

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ

ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ, 1972

ਪੁਸਤਕ 1, ਭਾਗ 1

**ਤਨਖਾਹ, ਭੱਤਿਆਂ, ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ
ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਨਿਯਮ
(ਪੁਨਰ ਛਾਪਿਆ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ)
(31.12.2001 ਤਕ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤੇ ਸੋਧ)**

**ਸਕੱਤਰ
ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ
ਪਟਿਆਲਾ
2002**

ਮੁੱਖ ਬੰਦ

1. ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਨੰਬਰ 724/ਆਈਆਰਆਰ-ਈਐਲ-59/2084 ਮਿਤੀ 30-01-1959 ਤਹਿਤ 1-2-1959 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਬਣਤਰ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਭੂਤਪੂਰਵ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਬਿਜਲੀ ਸ਼ਾਖਾ ਦੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 'ਬਾਹਰਲੀ ਸੇਵਾ' ਉਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਬਦਲੀ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ। ਬਾਦ ਵਿਚ 1962-63 ਵਿਚ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਬਾਹਰਲੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਬੰਦੋਬਸਤ ਖਤਮ ਕਰਨ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਉਤੇ ਸਾਰੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਸਮੇਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੋ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਹਨ) ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਲੈ ਲਿਆ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੈਂਸ਼ਨ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਸੇਵਾ ਇਨਾਮ, ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਸੰਬੰਧੀ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
2. ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ 2 ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ 'ਬਾਹਰਲੀ ਸੇਵਾ' ਤੇ ਲਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਬਾਦ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਪਸ਼ਨ ਦੇ ਕੇ ਆਏ, ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਐਕਟ 1948 ਦੇ ਭਾਗ 79 (ਸੀ) ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣੇ ਪਏ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵੀ ਭੂਤਪੂਰਵ ਲੋ.ਨਿ.ਵਿ.ਬਿਜਲੀ ਸ਼ਾਖਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਨੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮ ਨੰ: 4010/ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਮਿਤੀ 24-01-1968 ਰਾਹੀਂ ਉਪ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਇਕ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਪ੍ਰਤੋਕ ਦਾ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਦਾ, ਸਹਾਇਕ ਸਕੱਤਰ (ਵਿੱਤ) ਦਾ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦਾ ਮਿਲਾ ਕੇ ਇਕ ਕਮੇਟੀ ਕਠਿਤ ਕੀਤੀ। ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਇਹ ਸਾਰੇ ਪੱਖ ਵਿਚਾਰਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ. ਖੰਡ 1 ਭਾਗ 1/ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੌਲਿਕ ਨਿਯਮ ਤੇ ਆਮ ਹਦਾਇਤਾਂ/ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮਾਂ ਉਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਹਨ। ਬੋਰਡ ਨੇ 21.6.72 ਨੂੰ ਹੋਈ ਆਪਣੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਤੇ ਪਰਵਾਨ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਨਿਯਮ 21.6.72 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।
3. ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਅਸੰਗਤੀਆਂ, ਗਲਤੀਆਂ ਜਾਂ ਤਰੁੱਟੀਆਂ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੋਣ, ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਸੁਝਾਓ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਸਕੱਤਰ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ (ਨਿਯਮ/ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਭਾਗ) ਪਟਿਆਲਾ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਲਿਆਉਂਦੇ ਜਾਣ।

ਸਕੱਤਰ
ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ,
ਪਟਿਆਲਾ।

ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ (ਮੁੜ ਛਪਾਈ) ਦਾ ਮੁਖਬੰਦ

ਇਹ ਪੰ. ਰਾ. ਬਿ. ਬੋ. ਮੁਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 1972 ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ 1 ਦੀ ਇਕ ਅਜ ਤਕ ਦਾ ਸੰਕਲਨ ਹੈ। 31 ਦਸੰਬਰ 2001 ਤਕ ਵਿਭਿੰਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਾਰੀ ਦਰੁਸਤੀਆਂ ਤੇ ਸੋਧਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਮਿਲ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਅਸੰਗਤੀਆਂ, ਗਲਤੀਆਂ ਜਾਂ ਤਰੁੱਟੀਆਂ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਣ, ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਸੁਝਾਓ ਆਪਣੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸਕੱਤਰ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. (ਨਿਯਮ/ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਭਾਗ) ਪਟਿਆਲਾ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਲਿਆਂਦੇ ਜਾਣ।

ਸਕੱਤਰ
ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ,
ਪਟਿਆਲਾ।

ਵਿਸ਼ਾ ਸੂਚੀ ਦੀ ਸਾਰਣੀ

ਅਧਿਆਇ	ਵਿਸ਼ਾ ਸੂਚੀ	ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਨਿਯਮ	ਹਵਾਲਾ ਪੰਜਾਬ ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ. ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-1	ਪੰਨਾ ਨੰ:
ਅਧਿਆਇ 1	ਛੋਟਾ ਸਿਰਲੇਖ ਤੇ ਅਰੰਭ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਹਦ	1.1 1.2	- 1.1	
ਅਧਿਆਇ-2	ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ	2.1	1.1	
ਅਧਿਆਇ-3	ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਿਹਤ ਤੇ ਉਮਰ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਰਤਾਂ :			
	i) ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਉਤੇ ਫਿੱਟ ਹੋਣ ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ	3.1	3.1	
	ii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਦੀ ਉਮਰ	3.6	3.6	
	iii) ਟੀਕਾ ਕਰਣ ਤੇ ਮੁੜ ਟੀਕਾ ਕਰਣ	3.8	3.9	
	ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਮਰਪਣ	3.9	3.10	
	ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ	3.10	3.11	
	ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਫੰਡ ਵਿਚ ਯੋਗਦਾਨ	3.17	3.18	
	ਤਨਖਾਹ ਗਿਣਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਭੱਤੇ	3.18	3.19	
	ਦਫਤਰ ਦਾ ਚਾਰਜ	3.19	3.22	
	ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ	3.22	3.25	
	ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ	3.23	3.26	
ਅਧਿਆਇ-4	ਤਨਖਾਹ ਆਮ	4.1	4.1	
	ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਣ	4.3	4.4	
	ਤਰੱਕੀਆਂ	4.7	4.7	
	ਉਚੇਰੇ ਤੋਂ ਨੀਵੇਂ ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਉਚੇਰੀ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਨੀਵੀਂ ਅਵਸਥਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ	4.11	4.11	
	ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ	4.14	4.13	
	ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ			
	ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ	4.19	4.18	
	ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ	4.20	4.20	

	ਤਨਖਾਹ		
	ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦਾ ਸੰਜੋਗ	4.22	4.22
	ਬੋਨਸ/ਬਢੋਤਰੀ	4.25	--
ਅਧਿਆਇ-5	ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਵਾਧੇ :		
	1. ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ		
	ਆਮ/ਸਾਧਾਰਣ	5.1	5.1
	ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ	5.3	5.3
	ਜਾਂ ਮੋਟਰਕਾਰ ਜਾਂ ਮੋਟਰ		
	ਸਾਈਕਲ ਭੱਤਾ ਤੋਂ		
	ਅਲਗ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ		
	ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ	5.4	5.5
	ਹੋਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ	5.5	5.8
	ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ	5.6	5.9
	ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ		
	ਬੋਰਡ ਦੇ ਘਰਾਂ ਦਾ		
	ਕਿਰਾਇਆ		
	ਸਾਧਾਰਣ	5.7	5.13
	ਭਵਨਾਂ ਦੀ ਮੁੱਖ ਕੀਮਤ		
	ਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਦਾ		
	ਨਿਰਧਾਰਣ		
	i) ਇਕ ਘਰ ਦੀ ਮੁੱਖ	5.9	5.15
	ਕੀਮਤ		
	ii) ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਇਆ	5.14	5.23
	ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ	5.19	5.29
	ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ		
	ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ		
	ਕਿਰਾਇਆ		
	ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ	5.25	5.35
	ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੇ ਕਿਰਾਏ ਦੀ		
	ਰਕਮ ਦਾ ਮਾਫ਼ ਕਰਨਾ ਜਾਂ		
	ਘਟਾਉਣਾ		
	ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ	5.29	5.44
	ਕਿਰਾਇਆ		
	ਘਰਾਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵੰਡ	5.30	5.45
	ਘਰ ਦੀ ਵੰਡ ਸੰਬੰਧੀ	5.31	5.46
	ਆਮ ਹਦਾਇਤਾਂ	5.36	5.53
	iii) ਮੁਆਵਜ਼ਾ		
	iv) ਕਾਰਜ ਫੰਡ ਅਤੇ ਫੀਸ		
	ਕਾਰਜ ਫੰਡ	5.38	5.55
	ਫੀਸ	5.40	5.51
ਅਧਿਆਇ-6	ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ	6.1	6.1
	ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ		
ਅਧਿਆਇ-7	ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣਾ		
	ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਤਿਆਗ		

ਪੱਤਰ/ਅਸਤੀਫ਼ਾ-

ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ

ਉੱਤੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ

ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ

7.1 7.1

ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ

7.2 7.2

ਭੱਤੇ ਬਹਾਲੀ ਤੇ ਭੱਤੇ

7.3 7.3

ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

7.4 7.4

ਤਿਆਗ ਪੱਤਰ ਤੇ ਸੇਵਾ

7.5 7.5

ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ ਛੁੱਟੀ

ਅਧਿਆਇ-8

ਭਾਗ-1 ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ

ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸੀਮਾ

I) ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਸੇਵਾ ਗਿਣਤੀ

8.1 8.1

II) ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜੀ ਤੇ

8.2 8.2

ਮੰਜੂਰੀ

(1) ਸਾਧਾਰਣ

8.3 8.3

(2) ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜੀ

(ੳ) ਕਿਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ

8.4 8.4

ਹੈ।

(ਅ) ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ

ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ

8.5 8.5

ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ/ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਣਾਲੀ

ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ

8.6 8.6

ਲਈ ਹਦਾਇਤਾਂ

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ

8.13 8.13

ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ

(3) ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ

(ੳ) ਆਮ

8.15 8.15

(ਅ) ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਦੀ

8.22 8.21

ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਧਿਕ ਛੁੱਟੀ

(4) ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰੀ ਕਰਨ

8.23 8.23

ਵਾਲੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ

III ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਰੰਭ ਤੇ ਖਤਮ

ਹੋਣਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਸਹਿਤ

ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਇਕੱਠਾ ਹੋਣਾ

(1) ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਰੰਭ ਹੋਣਾ

8.24 8.25

ਤੇ ਖਤਮ ਹੋਣਾ

(2) ਛੁੱਟੀਆਂ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀਆਂ

8.25 8.26

ਦਾ ਜੁੜਨਾ

iv) ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਰੋਜ਼ਗਾਰ

8.33 8.41

ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ

v) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਮੁੜ ਵਾਪਸ

8.35 8.42

ਸੱਦਣਾ

vi) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ

(iii)

(1) ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ	8.36	8.43
(2) ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ	8.37	8.44
(3) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਮੁੜਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ	8.38	8.45
vii) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਠਹਿਰਾਓ	8.40	8.47
viii) ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ	8.41	8.49
ix) ਛੁੱਟੀ ਲੇਖਾ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਣੀ ਹੈ :-	8.42	8.50
(ੳ) ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ	8.46	8.59
(ਅ) ਅਕਸਮਾਤ ਤੇ ਰੋਗ ਛੁੱਟੀ	8.47	8.60

ਭਾਗ II

ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ	8.49	8.113
ਆਮ ਨਿਯਮ ਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ	8.50	8.114
ਭਾਗ (ੳ) - ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ :- ਆਮ ਉਪਬੰਧ		
i) ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ	8.52	8.116
ii) ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਕੰਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਤੇ 'ਨਾਂ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ'	8.54	8.119
iii) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ	8.55	8.121
ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ	8.56	8.122
ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀਆਂ ਵਧੀਕ ਕਿਸਮਾਂ		
i) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ	8.57	8.124
ii) ਅਧਿਐਨ ਛੁੱਟੀ	8.59	8.126
iii) ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ	8.60	8.127
iv) ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ	8.62	8.127
ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ	8.66	8.130
ਭਾਗ-ਅ: ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਅਪਰੈਂਟਿਸਗਿਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ :-		

ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ	8.67	8.131
ਅਪਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਕਰਨ	8.68	8.132
ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ		
ਭਾਗ-੮ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ		
ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਲੋਂ		
ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ :		
ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ		
ਹੋਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ		
ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ		
i) ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ, ਅੱਧੀ	8.69	8.133
ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਕੰਮਿਊਟਡ		
ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ 'ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ'		
ii) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ	8.71	8.137
iii) ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ	8.72	8.137-ਏ
iv) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ	8.74	8.137-ਸੀ
v) ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਛੁੱਟੀ	8.75	8.138-ਏ
vi) ਜਬਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ		
ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਧੀ ਛੁੱਟੀ	8.76	8.139
vii) ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ	8.77	8.140
ਅਧਿਆਇ-9 ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ :-		
ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ	9.1	9.1
ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ		
ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦਾ	9.5	9.5
ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ		
ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੇ	9.14	9.15
ਦੌਰਾਨ ਦੀ ਤਨਖਾਹ		
ਚਾਰਜ ਲੈਣ/ਦੇਣ ਲਈ	9.16	--
ਸਮਾਂ		
ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਵਿਚ	9.17	9.18
ਵਾਧੂ ਠਹਿਰਾਓ ਤੇ ਵਾਧਾ		
ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ	9.19	9.20
ਆਉਂਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ		
ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ		
ਤੇ ਅਤੇ ਇਸਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤੇ		
ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ		
ਅਧਿਆਇ-10 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉਤੇ ਭਾਰਤ		
ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ :-		
ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਲਈ ਆਮ	10.2	10.2
ਸ਼ਰਤਾਂ		
ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ	10.4	10.4
ਸਮਾਂ		
ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ	10.8	10.8
ਵਜੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ		

ਯੋਗਦਾਨ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਛੁੱਟੀ, ਜਦੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੋਵੇ	10.13	10.13
ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਨਿਯਮਿਤ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਜੋੜ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ ਮੁੜ ਵਸੂਲੀਆਂ	10.18	10.18
ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ	10.20	10.20
ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਉਤੇ ਤਨਖਾਹ	10.21	10.21
ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਉਤੇ ਤਨਖਾਹ	10.22	10.22
ਅਧਿਆਇ-11 ਸਥਾਨਕ ਫੰਡਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ	11.1	11.2
ਅਧਿਆਇ-12 ਸੇਵਾ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ	12.1	12.1
ਅਧਿਆਇ-13 ਪੈਰੇ	13.1	13.1
ਅਧਿਆਇ-14 ਸੇਵਾ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ (ਸਮੇਤ ਉਥੋਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਢੰਗਾਂ ਦੇ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ) ਆਚਰਣ ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ- ਭਾਗ-I ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ		
(ੳ) ਆਮ	14.1	14.1
(ਅ) ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਦਰਜਾ I ਅਤੇ II ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗ ਸੇਵਾਵਾਂ	14.3	14.5
(ੲ) ਹੋਰ ਸੇਵਾਵਾਂ	14.5	14.7
ਭਾਗ- II ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ	14.6	14.8
ਭਾਗ - III ਦੰਡ ਅਤੇ ਅਪੀਲ	14.7	14.9
ਅਧਿਆਇ-15 ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਹੜੇ ਵਿਭਿੰਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ	15.1	15.1

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ

ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਨੰ: 182/ਰਜਿ-246

ਮਿਤੀ 6.6.1973

ਬਿਜਲੀ ਸਪਲਾਈ ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ 1948 ਭਾਗ 79 (ਸੀ) ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਭੱਤੇ, ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੇ ਨਿਮਨ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਵਿਚ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਖੁਸ਼ੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਨ :

ਅਧਿਆਇ - 1

ਛੋਟਾ ਸਿਰਲੇਖ/ਟਾਈਟਲ ਅਤੇ ਅਰੰਭਣ ਜਾਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ

- 1.1. (1) ਇਹ ਨਿਯਮ “ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-1 1972” ਕਹੇ ਜਾਣ।
- (2) ਇਹ 21 ਜੂਨ 1972 ਤੋਂ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਆਉਣਗੇ।

ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਹਦ

1.2 ਨਿਮਨ 1.4 ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਛੁੱਟ ਜਿਵੇਂ ਹੋਰਵੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਨਿਮਨ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਵਿਚ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬੋਰਡ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਦੇ ਖਾਤੇ ਪੈਂਦੀ ਹੈ :-

- (ੳ) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ I, II, III, IV ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰ।
- (ਅ) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਅਤੇ
- (ੲ) ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਯੋਗ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯਮ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਰੰਭ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਨਿਯਮ, ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯਮ ਉਸ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਹੈ, ਉਸਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਰਹੇਗਾ।

ਨੋਟ 1. ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਉਲਟ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸੰਗ ਤੋਂ ਉਲਟ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ, ਸ਼ਬਦ “ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ” ਵਿਚ ਵੀ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਨੋਟ 2 ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੁਕਮ/ਹਦਾਇਤਾਂ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਰਹਿਣਗੀਆਂ ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ।

1.3 ਜਦੋਂ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਸਾਮੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਇਹ ਨਿਯਮ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੋਣ ਤਾਂ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਹੋਰਵੇਂ ਕੋਈ ਚੀਜ਼ ਨਾ ਸਹਾਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ/ਧਾਰਾ 310 ਦੀ ਦਫਾ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ (ਦੇਖੋ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-1) ਕਿਸੇ ਉਸ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲੇ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਅਸਾਮੀ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ ਜਿਹੜੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੋਣ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕੀਤੇ ਹਰ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਜਿਸ ਲਈ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

1.4 ਇਹ ਨਿਯਮ ਨਿਮਨ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ :-

- i) ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜੇ 31.1.59 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਭੂਤਪੂਰਵ ਬਿਜਲੀ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿਚ ਅਸਲੀ ਪੈਂਸ਼ਨਯੋਗ ਅਸਾਮੀ ਤੇ ਸਨ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ‘ਪਰਖ ਅਧੀਨ’ ਦੇ ਜੋ ਕਥਿਤ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਬੋਰਡ ਨਾਲ ‘ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ’ ਤੇ ਹਨ ਜਾਂ ਸਨ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤਨੇ ਸਮੇਂ ਤਕ, ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਪ੍ਰਕਟ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਪੰਜਾਬ ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ. ਰੂਲਜ਼/ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-1 ਵਿਚ ਦਰਜ ਨਿਯਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ।
- ii) ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੇ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਇਥੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ

- ਵਿੱਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਝੌਤਾ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰ ਟਿਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਹਦ ਤਕ ਕਿ ਸਮਝੌਤੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। (ਦੇਖੋ ਨਿਯਮ 1.3 ਉਪਰੋਕਤ)।
- iii) ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲ ਦੀ ਘੜੀ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਏ ਅਤੇ
- iv) ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਿਸਨੂੰ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਦਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਭਾਗ ਵਿਚ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਦੇ ਕਦੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਹੜੀ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਜਾਂ ਇਸਤੋਂ ਘੱਟ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਤੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਧੀਨ ਹੈ। (ਪੂਰਕ ਭਾਗ 2 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਸੂਚੀ)
- 1.5 ਜੇ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕਾਂ ਉਤਪੰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਨਿਯਮ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਹੋਵੇਗਾ।
- 1.6 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਐਸੀ ਗਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵੰਚਿਤ ਕਰੇ ਜਿਸਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਵਲੋਂ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਜੋਂ ਹਕਦਾਰ ਹੈ।
- 1.7 ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਦਾਵਾ ਹਾਲ ਦੀ ਘੜੀ ਚਲਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਕਮਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਚਲਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਕੀਤੇ ਸਫਰ ਲਈ ਕੀਤੇ ਗਏ, ਛੁੱਟੀ, ਉਸਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਮੰਗੀ ਗਈ ਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਉਸ ਉਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਚਲਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਨਿਵਿਰਤ/ਰੀਟਾਇਰ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-II ਦੇ ਨਿਯਮ 1.1 (ਬੀ) ਵੀ ਵੇਖੋ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾ ਲੈਂਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਉਪਰੰਤ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਹੋਣਗੇ।
- 1.8 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ, ਜੋੜਨ, ਬਦਲਣ, ਸੁਧਾਰਨ, ਰੱਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸੋਧ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਪੂਰਕ ਨਿਯਮ/ਸੁਧਾਰ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਬਿਨਾਂ ਪੂਰਣ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਹੋਣਗੇ।
- ਨੋਟ 1:** ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਬਦਲਾਓ ਸਬੰਧੀ ਪੱਤਰ ਵਿਹਾਰ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਮੁਖੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸਕੱਤਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਾਂ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।
- ਨੋਟ 2 :** ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਮੁਸ਼ੀਬਤ ਖੜੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਉਸ ਹਦ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਛੱਡੇ ਜਾਂ ਨਰਮ ਕਰੇ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਇਕ ਉਚਿਤ ਤੇ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਢੰਗ ਵਿਚ ਕੇਸ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੇ।
- 1.9 ਬੋਰਡ ਇਕ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਉਹ ਠੀਕ ਸਮਝਦਾ ਹੋਵੇ ਆਪਣੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ-2 ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ

2.1 ਜਦੋਂ ਤਕ ਵਿਸ਼ਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿਚ ਕੁਝ ਉਲਟ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਵਾਕ ਇਥੇ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

2.2 ‘ਅਧਿਨਿਯਮ’/‘ਐਕਟ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ 1948.

2.3 ‘ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਕੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ।

2.4 ‘ਲੇਖਾ ਦਫਤਰ’ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਦਾ ਦਫਤਰ ਜਿਹੜਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਲੇਖੇ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਣ ਕਾਰਜ ਦੀ ਵੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

2.5 ‘ਕ੍ਰਿਆਸ਼ੀਲ ਸੇਵਾ’ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ :-

i) ਸਾਧਾਰਣ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਬੀਮਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਰਿਟਾਈਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮ 8.52 ਅਧੀਨ ਲਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਇਕੋ ਵਾਰ ਵਿਚ ਲਿਆ ਜਾਣਾ।

ii) ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਭਾਰਤ ਯਾਤਰਾ ਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਿਸੇ ਮੰਨੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

iii) ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਲਗਾਏ ਗਏ ਜਾਂ ਰੋਕੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 8.57 ਅਧੀਨ ਅਯੋਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ‘ਕ੍ਰਿਆਸ਼ੀਲ ਸੇਵਾ’ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

2.6 ‘ਅਸਲ ਯਾਤਰਾ ਖਰਚੇ’ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘਰੇਲੂ ਨੌਕਰਾਂ ਸਹਿਤ ਅਤੇ ਨਿਜੀ ਸਾਮਾਨ ਸਮੇਤ ਬੋਝੀ ਖਰਚੇ ਤੇ ਹੋਰ ਮਾਰਗ ਕਰ ਜਾਂ ਚੁੰਗੀ ਜੇ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣ ਅਤੇ ਕੈਂਪ ਸਾਮਾਨ ਦੇ ਲੈ ਜਾਣ ਲਈ ਜੇ ਜਰੂਰੀ ਹੈ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਲ ਕੀਮਤ। ਇਸ ਵਿਚ ਹੋਟਲ ਜਾਂ ਯਾਤਰੀ ਨਿਵਾਸਾਂ ਜਾਂ ਖਾਣ ਪੀਣ ਜਾਂ ਸਟੋਰ ਦੇ ਲੈ ਜਾਣ ਲਈ ਜਾਂ ਦੂਰ ਲੈ ਜਾਣ ਲਈ ਖਰਚੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਕੋਚਮੈਨ ਨੂੰ ਤੋਹਫੇ ਲਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਜਿਹੇ ਲਈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਘਟਿਤ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਖਰਚਿਆਂ ਲਈ ਕੋਈ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਾਕਰੀ ਦੇ ਟੁੱਟਣ, ਮੇਜ਼, ਕੁਰਸੀ, ਸੌਫਾ ਆਦਿ ਦੀ ਟੁੱਟ ਛੁੱਟ ਅਤੇ ਵਾਧੂ ਘਰੇਲੂ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਤੇ ਉਸ ਜਿਹੀ ਹੋਰ ਦੇ ਖਰਚੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹਨ।

2.7 **ਉਮਰ :** ਜਿਸ ਦਿਨ/ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਤਿਆਗ ਪੱਤਰ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ, ਉਸਦਾ ਅੰਤਿਮ ਕੰਮ ਵਾਲਾ ਦਿਨ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਮ੍ਰਿਤੂ ਦਾ ਦਿਨ ਵੀ ਇਕ ਕੰਮ ਦਾ ਦਿਨ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵੇਲੇ ਆਪਣੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਈਸਵੀ ਸੰਨ ਨਾਲ ਜਿਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਪੱਕੇ ਸਬੂਤ ਸਹਿਤ, ਪੱਕੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ ਸਹਿਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਟਰਿਕ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ, ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਜਨਮ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਸਬੂਤ ਸਹਿਤ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰੇਗਾ। ਜੇ ਬਿਲਕੁਲ ਠੀਕ ਮਿਤੀ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਕ ਅਨੁਮਾਨਤ ਮਿਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਅਸਲ ਮਿਤੀ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੀ ਮੰਨੀ ਗਈ ਮਿਤੀ ਨਿਮਨ ਨੋਟ-2 ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਸਰਵਿਸ ਬੁਕ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜੇ ਇਕ ਵਾਰ ਰਿਕਾਰਡ ਹੋ ਗਿਆ ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਛੁੱਟ ਕਲਰਕੀ ਗਲਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪੂਰਵ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ। (ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦਾ ਅਨੁਲਗ-ਉ ਵੀ ਵੇਖੋ)

ਨੋਟ :2 (ਉ) ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸਹੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਦਸਣ ਵਿਚ ਅਸਮਰਥ ਹੈ ਪਰ ਜਨਮ ਦਾ ਸਾਲ ਜਾਂ ਸਾਲ ਤੇ ਮਹੀਨਾ ਦਸ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਪਹਿਲੀ ਜੁਲਾਈ ਜਾਂ ਮਹੀਨੇ ਦੀ 16 ਤਰੀਖ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ।

(ਅ) ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਅੰਦਾਜ਼ਨ ਉਮਰ ਦੱਸਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਉਸਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਉਮਰ ਦਸਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਘਟਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਉਸ ਅਨੁਰੂਪ ਦੀ ਮਿਤੀ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ।

(ੲ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਫੌਜੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਆਇਆ, ਅਤੇ ਬਾਦ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨੌਕਰ ਹੋਇਆ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਉਹੀ ਮਿਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਤਸਦੀਕ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦਸੀ ਜਾਂ ਜੇ ਤਸਦੀਕ ਸਮੇਂ ਉਸਨੇ ਕੇਵਲ ਆਪਣੀ ਉਮਰ ਦੱਸੀ ਤਾਂ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਉਸ ਉਮਰ ਦੇ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿਚ ਹੀ ਉਪ੍ਰਕੋਤ ਉਪ ਪੈਰਾ (ਅ) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਢੰਗ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਲਈ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦਾ ਅਨੁਲਗ (ੳ) ਦੇਖੋ।

2.8 'ਨਵ-ਸਿਖਿਆਰਥੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨਵ ਸਿੱਖਿਆ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ।

2.9 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

2.10 'ਬੋਰਡ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ 1948 ਦੇ ਭਾਗ 5 ਅਧੀਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਇਸਦੇ ਉੱਤਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੇ ਸਪੁਰਦਾਰ।

2.11 'ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸਾਰੇ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ 1948 ਦੇ ਭਾਗ 79 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ।

2.12 'ਬੋਨਸ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਆਪਣੇ ਫੰਡਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਲਾਭ/ਵਿਆਜ ਧਨ। ਇਹ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਬੋਨਸ ਐਕਟ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

2.13 'ਕਾਡਰ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦਾ ਜੋਰ ਜਾਂ ਇਕ ਅਲਗ ਇਕਾਈ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਭਾਗ।

2.14 'ਮੁੱਖ ਪਬਲਿਕ ਦਫਤਰ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ :

ਇਕ ਜਿਲੇ ਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਉੱਤੇ

ਇਕ ਛਾਉਣੀ ਉੱਤੇ

ਇਕ ਥਾਣੇ ਜਾਂ ਤਹਿਸੀਲ ਉੱਤੇ

ਹੋਰ ਸਾਰੀਆਂ ਦੂਸਰੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਉੱਤੇ

ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੀ ਕਚਹਿਰੀ

ਉਸ ਥਾਂ ਦਾ ਗਿਰਜਾ ਘਰ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹੋਰ ਜਗਹ ਜਿਹੜੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਥਾਣੇ ਜਾਂ ਤਹਿਸੀਲ ਦੇ ਇੰਚਾਰਜ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਅਦਾਲਤ

ਪੁਲਿਸ ਥਾਣਾ, ਜਾਂ ਜੇ ਉਥੇ ਕੋਈ ਪੁਲਿਸ ਥਾਣਾ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਡਾਕ ਘਰ ਜਾਂ ਜੇ ਉਥੇ ਕੋਈ ਡਾਕ ਘਰ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਸਥਾਨ ਜੋ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

2.15 'ਮੁੱਖ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਫਸਰ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਤੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇ।

2.16 'ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤਾ' ਦਾ ਭਾਵ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥੀਤੀਆਂ ਵਲੋਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਨਿਜੀ ਖਰਚੇ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਇਕ ਭੱਤਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ, ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਵਿਚ ਅਤਿਥੀ/ਮਹਿਮਾਨ ਨਵਾਜ਼ੀ ਭੱਤਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 2.52 ਅਧੀਨ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਨੋਟ-1 ਵੇਖੋ।

2.17 ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 'ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦਾ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਅਧਿਕਾਰੀ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਸੂਚੀ ਜਿਹੜੇ ਵਿਭਿਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਧਿਆਇ-15 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

2.18 'ਦਿਨ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਅੱਧੀ ਰਾਤ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਤੇ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਇਕ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨ ਪਰ ਸਦਰਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਜਿਹੜੀ 24 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਸਾਰੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਇਕ ਦਿਨ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿਚਾਰੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿੰਨੇ ਵੀ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਖਤਮ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

2.19 'ਡਿਊਟੀ' (ੳ) ਡਿਊਟੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ :

(1) ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਨਵ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਰਵਿਸ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸੇਵਾ ਪੱਕੀ ਹੋਵੇ; ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਵੀ ਕਿ ਅਪਰੈਂਟਿਸ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਜਿਸ ਲਈ ਅਪਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਉਤੇ ਉਹ ਆਪਣਾ ਨਵ ਸਿਖਲਾਈ/ਅਪਰੈਂਟਿਸ ਸਮਾਂ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣ ਸਕਦਾ ਜਿਵੇਂ ਸਮਝੇ ਇਹ ਸੇਵਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(2) ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ :

(ਅ) ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹਾਲਾਤ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। (ਦੇਖੋ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਅਨੁਸੂਚੀ)

ਨੋਟ : ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਵਿਰੋਧ ਤੇਜੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਜਾਂਦਾ।

2.20 'ਪਰਿਵਾਰ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਰਹਿੰਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਤਨੀ ਜਾਂ ਪਤੀ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਰਹਿੰਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਬੱਚੇ ਤੇ ਮਤਰੇਏ ਬੱਚੇ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਭਰ। ਛੁੱਟ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 2(6) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ, ਮੁੱਖ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਭਾਗ-III (ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਨਿਯਮ) ਇਸਦੇ ਵਿਚ ਹੋਰ ਮਾਂ ਬਾਪ, ਭੈਣਾਂ ਅਤੇ ਨਾਬਾਲਗ ਭਰਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਜੇ ਨਾਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਭਰ ਹਨ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਸ਼ਬਦ 'ਜਾਇਜ਼' ਬੱਚੇ ਵਿਚ ਮਤਵੰਨੇ ਬੱਚੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਛੁੱਟ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੋ ਹਿੰਦੂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਹਨ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ 'ਬੱਚਾ' ਜਾਂ 'ਬੱਚੇ' ਵਿਚ ਬਾਲਗ ਬੇਟੇ ਤੇ ਸ਼ਾਦੀ ਸ਼ੁਦਾ ਬੇਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਨਾਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਂ ਬਾਪ (ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ) ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦਸ਼ਾ ਦੇ ਪੂਰੇ ਹੋਣ ਨਾਲ ਇਸ ਵਿਚ ਵਿਧਵਾ ਬੇਟੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸ਼ਬਦ 'ਪਰਿਵਾਰ' ਵਿਚ ਇਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪਤਨੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ।

ਨੋਟ : 4 ਇਕ ਗੋਦ ਲਿਆ ਬੱਚਾ ਇਕ ਜਾਇਜ਼ ਬੱਚਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਜੀ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਗੋਦ ਲੈਣਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਇਕ ਸੁਭਾਵਿਕ ਬੱਚੇ ਦਾ ਦਰਜਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 5 ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਕੁਲ ਪੈਂਸ਼ਨ (ਪੈਂਸ਼ਨ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਵਾਧਾ ਅਤੇ ਪੈਂਸ਼ਨ ਮ੍ਰਿਤੂ-ਕਮ-ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ) ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ 100 ਰੁ: ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਣੀ ਪਰ ਹੋਰਵੇਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਰਹਿੰਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਉਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਤੇ ਨਿਯਮ 5.3 ਅਤੇ 5.4 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

2.21 'ਫੀਸ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਸ੍ਰੋਤ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਜਾਂ ਨਾ ਦੁਹਰਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਦਾਇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿਚੋਲੇ ਰਾਹੀਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਰ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ

(ੳ) ਅਣਕਮਾਈ ਆਮਦਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੰਪਤੀ ਤੋਂ ਆਮਦਨ, ਲਾਭ ਅੰਸ਼ ਅਤੇ ਜਮਾਨਤਾਂ ਤੋਂ ਵਿਆਜ ਅਤੇ

(ਅ) ਸਾਹਿਤਿਕ, ਸਾਂਸਕ੍ਰਿਤਿਕ, ਕਲਾਤਮਕ, ਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਜਤਨਾਂ ਤੋਂ ਆਮਦਨ ਅਤੇ ਇਕ ਅਨੁਰਾਜ਼ੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਖੇਡ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿਚ ਭਾਗ ਲੈਣ ਤੋਂ ਆਮਦਨ।

2.22 'ਵਿੱਤ ਭਾਗ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦਾ ਵਿੱਤ ਭਾਗ।

2.23 'ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ' ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਨਹੀਂ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਹੋਵੇ।

2.24 'ਬਾਹਰਲੀ ਸੇਵਾ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਸਰਵਿਸ ਜਿਸ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਆਮਦਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸ੍ਰੋਤ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

2.25 (ੳ) 'ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਫਸਰ', ਬੋਰਡ ਦਾ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸ੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ ਸ੍ਰੇਣੀ-II ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਠੇਕੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੋਇਆ ਜੋ ਕਿ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਗਜ਼ਟਡ ਅਸਾਮੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

(ਅ) 'ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਕ ਭਾਰਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਂਤਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸੇਵਾ ਦਾ ਦਰਜਾ

I ਅਤੇ ਦਰਜਾ II ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ/ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਗਜ਼ਟਿਡ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

2.26 ‘ਆਮ ਆਮਦਨੀਆਂ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦੀ ਆਮਦਨੀ

2.27 ‘ਸਿਖਿਆਰਥੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ।

2.28 ‘ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਮੁਖੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਇਕ ਮੁਖੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ।

ਤਜਵੀਜ਼ਿਆ ਨਿਯਮ (ਨੰ: 947/ਰਜਿ.-380 ਮਿਤੀ 15.04.08 ਗਸ਼ਤੀ ਪੱਤਰ ਨੰ: 6/2008)

2.28 ‘ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਮੁਖੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਇਕ ਮੁੱਖੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਦਾ ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਬਗੈਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ।

2.29 ‘ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀ’ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਖਰਚ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣਗੇ ਇਕ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ।

2.30 ‘ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ’ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 1 ਅਧਿਆਇ 15) ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਨ :-

(ੳ) ਜੇ ਉਹ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੁਖ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦਾ ਫਿਲਹਾਲ ਲਈ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ : ਅਤੇ

(ਅ) ਦੂਸਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਸਟੇਸ਼ਨ ਜੋ ਉਸਦਾ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਹੋਣਾ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਨਾ ਹੋਣ ਤੇ ਉਹ ਸਟੇਸ਼ਨ ਜਿਥੇ ਉਸਦੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ।

2.31 ‘ਪਹਾੜੀ ਸਟੇਸ਼ਨ’ ਦਾ ਭਾਵ ਹੈ ਕੋਈ ਜਗਹ ਜਿਸਨੂੰ ਬੋਰਡ/ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਪਹਾੜੀ ਸਟੇਸ਼ਨ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰ ਦੇਵੇ।

2.32 ‘ਛੁੱਟੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਮੁਕਰਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇਕ ਛੁੱਟੀ।

2.33 ‘ਹਾਨਰੇਰੀਅਮ’/‘ਮਾਣਦੇਯ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਫੰਡਾਂ ਵਿਚੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਆਕਸਮਿਕ ਕਿਸਮ ਜਾਂ ਰੁਕ ਰੁਕ ਕੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਵਰਤੀ ਜਾਂ ਅਣਆਵਰਤੀ ਅਦਾਇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਣਦੇਯ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਜਾਇਜ਼ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਆਸਾਧਾਰਣ ਸਮੇਂ ਤੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਦਫਤਰੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਣਦੇਯ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਦਫਤਰੀ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਨਾਲ ਮਾਣਦੇਯ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵੇਤਨ ਲਈ ਉਸਦੀ ਮੰਗ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਆਮਦਨੀ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਆਂਸ਼ਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿੱਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਤੇ ਕਮੇਟੀਆਂ ਵਿਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਕੋਈ ਮਾਣਦੇਯ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 4 ਕੰਪਨੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਅਦਿ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਲੱਗੇ ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮਾਣਦੇਯ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਇਕ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਦਫਤਰੀ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਨ।

2.34 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

2.35 ‘ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ’ ਦਾ ਭਾਵ ਹੈ ਇਕ ਨਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਤੇ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਾਂ ਦੇਣਾ ਜਾਂ ਇਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਆਉਣ ਜਾਣ ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਲਈ ਸਮਾਂ ਦੇਣਾ।

2.36 ‘ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਨਿਯਮ 8.56 ਵਲੋਂ ਨਿਯਮਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ।

2.37 ‘ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਮਾਸਕ ਰਕਮ। ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ 10 ਪੂਰੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਕਮਾਈ ਵਾਸਤਵਿਕ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਔਸਤ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ ਤੁਰਤ ਅਗਲੇ ਮਹੀਨੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਅਰੰਭ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਤੁਰਤ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ

ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਜਿਸਦਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਕਦਾਰ ਹੈ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 1 ਇਕ ਫੌਜੀ ਅਫਸਰ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਕੁਆਰਟਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿਚ ਮਕਾਨ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ, ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ, ਜੋ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕੁਆਰਟਰ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਣਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਕਬਜ਼ੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨਿਵਾਸ ਭੱਤਾ ਲੈਂਦਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿਸਦੇ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਹੋਰਵੇਂ ਹਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ 'ਮਹੀਨਾ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਲੰਡਰ ਮਹੀਨਾ ਜਿਵੇਂ ਨਿਯਮ 2.42 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਨੋਟ : 3 ਸ਼ਬਦ 'ਦਸ ਪੂਰੇ ਮਹੀਨੇ ਤੁਰਤ ਪੂਰਵਵਰਤੀ' ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਸਪਸ਼ਟ ਹੁੰਦੇ ਸ਼ਬਦ-ਦਰ-ਸ਼ਬਦ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਮਾਰਚ 1973 ਤੋਂ 22 ਜੁਲਾਈ 1973 (ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ) ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਰਿਹਾ ਹੈ 4 ਫਰਵਰੀ 1974 ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ 23 ਜੁਲਾਈ 1973 ਤੋਂ 31 ਜਨਵਰੀ 1974 ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਮਾਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇ ਕੋਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ 10 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲੇ ਵਾਲੇ ਮਹੀਨੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ 10 ਪੂਰੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਕਮਾਈ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਪੂਰਵਲੇ ਮਹੀਨੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਬਣਾਈ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 4 ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਇਕ ਫੌਜੀ ਅਫਸਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੇ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਹੀ 10 ਪੂਰੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲੇ ਵਾਲੇ ਮਹੀਨੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦੇ ਉਸ ਭਾਗ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਉਹ ਫੌਜੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਸੀ, ਫੌਜੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਕਿ 2.45 ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 5 10 ਮਹੀਨੇ ਪੂਰਵਵਰਤੀ ਦੌਰਾਨ ਨਿਯਮ 9.1 (ਅ) ਅਧੀਨ ਲਿਆ ਗਿਆ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਮਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਅਣਡਿਠ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਕੱਢੀ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 6 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 10 ਪੂਰੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲੇ ਵਾਲੇ ਮਹੀਨੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਗਈ ਹੈ ਪੈ ਰਹੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ, ਅਤੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਢਵਾਇਆ ਗਿਆ ਵੇਤਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਬਾਦ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਉਤੇ ਇਸਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 7 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੋਵੇਂ ਪੂਰਵ ਜੁੜਦੀ ਤੇ ਬਾਦ ਵਿਚ ਜੁੜਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਬਾਦ ਵਿਚ ਜੁੜਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਆਪਣੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੇ ਪੂਰੇ 10 ਮਹੀਨੇ ਪੂਰਵਵਰਤੀ ਦੌਰਾਨ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਬਣਾਈ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 8 ਨਿਯਮ 8.56 ਨੀਚੇ ਨੋਟ 2 ਵਿਚ ਦਿੱਖਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ "ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੈਂਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਹੁੰਦਾ" ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਲਈ 6.2 ਨਿਯਮ ਥੱਲੇ ਨੋਟ 2 ਦੇਖੋ।

ਨੋਟ : 9 ਨਿਯਮ 2.40 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਫੌਜੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲੈਂਦਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਫੌਜੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਫਲਸਰੂਪ ਉਸਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਾਉਣ ਲੱਗਿਆਂ ਜਿਹੜੀ ਤਨਖਾਹ ਉਹ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਕਾਰ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਟਰੇਨਿੰਗ ਤੇ ਨਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਵੀ ਹਿਸਾਬ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ। ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭਾਰਤੀ ਰੀਜ਼ਰਵ ਸੇਨਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਫੌਜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਭਾਰਤੀ ਖੇਤਰੀ ਬਲ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਅਜਿਹਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਬਲ/ਸੇਨਾ ਨਾਲ ਜਦੋਂ ਸਿਖਿਆ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਇਕ "ਸੇਨਾ ਅਧਿਕਾਰੀ" ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.40 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 2.45 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਪਦ ਤਨਖਾਹ/ਰੈਂਕ ਪੇ (ਫੌਜ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ) ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਫੌਜੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਾ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਕਢਵਾਈ ਗਈ 'ਰੈਂਕ ਪੇ' / ਪਦ ਤਨਖਾਹ' ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ, ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 10 8.56 ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧੀਨ ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।

2.38 'ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ' / ਲੀਅਨ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਨਿਯਮਿਤ ਅਸਾਮੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕ ਜਾਂ ਪਾਤਰਤਾ, ਭਾਵੇਂ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਤੁਰਤ ਜਾਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉੱਤੇ ਹੋਵੇ।

2.39 ਫੌਜੀ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਇਕ ਵਾਰੰਟ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਹਟ ਕੇ ਇਕ ਪਦਗ੍ਰਾਹੀ (ਕਮਿਸ਼ਨਡ) ਅਧਿਕਾਰੀ।

2.40 'ਸੇਨਾ ਅਧਿਕਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੇਨਾ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਆਉਂਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ 2.39 ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵਾਰੰਟ ਅਫਸਰ।

2.41 'ਕਲੈਰੀਕਲ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਲੈਰੀਕਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਰਗ-III ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਰੋਲ ਕਲੈਰੀਕਲ ਹਨ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀ।

ਨੋਟ : ਵਰਗ-II ਦੇ ਉਹ ਮੈਂਬਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਮੁੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਕਲੈਰੀਕਲ ਹਨ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਕਲਰਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਵਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

2.42 'ਮਹੀਨਾ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਕਲੈਂਡਰ ਮਹੀਨਾ। ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਇਕ ਕਾਲ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਪੂਰਣ ਕਲੈਂਡਰ ਮਹੀਨੇ ਗਿਣੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਬੇਜੋੜ ਨੰਬਰ ਜੋੜੇ ਜਾਣ।

ਉਦਾਹਰਣ : (ੳ) 25 ਜਨਵਰੀ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਤੋਂ 3 ਮਹੀਨੇ ਤੇ 20 ਦਿਨ ਗਿਣਦੇ ਹੋਏ ਨਿਮਨ ਤਰੀਕਾ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਵੇ :

	ਸਾਲ	ਮਹੀਨਾ	ਦਿਨ
25 ਜਨਵਰੀ ਤੋਂ 31 ਜਨਵਰੀ	0	0	7
ਫਰਵਰੀ ਤੋਂ ਅਪ੍ਰੈਲ	0	3	0
ਪਹਿਲੀ ਮਈ ਤੋਂ 13 ਮਈ	0	0	13
	-----	-----	----
	0	3	20

(ਅ) 30 ਜਨਵਰੀ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਅਤੇ 2 ਮਾਰਚ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਕਾਲ/ਸਮਾਂ ਨਿਮਨ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ 1 ਮਹੀਨਾ 4 ਦਿਨ ਮਿੱਥਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ :

	ਸਾਲ	ਮਹੀਨਾ	ਦਿਨ
30 ਜਨਵਰੀ ਤੋਂ 31 ਜਨਵਰੀ	0	0	2
ਫਰਵਰੀ	0	1	0
1 ਮਾਰਚ ਤੋਂ 2 ਮਾਰਚ	0	0	2
	----	----	----
	0	1	4

2.43 'ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ'

ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਉੱਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਉਸ ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਰਖਦਾ ਹੈ। ਆਸਾਮੀ ਉੱਤੇ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੇ ਯੋਗ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਖਾਲੀ ਉਸ ਅਸਾਮੀ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਰਖਦਾ (ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 2 ਅਧਿਆਇ-15)

ਨੋਟ : ਸਥਾਈ ਅਮਲੇ ਉਤੇ ਇਕ ਮੂਲ ਅਸਾਮੀ ਸਹਿਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਇਕ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਪਈ ਹੈ ਜਾਂ ਮੂਲ ਪਦਧਾਰੀ ਦੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਖਾਲੀ ਪਈ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਪੂਰੀ ਪਦਧਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਵੇਤਨ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ।

2.44 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

2.45 ‘ਤਨਖਾਹ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ :

- (ੳ) ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਮਹੀਨੇ ਵਾਰ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਰਕਮ ਜਾਂ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਥਾਂ ਕਰਕੇ ਹਕਦਾਰ ਹੈ; ਅਤੇ
- (ਅ) ਇਸ ਵਿਚ ਕਈ ਹੋਰ ਆਮਦਨੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

2.46 ‘ਪੈਨਸ਼ਨ’ ਛੁੱਟ ਉਦੋਂ ਜਦੋਂ “ਪੈਨਸ਼ਨ” ਸ਼ਬਦ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਨਾਲ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਯੋਗ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।

2.47 “ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਮੁਕਰਰ ਕੀਤੀ ਅਸਾਮੀ।

2.48 ‘ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਵਧੀਕ ਤਨਖਾਹ :-

- (ੳ) ਉਸਨੂੰ ਇਕ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਛੁੱਟ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਘਾਟੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਸੇਧ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕਿਸੇ ਕਟੌਤੀ ਕਾਰਣ ਹੋਰਵੇਂ ਛੁੱਟ ਇਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਤਨਾਤਮਕ ਉਪਾਅ ਦੇ ਤੌਰੇ ਤੇ ; ਜਾਂ
- (ਅ) ਅਪਵਾਦੀ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਹੋਰ ਨਿੱਜੀ ਵਿਚਾਰ ਉਤੇ :

ਨੋਟ : ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸਾਧਾਰਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਭੇਜਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਗੱਲ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਚੇਤੇ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇ।

2.49 ‘ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ’ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਪਦ ਨੂੰ ਮੂਲਰੂਪ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਉਸਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਾ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਚਲਾਉਂਦਾ ਜਿਸਦੇ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਭਾਗ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਸਰਲ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਪਰ ਅਜੇ ਵੀ ਇਸ ਉੱਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਸਥਿਰ ਰਖਦਾ ਹੈ।

2.50 ‘ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਇਕ ਮੂਲ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜਾਂ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਇਹ ਗੱਲ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ, ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਢੁਕਦੀ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਰਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਦੂਜੇ ਪਦ ਉਤੇ ਕੇਵਲ “ਪਰਖ ਅਧੀਨ” ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਰੁਤਬਾ ਇਕ ਮੂਲ ਰੁਤਬੇ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਛੁੱਟ ਉਸਦੇ ਜਿੱਥੇ ਨਿਯਮ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 2 ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਦੀਆਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਹੀਂ ਲੱਗੀਆਂ ਹਨ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕੁਝ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਹੀ ਰਹੇਗਾ।

ਨੋਟ : 3 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟ 2 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਪ੍ਰਸੰਸਾਤਕ ਤੌਰ ਤੇ ਲਏ ਜਾਣੇ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਤੌਰ ਤੇ ਬਾਧਕ ਨਹੀਂ। ਇਕੱਠੇ ਲਏ ਗਏ ਉਹ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਦਾ ਸਾਰ ਰਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਕੇਵਲ ਇਕ “ਪਰਖ ਅਧੀਨ” ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬਿਨਾ ਪ੍ਰਸੰਗ ਦੇ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਬਿਨਾ ਪੂਰਵ

ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਦੇ ਕੇਵਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਦੀਆਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਇਕ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਪਦ ਵਿਚ ਜਾਂ ਵਿਰੁਧ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ, ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਉਤੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਪਦ ਉਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਮੂਲਭੂਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਪਦ (ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ) ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਮੂਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਦੂਜੇ ਕਾਡਰ ਦੇ ਪਦੇ ਪਦ ਵਿਚ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਦੀਆਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਜਿਹਾ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਪਾਸ ਕਰਨਾ, ਨਿਯਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ (ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਪਰੀਤ ਹੋਵੇ) ਕੇਵਲ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਯਤ ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਤੇ ਆਰੰਭਿਕ ਤੇ ਅਗਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬਿਨਾ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤੇ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਦਰਾਂ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿਚ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਾਂ ਉਸਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਦਿਖਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿਭਾਗੀ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਫਿਰ ਵੀ ਭਿੰਨ ਹਨ। ਜੇ ਬੋਰਡ ਇਸਨੂੰ ਉਪਯੁਕਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਤਰੱਕੀ ਯਾਫਤਾ ਵਿਅਕਤੀ ਠੀਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਕ ਕਾਲ/ਸਮੇਂ ਲਈ ਦੇਖਣ ਹਿਤ 'ਪਰਖ ਅਧੀਨ' ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਕਿ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਦੇ ਵਾਸਤਵਿਕ ਕੰਮ ਵਿਚ ਚੰਗਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪ ਪਹਿਲੇ ਪਦਾਂ ਤੇ ਹਾਲ ਦੀ ਘੜੀ ਆਪਣੀ ਸੰਭਵ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਨਾਲ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ (ਸਰਗਰਮ ਜਾਂ ਨਿਲੰਬਤ) ਬਣਾਈ ਰਖਦੇ ਹਨ। 'ਪਰਖ ਅਧੀਨ' ਸਮੇਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਰਥਾ ਆਦਿ ਪਰੀਖਣ ਲਈ ਜੇ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਬੰਦੋ-ਬਸਤ ਹੋਣ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵੇਤਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਆਮ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਣ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

2.51 'ਲੋਕ ਸਵਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਰੇਲ ਗੱਡੀ, ਪਾਣੀ ਦਾ ਜਹਾਜ਼ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਵਾਰੀ ਗੱਡੀ ਜੋ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ ਉਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਮਾਰਗ ਉਤੇ ਅਤੇ ਸਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਅਨੁਸਾਰ ਇਧਰ ਉਧਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਟੈਕਸੀਆਂ, ਕਾਰਾਂ ਤੇ ਘੋੜੇ ਜਨਤਕ ਸਵਾਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ।

2.52 'ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਪਦ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਇਕ ਵਾਧਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

(ੳ) ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਕਠਿਨ ਪ੍ਰਕਾਰ :

(ਅ) ਕੰਮ ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਾਧਾ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਡਾਕਟਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਜੀ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਦੇ ਇਵਜ ਵਿਚ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ।

ਵਿਆਖਿਆ : ਉਹ ਹਾਲਾਤ ਜੋ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣਾ ਨਿਆਂ ਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਵਿਚ ਇਕਦਮ ਭਿੰਨ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਦੇ ਦੇਣ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਨਿਯਮ 2.16 ਤੋਂ 2.52 ਵਿਚ ਦਰਜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਇਕ ਫਰਕ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਵ ਵੇਰਵੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਬਿਲਕੁਲ ਸਹੀ ਪਾਲਣਾ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕ ਦੂਜੇ ਉਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਕੋਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਨਾਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਤੀਬਰਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਥੇ ਜੀਵਨ ਨਿਰਵਾਹ ਦੇ ਖਰਚੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣ ਨੂੰ ਸਾਰਥਕ ਸਿੱਧ ਕਰਨਗੇ, ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਭੱਤੇ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਪਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲਗਾਉਣਾ ਨਿਆਂਸੰਗਤ/ਉਚਿਤ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਵਿਭਿੰਨ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਨਿਯਮ 2.16 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਇਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਬਾਦ ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਰਣ ਮੰਜੂਰੀ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ ਆਡਿਟ/ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਣ ਵਿਚ ਇੰਨ ਬਿੰਨ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਦਫਤਰੀ ਰਿਕਾਰਡ ਇਕ ਖੁਲ੍ਹੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਅਣਵਾਂਛਿਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੂਪ ਵਿਚ ਕਾਰਣ ਦੱਸਣਾ ਸੰਭਵ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਇਕ ਖਾਸ ਪਦ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਇਕ ਉਪਬੰਧ ਕਿ "ਉਹ ਸਾਰੇ ਉਹ ਕੰਮ ਵੀ ਕਰੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਸਤੋਂ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ" ਬਿਨਾ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੇ ਇਕ ਦੂਜੇ ਪਦ ਤੇ ਭਾਰੀ ਵਾਧੂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੇ ਉਸਦਾ ਹੋਣਾ ਨਹੀਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ।

2.53 ‘ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਖੇਤਰ’ ਇਕ ਸਥਾਨਕ ਖੇਤਰ ਹੈ ਜਿਸਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਹ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 3 ਅਧਿਆਇ 15)

2.54 ‘ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਗ੍ਰਾਂਟ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਮਾਸਕ ਗ੍ਰਾਂਟ ਜੋ ਇਕ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

2.55 ‘ਮੂਲ ਵੇਤਨ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਤਨਖਾਹ, ਛੁੱਟ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ, ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਆਮਦਨ ਨਿਯਮ 2.45 ਅਧੀਨ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਵਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦੇ, ਜਿਸ ਲਈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਦ ਦੇ ਕਾਰਣ ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਉਹ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਥਾਂ ਦੇ ਕਾਰਣ ਹਕਦਾਰ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ, ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਉਹ ‘ਪਰਖ ਅਧੀਨ’ ਸੂਰਤ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਵਲੋਂ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਵਿਚ ‘ਵਿਦੇਸ਼ੀ’ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।

2.56 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

2.57 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

2.58 ‘ਅਸਥਾਈ ਪਦ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੀਮਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਉਤੇ ਚਲਦਾ ਇਕ ਪਦ। ਅਜਿਹਾ ਪਦ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਦਾ ਵਾਧਾ, ਜੋ ਇਸਦੇ ਧਾਰਕ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਉਚਿਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਵਿਚ ‘ਬੋਰਡ ਦਾ ਕੋਈ ਖਰਚਾ’ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਪਰ ਇਸ ਹਾਲਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਗਲਤ ਹੈ।

2.59 ‘ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਪਦ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ/ਪਦ ਜੋ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਸੀਮਿਤ ਕਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰਖ ਸਕਦਾ।

2.60 (ੳ) ‘ਟਾਈਮ ਵੇਤਨ ਮਾਨ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਕਿਸੇ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਲ ਨਿਯਤਕਾਲੀਨ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਧਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਦੇ ਨਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(ਅ) ‘ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ’ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਕਰੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ, ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਦਰ ਸਮਾਨ ਹੋਵੇ।

(ੲ) ਇਕ ਪਦ ਉਸੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਤੇ ਹੋਣਾ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਇਕ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਤੇ ਦੂਜਾ ਪਦ, ਜੇ ਦੋਵੇਂ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਸਮਾਨ ਹਨ ਤੇ ਪਦ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚਲੀ ਇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਉਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਅਮਲਾ ਜਾਂ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਦਾ ਇਕ ਸਮੂਹ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਸਾਰੇ ਪਦ ਭਰਨ ਲਈ ਬਣਾਈ ਗਈ ਅਜਿਹੀ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਖਾਸ ਪਦ ਦੇ ਧਾਰਕ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਨੂੰ ਧਾਰਣ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ, ਇਕ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਤੇ ਦੂਜਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸਮਾਨ ਸਮਝੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਦੋ ਪਦ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਤੇ ਹੋਣ ਤਾਂ ਇਹ ਧਾਰਣਾ ਯੋਗ ਹੈ “ਕਿ ਪਦਾਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਰੂਪ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਭਿੰਨ ਨਹੀਂ ਹਨ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਨਿਰਪੇਖ ਕਿ ਕੀ ਪਦਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੈ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਦੂਜੇ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਵਲ ਗਿਣਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਨਿਯਮ 2.60 (ਅ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਸਮਝੇ ਜਾਣ ਭਾਵੇਂ ਨਿਪੁਣਤਾ ਰੋਕ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਹੋਵੇ।

2.61 ‘ਬਦਲੀ’ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕ ਸਦਰਮੁਕਾਮ ਸਟੇਸ਼ਨ ਜਿਥੇ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਤੋਂ ਦੂਸਰੇ

ਅਜਿਹੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਗਤੀਵਿਧੀ ਜਾਂ

(ੳ) ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਲਈ ਜਾਂ

(ਅ) ਆਪਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਵਿਚ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੇ ਫਲ ਸਰੂਪ।

2.62 'ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇਕ ਭੱਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਹੜੇ ਉਹ ਜਨ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਿਤ ਯਾਤਰਾ ਵਿਚ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਗੱਡੀਆਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਭੱਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ 2 ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ

(ਨਿਯਮ 2.19 (ਅ) ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

1. ਨਿਮਨ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

(i) ਜਦੋਂ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਹਦਾਇਤ ਦੇ ਪਾਬੰਦ ਅਧਿਕ੍ਰਿਤ ਕੋਰਸ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਫੌਜੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬਲ ਜਾਂ ਭਾਰਤੀ ਖੇਤਰੀ ਬਲ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਡਿਊਟੀ ਉਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਾਲ ਪੂਰਵ ਕੈਡਟ ਪ੍ਰਾਂਤਕ ਸਕੂਲ ਵਿਚ ਟਰੇਨਿੰਗ ਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਭਾਵੇਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੇਵਾ ਅਨੁਮਾਨਾਂ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਫੰਡ ਵਿਚੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਛੋਟ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤਕ ਹੀ ਮੰਜੂਰ ਹੈ ਜਿਤਨੀ ਦੇਰ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਚਲਦੇ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਪਰ ਆਪਣੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲਈ।

ਨੋਟ : 3 ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਪਦ ਉਤੇ, ਜਿਸ ਲਈ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮ 2.19 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ 'ਡਿਊਟੀ' ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ 'ਡਿਊਟੀ' ਮੰਨਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹਨ :-

(ੳ) ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(ਅ) ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਜਨ ਹਿਤ ਵਿਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਪਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸਨੂੰ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਤੇ ਲਗਾਉਣ ਲੱਗਿਆ ਰਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਰਸ ਕਰੇ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਈ ਅਕਾਦਮਿਕ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਡਿਪਲੋਮਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਾ ਕਰੇ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਡਿਪਲੋਮਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਕੋਰਸ ਨਾਲ ਦਾਖਲਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਤਰ ਨਹੀਂ ਬਣ ਜਾਂਦਾ।

(ੲ) ਬੋਰਡ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਭੇਜਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

(ਸ) ਟਰੇਨਿੰਗ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿਹੜੇ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਪੜ੍ਹਾਈ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿਹਾ ਕਿ ਇਕ ਕੋਰਸ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਡਿਪਲੋਮਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਇਕ ਕੋਰਸ ਵਿਚ ਦਾਖਲਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪਾਤਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ

(ਹ) ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਉਹ ਮਾਮਲੇ ਜੋ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ ਤੁਰਤ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਕੋਰਸ ਬੜੀ ਲੋਕ ਮਹੱਤਤਾ ਦਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਚ ਸਿਖਿਅਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਕੋਰਸ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਜਨਕ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਅਜਿਹੇ ਕੋਰਸ ਵਿਚ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਕੇਵਲ ਪਹਿਲਾਂ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਂ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਪਵਾਦ :

(i) ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਉਹ ਅਧਿਆਪਕ ਜੋ ਅਣਸਿਖਿਅਤ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਤੇ ਵੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਹੋਰ ਕੋਰਸ ਕਰਨ ਦੇ ਇੱਛੁਕ ਹਨ, ਕੋਰਸ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇ ਦੇ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(ii) ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਏ.ਆਰ.ਪੀ. ਟਰੇਨਿੰਗ ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਏ.ਆਰ.ਪੀ. ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਆਪਣੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਾਲ ਸਾਧਾਰਣ ਕੰਮ ਘੰਟਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਸਮਾਂ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਨਿਯਮ 2.19 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ।

- (iii) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਉੱਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕੋਰਸ ਦੌਰਾਨ ਜਿਹੜਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਤੋਂ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇ।
 - (iv) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬੋਰਡ ਦਾ ਉਸਨੂੰ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਤੇ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਦਾ ਸਮਾਂ।
 - (v) ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਵਿਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੇ ਮਸ਼ਰੂਫ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸਮੇਤ ਪਰੀਖਿਆ ਦੀ ਇਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਥਾਂ ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗ ਸਮਾਂ। (ਅਧਿਆਇ 15 ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 4 ਵੇਖੋ)
 - (vi) ਅਖਤਿਆਰੀ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਵਿਚ ਬੈਠਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੈਠਣ ਦੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਆਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰੀਖਿਆ ਦੀ ਇਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਥਾਂ ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ।
 - (vii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਭਾਰਤੀ ਸੇਨਾ ਦੇ ਰੀਜ਼ਰਵਾਂ ਦੀ ਨਿਯਤਕਾਲੀ ਫੌਜੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ। (ਦੇਖੋ ਨਿਯਮ 4.2 ਅਧੀਨ ਵਿਆਖਿਆ 2)
 - (viii) ਨਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਦਾ ਪੂਰਨ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਦੇ ਦਿਨ ਤਕ ਸਟੋਰਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਪੜਤਾਲ ਤੇ ਨਿਰੀਖਣ ਆਦਿ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ। ਸਿਧੇ ਭਰਤੀ ਹੋਇਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਨ ਦੇਣ ਲਈ ਨਵੇਂ ਪਦ ਬਣਾਉਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਕਾਲ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਮੰਨਣਾ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਇਕ ਕਾਫੀ ਮੰਜੂਰੀ ਹੈ।
 - (ix) ਜਬਰੀ ਠਹਿਰਾਓ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਦੌਰਾ ਯਾਤਰਾ ਦੇ ਰਸਤੇ ਵਿਚ ਸੰਚਾਰ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਵਿਗੜਨ ਕਰਕੇ, ਹੜ, ਬਾਰਿਸ਼, ਭਾਰੀ ਬਰਫਬਾਰੀ, ਭੋਇਂ ਟੁੱਟਣ ਆਦਿ ਨਾਲ ਸੜਕ ਰੁਕਣ ਕਾਰਣ।
- II ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਬਿਤਾਏ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਛੁੱਟ ਨਿਮਨ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ :
- (1) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤ 1 ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ।
 - (2) ਜੇ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਧਿਕ੍ਰਿਤ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 5 ਅਧਿਆਇ 15)
 - (3) ਜੇ ਇਕ ਕਲੈਰੀਕਲ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਇਕ ਚਪੜਾਸੀ ਵਿਸ਼ਰਾਮ ਕਰ ਰਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਵਿਸ਼ਰਾਮ ਸਥਲ ਤੇ ਸਾਥ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : ਨਿਯਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਅਣਵਾਂਛਿਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਵਾਈ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਫੰਡਾਂ ਉੱਤੇ ਬਚਣਯੋਗ ਭਾਰ ਪਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਆਸ ਤੇ ਬਹੁਤ ਅਗਾਊਂ ਕਾਰਵਾਈ ਅਰੰਭਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ ਰਸਮੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮ ਪੱਕੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਅਨੁਲਗ ‘ਓ’

(ਨਿਯਮ 2.7 ਤੇ ਉਸ ਅਧੀਨ ਨੋਟ 3 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ)

1. ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਉਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਜਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਮਰ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਅੰਤਿਮ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਆਪਣੀ ਉਮਰ ਦੀ ਦਰੁਸਤੀ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਆਉਣ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਹੋਏ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁਧ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਮਰ ਵਿਚ ਉਦੋਂ ਦਰੁਸਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਬੋਰਡ ਰਾਖਵਾਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਏ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ-ਪੱਤਰੀ ਵਿਚ ਜਾਂ ਗਜ਼ਟਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਵਿਵਰਣ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਮਰ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਮੰਤਵ ਨਾਲ ਗਲਤ ਤੌਰ ਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸਤੋਂ ਕੋਈ ਅਣਉਚਿਤ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।
2. ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਮ ਦੀ ਦਰੁਸਤੀ ਲਈ ਇਕ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਸਹੀ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂਚ ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਉਪਲਬਧ ਸਾਧਨਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਜਨਮ ਰਜਿਸਟਰ ਵਿਚ ਇੰਦਰਾਜ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਮਾਣਕ ਕਾਪੀਆਂ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਜਾਂ ਸਕੂਲ ਉਮਰ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ, ਜਨਮ ਪੱਤਰੀਆਂ ਜਾਂ ਟੇਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਚੇਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਇਹ ਨਿਰੋਲ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੇ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰੇ ਜਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰੇ ਅਤੇ

ਇਸ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਬਦਲਾਓ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਹ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਬੇਨਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਤੱਥ ਪੂਰਣ ਗਲਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਉਸਤੋਂ ਕੋਈ ਅਣਉਚਿਤ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਲਿਆ।

3. ਗਜ਼ਟਿਡ/ਅਣ ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹਰੇਕ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਪੜਤਾਲ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਰਵਿਸ ਕਾਰਡ, ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਵਿਚ ਸੰਖੇਪ ਨਾਲ ਦੱਸਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜੇ ਇਕ ਦਰੁਸਤੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਤਥ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਅਧਿਆਇ - 3

ਸਿਹਤ ਤੇ ਉਮਰ ਸੰਬੰਧੀ ਸੇਵਾ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ

i) ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਆਮਦ ਤੇ ਫਿਟਨੈਸ ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ।

3.1 ਨਿਯਮ 3.2 ਅਤੇ 3.3 ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਦਾ ਉਸ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਤੇ ਨਿਮਨ ਫਾਰਮ ਵਿਚ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਣਗਜਟਿਡ ਅਮਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਇਕ ਅਨੁਲਗ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਫਾਰਮ ਵਿਚ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਲੋਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਪਰੀਖਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਤੇ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ। ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਫਾਰਮ ਸਬੰਧਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਲੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਭਰਿਆ ਜਾਵੇ।

“ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ”

“ਮੈਂ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਮੈਂ ਉ.ਅ. ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਇਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਹਸਤਾਖਰ ਉਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਲੱਭ ਸਕਦਾ ਕਿ ਸ੍ਰੀ ----- ਨੂੰ ਕੋਈ ਬਿਮਾਰੀ ਹੈ (ਸੰਕ੍ਰਾਮਕ/ਛੁਆਛੂਤ ਵਾਲੀ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ), ਸ਼ਰੀਰਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਜਾਂ ਸ਼ਰੀਰਕ ਬਣਤਰ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਹੈ ਛੁੱਟ ----- ਦੇ।

ਮੈਂ ----- ਦੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ। ਉ.ਅ. ਦੀ ਉਮਰ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ----- ਅਨੁਸਾਰ ----- ਸਾਲ ਹੈ ਅਤੇ ਦੇਖਣ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ----- ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਲਗਦਾ ਹੈ। ----- ਦਾ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚ ਟੀਕਾਕਰਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਜਾਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚ ਮੁੜ ਟੀਕਾਕਰਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਚੇਚਕ ਹੋ ਚੁੱਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਨਿਸ਼ਾਨ/ਦਾਗ ਦਿਸਦੇ ਹਨ।

“ਪਹਿਚਾਣ ਦੇ ਨਿਸ਼ਾਨ -----”

ਖੱਬੇ ਹੱਥ ਦੀ ਛਾਪ

ਅੰਗੂਠਾ ਤੇ ਉਂਗਲੀਆਂ

ਅਪਵਾਦ 1 :

ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ (ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ) ਸਮੇਂ ਦੇ ਲਈ ਸਿਹਤ ਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਨਵੇਂ ਭਰਤੀ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਕਢਵਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਕਿ ਜੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਬਾਦ ਵਿਚ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਅਯੋਗ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੀ ਖੋਜ ਦੀ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਵਲੋਂ ਦੂਸਰੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਲਈ ਕੋਈ ਅਪੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਦੂਸਰੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਲਈ ਕੇਸ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਵਿਚ ਫੈਸਲਾ ਕੁੰਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮੰਜੂਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਅਰੰਭਿਕ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਦਸ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਦੇ ਕਦਾਈਂ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਹੀ ਕਰੇਗਾ ਅਰਥਾਤ ਜਦੋਂ ਇਹ ਜਨਤਕ ਹਿਤ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਦੇ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨ ਵਿਚ ਤੁਰੰਤ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਅਪਵਾਦ 2 :

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਫਿਟਨੈਸ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਬੋਰਡ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੱਤੇ ਕਢਵਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿਹੜੇ ਨਿਮਨ ਨਿਯਮ 3.4 ਨੋਟ (5) ਦੇ (ਉ) ਅਤੇ (ਅ) ਧਾਰਾ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਹੜੇ ਗਜਟਿਡ ਪਦ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਉਚਿਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਵਾਏ ਜਾਣੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਹੀਂ ਕਢਵਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਕਿ ਜੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਅਯੋਗ ਸਿੱਧ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਵਾਪਸ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਸਤੋਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਮਿਲੀ ਸੀ। ਮੁਆਇਨਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੀ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮੰਜੂਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਗਜਟਿਡ ਪਦ ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਬਹੁਤ ਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਦਸ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਉਨ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੇ ਲਿਖੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜੇ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ, ਹਿੰਦੀ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬੀ ਵਿਚ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਇਹ ਕਾਫੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਦਾ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕੇਵਲ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ ਉਸਦੀ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਮੁਖੀ ਵਲੋਂ ਸੇ ਵਾ-ਪੱਤਰੀ ਵਿਚਲੇ ਹਸਤਾਖਰਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਕਰਕੇ ਤਸਦੀਕੇ ਜਾਣ।

ਨੋਟ: 2 ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਵੇਸ਼/ਦਾਖਲੇ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀਆਂ ਵਲੋਂ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲੇ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦਕਿ ਅਣਗਜਟਿਡ ਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ IV ਅਮਲੇ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿਚ ਇਹ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਰਵਿਸ ਬੁਕ/ਸਰਵਿਸ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਜਿਲਦ ਅੰਦਰ ਇਸਦੇ ਪੰਨਾ 2 ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਇੰਦਰਾਜ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਉਪਰੰਤ ਚਿਪਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 3 ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਦਾਂ ਲਈ ਨਵੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਪਰੀਖਿਆ ਲਈ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਫੀਸ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ :-

(ੳ) ਗਜਟਿਡ ਪਦਾਂ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਰੁ: 16-00।

(ਅ) ਦਰਜਾ III (ਤਿੰਨ) ਤੇ ਦਰਜਾ IV/ਚਾਰ ਪਦਾਂ ਲਈ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 8 ਰੁ: ਤੇ 2 ਰੁ:।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਦਰਜਾ ਤਿੰਨ/III ਤੇ ਦਰਜਾ ਚਾਰ/IV ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀਆਂ ਜਾਂ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਬੀਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬਧਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 4 ਰੁ. ਤੇ 1 ਰੁ. ਲਏ ਜਾਣਗੇ।

ਨੋਟ : 4 ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਪਰੀਖਿਆ ਦੇ ਵਿਰੁਧ ਅਪੀਲ ਹਿੱਤ ਲਈ ਗਈ ਫੀਸ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਮੁਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਉਪ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ (ਮੈਡੀਕਲ)/ਗਠਿਤ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(1) ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਉਪ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ (ਮੈਡੀਕਲ) ਦਾ ਉਸਨੂੰ ਅਤਿ ਕਮਜ਼ੋਰ ਨਜ਼ਰ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਕਾਰਣ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਉਤੇ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਰੁਧ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਫੀਸ 10 ਰੁ: ਹੋਵੇਗੀ।

(2) ਬੋਰਡ ਦੇ ਗਜਟਿਡ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਗਠਿਤ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਸਨੂੰ ਅਤਿ ਕਮਜ਼ੋਰ ਨਜ਼ਰ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਰੁਧ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਫੀਸ 48 ਰੁ: ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(3) ਅਤਿ ਕਮਜ਼ੋਰ ਨਜ਼ਰ ਦੇ ਕਾਰਣ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਸੰਦੇਹਮਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ, ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਲਈ ਫੀਸ ਉਹੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਵੇਗੀ।

(4) ਨਜ਼ਰ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਣ ਨਾ ਮੰਜੂਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਅਪੀਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਨੇਤਰ ਰੋਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਲਈ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਖਰਚੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ। ਦੋ ਨੇਤਰ ਰੋਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਬਣਾਉਣਾ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਕ ਅੰਦਰੂਨੀ ਬੰਦੋਬਸਤ ਹੈ ਕਿ ਦੂਜਾ ਨੇਤਰ ਰੋਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗ ਕਿਥੋਂ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ।

(5) ਸਫਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਦੀ ਫੀਸ ਮੋੜੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਅਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਵਿਰੁਧ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਰੀਤ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਤੇ ਬੋਰਡ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਲਈ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ।

ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਵਾਸਤਵਿਕ ਰੇਲਵੇ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਬਰਾਬਰ (ਜਿਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਲਈ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹਨ) ਆਕਸਮਿਕ ਖਰਚੇ ਲਈ ਕਿਸੇ ਭੱਤੇ ਬਿਨਾ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਸਾਹਮਣੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਯਾਤਰਾ ਲਈ ਰੋਜਾਨਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਫਿਰ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਇਕ ਮਤ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

3.2 ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿਚ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਆਮ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਨਿਯਮ 3.1 ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਯੋਗਤਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਜੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤੇ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨੂੰ ਅਣਡਿਠ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਸ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।

3.3 ਛੁਟ ਉਸਦੇ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਨਿਮਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਹਤ ਦਾ ਇਕ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ :-

(1) ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਾ ਹੋਵੇ।

(2) ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਕ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਵਾ ਚੁਕਿਆ ਹੈ ਜੇ ਆਪਣੀ ਸਰਵਿਸ ਵਿਚ ਬ੍ਰੇਕ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਦੂਜੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਸਬੰਧਤ

ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਤੋਂ ਜਿਥੋਂ ਉਹ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਲਵੇ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲੋੜੀਂਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

(3) ਰੀਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਬਾਦ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਰਿਟਾਇਰਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ।

ਨੋਟ :1 ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਦੋਂ :-

- (i) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਗੈਰ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਦਾਈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਤਰੱਕੀ ਪਾ ਕੇ ਉਚੇਰੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (ii) ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ।

ਅਸਤੀਫੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਫਿਟਨੈਸ ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਛੋਟ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਅਸਤੀਫਾ ਸਰਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਉਸ ਦੂਜੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲੈਣ ਲਈ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਉਚਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਰਾਹੀਂ ਅਪਲਾਈ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਹ ਸਮਰਥ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਨਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਲੋੜੀਂਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਘਟ ਨਹੀਂ ਮੈਡੀਕਲ ਪੱਧਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਫਿਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਨੋਟ : 2 ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹਰ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਚੋਚਕ ਦਾ ਟੀਕਾ ਲਗ ਚੁੱਕਾ ਹੈ।

- 3.4 (1) ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਿਹਤ ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਹਸਤਾਖਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਕ ਅਣਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਉਪ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ (ਮੈਡੀਕਲ) ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਪੱਧਰ ਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- (2) (ਉ) ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਜਨਾਨਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਮੈਡੀਕਲ ਯੋਗਤਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀ ਇਕ ਜਨਾਨਾ ਡਾਕਟਰ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਊਂਸਿਲ ਐਕਟ 1956 ਦੀ ਇਕ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਹੈ, ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ
- (3) ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਪ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਜਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਊਂਸਿਲ ਐਕਟ 1956 ਅਨੁਸਾਰ ਇਕ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮੈਡੀਕਲ ਯੋਗਤਾ ਰਖਣ ਵਾਲੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਵਲੋਂ ਹਸਤਾਖਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਥੇ ਕਿਤੇ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕ੍ਰਿਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉਥੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀ ਜਾਂ ਹਸਪਤਾਲ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਜਿਹੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰਵਾਏ ਜਾਣਗੇ।
- (4) ਇਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਜਿਸਦੀ ਕਿ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਇਕ ਹਫਤੇ ਵਿਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਰਥ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਸਮਾਂ ਲਈ ਇਕ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿਚ ਅਰੰਭ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਾਦ ਵਿਚ ਉਸ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਦੁਬਾਰਾ ਰਖ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦੂਜੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਬਿਨਾ ਬ੍ਰੇਕ ਪਾਏ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਕੁਲ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਮਾਂ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਣ ਦੀ ਆਸ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਨਵੇਂ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਹਫਤੇ ਅੰਦਰ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ।

ਨੋਟ (i) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ, ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ, ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬ੍ਰੇਕ ਤੋਂ ਬਾਦ ਨਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ। ਬ੍ਰੇਕ/ਰੁਕਾਵਟ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇਕਰ ਬ੍ਰੇਕ/ਰੁਕਾਵਟ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਨਵੀਂ ਭਰਤੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ।

(ii) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੈ ਪਰ ਅਲਗ ਅਲਗ ਪਦਾਂ ਤੇ ਹੈ ਇਨ੍ਹਾਂ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਉਸੇ ਪਦ ਵਿਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ।

(iii) ਕੇਂਦਰ ਵਿਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਨਵੇਂ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ।

(iv) ਕੇਂਦਰ ਵਿਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਬੋਰਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਦੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਤੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਨਵੇਂ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਪਰ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਕ ਅਣਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ : ਅਤੇ

- (v) ਜਿਥੇ ਨਵੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਲਈ ਨਿਯਮ ਸਾਰੇ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਤਾਜ਼ਾ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਨਿਯਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਾਰੇ ਸਿੱਧੇ ਭਰਤੀ ਹੋਏ/ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ ਸਰਕਾਰੀ/ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹਨ ਜਾਂ ਨਵੇਂ/ਤਾਜ਼ਾ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਹਨ, ਨਿਯਤ ਪੱਧਰ ਅਤੇ ਨਿਯਤ ਡਾਕਟਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਵਾਉਣਗੇ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਵਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ :-
- (ੳ) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ/ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਪੱਧਰ ਵਲੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਪਰੀਖਿਆ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਰਵਾ ਚੁਕਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਡਾਕਟਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਜੋ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ ਬਰਾਬਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜਿਹੜੇ ਉਸ ਨਵੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਯਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਭਰਤੀ ਹੋਇਆ/ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਅਤੇ
- (ਅ) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਸੇ ਕਤਾਰ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਤਰੱਕੀ ਕੋਟਾ ਪ੍ਰਤੀ ਨਵੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਅਸਲੀ ਤੌਰ ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- (vi) ਦਿੱਲੀ ਵਿਚ ਤੈਨਾਤ ਗਜਟਿਡ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ, ਦਿੱਲੀ ਵਲੋਂ ਹਸਤਾਖਰਤ ਸਿਹਤ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਅਤੇ ਉਮਰ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਵੇਗੀ।
- (vii) ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਲਰਕੀ ਪਦ ਤੋਂ ਗਜਟਿਡ ਪਦ ਤੇ ਭਰਤੀ ਹੋਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਜੇ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ/ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰੋਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

3.5 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਨੁਕਸ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਪਰ ਜਿਹੜਾ ਨੁਕਸ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਫਤਰ/ਪਦ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਇਕ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਬਾਦ ਵਿਚ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦਫਤਰ ਜਾਂ ਪਦ ਉਤੇ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਭਿੰਨ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਹਨ, ਬਦਲੀ ਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਉਪ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ (ਮੈਡੀਕਲ) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 3.4 ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਹੋਰ ਦੂਜੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਨਵੇਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁੱਖੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਉਤੇ ਇਹ ਤਸਦੀਕ ਨਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਨੁਕਸ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਵੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਇਹ ਇਕ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ।

3.5 (ੳ) ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕੋਲ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਨਿਪੁੰਨ ਨਿਰਵਾਹ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸ਼ਰੀਰਿਕ ਫਿਟਨੈਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੇ, ਜਦੋਂ ਵੀ ਉਸ ਕੋਲ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਣ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀਆਂ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਤੌਰ ਤੇ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ ਤੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਾਸ ਪਹਿਲੇ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪੁਨਰਵਿਚਾਰਕ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

(ii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਉਣ ਦੀ ਉਮਰ

3.6 ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਲਈ ਉਪਰਲੀ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਗੈਰ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 27 ਸਾਲ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 30 ਸਾਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੀਆਂ :-

(ੳ) ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀਆਂ/ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਬੀਲਿਆਂ ਅਤੇ ਪਛੜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਲਈ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਲਈ ਉਪਰਲੀ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਵਿਚ 5 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਢਿੱਲ/ਛੋਟ ਇਸਤੋਂ ਪਹਿਲੇ ਵਾਂਗ ਚਲਦੀ ਰਹੇਗੀ, ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਗੈਰਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ 32 ਸਾਲ (27+5) ਤਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ 35 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਤਕ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਲਈ ਇਕ ਪ੍ਰਤਿਯੋਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਪਰੀਖਿਆ ਵਿਚ ਬੈਠਣ ਲਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸੰਖਿਆ ਦੇ ਅਵਸਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਲਦੇ ਰਹਿਣਗੇ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਨਿਯਮ ਪੈਨਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸਮਰਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੇ ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਫੌਜ ਦੇ ਰੀਜਰਵਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਨੋਟ : 2 ਨਿਯਮ 3.6 ਵਿਚ ਦਰਜ ਬੋਰਡ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਲਈ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਨਰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ/ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਿਅਕਤੀ ਪਕਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਸਮੇਂ ਰਸਮੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

3.7 ਛੁੱਟ ਜਿਥੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 3.6 ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਸਮਰੱਥ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸਰਵਿਸ ਵਿਚ ਪ੍ਰਥਮ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਲਈ

ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਵਿਚ ਢਿੱਲ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਰਜਾ 4 ਲਈ ਉਪ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਦਰਜਾ 3 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਕੱਤਰ ਵਲੋਂ ਮਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ

(iii) ਈਕਾਕਰਣ ਅਤੇ ਮੁੜ ਟੀਕਾਕਰਣ

3.8 ਹਰੇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਤੇ ਟੀਕਾਕਰਣ ਅਤੇ ਮੁੜ ਟੀਕਾਕਰਣ ਕਰਵਾਏਗਾ ਜਦੋਂ ਵੀ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਹੋਵੇ।

ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ

3.9 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਦਾਵੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੇ ਉਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਿਸੇ ਢੰਗ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ

3.10 - ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ -

3.11 (1) ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਪੱਕਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿੱਧੀ ਭਰਤੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਭਿੰਨ ਕਾਡਰ ਵਿਚ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਪਦ ਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਆਪਣਾ ਪਰਖ ਸਮਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਦ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਕਾਰ ਦੇ ਦੇਵੇਗਾ। ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਤੇ ਉਹ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਪਦ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੱਕਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਦੀ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਉਸ ਵਲੋਂ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਮੁੜ ਪਰਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇਗਾ।

(2) ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਸਿੱਧੀ ਭਰਤੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਰਾਹੀਂ ਦੂਜੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਜਾਂ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਇਕ ਭਿੰਨ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨਵੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਂਭੇ ਜਾ ਰਹੇ ਪਦ ਉਤੇ ਨਵੇਂ ਪਦ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੋਈ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਪ੍ਰਤੀ ਪੱਕਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਸਿੱਧੀ ਭਰਤੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਇਕ ਭਿੰਨ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਪਰਖ ਸਮਾਂ ਵੀ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ ਪਰ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ. ਬੋਰਡ ਐਮ.ਐਸ.ਆਰ 1972 ਪੁਤਕ-1 ਭਾਗ-1 (ਤੀਜਾ ਮੁੜ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ 1995) ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਤੇ ਪੱਕਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਹ ਕਥਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਗਏ ਵਰਤਮਾਨ ਪਦ ਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਇਕ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਦੇਵੇਗਾ ਜੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਉਸ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਪਦ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ, ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਣਾ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਿਸਤੋਂ ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਨਵੇਂ ਪਦ ਪ੍ਰਤੀ ਪੱਕਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

3.12 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

3.13 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

3.14 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਭਾਵੇਂ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਜੇ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਪਦ ਤੋਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਬਿਨਾਂ ਉਸਨੂੰ ਛੱਡਣਾ ਪਵੇਗਾ।

3.15 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

3.16 ਬੋਰਡ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਤੇ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਛੁੱਟ :-

(1) ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਰਕੇ ਜਾਂ

(2) ਉਸਦੀ ਲਿਖਤ ਬੇਨਤੀ ਤੇ

ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟ ਨਿਯਮ 4.22 ਵਲੋਂ ਆਏ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਪਦ, ਜਿਸਤੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

(ਅ) ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

ਨੋਟ 1 : ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (ੳ) (2) ਵਲੋਂ ਘਿਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਰੰਭਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਜੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਨਿਯਮ 4.10 ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ 2 : ਇਕ ਪਦ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਦੇ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਉਚੇਚੇ ਸਕੇਲ ਤੋਂ ਨੀਵੇਂ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਨੋਟ 3 : ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਵਾਧਾ ਦੇਣਾ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਨਿਮਨ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਆਪਣੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨਾਲ ਭਰਤੀ ਦੀਆਂ ਵਾਜਬ ਆਸਾਵਾਂ ਨਾਲ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਾ ਕਰੇ ; ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਬਣਾਉਣਾ ਹੀ ਇਕੋ ਤਰੀਕਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਦਮ ਕੇਵਲ ਅਤਿ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਅਧੀਨ ਹੀ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਗੱਲ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਨਾਲ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਉਮੀਦਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਪਦ ਦੀ ਬਣਤਰ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਨਹੀਂ ਵਿਚਾਰੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਹ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਹੀਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਵਿਚ ਯੋਗਦਾਨ

3.17 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ, ਪਰਿਵਾਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਜਿਹੇ ਫੰਡਾਂ ਵਿਚ, ਜਿਹੜੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਨਿਯਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਯੋਗਦਾਨ ਕਰਨਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ

3.18 (1) ਕਿਸੇ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਬਣਾਏ ਗਏ, ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਅਰੰਭ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਛੱਡਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਚਾਰਜ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦੁਪਹਿਰ ਪਹਿਲਾਂ ਉਹ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਛੱਡਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਗਲੇ ਦਿਨ।

ਦਫਤਰ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ/ਚਾਰਜ

3.19 ਨਿਯਮ 3.20, 3.21 ਅਤੇ 3.24 ਤੋਂ 8.31 ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਇਕ ਦਫਤਰ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ/ਚਾਰਜ ਦਾ ਕੰਮ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੇ ਹੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਫਾਰਗ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਤੇ ਫਾਰਗ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਦੋਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ।

ਨੋਟ : 1 ਹਰੇਕ ਫਾਰਿਗ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਫਾਰਿਗ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ, ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਹੋ ਸਕੇ ਮਿਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸੇ ਕਿ ਉਹ ਕਦੋਂ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕਰਤਵ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਫਾਰਿਗ ਹੋਣ ਲਈ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਵਿਚ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਲੈਣ ਵਿਚ ਇਕ ਤੋਂ ਵਧ ਦਿਨ ਲਗ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਚਾਰਜ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿਚ ਅੰਤਿਮ ਮਿਤੀ ਦਰਜ ਕਰ ਲਈ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਕ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

3.20 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 8 ਅਧਿਆਇ-15) ਨਿਯਮ 3.19 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਤਾਂ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਦੇਣ ਦੀ ਥਾਂ ਜਾਂ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣਗੇ ਜਾਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਚ ਢਿੱਲ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ :-

(ੳ) ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪੇਸ਼ਗੀ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਹੋਰ ਬਦਲੀ ਜਾਂ ਚਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿਚ ਜਮਾਨਤ ਜਾਂ ਰਕਮਾਂ ਦਾ ਲੈਣ ਦੇਣ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਦੋਵੇਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣਗੇ।

(ਅ) ਜੇ ਆਪਣੇ ਫਾਰਿਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਫਾਰਿਗ ਕੀਤਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਜਲਦੀ ਜਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਵਾਨਗੀ ਤਦਅਨੁਰੂਪ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੋਰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਜਲਦੀ/ਪਹਿਲਾਂ ਬਦਲੀ ਨਹੀਂ ਬਣ ਜਾਵੇਗੀ : ਅਤੇ

(ੲ) ਜੇ ਕਾਰਜ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਆਉਂਦਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਮੁੜਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਆਮਦ ਜਾਂ ਵਾਪਸੀ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੋਰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਉੱਤੇ ਬਦਲੀ ਵਿਚ ਤਦ-ਅਨੁਰੂਪ ਦੇਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਆਪਣੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਕੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ (ਅ) ਤੇ (ੲ) ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੋਰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਬਦਲੀ ਫਸਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਸਿਰਫ ਬਦਲ ਦਾ

ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾਂ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉਠਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਲੜੀ ਵਿਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ।

ਨੋਟ : 1 ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਪੂਰਵ ਫਿਕਸਿੰਗ ਤੇ ਬਾਦ ਫਿਕਸਿੰਗ ਸੰਬੰਧੀ ਨਿਯਮਾਂ ਲਈ ਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ ਸਮੇਂ ਟੀਕਾਕਰਣ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਦੇਖੋ ਨਿਯਮ 8.25 ਤੇ 8.31

ਨੋਟ : 2 ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਇਕ ਦਫਤਰ ਦੀ ਬਦਲੀ ਤੇ ਚਾਰਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਾਰਣਾਂ ਦੀ ਸਹੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਤੀ ਲੇ ਖਾ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਲਈ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

3.21 ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਕਿ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਚਾਰਜ ਵਿਚ ਦੀ ਰਕਮ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 9 ਅਧਿਆਇ-15) ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 3.20 ਅਧੀਨ ਉਪਬੰਧ (ੳ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਨੋਟ : ਇਕ ਸਥਾਈ ਪੇਸ਼ਗੀ ਨੂੰ ਰਖਣਾ ਧਨ ਦੀ ਬਦਲੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾ ਰਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਧਨ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣਿਆ ਰਹੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸਦੇ ਉੱਤਰ-ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਚਾਰਜ ਦਾ ਰਸਮੀ ਲੈਣ ਦੇਣ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ।

ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ

3.22 (1) ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕੇਸ ਦੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਮੱਧ ਨਜ਼ਰ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 5 ਸਾਲਾ ਤੋਂ ਵਧ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਗਾਤਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(2) ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸਮੇਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਾਂ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਵਿਦੇਸੀ ਸੇਵਾ ਉਤੇ ਜਾਂ ਨਿਲੰਬਨ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨਾਲ 5 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਮਧ ਨਜ਼ਰ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ (ਦੰਡ ਤੇ ਅਪੀਲ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਾਰਜ ਵਿਧੀ ਦੇ ਅਨੁਸਰਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਲੰਬਨ ਅਧੀਨ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਇਕ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਡਿਊਟੀ ਦੁਬਾਰਾ ਅਰੰਭਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਲਈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਲੰਬਨ ਅਧੀਨ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਲਦੀ ਨਿਪਟਾਈ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਅੰਤਿਮ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ

3.23(ੳ) ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਹੋਰਵੇਂ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਦਰਜਾ I, II ਅਤੇ III ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਮਿਤੀ ਉਹ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਹ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਛੁੱਟ ਜਨਤਕ ਆਧਾਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਨਾਲ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਅਤੇ ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

(ਅ) ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੈ ਦਰਜਾ IV ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਾਧੇ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਛੁੱਟ ਅਤਿ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਅਧੀਨ ਜੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ।

(ੳ) (1) ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਉਤੇ ਜ਼ਰੂਰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ 50 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦਾ ਰੈਂਕ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(2) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਲਿਖਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਹਨ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(3) ਕੋਈ ਵੀ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਬਿਨਾ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪਦ ਨੂੰ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰਖੇਗਾ ਪਰ ਪਦਾਂ ਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਦੇ ਕਦਾਈਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਅਤੇ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 5 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਬੋਰਡ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪੂਰੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ 58 ਸਾਲ ਪੂਰੇ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(4) (1) ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵੀ ਮਿਲੇਗੀ :-

- (i) ਜਿਹੜਾ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ ਜਾਂ ਬਾਦ ਤੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (ii) ਜਿਹੜਾ 55 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਉਤੇ ਜਾਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਨੋਟਿਸ 55 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਹ 55 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(2) ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਾਸ ਛੁੱਟ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾ ਕੋਈ ਕਾਰਣ ਦੱਸੇ 55 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ ਜਾਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਣ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ 55 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ ਜਾਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦਾ ਇਕ ਸਮਰੂਪ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੈ।

(3) ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਸਮਾਂ ਗਿਣਨ ਲੱਗਿਆਂ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(ਸ) ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੋਈ ਗੱਲ ਆੜੇ ਨਾ ਆਉਂਦੀ ਹੋਈ, ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਦਿਨ ਵੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਧਾਰਾ (ੳ), (ਅ) ਜਾਂ (ੲ) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਅੰਤਿਮ ਦਿਨ ਉਤੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਜਨਮ ਮਿਤੀ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਾਰੀਖ ਹੈ ਉਹ ਪੂਰਵ/ਪਹਿਲੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਦੁਪਹਿਰ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੇਵਾ, ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰੋਕ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਸਥਾਈਕਰਣ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਉਪ ਧਾਰਾ (ੲ) (3) ਵਿਚ ਦੱਸੇ 5 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਸ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਪਦ ਦਾ ਧਾਰਕ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ/ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਬਿਤਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ (ੳ), (ਅ) ਅਤੇ (ੲ) ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਮੱਗਰ ਰੂਪ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਦੂਜੇ ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਚਲਾਊ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਵਲੋਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਾਂਭੇ ਸਥਾਈ ਪਦ ਅਨੁਸਾਰ।

ਨੋਟ : 3 ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਜਿਸ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਹਰ ਹਾਲਤ ਰੀਟਾਇਰ ਹੋਣਾ ਹੈ ਵਧਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ 8.22 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰੀ ਜਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਪੈਂਸ਼ਨ ਜਾਂ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੇ ਵਾਧੇ ਲਈ ਮੰਜੂਰੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਉਸਨੂੰ ਬਣਦੇ ਸਾਰੇ ਪੈਂਸ਼ਨ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹੋਰ ਬਾਦ ਦੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤਕ ਜੋ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਵਾਧਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਤਕ ਉਸਦਾ ਸੇਵਾ ਕਾਲ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸਤੇ ਉਸਨੂੰ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਫਾਰਿਗ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਰੇ।

ਨੋਟ : 4 ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਮਰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਦਿਨ ਸਬੰਧੀ ਦੇਖੋ ਨਿਯਮ 2.7

ਨੋਟ : 5 ਇਹ ਨਿਯਮ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਹੈ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਪੁਸਤਕ-2 ਦੇ ਅਧਿਆਇ-7 ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਦ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-2 ਦੇ ਨਿਯਮ 7.17 ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਉਸਦੇ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਇਸਦੇ ਰਿਆਇਤਾਂ ਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਰੂਪ ਬਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜੋ ਇਕ ਖਾਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨਿਯਮ ਖੁਦ ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਹਰ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਨਵੀਕਰਣ ਦੇ ਨਾਲ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਖੀ ਜਾਵੇ।

ਅਨੁਲਗ
(ਨਿਯਮ 3.1 ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)
ਉਮੀਦਵਾਰ ਦਾ ਬਿਆਨ ਤੇ ਘੋਸ਼ਣਾ

ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਮਨ ਲੋੜੀਂਦਾ ਬਿਆਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਘੋਸ਼ਣਾ ਪੱਤਰ ਉਤੇ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰਨੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਉਸ ਦਾ ਧਿਆਨ ਨਿਮਨ ਨੋਟ ਵਿਚ ਦਰਜ ਚਿਤਾਵਨੀ ਵਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦਵਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

1. ਆਪਣਾ ਨਾਂ ਦੱਸੋ (ਵੱਡੇ ਅੱਖਰਾਂ ਵਿੱਚ) -----
2. ਆਪਣੀ ਉਮਰ ਤੇ ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਦੱਸੋ -----
3. (ੳ) ਕੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਦੇ ਚੇਚਕ, ਮਿਆਦੀ ਬੁਖਾਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੋਈ ਬੁਖਾਰ, ਗ੍ਰੰਥੀਆਂ ਦਾ ਵਧਣਾ ਜਾਂ ਫੋੜੇ ਨਿਕਲਣ, ਖੁੱਕ ਵਿਚ ਖੂਨ ਆਉਣ, ਦਮਾ, ਦਿਲ ਦਾ ਰੋਗ, ਫੇਫੜਿਆਂ ਦਾ ਰੋਗ, ਬੇਹੋਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰੇ, ਦਰਦਾਂ, ਆਂਤੜੀ ਰੋਗ ਹੋਏ ? -----

ਜਾਂ

- (ਅ) ਕੋਈ ਹੋਰ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੰਜੇ ਤੇ ਪੈਣਾ ਪਿਆ ਹੋਵੇ ਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂ ਸਰਜੀਕਲ ਉਪਚਾਰ ਕਰਵਾਉਣਾ ਪਿਆ ਹੋਵੇ ? -----
4. ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਕਦੇ ਟੀਕਾ ਲਗਵਾਇਆ ਸੀ ? -----
 5. ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕਿਸੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਨੂੰ ਟੀ.ਬੀ., ਗਲਸੁਆ, ਗਠੀਆ, ਦਮਾ, ਦੌਰੇ, ਮਿਰਗੀ ਜਾਂ ਪਾਗਲਪਨ ਦੇ ਰੋਗ ਹੋਏ ਹਨ ? -----
 6. ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਜਿਆਦਾ ਕੰਮ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਣ ਉੱਤੇਜਨਾ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਹੋ ? -----
 7. ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਪਿਛਲੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ/ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਬੋਰਡ/ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋ ਤੇ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋ ? -----

8. ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਮਨ ਵੇਰਵੇ ਪੇਸ਼ ਕਰੋ

ਜੀਵਿਤ ਪਿਤਾ ਦੀ ਉਮਰ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦੀ ਹਾਲਤ	ਪਿਤਾ ਦੀ ਉਮਰ ਮੌਤ ਤੇ ਅਤੇ ਮੌਤ ਦਾ ਕਾਰਣ	ਆਪਣੀ ਉਮਰ ਭੋਗ ਰਹੇ ਭਰਾਵਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦੀ ਦਸ਼ਾ	ਮਰ ਚੁੱਕੇ ਭਰਾਵਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ, ਮੌਤ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਅਤੇ ਮੌਤ ਦਾ ਕਾਰਣ
ਮਾਤਾ ਦੀ ਉਮਰ ਜੇ ਜੀਵਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦੀ ਹਾਲਤ	ਮਾਤਾ ਦੀ ਉਮਰ ਮੌਤ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਮੌਤ ਦਾ ਕਾਰਣ	ਜੀਵਿਤ ਭੈਣਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮਰਾਂ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਦੀ ਦਸ਼ਾ	ਮ੍ਰਿਤ ਭੈਣਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ, ਮੌਤ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਅਤੇ ਮੌਤ ਦਾ ਕਾਰਣ

9. ਕ੍ਰਿਪਾ ਕਰਕੇ ਦੱਸੋ ਕਿ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਨਿਯਤ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਫੀਸ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ; ਰਕਮ, ਰਸੀਦ ਨੰ: ਅਤੇ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਜਮਾਂ ਕਰਾਈ ਦਸਦੇ ਹੋਏ।

ਮੈਂ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਜਵਾਬ ਮੇਰੇ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸੱਚੇ ਤੇ ਸਹੀ ਹਨ।

ਮੈਂ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤਿਗਿਆ ਪੂਰਵਕ ਕਹਿੰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਦਸ਼ਾ ਕਾਰਣ ਮੈਂ ਅਯੋਗਤਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ -----

ਮੇਰੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤੇ -----

ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ -----

ਨੋਟ : ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਬਿਆਨ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਚਨਾ ਨੂੰ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਦਬਾਉਣ/ਛੁਪਾਉਣ ਨਾਲ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖੋਹਣ ਦਾ ਖਤਰਾ ਮੁੱਲ ਲਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਦਾਵੇ ਗੁਆ ਬੈਠੇਗਾ।

ਅਧਿਆਇ - 4 ਤਨਖਾਹ ਆਮ/ਸਾਧਾਰਣ

4.1 ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਦਰਜ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ 12 ਅਧਿਆਇ 15) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਵੇਤਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇੰਨੀ ਨਹੀਂ ਵਧਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਸ ਪਦ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਸ਼ੁਦਾ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਵਧਾਈ ਜਾਵੇ, ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸੇ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਦਰ ਤੇ ਇਕ ਪਦ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਵਧਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੀ ਇਹ ਮਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 4.3 ਤੋਂ 4.6 ਅਧੀਨ ਜੋ ਕੁਛ ਵੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਯੋਗ ਹੈ ਘਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਜਾਂ ਵਧ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਵੇ। ਪਰ ਨਿਯਮਾਂ 4.3 ਤੇ 4.10 ਅਧੀਨ ਜੋ ਇਕ ਵਾਰ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ਗੀ ਤਨਖਾਹ ਇਨਕਰੀਮੈਂਟ/ਵਾਧਾ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਲ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਤੇ 4.10 ਇਕੱਠੇ ਪੜ੍ਹੇ ਜਾਣ ਤਾਂ ਇਕ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕੇਵਲ ਨਿਯਮ 4.3 ਦੁਆਰਾ ਇਜਾਜ਼ਤਯੋਗ ਰਕਮ ਦੇ ਵਾਧੇ ਵਿਚ ਅਰੰਭਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਦਾ ਹੈ।

(2) ਧਾਰਾ (1) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸੀ ਗਈ ਜਾਂ ਲਗਾਈ ਗਈ ਰੋਕ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਕ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

- (i) ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.48 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ
- (ii) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.52 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ- ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ
- (iii) ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦੋਵੇਂ

ਨੋਟ : (ੳ) 2.48 ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਮਨ ਸਿਧਾਂਤ ਸਖ਼ਤੀ ਨਾਲ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ :-

- ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਨਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ :
- (i) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਗਾਤਾਰ ਅਸਾਧਾਰਣ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਨਾ ਹੋਵੇ।
 - (ii) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੈ ਪਰ ਉਸਦੀ ਲਾਈਨ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਕੋਈ ਰਾਹ ਨਹੀਂ ਅਤੇ
 - (iii) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 5 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਉਸੇ ਪਦ ਤੇ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸਦੇ ਪਦ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਵਧਣਸੀਲ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਦੇ 20 ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਬਣਾਈ ਹੋਵੇ।
- (ਅ) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਕੇਵਲ ਪੂਰਤੀ ਇਕ ਆਮ ਗੱਲ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਬਣਦਾ ਹੈ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਦਾਵਿਆਂ ਨੂੰ ਇਕਦਮ ਰੱਦ ਕਰ ਦੇਣਾ।

(ੲ) ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਜੋ ਇਕੱਲੇ ਦੁੱਕਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਤੇ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਲੋਂ ਇਕ ਕਾਡਰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਆਉਣਗੇ।

4.2 ਨਿਯਮ 2.19 ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਸਨੂੰ ਬੋਰਡ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਵਧਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਉਸ ਤੋਂ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਨਿਯਮ 2.19 (ਅ) ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਹਿੰਦਾ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : 1 ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਫੌਜ ਵਿਚ ਟਰੇਨਿੰਗ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਫੌਜੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਨਿਮਨ ਦਰਾਂ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣਗੇ :-

- (i) ਜਦੋਂ ਆਪਣੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਚਾਲੂ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀ ਵਾਲੀ ਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣ ਲੱਗਿਆਂ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸਿਵਲ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਵਿਚ ਲਏ ਹੁੰਦੇ ਪਰ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲਈ । ਅਜਿਹੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਉਤੇ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਆਉਣ ਜਾਣ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਕੇ।
- (ii) ਜਦੋਂ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਹੋਵੇ, ਸਿਵਲ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਲਏ ਹੁੰਦੇ ਪਰ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲਈ। ਟਰੇਨਿੰਗ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਆਉਣ ਜਾਣ ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਉਤੇ ਸਿਵਲ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਬਚੋਤਰੀ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : 2 ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਭਾਰਤੀ ਸੇਨਾ ਦਾ ਇਕ ਰੀਜ਼ਰਵ (ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਰੀਜ਼ਰਵ ਕੱਢ ਕੇ) ਜਦੋਂ ਵੀ ਆਕਸਮਿਕ ਫੌਜੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਹ ਫੌਜੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਫੌਜੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਸਿਵਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵਾਧੂ ਵੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਰਿਆਇਤ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

ਟਰੇਨਿੰਗ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਟਰੇਨਿੰਗ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਆਉਣ ਜਾਣ ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਸਿਵਲ ਛੁੱਟੀ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਆਉਂਦੇ ਸ਼ਬਦ “ਉਸਦੀ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ” ਅਤੇ “ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਉਹ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹੋਏ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ” ਦਾ ਅਰਥ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ “ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ” ਅਤੇ “ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪਦ ਵਿਚ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੇ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਸਾਂਭਿਆ”। ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਢਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ “ਤਨਖਾਹ” ਦੀ ਕਿਸਮ ਉਤੇ ਉਥੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਉਸ ਨੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ।

ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਣ

4.3 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਰੰਭਿਕ ਮੂਲ ਵੇਤਨ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਕ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ/ਸਮਾਂਬੱਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਇਆਂ ਨੂੰ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

(ੳ) ਜੇ ਉਹ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਪਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਬਣਾਈ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਪਦ ਉਤੇ ਇਕ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣਾਈ ਰਖਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁਅੱਤਲ/ਨਿਲੰਬਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ।

(i) ਜਦੋਂ ਨਵੇਂ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਅਰੰਭਣ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸਾਰ) ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਇਸ ਸਥਾਈ ਪਦ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਹਨ, ਫਸਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਪੁਰਾਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਸਮਾਂਬੱਧ ਸਕੇਲ ਦੇ ਅਰੰਭਿਕ ਵੇਤਨ ਦੀ ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਏਗਾ।

(ii) ਜਦੋਂ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਧਾਰਣਾ ਨਹੀਂ ਲਗਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਦੀ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਅਰੰਭਿਕ ਵੇਤਨ ਲਏਗਾ ਜਾਂ ਜੇ ਉਥੇ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਅਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਜਮ੍ਹਾਂ ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅੰਤਰ ਤੋਂ ਨੀਵੀਂ ਅਗਲੀ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਲਏਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦਾ ਰਹੇਗਾ ਉਦੋਂ ਤਕ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸਨੇ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਿਸਤੋਂ ਬਾਦ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਕਮਾਈ ਹੈ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਜੋ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ। ਪਰ ਜੇ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਦਾ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨੂੰ ਅਰੰਭਿਕ ਵੇਤਨ ਵਜੋਂ ਲਏਗਾ।

(iii) ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ 3.16 (ੳ) ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਤੇ ਨਵੇਂ ਪਦ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਪਦ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਵਧੇ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਉਸ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨੂੰ ਲਏਗਾ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਧਾਰਾ ਵਿਚ ਆਉਂਦੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ “ਜੇ ਉਹ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੈ” ਜਿਸ ਉਤੇ ਨਿਯਮ 3.13 (ਸ) ਅਧੀਨ ਇਕ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਮੂਲ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਆਉਂਦੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ “ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ” ਉਸ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣੀ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਧਾਰਾ ਦੂਜੇ ਪਦ ਵਿਚ, ਜਿਸਤੇ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਣ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਰਖਣਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਪਦ ਤੇ

ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ।

(ਅ) ਜੇ ਧਾਰਾ (ੳ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਤਾਂ ਉਹ ਸਮਾਂਬੱਧ ਸਕੇਲ ਦੀ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਲਏਗਾ।

ਕਸਰਤ ਧਾਰਾ (ੳ) ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦੋਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਆਉਂਦੇ ਜਾਂ ਧਾਰਾ (ਅ) ਅੰਤਰਗਤ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਿ ਜੇ ਉਸਨੇ ਜਾਂ ਤਾਂ :-

- (i) ਪਹਿਲਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਰੱਖਿਆ :-
ਉਹੀ ਪਦ। ਜਾਂ
- (ii) ਉਸੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਪਦ। ਜਾਂ
- (iii) ਇਕ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਜਾਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ (ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਇਕ ਪੱਦ ਸਮੇਤ, ਸੰਸਥਾਪਤ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਪੂਰਣ ਰੂਪ ਤੇ ਜਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ) ਇਕ ਸਮਰੂਪ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਉੱਤੇ : ਜਾਂ

(2) ਇਕ ਹੋਰ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਸਮਾਂਬੱਧ ਸਕੇਲ ਤੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਪਦ ਵਿਚ ਮੂਲ ਰੂਪ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਾਂਭਿਆ ਜਾਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਜਰਤ ਰਿਹਾ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 2.45 (ਅ) ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬਣਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਧਨ ਲਾਭ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਅਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਤੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੇ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਦੀ ਅਵਸਥਾ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਅੰਤਮ ਤੇ ਕਿਸੇ ਪੂਰਵ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਹੋਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇਕਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਅੰਤਿਮ ਤਨਖਾਹ ਸਮਾਂ ਪੂਰਵ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇਣ ਕਾਰਣ, ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ, ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਗਈ ਹੁੰਦੀ ਪਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਦੇਣ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਤੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਲਈ। ਉਪਬੰਧ (I), (iii) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਪਦ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਵਲ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਤੇ ਨਿਮਨ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ :-

- (i) ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਖਾਸ ਗ੍ਰੇਡ/ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਪਰਵਾਣਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਿ ਪੂਰਵ ਸੇਵਾ/ਨੌਕਰੀ ਗਿਣੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।
- (ii) ਉਸਦੇ ਸਾਰੇ ਸੀਨੀਅਰ, ਛੱਟ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜਿਹੜੇ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਕੇਲ ਵਾਲੇ ਪਦਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਿ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਚੇਰੇ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਭਾਵੇਂ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਥੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਕੇਲ ਲੈਂਦੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇਕ ਜੂਨੀਅਰ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਸੀ।
- (iii) ਸੇਵਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਸਦਾ ਜੂਨੀਅਰ ਤਰੱਕੀ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਾਭ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਪਦ ਰੱਖਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਪੂਰਵ ਕਾਡਰ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

(ੳ) (i) ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਿਥੇ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਲੱਗੇ ਪਦ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਮੂਲ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਦੇ ਹਰ ਪਦ ਉੱਤੇ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਪਦ ਨਾਲ ਲਗੀਆਂ ਅਧਿਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਾਲੇ ਪਦ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਵਲੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਉਪਰ ਅਗਲੀ ਸਟੇਜ ਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਮੁੱਖੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਤੇ ਸੀ, ਵਲੋਂ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਨਾ ਹੁੰਦੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਜਾਂ ਤਾਂ :-

- (ੳ) ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕੰਮਚਲਾਉਣ ਤੌਰ ਤੇ :-
 - (i) ਉਹੀ ਪਦ ਸਾਂਭਿਆ ਜਾਂ
 - (ii) ਉਸੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਿਆ ਜਾਂ
 - (iii) ਇਕ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਿਆ ਜਾਂ ਸਮਰੂਪ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਿਆ। (ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਮੂਲ ਤੌਰ ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਕਾਬਜ਼ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਨਹੀਂ।) ਜਾਂ

(ਅ) ਇਕ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਉਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਸ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਹੜਾ ਪਹਿਲਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਉਸਨੇ ਸਾਂਭਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਦ ਨਿਯਮ 4.3 (ਅ) ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਪੂਰਵ ਸੇਵਾ ਦਾ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

(ii) ਨਿਯਮ 4.15 ਦੇ ਉਪ ਨਿਯਮ 2 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਥੇ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣੀ ਪਦ ਉੱਨਤੀ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਆਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਉਸੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪ-ਧਾਰਾ (i) ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਪਦਾਂ ਤੇ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਉਸ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚੇਰੇ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਪਦ ਤੇ ਲੱਗੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹੀ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਗਏ ਪਦ ਦੀ ਉਸਦੀ ਗਰੇਡ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਇਕ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ/ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਤੇ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਗਰੇਡ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਨੋਟ : 2 ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇਕ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਪਦ ਤੇ ਲਗੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਂਭੇ ਤੁਰਤ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਪਦ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਉਤੇ ਉਸ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਵੀ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਪਦ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਇਕ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

4.4 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਤੇ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਘਟਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਉਥੇ ਦੇ ਪਦਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਜਾਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਕਮੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਉਸ ਸਮਾਂਬੱਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਤੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਘਟਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ, ਨਿਯਮ 4.3 ਵਲੋਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਜਾਂ (ਅ) ਦੁਆਰਾ ਆਉਂਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਮੁੜ ਰੁਜਗਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜੇ ਉਸਨੇ ਜਾਂ ਤਾਂ :-

- (1) ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾਂ ਰਖਿਆ ਹੈ :-
 - (i) ਉਹੀ ਪਦ ਇਸਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਕਟੌਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ। ਜਾਂ
 - (ii) ਉਸੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਤੇ ਇਕ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਦ ਦੇ ਅਣਕਟੌਤੀ ਕੀਤਾ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਜਾਂ
 - (iii) ਸਮਾਂ ਬਧ ਪਦ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਜਾਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਅਣਕਟੌਤੀ ਕੀਤੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਦੇ ਪਦ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਕ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਤੇ, ਅਜਿਹਾ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਾਂਗ ਉਸੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਤੇ ਹੋਵੇ। ਜਾਂ
- (2) ਇਕ ਸਮਾਂਬੱਧ ਪਦ ਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨਾਲ ਲੱਗੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਜਾਂ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾ ਜਿਸਦਾ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਾਂਬਧ ਪਦ ਦੇ ਅਣਘਟਾਏ ਸਮਾਂਬਧ ਸਕੇਲ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਇਕ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਪਦ ਉਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਅੰਤਿਮ ਅਜਿਹੇ ਅਵਸਰ ਤੇ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਧੀਨ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਨਿਯਮ 2.45 (ਅ) ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਨਖਾਹ ਵਾਂਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ, ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਤਨਖਾਹ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਅਰੰਭ ਤੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੇ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਅਜਿਹੇ ਅੰਤਿਮ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਪਹਿਲੇ ਅਵਸਰਾਂ ਤੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਕ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਸੋਧੇ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉਸ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਪੁਰਾਣੇ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਤੇ ਰੁਕਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘਟਾਏ ਗਏ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਸਮਰੂਪ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਘਟਾਏ ਗਏ ਵੇਤਨ ਮਾਨ/ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਥੇ ਪੁਰਾਣੇ ਸਕੇਲ/ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਕੇਵਲ ਇਕ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਹੈ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਉੱਤੇ ਰੋਕ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਸ ਰੋਕ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਕੇ ਫਿਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

4.5 (1) ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਗਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਨਿਮਨ ਉਪਬੰਧ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣਗੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਦੂਜੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਦ ਵਿਚ ਉਸ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਪੱਕਿਆਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ :-

(ੳ) ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੀਆਂ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਤੇ ਜਾਂ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਦੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਪਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪੂਰਣ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਲੰਬਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਵੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ।

(ਅ) ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਕਾਲ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਪਦ ਵਿਚ ਪੱਕਾ ਹੋਣ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 4.3 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(2) ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਵਿਚ ਦਰਜ ਉਪਬੰਧ ਦੂਜੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚਲੀਆਂ ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਪਰਖ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਇੰਨ ਬਿੰਨ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ, ਜਿਥੇ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਦੀਆਂ ਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਫੁਟ ਉਸਦੇ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਢੰਗ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਤੁਰਤ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4.15 ਅੰਤਰਗਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਨਿਯਮਿਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(3) ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਗਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਾਡਰ ਵਜੋਂ ਦੂਜੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ :-

(ੳ) ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਯਤ ਵਜੀਫਾ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਪਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਲੰਬਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ।

(ਅ) ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਕਾਲ ਦੀ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਪੂਰਤੀ ਤੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4.3 ਜਾਂ 4.3 (ੲ) ਜਾਂ 4.15 ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇ ਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ।

4.6 ਇਕ ਪਦ ਦਾ ਧਾਰਕ ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬਦਲ ਗਈ ਹੈ ਨਵੀਂ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਵਿਚ ਸਮਝੋ ਬਦਲ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪ੍ਰਸਤੁਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਨਿਯਮ ਇਕ ਪਦ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤੇ ਨਾਲ ਦੇ ਨਾਲ ਮੂਲ ਧਾਰਕ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜੇ ਇਕ ਪਦ ਦੀ ਵੱਧੇ ਵਧ ਤਨਖਾਹ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਦਰ ਵਿਚ ਅਤੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਵਿਚ ਬਿਨਾ ਕਿਸੇ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਦੇ ਧਾਰਕ ਦੀ ਅਰੰਭਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 4.3 (ੳ) ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 4.3 (ੳ) (i) ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਪਦ ਨੂੰ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਨਿਮਨ ਨੋਟ 4 ਵੀ ਦੇਖੋ।

ਨੋਟ : 3 ਨਿਯਮ 4.3 ਅਤੇ 4.6 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ (ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ) ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਉਸੇ ਜਾਂ ਵਿਭਿੰਨ ਦਰ ਉਤੇ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਾਂਗ “ਉਹੀ ਪਦ” ਨਹੀਂ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਉਹੀ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ,

ਨਿਯਮ 2.58 ਦੇ ਮੱਧ ਨਜ਼ਰ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਜੋਂ ਬਦਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਦਾ ਧਾਰਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਤੇ ਹੈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਉੱਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਿਯਮ 4.3 ਦੇ ਉਪਬੰਧ (i), (ii) ਅਤੇ (iii) ਉਪਬੰਧ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਗਏ ਰਿਆਇਤ ਰਾਹੀਂ ਘੇਰੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਆ ਜਾਂਦਾ। ਬਾਦ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵੇ ਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਸਿਰਜੇ ਗਏ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਜਦੋਂ ਇਕ ਭਿੰਨ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਬਾਦ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਹਿਤ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 4 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨੋਟ 3 ਵਿਚਲੇ ਹੁਕਮ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਅਜਿਹੇ ਪਦ ਤੋਂ ਜਾਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਤੋਂ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਤੇ ਬਦਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ। ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਇਕ ਵਾਧੂ ਸਿਰਜੇ ਗਏ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਰੋਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਉਸ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਤੇ ਗਿਣਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦੇ ਹਨ ਅਜਿਹੇ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵੀ।

ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ

4.7 ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਆਮ ਵਾਂਗ ਮਿਲੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਇਹ ਰੋਕੀ ਨਾ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਰੋਕੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 10 ਅਧਿਆਇ-15) ਜੇ ਉਸਦਾ ਆਚਰਣ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਰੋਕਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਰੋਕਣ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਹ ਰੋਕੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਅੱਗੇ ਪਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਪਾਉਣ ਤੇ ਪਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਹੇਠਲੇ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਘਟੇ ਘਟ ਸੰਖਿਆ ਸਬੰਧੀ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ/ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਮੂਲ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਮੂਲਭੂਤ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਨਰਮਾਈ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦਸਦੇ ਹੋਏ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ/ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਬਦਲਵੇਂ ਉਪਬੰਧ ਨੂੰ ਸੁਰਜੀਤ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਨਿਯਤ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੂਲ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਸਮਾਂ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਹਿਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਸੇਵਾ, ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ/ਅਨੁਭਵ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੂਰੀ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਇਕ ਸਾਲ ਬਾਦ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਦੂਸਰੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਹ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗ ਸੇਵਾ/ਅਨੁਭਵ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹਾ ਕਿ ਸੇਵਾ, ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਥੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਦੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 4.3 ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਫਿਰ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ/ਅਨੁਭਵ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੂਰੀ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦੇ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਬਾਦ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

4.8 ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਮਾਂਬੱਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਨਿਯਤ ਹੈ ਤਾਂ ਰੋਕ ਤੋਂ ਉਪਰ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 4.7 ਅਧੀਨ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੰਜੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਬੰਧਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਬੋਰਡ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਇਸ ਤਰਫੋਂ ਅਧਿਕਾਰਿਤ ਕਰੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਪਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਦੇ ਪਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗ ਮਿਤੀ ਤਕ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਛੁੱਟ ਉਸਦੇ ਜਿਥੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਤੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ, ਉਥੇ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤੇ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੋਕ ਹਟਾਉਣਾ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਸਦੀ ਸਰਵਿਸ ਦੀ ਦੂਰੀ ਅਨੁਸਾਰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਤੇ ਉਸ ਲਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੇ। ਉਸ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਉਪਰ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਫਿਰ ਵੀ ਸਾਲਾਨਾ

ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਬਣਦੀ ਆਮ ਮਿਤੀ ਤੇ ਹੀ ਉਸਨੂੰ ਲਗੇਗੀ ਜੇ ਹੋਰਵੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਹੋਣ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਨਹੀਂ।

ਨੋਟ : 2 ਜੂਨੀਅਰ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਦਾ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀਨੀਅਰ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਆਪਣੀ ਸਰਵਿਸ ਦੀ ਦੀਰਘਤਾ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਅਦਾਇਗੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹੇ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਕ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਇਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਕੀ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ।

ਨੋਟ : 3 ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਤੇ ਰੋਕੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੇ ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ ਨਿਰਧਾਰਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਲਾਨਾ ਪੁਨਰਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਦੋਸ਼ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਣ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਰੋਕ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਕਾਫੀ ਹਦ ਤਕ ਦੂਰ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

4.9 ਨਿਮਨ ਉਪਬੰਧ ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਯਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ :-

(ੳ) ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਉੱਤੇ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਸਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਉਸ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ/ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਸ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ/ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਅਗਲੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਸਮਿਆਂ ਦਾ ਕੁਲ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਮਿਤੀ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਹ) ਵੀ ਦੇਖੋ।

ਨੋਟ : 2 ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਤੌਰ ਤੇ ਹੈ ਟਰੇਨਿੰਗ ਤੇ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸਿਖਿਆ ਦਾ ਇਕ ਕੋਰਸ ਕਰਨ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਸਖਿਲਾਈ/ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਜਿਹੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਇਹ ਸਮੇਂ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਟਰੇਨਿੰਗ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਜਰਤ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਾਰਜ ਕਾਰੀ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਠਹਿਰਾਓ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਵਲ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਨਿਯਮ 8.71 ਅਤੇ 8.56 (1) ਅਧੀਨ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਜੇ ਇਸਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੇ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ।

ਨੋਟ : 4 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸ਼ਿਤ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਇਕ ਸਮਰੂਪ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸ਼ਿਤ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਲਈ। (ਨਿਯਮ 2.60 ਅਧੀਨ ਨੋਟ ਦੇਖੋ)

ਨੋਟ : 5 ਜੇ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧਦੇ ਇਕ ਪਰਖ ਕਾਲ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਪੱਕਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪਿੱਛੇ ਤੋਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਜੇ ਉਹ ਪਰਖ ਤੇ ਨਾ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ। ਇਹ ਉਪਬੰਧ ਕੇਵਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੈ ਜਿਥੇ ਸਾਧਾਰਣ ਪਰਖ ਕਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਥੇ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸਾਧਾਰਣ ਪਰਖ ਕਾਲ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਵਿਚ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਪਾਸ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਣ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਸਾਧਾਰਣ ਪਰਖ ਕਾਲ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਹੈ ਉਥੇ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਈਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਜੇ ਉਹ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਨਾ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਉਸਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਵੀ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਦੂਸਰੇ ਪੱਖ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਨਾ ਕਰਨ ਕਾਰਣ ਪਰਖ ਸਮਾਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦ ਕਿ ਵਧਾਏ ਗਏ ਉਸ ਪਰਖ ਸਮਾਂ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਉੱਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀਆਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਜਿਸਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਲਈਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਪਰ ਜੇ ਉਹ ਪਰਖ ਤੇ ਨਾ ਹੁੰਦਾ, ਇਸ ਕਾਰਣ ਉਸਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਬਕਾਇਆ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਇਸ ਦਾ ਅਰਥ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪੂੰਜੀਗਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਰੋਕੀ ਗਈ

ਹੈ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਦੰਡ ਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ 1971 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਇਕ ਦੰਡ/ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

- (ਅ) (i) ਨਿਯਮ 3.16 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਘਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਛੁੱਟ ਹੋਰ ਪਦ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਭਾਵੇਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ, ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਛੁੱਟ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਹੋਰਵੇਂ ਲਈ ਗਈ ਆਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਉਸ ਪਦ ਜਾਂ ਪਦਾਂ ਜੋ ਕੋਈ ਹਨ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਸ ਤੇ ਉਹ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ।
- (ii) ਸਾਰੇ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਸਿਵਾਏ ਹੋਰਵੇਂ ਲਈ ਗਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ/ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੀ ਉਹ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਚਲਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਪਰ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਨਾ ਜਾਂਦਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਸ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਲਈ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਉਚੇਰੀ ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਅਧਿਐਨ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਹਿਤ ਲਈ ਗਈ ਹੈ ਹਦਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਧਾਰਾ (i) ਅਤੇ (ii) ਅਧੀਨ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸੰਖੇਪ ਇੰਦਰਾਜ ਜਿਵੇਂ “ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ, ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ 1 ਦੇ ਨਿਯਮ 4.9 (ਅ) (ii) ਅਧੀਨ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ----- ਤੋਂ ----- ਸਮੇਂ ਦਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ” ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਸਬੰਧੀ ਇੰਦਰਾਜ ਤੋਂ ਬਾਦ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਖਾਸ ਪਦ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਪੱਤਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਇਕਰਾਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਭਾਵੇਂ ਅਰੰਭਕ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਪਦਾਂ ਤੇ ਬਦਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਨਿਯਮ 4.9 (ਅ) (ii) ਅਧੀਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਗਿਣਨ ਲਈ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 3 ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਛੁੱਟੀ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਕੋਈ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਸੇ ਪਦ ਤੇ ਪਰਤਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਉਹ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਕਿ ਉਹ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਨਾ ਜਾਂਦਾ, ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 4 ਅਸਥਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਪਰ ਉਸਦਾ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਲੋਂ ਦੱਸਣ ਦੀ ਹਦ ਤਕ ਹੀ ਕੇਵਲ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 5 ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਢੰਗ ਵਿਚ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਪਦਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਕਿ ਉਹ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਪਰ ਹੋਰ ਪਦਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਤੌਰ ਤੇ ਹੋਣ ਧਾਰਾ (ਅ) (ii) ਦਰਜ ਅਨੁਸਾਰ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਵੇਗਾ।

(ੳ) (i) ਜਦੋਂ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਇਕ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਦਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਚੇਰਾ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸਦੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ, ਜੇ ਉਹ ਹੇਠਲੀ ਅਸਾਮੀ ਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉਸੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉਤੇ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਜਾਂ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਹੇਠਲੇ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ

ਗਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਫਿਰ ਵੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤਕ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਨਾ ਹੁੰਦੀ।

ਇਹ ਧਾਰਾ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਪਰ ਜਿਸ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉਸੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉਤੇ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਉਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਾ ਹੋਇਆ ਹੁੰਦਾ।

(ii) ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ ਤੋਂ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਪਦ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਤੇ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ ਨਾਲੋਂ ਹੇਠਲੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰੰਤੂ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਬੜੇ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਤੇ ਨਹੀਂ ਜਿਹੜਾ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ ਆਪਣੀ ਬਦਲੀ ਦੇ ਵੇਲੇ ਉਸਨੇ ਸਾਂਭਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਵੇ ਤਨਮਾਨ ਉਤੇ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਕਾਡਰ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿੱਚ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਪਬੰਧ (1) (iii) ਤੋਂ ਨਿਯਮ 4.3 (ਅ) ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ ਦਰਜ ਅਨੁਸਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਰਿਆਇਤ ਦੇਣਾ ਹੈ, ਨਿਰਪੇਖ ਇਸਦੇ ਕਿ ਕੀ ਉਚੇਰਾ ਪਦ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜਾਂ ਬਾਹਰ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ 4 ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਾਂ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਤੇ ਲਈ ਗਈ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਬਸ਼ਰਤ ਇਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ ਪਰ ਜੇ ਉਹ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਨਾ ਜਾਂਦਾ।

ਨੋਟ : 3 ਇਹ ਲਾਭ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡਾਂ/ਰਾਜਾਂ/ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਉਚੇਰੇ ਪਦਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਜਾਂ ਉਚੇਰੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ।

(ਸ) ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੈ

(i) ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਹ ਪਦ ਜਿਸਤੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਤੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਪਦ ਜਾਂ ਪਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਿਸਤੇ ਉਹ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖੇਗਾ ਜੇ ਉਸ ਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ

(ii) ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੇਠਲੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉਤੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਕੋਈ ਪਦ ਜਿਸ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਪਬੰਧ (1) (iii) ਤੋਂ ਨਿਯਮ 4.3 (ਅ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਅਧੀਨ।

(iii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪਦ ਜਿਸ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਜਾਂ ਉਸੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਜੇ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ ਜਾਂਦਾ।

(ਹ) ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਸਮੇਂ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

(i) ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (ੲ) ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਿਸਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖੇਗਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਹੁੰਦਾ, ਨਾਲ ਹੀ ਪਦ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮਾਂ ਬਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਵੀ, ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ

(ii) ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਪਦ/ਪਦਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਕ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਖਿਡਾਰੀ) ਵਲੋਂ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ :-

(i) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਜੋ ਖਿਡਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਖੇਡਾਂ, ਟੂਰਨਾਮੈਂਟਾਂ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਜਾਂ ਬਾਹਰ ਹੁੰਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਜਾਂ ਅੰਤਰ-ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਮੈਚਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਖਿਡਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਖੇਡਾਂ ਵਿਚ ਭਾਗ ਲੈ ਰਹੀਆਂ ਹੋਰ ਟੀਮਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣ ਜਾਂ ਹਦਾਇਤ ਦੇਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸਮੇਤ ਅੰਤਰ ਜਿਲ੍ਹੇ ਮੈਚਾਂ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਟੀਮਾਂ ਲਈ ਅੰਤਰ ਰਾਜੀ, ਅੰਤਰ ਖੇਤਰੀ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਖੰਡ ਆਧਾਰ ਤੇ ਚੋਣ ਦੇ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕ ਟੈਸਟਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਸਰਵ ਭਾਰਤੀ ਬਿਜਲੀ ਖੇਡਾਂ ਆਦਿ ਲਈ ਜਿੰਨੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਖੇਡ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(ii) ਹਰੇਕ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗਤਾ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਕੈਂਪ ਦਾ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸਮਾਂ 21 ਦਿਨ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ

ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਅਸਲ ਸਮਾਂ ਖੇਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਸਮਾਂ 21 ਦਿਨ ਤੋਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਕੱਤਰ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਮੈਂਬਰ/ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਦੀ ਪਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਸ਼ਬਦ 'ਸਮਾਂ' ਟੀਮ ਦੀ ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਦਿਨ ਉੱਤੇ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਟੀਮ ਦੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਦਿਨ ਉੱਤੇ ਖਤਮ ਹੋਵੇਗਾ। ਰਵਾਨਗੀ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਖੇਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਸਦੀਕੇ ਜਾਣੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 2 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਰਿਆਇਤ ਨਿਯਮਿਤ ਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਖਿਡਾਰੀ) ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 3 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਵਰਕਚਾਰਜ/ਨਿਯਮਿਤ/ਨਿਯਮਿਤ ਟੀ. ਮੈਟ /ਸਿਖਿਆਰਥੀ/ਫੌਜੀ ਦਲ ਆਦਿ 6/3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

4.9 (ਉ) ਪੂਰਵ ਗਾਮੀ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਗਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਲੱਗੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਤਰੱਕੀਆਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਆਮ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ।

ਨੋਟ : 1 ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲ ਰਹੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨੂੰ ਬਣਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕਢਵਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੇਵਲ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਹੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਬਿਨਾ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਣ ਦੇਰੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਵਰਤਮਾਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਏ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਲੰਬਿਤ ਤਰੱਕੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 19 ਦਿਸੰਬਰ 1975 ਹੈ ਉਸਨੂੰ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1976 ਉਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ 19 ਦਿਸੰਬਰ, 1975 ਨੂੰ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਦਿਸੰਬਰ, 1977 ਉਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ।

ਨੋਟ : 4 ਇਕੋ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਗਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕਿ ਕੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸੇ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਜਾਂ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋੜਵੇਂ ਸਮਿਆਂ ਨੂੰ ਗਿਣਨ ਨਾਲ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਅਗਲੀ ਮਿਤੀ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਬਾਦ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਅਗਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਪੈਣੀ ਬਣਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜੇ ਉਹ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ ਪਦ ਨਹੀਂ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਤਾਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦ ਤੋਂ ਇਹ ਦੇਣੀ ਬਣਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 5 ਜਿਥੇ ਸਾਧਾਰਣ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੋਕੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਸਮਾਂ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੰਡ/ਜੁਰਮਾਨਾ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 6 ਨਿਯਮ ਪੇਸ਼ਗੀ ਜਾਂ ਵਧੀ ਹੋਈ ਸਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਕੁਝ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ, ਜੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇ ਅਲਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੋਣਗੀਆਂ।

4.10 ਬੋਰਡ ਇਕ ਸਮਾਂ ਪੂਰਵ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਉਚਿਤ/ਬਣਦੀ ਮਿਤੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਗੀ ਵਿਚ ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਦੀ ਇਕ ਤਜਵੀਜ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਜਾਂਚੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਣਦੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣਾ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਾਂ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸਿਵਾਏ ਅਤਿਅੰਤ ਘਟ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ, ਦੀ ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਠਹਿਰਾਏਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਸ਼ਬਦ 'ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵੇਤਨਮਾਨ' ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਧਿਆਨ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਬਨਿਸਬਤ ਇਸਦੀ ਅਵਸਥਾ ਦੇ।

ਨੋਟ : 3 ਪੇਸ਼ਗੀ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਗੰਭੀਰਤਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਢੰਗ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਆਮ ਢੰਗ ਵਿਚ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚਲੀ ਆਪਣੀ ਥਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਠੀਕ ਉਸੇ ਠਿਕਾਣੇ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਜਾਂ ਇਕ ਉਚੇਰੀ ਅਵਸਥਾ/ਸਟੇਜ ਤੋਂ ਇਕ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ

4.11 ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕ ਦੰਡ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹੇਠਲੇ ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਦੇ ਵਧੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ, ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਇਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਢਵਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 4.9 ਦੇ ਧਾਰਾ (ਅ) ਜਾਂ (ੲ) ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਦਿਆਂ ਨਿਯਮ 4.4 ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨਾਲ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਹੁੰਦੀ।

4.12 (1) ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੰਡ ਦੇ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕਮੀ ਉਹ ਸਮਾਂ ਦਸੇਗੀ ਜਿਸ ਲਈ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕੀ ਕਮੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਅੱਗੇ ਪਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਜੇ ਇਵੇਂ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਸ ਹਦ ਤਕ।

(2) ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੰਡ ਦੇ ਇਕ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਇਕ ਹੇਠਲੀ ਸੇਵਾ, ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਜਾਂ ਇਕ ਹੇਠਲੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਘਟਾਓ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਹ ਸਮਾਂ ਦਸੇ ਜਾਂ ਨਾ ਦੱਸੇ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਘਟਾਉ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਰਹੇਗਾ ਪਰ ਜਿਥੇ ਸਮਾਂ ਦਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਉਥੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਘਟਾਓ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬਹਾਲੀ ਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਅੱਗੇ ਪਾਉਣ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਇਵੇਂ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਸ ਹਦ ਤਕ।

ਨੋਟ : 1 ਨਿਯਮ 4.12 ਅਧੀਨ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਕਿ ਕੀ ਘਟਾਓ ਦੇ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੀ ਇਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਦੰਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀਆਂ ਸਹੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਲੇਖਾ ਪੜਤਾਲ ਦਫਤਰ ਦੰਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਬਾਰੇ ਸੰਦੇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਕੇਵਲ ਇਸਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜੇ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਜਾਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਘਟਾਓ ਇਕ ਅਣਦੱਸੇ ਜਾਂ ਅਣਮਿਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹੈ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਜਾਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 4.12 ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ।

ਨੋਟ : 3 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਇਸ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਘਟਾਓ ਦਾ ਦੰਡ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹਰ ਹੁਕਮ ਇਹ ਦੱਸੇ :-

- (i) ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਹ ਸਮਾਂ (ਸਾਲਾਂ ਅਤੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ) ਜਿਸ ਲਈ ਦੰਡ ਪ੍ਰਭਾਵਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।
- (ii) ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ (ਰੁਪਏ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ) ਵਿਚਲੀ ਅਵਸਥਾ ਜਿਸ ਤੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘਟਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ
- (iii) ਜਿਸ ਸੀਮਾ ਤਕ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਅੱਗੇ ਪਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਵੱਲ ਘਟਾਓ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਇਕ ਅਣਦੱਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਇਕ ਸਥਾਈ ਉਪਾਅ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹੋਰ ਵੀ ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਖਾਸ ਅਵਸਥਾ ਉਤੇ ਥੱਲੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਾਰੇ ਘਟਾਓ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਬਣੀ ਰਹੇਗੀ। (iii) ਅਧੀਨ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ (i) ਅਧੀਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ :-

(ਅ) ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲਘੂਕਰਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਉਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ? ਇਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ :-

- (i) ਜੇ ਲਘੂਕਰਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਘੂਕਰਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਨੂੰ ਅਗੇ ਨਹੀਂ ਪਾਵੇਗਾ ਤਾਂ ਬੋਰਡ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਵਿਚ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਸਦਾ ਲਘੂਕਰਣ ਨਾ ਹੁੰਦਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇ ਉਸ ਵਲੋਂ ਘਟਾਓ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਤੋਂ ਥੱਲੇ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਰੋਕ ਪਾਰ ਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸਿਵਾਏ ਨਿਯਮ 4.8 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ।

(ii) ਜੇਕਰ ਹੁਕਮ ਦਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਘੂਕਰਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਦੱਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਅੱਗੇ ਪਾਉਣ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਸੀ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਪ੍ਰੋਕਤ (i) ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਪਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਜਿਸ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਾ ਗਿਣਦੇ ਹੋਏ ਤਰੱਕੀਆਂ ਅੱਗੇ ਪਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਸਨ।

(ੲ) ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਘਟਾਓ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਤਰੱਕੀਆਂ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਨਿਯਮ 4.12 (1) ਵਿਚ ਦਰਜ ਮੰਤਵ ਸਿੱਧ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਲਘੂਕਰਣ ਦਾ ਦੰਡ ਲਾਉਣ ਦਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹਰ ਹੁਕਮ ਰੁਪਏ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਉਸ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਦਸੇਗਾ ਜਿਸ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਮਨ ਪ੍ਰਕਾਰਾਂ ਵਿਚ ਘਟਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

“----- ਨੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸ੍ਰੀ -----
 ----- ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਘਟਾ ਕੇ ----- ਰੁਪਏ ----- ਸਮੇਂ ਲਈ -----
 ----- ਤੋਂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।”

4.13 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਰੋਕਣ ਦੇ ਦੰਡ ਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਜਾਂ ਹੇਠਲੀ ਸੇਵਾ, ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਜਾਂ ਇਕ ਹੇਠਲੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਅਪੀਲ ਜਾਂ ਪੁਨਰਵਿਚਾਰ ਉੱਤੇ ਇਕ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬਰਤਰਫ/ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਮਨ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ :-

(ੳ) ਜੇ ਕਥਿਤ ਹੁਕਮ ਬਰਤਰਫ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹਾ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵਿਚਕਾਰਲਾ ਅੰਤਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਹੁਕਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਲਈ ਸੀ।

(ਅ) ਜੇ ਕਥਿਤ ਹੁਕਮ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੁਕਮ ਪਹਿਲੀ ਅਵਸਥਾ ਵਿਚ ਹੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : ਜੇਕਰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਜਾਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਢਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਸੋਧੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ (ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਣ ਸੋਧੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਸੋਧੇ ਜਾਣਗੇ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੀ ਸੇਵਾ, ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਾਂ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚਲੀ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਉਹ ਅਵਸਥਾ ਜਿਸਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਰੋਕੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੇ ਦੰਡ ਦੇ ਲਾਉਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤਕ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਅਪੀਲ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਪੁਨਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਹੁਕਮ ਜਾਂ ਦੰਡ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਉਹ ਦੰਡ ਦੇ ਲੱਗਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਸੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਦੰਡ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਦੰਡ ਦੇ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਜਿਸਤੇ ਅਪੀਲ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਪੁਨਰਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਦੰਡ ਦੇ ਲੱਗਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਪਦ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੇ ਸਾਂਭਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਦੰਡ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਾ ਮਿਲਦਾ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਜਿਸ ਤਕ ਬਦਲਿਆ ਹੁਕਮ ਅਜਿਹੀ ਗਿਣਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਜੇ ਕੋਈ ਸੀਨੀਅਰ ਵੇਤਨਮਾਨ (825-1275) ਵਿਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 1 ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ 2 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 2 ਸੇਵਾ ਵਿਚ (250-750) ਥੱਲੇ ਕਰਕੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਦ ਅਪੀਲ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਕੇਲ (375-925) ਵਿਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 1 ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਘਟਾ ਕੇ ਹੁਕਮ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਦੰਡ ਦਾ ਹੁਕਮ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਵਿਚ ਹੇਠਲੀ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਘਟਾਓ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਰੋਕਣ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਮਾਂ ਜਿਹੜਾ ਮੂਲ ਦੰਡ ਦੇ ਲੱਗਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਬੀਤ ਚੁਕਿਆ ਹੈ ਬਦਲੇ ਗਏ ਹੁਕਮ ਅਧੀਨ ਦੰਡ ਦੇ ਕੇਵਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਗਿਣਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਹਿਸਾਬਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹਦਾਇਤ : ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੇਠਲੀ ਸੇਵਾ, ਗਰੇਡ ਜਾਂ ਪਦ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਹੇਠਾਂ ਕੀਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਜੋਂ ਖਾਲੀ ਹੋਇਆ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਅਜਿਹੇ ਘਟਾਓ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਸਾਲ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤਕ ਨਹੀਂ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਾਲ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸਥਾਈ ਪਦ ਭਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਦ ਦਾ ਮੂਲ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਬਹਾਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਕਿਸੇ ਪਦ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਹੋਵੇ ਜਿਸਤੇ ਉਸਦੇ ਪਹਿਲੇ ਮੂਲ ਪਦ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ।

ਜੇ ਉਥੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਖਾਲੀ ਪਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਇਕ ਵਾਧੂ/ਫਾਲਤੂ ਪਦ ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਉਚਿਤ ਮੰਜੂਰੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਮੂਲ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਹੋਣ ਤੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

4.14 (1) 4.22 ਤੋਂ 4.24 ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਸਮਾਂਬਧ ਪਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਲਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਪਦ ਦੇ ਨਾਲ ਲੱਗੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਛੁੱਟ ਇਕ ਸਮਾਂਬਧ ਪਦ ਦੇ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਉਹ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 11 ਅਧਿਆਇ 15) ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਤੋਂ ਛੋਟੇ ਦਵੇ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਕ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤੇ ਸੰਗਠਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਆਉਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਗਰੇਡ ਤੋਂ ਗਰੇਡ ਤਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਲਾਗੂ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਕ੍ਰਮ ਨੰ 11 ਅਧਿਆਇ 15) ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰੇ ਜਿਸਦੇ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ, ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਕਾਫ਼ਰ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ (ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਪਦਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੱਗੀਆਂ ਹੋਣ) ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਅਜੇ ਤਕ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਹੁੰਦੇ।

(2) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਆਪਣੇ ਵਰਤਮਾਨ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਾਲ ਰੁਝੇ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਬਣਦੀ ਆਪਣੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੇ ਪਦ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸਦੇ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਉਹ ਮਿਤੀ ਤੇ ਘੰਟੇ ਤਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਦੋਂ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੇ ਪਦਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(3) ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਉਲਝਾਉਂਦੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਪਦ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਾਂਗ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉਸੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉੱਤੇ ਹੈ ਛੁੱਟ ਹੋਰ ਸਮਾਂਬਧ ਪਦ ਦੇ ਜਿਸਤੇ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਲੰਬਿਤ ਨਾ ਹੁੰਦਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨਾਲ ਸਮਰੂਪ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਕੇਲ ਉੱਤੇ।

ਨੋਟ :1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਵਰਤੇ ਸ਼ਬਦ 'ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ' ਇਕ ਵਿਆਪਕ ਭਾਵਨਾ ਵਿਚ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਬਣਦੀਆਂ ਆਮ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹੀਆਂ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਪਦਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਪਰ ਇਸਦੀਆਂ ਖੂਬੀਆਂ ਤੇ ਨਜਿਠਣਾ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਵੇਂ ਇਹ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਜਿਠੇ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਾਫੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਢਾਲ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸੀਨੀਅਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਅਨੁਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦਾਂ ਦੇ ਪਦ ਕਾਲ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਿ ਅਣਉਚਿਤ ਖਰਚਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਢੰਗਾਂ ਨਾਲ ਜਨਹਿਤ ਦੇ ਵਿਰੁਧ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਚੁਣੇ ਪਦਾਂ ਨਾਲ ਲੱਗੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿ ਸਾਂਭਣ ਵਿਚ ਉਹ ਅਯੋਗ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਜੇ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਵਿਦਮਾਨ ਹੋਣ। ਇਹ ਨੁਕਤਾ/ਗਲ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਘੋਸ਼ਣਾ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਧਿਆਨਪੂਰਵਕ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 (i) ਸਥਿਤੀ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ 'ਅਗਲਾ ਹੇਠਲਾ ਨਿਯਮ' ਦੇ ਵਜੋਂ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਮਨ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਹਨ :-

- (1) ਆਪਣੀ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਦੇ ਬਾਹਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਗੁਆਉਣ ਨਾਲ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਉਠਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿਹੜੀ ਤਰੱਕੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਹੋਰਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਨਿਯਮਿਤ ਕਤਾਰ ਵਿਚ ਰਹਿੰਦਾ।
- (2) ਉਸ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਜੂਨੀਅਰ ਦੀ ਅਚਾਨਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਕ ਦਾਵੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ।
- (3) ਅਜਿਹੇ ਦਾਵੇ ਦੇ ਸਥਾਪਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਦੇ ਬਾਹਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ।
- (4) ਇਹ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਤੋਂ ਥੱਲੇ ਅਗਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਨਿਪੁਣਤਾ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਕਰਕੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।
- (5) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੀਆਂ ਤਿੰਨ ਰੋਕਾਂ ਦੇ ਇਕ ਜਾਂ ਵਧ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਨਿਯਮਿਤ ਕਤਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਥੱਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਬਹੁਤ ਜੂਨੀਅਰ ਉਹੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਵੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਣਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਲਈ ਉਪਰ ਲੰਘਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (ii) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਸਾਧਾਰਣ ਕਤਾਰ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਾਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਪਦਾਂ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਘਾਟਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਵੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਵਸਥਾ ਆ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਵਿਚ ਮੂਲ ਜਾਂ ਲੰਬੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਘਾਟਾ ਫਸਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਬੰਦੋਬਸਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ ਬਨਿਸਬਤ ਇਸਦੇ ਕਿ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਘਾਟੇ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਪੂਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।
- (iii) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਹਾਲ ਦੀ ਘੜੀ ਪਦ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਣਵਿਵਹਾਰਕ ਹੋਣ ਕਾਰਣ ਵਾਂਝਿਆਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਹੇਠਲੇ ਤਨਖਾਹ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਪੂਰਤੀ/ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ।
- (iv) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਸਮਾਂ ਜਿਸ ਲਈ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਚੇਰੀ ਤਨਖਾਹ ਪਦ ਦਾ ਵੇਤਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਪਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਥੇ ਕਿਤੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਂਝਿਆਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾਵੇ।
- (v) ਸਿਵਾਏ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਅਗਲਾ ਹੇਠਲਾ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਲਈ ਇਕ ਹੇਠਲੇ ਤਨਖਾਹੀ ਪਦ ਤੇ ਬਹਾਲ ਨਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਉਹ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (vi) ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ "ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦ" ਨਿਯਮ ਦੇ ਦੂਜੇ ਉਪਬੰਧ ਵਿਚ ਕਾਡਰ ਬਾਹਰ ਪਦਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਾਡਰ ਉੱਤੇ ਲਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਪਦਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਉਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਵੇਦਕ ਵਲੋਂ ਪੂਰਵ ਉਦਾਹਰਣ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।
- (vii) ਸਾਧਾਰਣ ਲਾਈਨ ਵਿਚ ਪਦਾਂ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਧਾਰਕਾਂ, ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਦਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਅਵਿਵਹਾਰਕ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਘਾਟਾ ਉਠਾਉਣ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਦੂਜੇ ਉਪਬੰਧ ਅਧੀਨ ਵੀ ਨਿਪਟਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਪੂਰਵ ਉਦਾਹਰਣ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- (viii) ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਨ ਹਿਤ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਤੋਂ ਵੰਚਿਤ/ਵਾਂਝਿਆਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਜਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਤਾਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (ii) ਵਿਚ ਦਰਜ ਹਦਾਇਤਾਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

(ix) ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਲਾਭ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਅਧੀਨ ਕੇਵਲ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਤਰਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਦੀਆਂ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿਚ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ, ਅਰੰਭਿਕ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ ਅਤੇ ਬਾਦ ਦੀਆਂ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਜਾਰੀ ਰਖੇ ਜਾਣੇ ਹਨ, ਹਰੇਕ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਤਰਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਹੋਵੇ। ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਲੜੀ ਪ੍ਰਤੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਲਈਏ, 90 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਉਪਰ ਵਧਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਅਵਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਇਕੱਲੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵਧ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਦਾਵੇ ਸਮਰਥਿਤ ਤੇ ਪਸੰਦ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਇਕ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਦੋ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਲੜੀ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦਾਂ ਤੇ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਅਗਲਾ ਹੇਠਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਦ ਉਨਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ੰਕਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹ ਇੱਛਤ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤੇ ਕੇਵਲ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਅਰਥਾਤ ਅਤਿ ਸੀਨੀਅਰ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਨਿਯਮ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਤ ਸ਼ਰਤ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ “ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ” ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਉਸਦੇ ਹੇਠ ਦੱਸੇ ਕਿਸਮਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣ ਕਾਰਣ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਾ ਹੋਵੇ।

(ੳ) ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਇਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਪਦ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਇਕ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪਦ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠ ਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੀ ਬਦੌਲਤ ਇਕ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਪਾਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 6.15 ਅਧੀਨ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੀ ਬਦੌਲਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਧੀਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਵੀ ਪਾਤਰ ਹੈ। ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ ਬਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਪਾਤਰ ਹੈ।

(ਅ) ‘ਸਮਰੂਪ’ ਸਕੇਲ ਨਾਲੋਂ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦਾ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇਕ ਪਦ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੁਆਰਾ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਧੀਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਯੋਗ ਬਣਦਾ ਹੈ।

ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਨਿਯਮਿਤ ਕਤਾਰ ਵਿਚ ਘਟਿਤ ਹੁੰਦੀ ਕੋਈ ਇਕ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ‘ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ’ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਲੜੀ/ਕ੍ਰਮ ਦੇ ਅਗਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਇਕ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ, ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸੁਤੰਤਰ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਨੋਟ : 4 ਸਕੱਤਰੇਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਮਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਉਥੇ ਕੋਈ ਗਰੇਡ ਨਹੀਂ ਹਨ ਉਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਜਿਸ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਬਦ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਵਿਚਲੇ ਉਪਬੰਧ, ਜਿਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਬਦਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਢਕਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਹਨ।

ਨੋਟ : 5 (i) ਇਹ ਨਹੀਂ ਚਾਹਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਦੂਜੇ ਉਪਬੰਧ ਵਿਚ “ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ” ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਵਿਆਖਿਆ ਜਾਂ ਤਾਂ “ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਬਾਹਰ ਕਾਡਰ” ਜਾਂ “ਸਾਧਾਰਣ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ” ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਰੂਪ ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਜਿਹੜੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਦੇਖੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਠਣ।

(ii) ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਰਣ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਗਿਣਨ ਲਈ ਯੋਗ ਬਣਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸਨੇ ਕਾਰਜ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ/ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਨਾ ਸਾਂਭਦਾ ਹੁੰਦਾ।

ਨੋਟ : 6 ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਕ ਪਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਤੇ ਵਧਣ ਅਧੀਨ ਹੈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਹ ਸਮੇਂ 2 ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਪਦ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ।

ਨੋਟ : 7 ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਹੜੀ ਤਨਖਾਹ ਅਗਲੇ ਉੱਤਰਵਰਤੀ ਤੋਂ ਘਟਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਘਟਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਹੈ।

ਨੋਟ : 8 ਨਿਯਮ 4.15 ਪਿੱਛੇ ਇਹ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਦਾ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 4.3 (ੳ) (ii) ਵਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਨੁਸਾਰ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਿਥੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਫਸਦਾ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਸਥਾਈ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰਾ ਵੇਤਨ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਹ ਬਿਨਾ ਸ਼ਕ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਤਕ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਾ ਮਿਲਦੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਇਕ ਅਲੱਗ ਗਲ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 4.14 ਨਾ ਲਾਗੂ ਯੋਗ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯਮ 4.15 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰੋਲ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ ਪਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਫਿਜ਼ੂਲ ਖਰਚੇ ਨੂੰ ਚੈਕ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਰੋਕਣਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 4.17 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 9 ਭਾਵੇਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਬਦਲ ਦੀ ਉਲਝਣ ਹੈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮੁਲਕ ਵਿਚ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਕਾਰਣ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਤਨਖਾਹ ਵਧਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 10 ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਿ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਵਿਚ ਅਧਿਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਜਾਂ ਭਿੰਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਸੇ ਕਾਫ਼ਰ ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਹੋਰ ਪਦ ਤੋਂ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 11 ਇਕ ਚੁਣੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਉਚੇਰੀ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਫਸਦਾ ਛੁੱਟ ਉਸਦੇ ਜਿਥੇ ਅਜਿਹਾ ਇਕ ਪਦ ਨਿਯਮ 4.14 ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਦੀ ਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਢਿਲਾਈ ਵਿਚ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ :

- (i) ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਚੁਣੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।
- (ii) ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 4.3 (ੳ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਚੁਣੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਕਿ :
- (iii) “ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ” ਦਾ ਲਾਭ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਵੀ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇ।

* (iv) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜਾ ਚੋਣਵੇਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ।

- (i) ਸਾਧਾਰਣ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਵਧੇ ਵਧ ਤੇ ਜਾਂ
- (ii) ਸਾਧਾਰਣ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਮਾਂ ਵਾਧੂ ਦੇ ਸਾਲਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਵਧੇ ਵਧ ਤੇ ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਰਥਾਤ :-

(ੳ) ਤਨਖਾਹ ਚੋਣਵੇਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਅਗਲੀ ਸਟੇਜ/ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਸਾਧਾਰਣ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਮਾਂ ਦੇ ਸਾਲਾ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਹੈ।

(ਅ) ਸਾਧਾਰਣ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤੇ ਜਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਸਕੇਲ ਜਮਾਂ ਦੇ ਸਾਲਾ ਤਰੱਕੀ ਤੇ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘਟ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਮਾਂ ਚੋਣਵੇਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ

(ੲ) ਚੋਣਵੇਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਅਗਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਚੋਣਵੇਂ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਬਣੇਗੀ।

4.15(1) 4.14 ਅਤੇ 4.17 ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ 4.15 (1) ਦੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ।

(2) ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਬਦੌਤਰੀ ਉਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਜਿਹੀ ਬਦੌਤਰੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਮੁੜ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਥੇ ਇਹੋ ਜਿਹੀ ਮੁੜ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਉਸਦੇ ਲਾਭ ਹਿਤ ਹੈ।

* ਉਪਬੰਧ (iv) 1.4.84 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 4.14 ਨਿਯਮ ਹੇਠ 6 ਅਤੇ 7 ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।

ਨੋਟ : 2 ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਪੁਨਰ ਨਿਰਧਾਰਣ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਪੁਨਰ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਪਾਰ ਕਰ ਲਈ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਦੇ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਜਿਸਦੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਮੁੜ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਪਿਛਲੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਪਦ ਉੱਤੇ ਪੱਕਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਪੱਕਾ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਪੁਨਰ ਨਿਰਧਾਰਣ ਸੋਧਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਫਲਸਰੂਪ ਵਾਧੂ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਜੋ ਕਰ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹੋਣ ਵਾਪਸ ਵਸੂਲ ਲਈਆਂ ਜਾਣ।

ਨੋਟ : 3 ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 4.9 (ਅ) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪਦ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਜੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਵਿਚ ਬਦੌਲਤ ਦੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨਿਯਮ 4.15 (2) ਅਧੀਨ ਮੁੜ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਇਹ ਸਮਝ ਕੇ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਮਿਤੀ ਉੱਤੇ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਬਦੌਲਤ ਦੀ ਲਾਭ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕੇਵਲ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਮੁੜ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਅਗਲੀ ਤਰੱਕੀ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਇਕ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਨੂੰ ਬਣੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁੜ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਹਿਸਾਬੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਫਿਰ ਵੀ ਜੇਕਰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪਦ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਪਦ ਨਾਲ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧ ਗਵਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕੇਵਲ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਚਾਰਜ ਮੁੜ ਲੈਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੇਵਲ ਅਗਲੀ ਤਰੱਕੀ ਬਣੇਗੀ। ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਇਕ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ ਨਿਯਮ 4.15 (2) ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁੜ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 4 ਜਿਥੇ ਇਕ ਕਾਰਜ ਕਰਦੇ ਪਦ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨਿਯਮ 4.7 ਅਧੀਨ ਉਸ ਵਲੋਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਾਂਭੇ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀਆਂ ਬਣਦੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਰੋਕੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪ ਨਿਯਮ (2) ਵਿਚ ਦਰਜ ਉਪਬੰਧ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਰੱਕੀ ਰੋਕੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਅੰਤਿਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਫਿਰ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਰੋਕਣ ਦੇ ਦੰਡ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਇਹ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਅਧਿਕ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਉਪਬੰਧ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਸਾਂਭੇ ਗਏ ਪਦ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਉਸ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੀ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਅਵਸਥਾ ਤੇ ਰੋਕੀ ਗਈ ਹੈ।

ਨੋਟ : 5 ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜਾ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਵੇਤਨ ਦੀ ਬਦੌਲਤ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਪਰ ਅਗਲੇ ਹੇਠਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਪਰ ਉਸਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪਦ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਵਿਚਾਰਕ ਤੌਰ ਤੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਮੁੜ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਕਾਰਜ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਸਿਵਾਏ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੇ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪਦ/ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਦੇ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ/ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਤੋਂ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ ਅਜਿਹੀ ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਮਿੱਥੀ ਜਾਵੇਗੀ।

4.16 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਜੀ ਦਰ ਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਦਰ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਕਿਸੇ ਦਰ ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਦਰ/ਰੇਟ ਇਕ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਬਣਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੀ ਨਿਮਨਤਮ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਉਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਮੰਜੂਰ ਸ਼ੁਦਾ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਇਹ ਨਿਯਮ ਕੇਵਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਰੰਭਿਕ ਦਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਨਿੱਜੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮਾਂਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉੱਤੇ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਸਮਾਂਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲੈਣ ਤੋਂ ਨਾ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ।

4.17 ਬੋਰਡ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਨੀ ਗਈ ਨਾਲੋਂ ਇਕ ਘਟ ਰਕਮ ਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੇਵਲ ਵਰਤਮਾਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਚਰਜ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਦ ਦੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਕ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉੱਤੇ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰੰਤੂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦੇ ਘਟ ਤੋਂ ਘਟ ਦੇ ਥਲੇ ਆਪਣਾ ਵੇਤਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਵਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 4.3 ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮ 4.9 ਦੇ ਅਰਥ ਤੋਂ ਇਸ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਨਹੀਂ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ। ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ 4.3 (ਅ) ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਵਾਏ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਆਮ ਸਮੇਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਉਹ ਅਗਲੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਲਵੇ। ਇਹ ਲੋੜੀਂਦਾ ਆਮ ਸਮਾਂ ਉਸਦੇ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵਰਤੋਂ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਛੁੱਟ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਉੱਤੇ।

4.18 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਦੇਣ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਨਿਯਮ 2.19 (ਅ) ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਅਧਿਆਇ 11 ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਮੱਦ 1 (ii) ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਨਿੱਜੀ/ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤਨਖਾਹ

4.19 ਛੁੱਟ ਉਸਦੇ ਜਦੋਂ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਹੋਰਵੇਂ ਹੁਕਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਕਮ ਤਕ ਘਟ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਿ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਧਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਵੀ ਉਸਦੀ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਇਕ ਰਕਮ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ

4.20 ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਹੁੰਦੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਘਟੇ ਘੱਟ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੋ ਪਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਨਾਲ ਅੰਜਾਮ ਦੇਣ ਦੇ ਸਮਰਥ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 12 ਅਧਿਆਇ 15)।

4.21 ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਸ਼ਾਇਦ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਭਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਤਾਂ ਇਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 12 ਅਧਿਆਇ 15) ਇਹ ਧਿਆਨ ਰਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ :-

(ੳ) ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ

(ਅ) ਇਕ ਉੱਚ ਪਦ ਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਰਤਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਪਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ।

ਨੋਟ : 1 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਉਸ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਿਰਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਕਰਤਵਾਂ/ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਹਥ ਵਿਚ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 4.20 ਅਤੇ 4.22 ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 2 (1) ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਦੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਰਥਾਤ ਸਾਧਾਰਣ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਸਿਰਜੇ ਗਏ ਪਦ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਪਦ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਹਨ। ਕੇਵਲ ਅੰਤਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਵੇਂ ਪਦ ਅਸਥਾਈ ਹਨ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਸਾਧਾਰਣ ਕੰਮ ਨਾਲ ਅਣਸਬੰਧਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਲਈ

ਸਿਰਜੇ ਗਏ ਇਕਲੇ ਦੁਕਲੇ ਪਦ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ। ਪਿਛਲੇ ਪਦ ਦੀ ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਇਕ ਪਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਠੋਸ ਜ਼ਬਾਨੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਅੰਤਰ ਕਠਿਨ ਹੈ। ਪਰ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਅੰਤਰ/ਭੇਦ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਥੋੜੀ ਹੀ ਕਠਿਨਾਈ ਹੋਵੇਗੀ। ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਪਦ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਾਡਰ ਦਾ ਅਸਥਾਈ ਵਾਧਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੋਵੇ, ਜਦ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਅਣਵੰਡੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਕੱਲੇ ਦੁਕਲੇ ਕਾਡਰ ਬਾਹਰ ਪਦ ਵਜੋਂ ਸਮਝੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

(2) ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਇਸ ਮਾਪਦੰਡ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਾਡਰ ਨਾਲ ਅਸਥਾਈ ਜੋੜ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਸਿਰਜਿਆ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਦੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਆਪਣੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤਨਖਾਹਾਂ ਕਢਵਾਉਣਗੇ। ਜੇ ਰੁੱਝੇ ਪਦਾਂ ਨੇ ਮੂਲ ਕਾਡਰ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਕੇਵਲ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਹੀ ਹੋਵੇ।

(3) ਕੇਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇੱਕਾ ਦੁੱਕਾ ਪਦਾਂ ਲਈ ਇਹ ਕਦੇ ਕਦਾਈਂ ਤਨਖਾਹ ਦੀਆਂ ਇਕੱਠੀਆਂ ਦਰਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨੀਆਂ ਇੱਛਤ ਹੋਵੇ ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਪਦ ਇਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਲੋਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਧਾਰਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਪਦ ਸਿਰਜਣਾ ਵਧੇਰੇ ਚੰਗਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਪ੍ਰੋਕਤ 2 ਪੈਰਾ ਵਿਚ ਦਰਜ ਪ੍ਰੇਖਣ ਸਾਧਾਰਣ ਸਮਾਂ ਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ ਤੋਂ ਉਪਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਉਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਨੰ: 946 ਰਜਿ. 246 ਵੀ.ਓ.ਪੀ. 8 ਮਿਤੀ 25-02-2008

ਗਸ਼ਤੀ ਪੱਤਰ ਨੰ: 2/2008 ਅਨੁਸਾਰ ਸੋਧ :-

4.22 “ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ 13 ਅਧਿਆਇ 15) ਇਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਇਕ ਸਮੇਂ ਤੇ ਦੋ ਜਾਂ ਅਧਿਕ ਸੁਤੰਤਰ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਚਤਮ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਏਗਾ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਪਦਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਉਸਦੀ ਇਕਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਹਾਂ ਪਦਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰੇ।

ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦਾ ਮੇਲ/ਸੰਜੋਗ

4.22 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 13 ਅਧਿਆਇ 15) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਇਕ ਸਮੇਂ ਤੇ ਦੋ ਜਾਂ ਅਧਿਕ ਸੁਤੰਤਰ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ :-

(ੳ) ਉਚੇਰੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਉਸਦੀ ਇਕੱਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਦੇ ਕਾਰਣ ਕਢਵਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(ਅ) ਹਰੇਕ ਦੂਜੇ ਪਦ ਲਈ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਵਾਜਬ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਪਦ ਦੀ ਪੂਰਵਅਨੁਮਾਨਤ ਦੇ 20% ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਵਧਦੀ ਨਾ ਹੋਵੇ (ਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਛੱਡ) ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 14 ਅਧਿਆਇ 15) ਅਤੇ

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 4.22 (ਅ) ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਨਿਯਮ 2.45 (i) ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਹੈ।

(ੲ) ਜੇ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤੇ ਇਕ ਜਾਂ ਅਧਿਕ ਪਦਾਂ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਨਾਲ ਲਗਿਆ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤਾ ਲਏਗਾ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਉਚਤਮ ਹਨ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 14 ਅਧਿਆਇ 15)।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ‘ਯੋਗ/ਵਾਜਬ’ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਪਦ ਦੀ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 20% ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਸਮਝੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 2.49 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਈ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਵਾਧੂ ਪਦ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ 4.3 ਅਧੀਨ ਵਾਧੂ ਪਦ ਦੇ ਸਮਾਂਬਧ ਵੇਤਨਮਾਨ

ਵਿਚ ਅਰੰਭਿਕ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਲਏਗਾ ਜੇ ਉਹ ਰਸਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਤਨਖਾਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਸਦੇ ਮੂਲ ਪਦ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘਟ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 4.3 ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੇਠਲੇ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਇਕ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇ।

4.23 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਪਦ ਤੋਂ ਫਾਰਿਗ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਇਕ ਪਦ ਦੀਆਂ ਵਰਤਮਾਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਪਦ ਦੀ ਪੂਰਣ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 4.17 ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਦ ਦੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 4.1 (2) ਨਿਮਨ ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।

4.24 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਪਦ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਹੋਰ ਪਦ ਦਾ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰੀਤੀਫਲ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਅਧਿਆਇ 15 ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 15) ਤਨਖਾਹ ਦੇ 10% ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਹਾਨਰੇਰਿਅਮ/ਮਾਨਦੇਅ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਨੰ: 946 ਰਜਿ. 246 ਯੂ.ਓ.ਪੀ. ਮਿਤੀ 27-02-2008

ਗਸ਼ਤੀ ਪੱਤਰ ਨੰ: 2/2008 ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਮਨ ਸੋਧ :

4.24 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਪਦ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਹੋਰ ਪਦ ਦਾ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰੀਤੀਫਲ/ਮੁਆਵਜੇ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਬੋਨਸ

4.25 ਇਹ ਬੋਨਸ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਜਾਰੀ ਹੋਈਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਅਧਿਆਇ - 5 ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਵਾਧੇ

1. ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਭੱਤੇ ਆਮ/ਸਾਧਾਰਣ

5.1 ਨਿਯਮ 5.2, 5.3, 5.4 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਇਕ ਸਮੱਗਰ ਤੌਰ ਤੇ ਲਾਭ ਦਾ ਸਾਧਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂ ਇਕ ਆਮ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਇਕ ਭੱਤਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਤੁਰਤ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 4.22 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਉਸ ਪਦ ਦੀਆਂ ਅਸਲੀ ਤੌਰ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਪੂਰੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਕਢਵਾਏਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਲੋਂ ਸਮੱਗਰ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਭਾਗ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਛੁੱਟ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਵਜੋਂ ਇਕ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗਿਆ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾਣਾ ਬੰਦ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪਦ ਖਾਲੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ (ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.16 ਰਾਹੀਂ ਇਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਵੀ ਹੈ) ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪੁਸਤਕ III ਵਿਚ ਨਿਯਮਾਂ ਵਲੋਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

5.2 ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ :

(ੳ) 'ਛੁੱਟੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹਰ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀ ਲਈ ਗਈ ਕੁਲ ਛੁੱਟੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ, ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਅੰਤ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹਕ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹੇਗਾ :-

(i) ਜਦੋਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਮੂਲ ਛੁੱਟੀ ਬਾਦ ਵਿਚ ਵਧਾਈ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਜੇ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਰੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਜੋੜ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇ।

(ii) ਜਦੋਂ ਮੂਲ ਜਾਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (i) ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਬਾਦ ਵਿਚ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਮੂਲ ਜਾਂ ਵਧਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਕੁਲ ਸਮਾਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪਹਿਲੇ ਬਾਦ ਦੇ ਵਾਧੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਸਮੇਂ ਵਿਚ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਣ ਦਾ ਕਾਰਣ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ।

(ਅ) 'ਅਸਥਾਈ ਬਦਲੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਦੂਜੇ ਸਥਾਨ ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵਿਅਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਭਾਗ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਸ ਵਿਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਹਦ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹਕ, ਜੇ ਅਸਥਾਈ ਡਿਊਟੀ ਬਾਦ ਵਿਚ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹਕ ਵਾਧੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਹੋਰਵੇਂ ਤੁਰਤ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਦੀਰਘ ਅਵਕਾਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਦੀਰਘ ਅਵਕਾਸ਼ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਇਕ ਦੌਰ ਵਜੋਂ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 'ਛੁੱਟੀ' ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਵਿਚ 'ਆਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ' ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।

ਮਕਾਨ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਮੋਟਰ ਕਾਰ ਜਾਂ ਮੋਟਰ ਸਾਈਕਲ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ

5.3 ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਜੀਵਨ ਨਿਰਬਾਹ ਦੀ ਮਹਿੰਗਾਈ ਕਾਰਣ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਇਕ ਭੱਤਾ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਉਸੇ ਦਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਿਸ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (ii) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ ;

(ਉ ਉ) 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ ਪਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ :-

- (i) ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਟੀ.ਬੀ., ਕੈਂਸਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਬੀਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 8.8, 8.12 ਜਾਂ 8.13 ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਫਾਰਮ ਵਿਚ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਕਿ ਕੀ ਟੀ.ਬੀ., ਕੈਂਸਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਬੀਮਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਸਲਾਹ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ
- (ii) ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜਾਂ ਉਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰ ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਉਸ ਸਥਾਨ ਤੇ ਰਹੇ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜਿਸ ਸਥਾਨ ਲਈ ਉਸਨੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਥਾਨ ਤੇ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜਿਥੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਭਾਵੇਂ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ ਤੇ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੱਤੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਭੱਤਾ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਨਹੀਂ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਸਮਰਥਤਾ ਕਾਰਣ ਤਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਪਸੂਲੀ ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ।

(ਅ) ਅਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਦੌਰਾਨ ਜੇ :-

- (i) ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਸਥਾਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਉਸ ਸਥਾਨ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਸਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।
- (ii) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸੇ ਪਰਕਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ
- (iii) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਪਰਿਵਾਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਭੱਤਾ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 5.3 ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਮਨਸਾ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 5.2 (ਉ) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮਿਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਹਕ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੇ ਕੰਢੇ ਤੇ ਬੈਠੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਛੁੱਟੀ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਥੇ ਕਿਤੇ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਜਾਂ ਘੱਟ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਨਾਲ ਨਿਯਮ ਤੋਂ ਭੱਜਣ ਦੀ ਸਪਸ਼ਟ ਮਨਸਾ ਹੈ, ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਹੀ ਵਾਪਸ ਆਉਣਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣਾ “ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ” ਤੋਂ ਸਿਵਾਏ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ

5.4 ਨਿਯਮ 5.3 ਦੀਆਂ (ਉ) ਜਾਂ (ਅ) (i) ਅਤੇ (ii) ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਘਰ ਲਈ ਖਰਚੇ ਦੀ ਉਸਦੀ ਪੂਰਵ ਦਰ ਬਣੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਘਰ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਜੋ ਉਸਦੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗਿਆ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਕਢਵਾ ਸਕਦਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਜਿਸਨੂੰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 16 ਅਧਿਆਇ 15) ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਥਾਂ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ, ਨਾ ਕਿ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਲਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਸਥਾਨ ਤੇ ਘਰ ਰਖਣ ਦਾ ਦਾਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਏ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ, ਇਸਦੇ ਲਈ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਅੱਗੇ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ।

ਨੋਟ : 2 ਬਦਲੀ ਹੋਣ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਪਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਵੇਂ ਸਟੇਸ਼ਨ ਉਤੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਵਲੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਸਥਾਨ ਉਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਘਰ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਹੋਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤ

5.5 ਨਿਯਮ 5.3 ਅਤੇ 5.4 ਵਿਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਈ ਇਕ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਦੌਰਾਨ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ :-

- (ੳ) ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਿ ਭੱਤਾ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹੀ ਭੱਤਾ ਲੈਂਦਾ ਦੂਜਾ ਪਦ। ਅਤੇ
- (ਅ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬਣਿਆ ਰਿਹਾ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਭੱਤੇ ਦਾ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਖਰਚੇ ਦੇ ਵੱਡੇ ਭਾਗ ਦੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਭੱਤਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਨੋਟ : 1 ਨਿਯਮ 5.3 ਹੇਠ ਨੋਟ 1 ਦੇਖੋ

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਨਿਯਮ ਦੇ ਲਾਭ ਨੂੰ ਮਾਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਸਬੰਧਤ ਖਰਚੇ ਦਾ ਦਾਵਾ ਇਕ ਵੇਰਵੇ ਸਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ। ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਫਿਰ ਨਿਯਮ 5.1 ਅਤੇ 5.2 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰਖਦੇ ਹੋਏ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ ਕਿ ਕਿੰਨਾ ਭੱਤਾ ਕਢਵਾਇਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦੀ ਇਕ ਕਾਪੀ/ਨਕਲ ਸਹਿਤ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਦੱਸੇ। ਖਰਚੇ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦੀ ਨਕਲ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਗੁਪਤ ਲਿਫਾਫੇ ਵਿਚ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ ਇੱਛੁਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਫਿਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਅਜਿਹਾਂ ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰੇ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਮ੍ਰਿਤਸਰ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸਥਾਨਕ ਭੱਤੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਹਾੜੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਕਢਵਾਉਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਹ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹ ਜਾਂ ਉਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰ ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਬੰਧਤ ਪਹਾੜੀ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਰਹੇ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਭੱਤੇ ਦਾ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤ

5.6 ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਵਿਚ ਜੀਵਨ ਨਿਰਬਾਹ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਹਿੰਗਾਈ ਦੇ ਕਾਰਣ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਲਿਆ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭੱਤਾ ਲੈਂਦੇ ਦੂਜੇ ਪਦ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਕਾਰਣ ਲਿਆ ਤਾਂ ਉਹ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਤੇ (ਅ) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਦੋਹਾਂ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਰੇਟ/ਦਰ ਵਿਚ ਫਰਕ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕੇਵਲ ਹੇਠਲਾ ਰੇਟ ਹੀ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

II ਬੋਰਡ ਦੇ ਘਰਾਂ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ

ਸਾਧਾਰਣ/ਆਮ

5.7 ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਬਣਾਈ ਜਾਂ ਪੱਟੇ ਤੇ ਦਿੱਤੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਇਮਾਰਤਾਂ ਦਾ ਘਰਾਂ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਨੂੰ ਸਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਨਿਮਨ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਉਥੋਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਭਾਗ ਜਿਹੜੇ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਯੋਗ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਨੋਟ : ਜਦੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਦਫਤਰੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਕੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਵਿਪਰੀਤ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਘਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਕਿਰਾਇਆ ਪੂਰਨ ਭਾਗ 4 ਦੇ ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

5.8 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੁਝ ਵੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਘਰਾਂ ਦੇ ਕਬਜ਼ੇ ਲਈ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਜਾਂ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਖਰਚੇ ਲੈਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਰਕਮ ਹਾਲ ਦੀ ਘੜੀ ਲਈ ਚਲਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਭਵਨਾਂ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਕੀਮਤ ਅਤੇ ਕਿਰਾਇਆਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਣ

(i) ਇਕ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਕੀਮਤ

5.9 ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਘਰ ਦੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਵਿਚ ਸਫਾਈ ਦੇ ਸਾਮਾਨ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਲਗਾਉਣ ਤੇ ਫਿਟਿੰਗ ਦੀ ਲਾਗਤ ਜਾਂ ਕੀਮਤ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਪਰੰਤੂ ਥਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਜਾਂ ਮੁੱਲ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਇਸਦੀ ਤਿਆਰੀ ਉਤੇ ਖਰਚੇ ਸਮੇਤ) ਅਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ :-

(ੳ) ਭੂਮੀ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘਰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਭੂਮੀ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਜਾਂ ਬਣਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੀਤਾ ਕੋਈ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚਾ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਇਸਦਾ ਪਤਾ ਨਾ ਹੋਵੇ,

(ਅ) ਘਰ ਦੀ ਵਰਤਮਾਨ ਕੀਮਤ ਹੋਵੇਗੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਥੇ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਅਜਿਹੀ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਥਾਂ ਦੀ ਕੀਮਤ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਤਿਆਰੀ ਦੀ ਲਾਗਤ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸੈਨਿਟਰੀ/ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਖਰਚੇ ਬਾਹਰ ਰੱਖੇ ਜਾਣ। ਜੇ ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਾਮਾਨ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਲਾਗਤ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਾਮਾਨ ਲਗਵਾਈ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯਮ 5.14 (ਸ) ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਦਰਾਂ ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਦੇਖੋ ਪੈਰਾ 3.27 ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਕੋਡ/ਨਿਯਮ, ਦੂਜਾ ਸੰਸਕਰਣ।

5.10 ਨਿਯਮ 5.9 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ

(i) ਕੰਮਾਂ ਤੇ ਕੀਤਾ ਖਰਚਾ ਜਿਵੇਂ

(ੳ) ਥਾਵਾਂ ਦਾ ਚੁੱਕਣਾ, ਪੱਧਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ

(ਅ) ਪੁਸ਼ਤਾਬੰਦੀ ਦਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਧਾਰਣ ਕੰਪਾਂ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਇਕ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ੲ) ਬਰਸਾਤੀ ਪਾਣੀ ਨਾਲੀਆਂ ਅਤੇ

(ਸ) ਹਦਬੰਦੀ ਖੰਭੇ ਇਕ ਥਾਂ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਤੇ ਖਰਚੇ ਵਜੋਂ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ

(ਹ) ਕੰਮਾਂ ਤੇ ਕੀਤਾ ਖਰਚਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ

(ੳ) ਵਿਹੜੇ ਦੀਆਂ ਦੀਵਾਰਾਂ, ਕੰਡੇ ਵਾਲੀ ਵਾੜ ਅਤੇ ਫਾਟਕ ;

(ਅ) ਪਹੁੰਚ ਸੜਕਾਂ, ਪੁਲੀਆਂ ਅਤੇ ਅਹਾਤੇ ਵਿਚਲੇ ਰਸਤੇ ;

(ੲ) ਢੋ-ਢੁਆਈ ਦਾ ਖਰਚਾ, ਸਿੰਜਾਈ ਚੈਨਲ ਅਤੇ ਖੂਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

5.11 ਜਦੋਂ ਇਕ ਘਰ ਦੀ ਅਤੇ ਥਾਂ ਦੀ, ਜਿਸ ਤੇ ਇਹ ਘਰ ਖੜਾ ਹੈ, ਵਰਤਮਾਨ ਕੀਮਤ ਮੁੱਲ ਅਗਿਆਤ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 5.9 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਅਨੁਸਾਰ ਘਰ ਦਾ ਅਤੇ ਥਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਉਸ ਮੰਡਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਲਗ ਤੋਂ ਅਨੁਮਾਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਜੇ ਇਕ ਦੀ ਵੀ ਅਨੁਮਾਨਤ ਕੀਮਤ 25000 ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਨੁਮਾਨ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਵਰਤਮਾਨ ਮੁੱਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗਾ। ਜੇ ਮੰਡਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਥਾਂ ਜਾਂ ਘਰ ਕਿਸੇ ਇਕ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ 25000/- ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਇਸਨੂੰ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦੇਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਘਰ ਦਾ ਅਤੇ ਥਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗਾ। ਦੋਵੇਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਿਵਲ ਵਰਕ ਮੰਡਲ/ਭੂਮੀ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਪੜੋਸ ਵਿਚ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭਵਨ ਦੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਮੁਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਭਵਨ ਦੀ ਕੀਮਤ ਅਤੇ ਭੋਇੰ ਦੀ ਕੀਮਤ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਗਾ ਕੇ ਭੇਜੇਗਾ।

5.12 ਬੋਰਡ ਕੁਝ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ, ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਇਕ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਦੇ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਭਾਗ ਨੂੰ ਵੱਟੇ ਖਾਤੇ ਪਾ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

(1) ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਲੋਂ ਘਰ ਦਾ ਇਕ ਭਾਗ ਕੰਮ ਦੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਗੈਰ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਕਾਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੁਆਗਤ ਲਈ ਵਖਰਿਆਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਜਾਂ

(2) ਜਦੋਂ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਨਿਵਾਸ ਸਥਾਨ ਦੀ ਉਚਿਤ ਕੀਮਤ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਵਧ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 5.28 ਵੀ ਦੇਖੋ।

5.13 ਸੈਨਿਟਰੀ/ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਾਮਾਨ ਲਗਾਉਣ ਤੇ ਫਿਟਿੰਗ (ਨਿਯਮ 5.9 ਅਨੁਸਾਰ) ਦੀ ਲਾਗਤ ਜਾਂ ਮੁੱਲ ਨਿਰਧਾਰਣ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਨਿਮਨ ਲਗਾਉਣ ਤੇ ਫਿਟਿੰਗ ਸ਼ਾਮਲ ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ :-

ਬਿਜਲੀ ਸਪਲਾਈ।

- (1) ਸਿਰੇ ਤੋਂ ਸਪਲਾਈ ਲਾਈਨ ਸਮੇਤ ਤਾਰਾਂ ਲਗਾਉਣੀਆਂ ਅਤੇ ਸਾਰਾ ਸਬੰਧਤ ਸਾਮਾਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫਿਊਜ਼ ਬਕਸੇ ਅਤੇ ਸਵਿਚ।
- (2) ਸਥਿਰ ਲੈਂਪ (ਬਰੈਕਟ ਤੇ ਲਟਕਦੇ) ਸਮੇਤ ਸ਼ੇਡਾਂ, ਹੋਲਡਰਾਂ ਸਮੇਤ ਪਰ ਸ਼ੇਡਾਂ ਅਤੇ ਬਲਬਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।
- (3) ਟੇਬਲ ਲੈਂਪਾਂ ਦੇ ਕੰਧਾਂ ਦੇ ਪਲਗ, ਟੇਬਲ ਫੈਨ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਤੇ ਪਾਣੀ ਹੀਟਰ।
- (4) ਪੱਖੇ ਦੇ ਪੁਆਇੰਟ (ਛਤ ਦੇ ਪੱਖੇ ਤੇ ਰੈਗੂਲੇਟਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ)।
- (5) ਰੋਸ਼ਨੀ ਅਵਰੋਧਕ/ਲਾਈਟਿੰਗ ਇੰਟਰਸੈਪਟਰ।
- (6) ਮੀਟਰ ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ/ਸੈਨਿਟਰੀ ਤੇ ਜਲ ਸਪਲਾਈ

- (1) ਪਾਈਪ, ਸਮੇਤ ਸਿਰੇ/ਮੇਨ ਤੋਂ ਸਰਵਿਸ ਪਾਈਪ।
- (2) ਗਰਮ ਪਾਣੀ ਦੇਣ ਲਈ ਸਾਮਾਨ।
- (3) ਟੈਂਕੀ ਨਲ ਟੂਟੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਾਮਾਨ।
- (4) ਇਸ਼ਨਾਨ, ਬੇਸਿਨ ਅਤੇ ਟੱਟੀ ਘਰ ਫਿਟਿੰਗ।
- (5) ਮੀਟਰ, ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਖਰਚੇ ਤੇ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।
- (6) ਨਾਲੀਆਂ ਸਮੇਤ ਸੀਵਰ ਨਾਲ ਮੁੱਖ ਕਨੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਤੇ ਸੀਵੇਜ਼ ਤੇ ਘਰ ਦੀ ਗੰਦੀ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਸਾਰੇ ਜੁੜਵੇਂ ਸਾਮਾਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਾਲੀਆਂ, ਬਸਤੇ, ਟ੍ਰੈਪ ਅਤੇ ਨਿਕਾਸ/ਵੈਂਟ ਪਾਈਪ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਸਤੂਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਕ ਘਰ ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਟੇਬਲ ਲੈਂਪ, ਟੇਬਲ ਪੱਖੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਬਿਜਲੀ ਸਾਮਾਨ ਉਪ੍ਰੋਕਤ “ਬਿਜਲੀ ਸਪਲਾਈ” ਅਧੀਨ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਪਲਾਈ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੀਮਤ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੁਰੰਮਤ ਯੋਗ ਹੋਣ ਉਤੇ ਬਦਲੇ ਨਹੀਂ ਜਾਣ, ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਘਟਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(ii) ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ

5.14 ਇਕ ਘਰ ਦਾ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ :-

(ੳ) ਪੱਟੇ ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਘਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਪੱਟੇਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਰਕਮ ਹੋਵੇਗੀ ਨਾਲ ਹੀ ਪੱਟੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸੰਭਾਵੀ ਲਾਗਤ ਦੇ ਖਰਚੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਭੱਤਾ ਵੀ :

- (i) ਘਰ ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਦੋਹਾਂ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਖਰਚੇ ਤੇ ਕੀਤੇ ਕਿਸੇ ਵਾਧੂ ਕੰਮ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਸਹਿਤ ਲਈ।
- (ii) ਵਾਧਿਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਾਓ ਤੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਚਾਰਜ ਹੋਣਾ ਹੈ।
- (iii) ਉਪ੍ਰੋਕਤ (ii) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਤੇ ਵਿਆਜ ਲਈ ਅਤੇ
- (iv) ਘਰ ਜਾਂ ਸੰਪਤੀ ਕਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦਰਾਂ ਜਾਂ ਕਰ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਣ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਪਰੰਪਰਾ ਅਧੀਨ ਇਕ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ (ਪਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਯੋਗ ਨਹੀਂ, ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ)।

ਵਾਧਿਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਾਓ ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚਾ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੱਤੇ ਬੋਰਡ ਉਤੇ ਇਕ ਭਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਚ ਵਿਆਜ ਅਤੇ ਮੰਦੀਕਰਣ ਜਿਵੇਂ ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਕੋਡ (ਦੂਜੇ ਸੰਸਕਰਣ) ਦੇ ਪੈਰਾ 3.24 (3) ਵਿਚ ਦਰਜ ਹੈ।

(ਅ) ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਮਾਲਕੀ ਘਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਉਤੇ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਵੀ ਹੋਵੇਗਾ।

- (i) ਵਿਆਜ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਦਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਅਜਿਹੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਦੀ ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਘਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਘਰ ਜਾਂ ਸੰਪਤੀ ਕਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਰਾਂ ਲਈ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਬੋਰਡ

ਵਲੋਂ ਤੇ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਸਾਧਾਰਣ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ ਦੋਹਾਂ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਵਾਧਾ ਨਿਯਮ 5.18 ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ

- (ii) ਅਜਿਹੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਦਾ 7½ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪ੍ਰਤੀ ਵਰ੍ਹਾ, ਜੋ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ। ਘਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 7½ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਨਿਯਮ 5.9 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਹਿਸਾਬੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- (ੲ) ਉਪ੍ਰੋਕਤ (ੳ) ਅਤੇ (ਅ) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਵਿਅਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਇਕ ਕਲੰਡਰ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਅਤੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਹਿਸਾਬੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਲਾਨਾ ਕਿਰਾਏ ਦੇ 1/12 ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉਤੇ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਘਰਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧੇਰਾ ਸਮਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧੇਰਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਿਥੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਥੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਉਸ ਨਿਸ਼ਬਤ ਨਾਲੋਂ ਸਾਲਾਨਾ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਵੱਡੀ ਨਿਸ਼ਬਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਨਿਮਨ 5.33 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਬਜ਼ੇ ਦੀ ਵੱਡੀ ਨਿਸ਼ਬਤ ਇਕ ਸਾਲ ਤਕ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।
- (ਸ) ਜਦੋਂ ਸੈਨਿਟਰੀ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 5.13 ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਦੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਮੁਲ ਉਤੇ ਨਿਮਨ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿਚ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

	ਵਿਆਜ	ਸੰਭਾਲ	ਮੁੱਲ ਵਿਚ ਕਮੀ
1	2	3	4
ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ } ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ } ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ }	ਨਿਯਮ 5.16 ਅਨੁਸਾਰ -ਉਹੀ-	6½ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ (ਸਾਧਾਰਣ 5% ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ 1½ 4 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ	----- 5 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਨੋਟ :1 ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਕਰ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਪਰੰਪਰਾ ਨਾਲ ਕਾਬਜ਼ ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਕਿਰਾਇਆ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਾਬਜ਼ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਹੋਣਗੇ।

ਨੋਟ :2 ਉਪ੍ਰੋਕਤ (ੳ) ਅਤੇ (ਅ) ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਦੋਹਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਲਈ ਜੋੜ ਸਥਾਪਨਾ, ਔਜਾਰ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਖਰਚਿਆਂ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਫਿਰ ਵੀ ਨਿਯਮ 5.9 ਹੇਠਲੇ ਨੋਟ (1) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਵਿਭਾਗੀ ਖਰਚੇ ਲਗਾਏ ਜਾਣਗੇ।

5.15 (ੳ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਘਰ ਦਾ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਮਿਥਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਘਰ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਵਧਾਏ ਬਿਨਾ ਮਾਮੂਲੀ ਵਾਧੇ ਤੇ ਬਦਲਾਓ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ :-

- (i) ਅਜਿਹੇ ਵਾਧਿਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਾਵਾਂ ਦੀ ਕੁਲ ਲਾਗਤ ਉਸ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਦੇ 5 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਜਿਸ ਉਤੇ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਪਿੱਛੇ ਹਿਸਾਬਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
- (ii) ਅਜਿਹੇ ਵਾਧੇ ਤੇ ਬਦਲਾਓ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ ਹਿਸਾਬ ਤੋਂ ਬਾਦ 5 ਸਾਲਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।
- (ਅ) ਜਦੋਂ ਵਾਧਿਆਂ ਜਾਂ ਬਦਲਾਓ ਦੇ ਕਾਰਣ ਇਕ ਘਰ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਉਸ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਨਾਲੋਂ 5 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਅਧਿਕ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਉਤੇ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਪਿੱਛੇ ਹਿਸਾਬਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਅਗਲੀ ਆਉਣ ਵਾਲੀ ਪਹਿਲੀ ਅਪ੍ਰੈਲ ਤੋਂ ਮੁੜ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਿਸ ਤੋਂ ਇਕ ਨਵਾਂ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਜਿੰਮੇ ਵਾਰ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਰੇ।
- (ੲ) ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਇਕ ਘਰ ਦਾ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਪਿਛਲੇ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਮੁੜ ਹਿਸਾਬਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮੁੜ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਅਗਲੀ ਪਹਿਲੀ ਅਪ੍ਰੈਲ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਦੂਜੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਿਵੇਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਦਾਇਤ ਕਰੇ।
- (ਸ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਘਰ ਦੇ ਇਕ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਦਾ ਭਾਗ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤਹਿਤ ਮਿਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਰਾਇਆ ਤੁਰਤ ਮੁੜ ਹਿਸਾਬਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 1 ਕਿਰਾਏ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਦਾ ਸਬੰਧਤ ਨੋਟਿਸ ਕਿਰਾਏ ਦਾਰ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਦੇਣਾ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਸ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣ ਤੇ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਹ ਬਣਦੀ ਹੈ, ਨਾਲੋਂ ਬਾਦ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੁੰਦੀ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਬਚੋਤਰੀ ਲਈ ਕਾਰਣ ਨਹੀਂ ਬਣੇਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਇਕ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਭਵਨ ਦੇ ਮੂਲ ਵਾਧਿਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਸੋਧੇ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਆਉਣ ਤਕ ਇਸਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਥੋੜੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਵਾਧਿਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅਗਿਆਤ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਮਾਨਤ ਖਰਚੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਰਾਇਆ ਵਸੂਲਣ ਦੀ ਇਕ ਯੋਗ ਗੁਜਾਇੰਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਤੋਂ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਮੁੜ ਵਸੂਲੀ ਉਸ ਦਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਥੋੜੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਸੋਧੇ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਧਿਕ ਵਿਚ ਵਸੂਲੀ ਗਈ ਰਕਮ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

5.16 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

5.17 ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਦਾ ਔਸਤਨ ਸਾਲਾਨਾ ਖਰਚ ਨਿਮਨ ਸਪਸ਼ਟ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇ ਭਾਗਾਂ - ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਤੇ ਸਾਧਾਰਣ ਖਰਚੇ ਦਾ ਹੋਵੇਗਾ :-

(i) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖਰਚੇ ਉਹ ਹੋਣਗੇ ਜਿਹੜੇ ਛੱਡ ਦੇ ਫਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਵੀਕਰਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਤੇ ਜਾਂ ਲੰਬੇ ਅੰਤਰਾਲ ਤੋਂ ਹੋ ਰਹੇ ਪ੍ਰਤੀਸਥਾਪਨ ਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣ। ਅਜਿਹੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਹਰੇਕ ਭਵਨ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਵਿਭਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਭਵਨਾਂ ਲਈ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾਵਾਂ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 5.18 ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਅੱਗ, ਹੜ੍ਹ, ਭੁਚਾਲ, ਅਸਾਧਾਰਣ ਤੂਫਾਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਤਬਾਹੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਪੂੰਜੀ ਵਿਚ ਅਲਗ ਤੋਂ ਦਿਖਾਈ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮਾਲ ਲੇਖੇ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਮਾਲ ਖਰਚਿਆਂ ਅਧੀਨ ਦਿਖਾਏ ਜਾਣ ਅਤੇ ਕੁਲ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਦੁਹਰਾਈ ਲਈ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਲਏ ਜਾਣ।

(ii) ਸਾਧਾਰਣ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿਚ ਸਾਧਾਰਣ ਸਾਲਾਨਾ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਉਸ ਖਰਚੇ ਦੇ ਨਿਸ਼ਬਤਨ ਭਾਗ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕੱਠੇ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਪ੍ਰਤੋਕ ਚੌਥੇ ਸਾਲ ਜਾਂ ਹੋਰ ਥੋੜੇ ਅੰਤਰਾਲ ਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਖਰਚਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਬਣਾਏ ਜਾਂ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤੇ ਭਵਨਾਂ ਲਈ ਮੰਡਲ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਨਿਯਮ 5.18 ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅੰਦਰ ਅਨੁਮਾਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਪਰਵਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

5.18 ਲਾਗਤ ਦੀਆਂ ਨਿਮਨ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 5.14 (ਅ) (i) ਅਧੀਨ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਾਧਾਰਣ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਦੇ ਕਾਰਣ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।

(1) ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਰਾਹੀਂ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ :-

ਭਵਨ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ	ਵੇਰਵਾ/ਵਿਵਰਣ	ਥਾਂ ਦੀ ਕੀਮਤ ਕੱਢ ਕੇ ਭਵਨ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਯੋਗ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ	
		ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਰੰਮਤਾਂ	ਸਾਧਾਰਣ ਮੁਰੰਮਤਾਂ
1	2	3	4
ੳ	ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਹ ਜੋ ਇਕ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਢੰਗ ਵਿਚ ਅਰਥਾਤ ਪੱਕੀ ਨੀਂਹ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਤਰਤੀਬ ਵਿਚ ਬਣਾਏ ਗਏ। ਕੱਚੀਆਂ ਪੱਕੀਆਂ ਬਾਹਰਲੀਆਂ ਕੰਧਾਂ, ਚੂਨੇ ਜੜੇ ਪੱਕੇ ਪੈਰਾਪਟ ਅਤੇ ਚਿਮਨੀਆਂ	1/2%	1½%

ਅ	ਟੀਰੇਸ ਜੈਕ ਆਰਕ ਜਾਂ ਲੋਹੇ ਦੇ ਗਾਰਡਰਾਂ ਉੱਪਰ ਲਕੜ ਕੜੀ ਛੱਤਾਂ। ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਢੰਗ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਪਰ ਚੰਗੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਬਣਾਏ ਗਏ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਖਰੀਦੇ ਗਏ ਅਤੇ ਖਰੀਦ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵਧਾਏ ਗਏ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ।	3/4%	2%
ੲ	ਅਸਥਾਈ ਭਵਨ ਅਰਥਾਤ ਉਹ ਮਿੱਟੀ ਨਾਲ ਬਣੀਆਂ ਦੀਵਾਰਾਂ, ਛੱਪਰ ਫੂਸ ਦੀ ਛੱਤ ਜਾਂ ਟਾਈਲਾਂ ਜਾਂ ਲੱਕੜੀ ਦੀਆਂ ਕੜੀਆਂ ਦੀ ਛੱਤ।	1%	...

(2) ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਅਧਿਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ

ੳ	ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਹ ਜੋ ਇਕ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਢੰਗ ਵਿਚ ਅਰਥਾਤ ਪੱਕੀ ਨੀਂਹ ਨਾਲ, ਚੰਗੀ ਤਰਤੀਬ ਵਿਚ ਬਣਾਏ ਗਏ। ਕੱਚੀਆਂ ਪੱਕੀਆਂ ਬਾਹਰਲੀਆਂ ਕੰਧਾਂ, ਚੂਨੇ ਜੜੇ ਪੱਕੇ ਪੈਰਾਪਿਟ ਅਤੇ ਚਿਮਨੀਆਂ, ਟੀਰੇਸ ਜੈਕ ਆਰਕ ਜਾਂ ਲੋਹੇ ਦੇ ਗਾਰਡਰਾਂ ਉੱਪਰ ਲਕੜ ਕੜੀ ਦੀਆਂ ਛੱਤਾਂ।	1/2%	1 ਤੋਂ 3%
ਅ	ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਢੰਗ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਪਰ ਚੰਗੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਬਣਾਏ ਗਏ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਖਰੀਦੇ ਗਏ ਅਤੇ ਖਰੀਦ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵਧਾਏ ਗਏ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ।	3/4%	3 ਤੋਂ 5%
ੲ	ਅਸਥਾਈ ਭਵਨ ਅਰਥਾਤ ਉਹ ਮਿੱਟੀ ਨਾਲ ਬਣੀਆਂ ਦੀਵਾਰਾਂ, ਛੱਪਰ ਫੂਸ ਦੀ ਛੱਤ ਜਾਂ ਟਾਈਲਾਂ ਦੀ ਛੱਤ।	1 ¼ %	5 ਤੋਂ 7%

(3) ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਦੇ 4¼ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੇ ਖਰਚੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਵਿਚ ਹੋਰ ਵਾਧੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਲ ਸਪਲਾਈ, ਸੈਨਿਟਰੀ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਲਈ, ਜਿਥੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਦਮਾਨ ਹੋਣ।

ਨੋਟ : ਸਾਧਾਰਣ ਸਾਲਾਨਾ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਲਈ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਘਟ ਤੋਂ ਘਟ ਅਤੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਦਰਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਦਾ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾਵਾਂ ਦੱਸਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰੇ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਕਿਰਾਏ ਜਾਂਚ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿਚ ਹੋਣ।

ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਕਿਰਾਇਆ

5.19 ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਆਪਣੀ ਮਲਕੀਅਤ ਜਾਂ ਪੱਟੇ ਤੇ ਲਿਆ ਘਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

- (ੳ) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਸਿਵਾਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਤੇ, ਉਸ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਕਬਜ਼ਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਪੱਧਰ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ।
- (ਅ) ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਤੁਰਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸਿਵਾਏ ਉਥੇ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਬਣਿਆ ਘਰ ਇਕ ਤੋਂ ਵਧ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਵੰਡ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਦਾ ਕਰੇਗਾ :-
 - (i) ਉਸਦੇ ਮਾਸਕ ਵੇਤਨ ਦੇ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦਰ ਉਤੇ ਕਿਰਾਏ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
 - (ii) ਅਤੇ ਘਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਤੇ ਹੋਰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਕਰ ਘਰ ਜਾਂ ਸੰਪਤੀ ਕਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬਣਦੇ।

ਨੋਟ : 1 ਉਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਕ ਨਾਲੋਂ ਇਕ ਹੇਠਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਲਾਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਆਲਟਮੈਂਟ ਦੀ ਮੰਗ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ) ਅਤੇ ਜੇ ਉਸ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਨਾਲੋਂ ਘਟ ਬਣਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਕੇਵਲ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਨੋਟ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਖੁਦ ਬਣਦੇ ਹਕ ਨਾਲੋਂ ਹੇਠਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਲਈ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ੳ) ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਣਦੇ ਹਕ ਨਾਲੋਂ ਇਕ ਹੇਠਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਲਾਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ (ਅ) ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਣਦੇ ਹਕ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਲਾਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਪਰੰਤੂ ਸਮਾਂ ਗੁਜਰਨ ਉਤੇ ਤਰੱਕੀ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਨਾਲ ਉਹ ਉਚੇਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਨਹੀਂ ਗਈ ਅਤੇ ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਿਚ ਉਹ ਨਿਵਾਸ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਤਾਂ (ੳ) ਅਤੇ (ਅ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੋਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ 10% ਨਾਲੋਂ ਘਟ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਲਈ ਕੇਵਲ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 2 ਵੰਡੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

- (ੳ) ਜਿਥੇ ਕੋਈ ਭਾਗ ਰਸੋਈ, ਇਸ਼ਨਾਨ ਘਰ ਅਤੇ ਟੱਟੀਘਰ ਆਦਿ ਜਿਹੀਆਂ ਸੁਤੰਤਰ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਰਖਦਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਚ ਵੰਡ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ
- (ਅ) ਜਿਥੇ ਇਕ ਵੱਡਾ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਭਵਨ ਇਸ਼ਨਾਨ ਘਰ, ਟੱਟੀਘਰ ਅਤੇ ਰਸੋਈ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸੁਤੰਤਰ ਭਾਗਾਂ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਸ਼੍ਰੇਣੀ (ੳ) ਦੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨੋਟ 2 ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ

- (1) ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਵਲੋਂ :
- (ii) ਦੋ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਹਰੇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 5 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ
- (iii) ਤਿੰਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਹਰੇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਮਾਸਕ ਵੇਤਨ ਦੇ 3½ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (2) ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰਨਾਂ ਥਾਵਾਂ ਉਤੇ ਜਿਥੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਬਰਾਬਰ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਕਿਰਾਇਆ ਲੈਣ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਥੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਬਰਾਬਰੀ ਵਿਚ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਕਿਰਾਇਆ ਵੰਡੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਨਿਸਬਤਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 4 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨੋਟ 2 ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ (ਅ) ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਥਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਯੋਗ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਖੁਲ੍ਹੀ ਥਾਂ (ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਨਿਯਮ ਤੇ ਦਰਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਗਿਣੇ ਜਾਣੇ ਹਨ) ਦੇ ਨਮੂਨੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਟੈਂਡਰਡ ਰੈਂਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਦਸ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਣਗੇ।

ਨੋਟ : 5 ਸਸਤੇ (ਕੱਚੇ) ਘਰਾਂ ਜਾਂ ਟੀਨ ਦੇ ਸ਼ੈਡਾਂ ਵਿਚ ਰਹਿੰਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਘਟ ਤੋਂ ਘਟ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤੋਂ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਦਸ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 6 ਪੱਟੇ ਤੇ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਥਾਂ ਕਿਰਾਇਆ ਲੈਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਮਾਲਕੀ ਥਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ ਗੀ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੇ ਦਸ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਬੇ ਸ਼ਕ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਸੇ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 7 ਆਪਣੀ ਬਦਲੀ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਤਕ ਬੋਰਡ ਦੀ ਥਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਚ ਰਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। 2 ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਦ ਡਬਲ ਰੇਟ ਤੇ ਅਗਲੇ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਦੰਡ ਸਰੂਪ ਕਿਰਾਇਆ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਦੋਂ ਤਕ ਮਾਰਕੀਟ ਕਿਰਾਇਆ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਵਲੋਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਿਹਲੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਬਖਸ਼ੀ ਜਾਂਦੀ। ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

ਨੋਟ : 8 ਇਕ ਬੋਰਡ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ 4 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਚ ਰਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਕਿਰਾਇਆ ਮਾਰਕੀਟ ਰੇਟ ਤੇ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਉਪਦਾਨ/ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ (ਸਿਵਾਏ ਪੈਂਸ਼ਨ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨਕਦੀ ਦੇ) ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਬੋਰਡ ਦੀ ਥਾਂ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ/ਕਰਦੀ।

5.20 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 5.19 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਗੱਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਬੋਰਡ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

(i) ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 5.14 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਧੀਨ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਹਿਸਾਬੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਈ ਘਰਾਂ ਨੂੰ ਗਰੁਪ ਵਿਚ ਕਰੇ ਭਾਵੇਂ ਇਕ ਖਾਸ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਜਾਂ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉਤੇ :-

(1) ਕਿ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦਾ ਅਧਾਰ ਇਕ ਸਾਰ ਹੈ : ਅਤੇ

(2) ਕਿ ਕਿਸੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਲਈ ਗਈ ਰਕਮ ਉਸਦੀ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਦੇ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ।

(ii) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 5.19 (ਅ) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਦਾ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਕਿਰਾਇਆ ਲੈਣ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ :-

(1) ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ/ਸਥਾਨ ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਥੇ ਉਸਨੂੰ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ

(2) ਜਿਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਉਸਦੇ ਵਲੋਂ ਰੱਖੇ ਗਏ ਪਦ ਦੇ ਪੱਧਰ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਹੈ ਜਾਂ

(3) ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਜੀਵਨ ਨਿਰਬਾਹ ਦੀ ਮਹਿੰਗਾਈ ਦੇ ਕਾਰਣ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮੁਆਵਜੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ

(4) ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

(5) ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਅੱਗੇ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ

(6) ਜਿਹੜਾ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦੇ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵੀ ਮਕਾਨ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ii) ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦਾ ਵਾਧੂ ਵਿਚਲਾ ਕਿਰਾਇਆ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇ ਪਰ ਨਿਯਮ 5.14 ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਵਧਦਾ ਨਾ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਲਾਟ ਕੀਤੇ ਭਵਨ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਤੀਤ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵਧੀ ਹੋਈ ਦਰ ਤੇ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਹੀਂ ਰੋਕ ਸਕੇਗਾ।

5.21 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਸ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਉੱਚੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਪੱਟੇ ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਂ ਮਾਲਕੀ ਘਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਯੋਗ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਤੋਂ ਜਿਹੜਾ ਉਸਦੇ ਪਦ ਲਈ ਉਚਿਤ ਹੈ ਤੋਂ ਵਾਧੂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਨਹੀਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਨਿਯਮ 5.14 ਅਧੀਨ ਹਿਸਾਬੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਇਆ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 5.19 (ਅ) ਵਲੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਰਿਆਇਤ ਦਾ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

5.22 ਥਾਂ ਨਾਂ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਪਹਾੜਾਂ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਨਾਲ ਕੱਟਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਪਹਾੜਾਂ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਘਰਾਂ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਜਾਂ ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਇਆ, ਜੋ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ, ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਘਰ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਣ ਯੋਗ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਕਿਰਾਇਆ ਹੋਵੇਗਾ।

5.23 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 5.19 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ 'ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੋਵੇਗਾ :-

- (i) ਤਨਖਾਹ
- (ii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਅਤੇ ਫੀਸ ਤੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਜੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਜਾਂ ਫੀਸਾਂ ਇਕ ਪਦ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭਾਗ ਵਜੋਂ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵਾਧੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।
- (iii) ਆਮ ਆਮਦਨੀ ਵਿਚੋਂ ਕਢਵਾਏ ਗਏ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਛੱਡ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤੇ, ਵਰਦੀ ਭੱਤਾ, ਕਪੜਾ ਭੱਤਾ, ਪਹਿਰਾਵਾ ਭੱਤਾ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਸਤਰ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਵਰਦੀ ਗਰਾਂਟ।
- (iv) ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਭਾਗ II ਦੇ ਅਧਿਆਇ 8 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਇਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਪੈਂਸ਼ਨ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਮੁਆਵਜਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1923 ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਮੁਆਵਜਾ ਜੋ ਬਾਦ ਵਿਚ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ।
- (v) ਨਿਲੰਬਨ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਬਜ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਾਦ ਵਿਚ ਨਿਲੰਬਨ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਵਸੂਲਿਆ ਗਿਆ ਕਿਰਾਇਆ ਅਤੇ ਆਖਿਰ ਵਿਚ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਬਣਦੇ ਕਿਰਾਏ ਵਿਚਲਾ ਅੰਤਰ ਉਸ ਤੋਂ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
ਇਸ ਵਿਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨਾਂ ਸਮੇਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਤਗਮੇ ਤੇ ਮੈਡਲ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ।

ਨੋਟ : 1 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਟੁੱਟਵੇਂ ਕੰਮ ਦਰਾਂ ਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਅਜਿਹੇ ਢੰਗਾਂ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਬੋਰਡ ਨਿਯਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਪੂਰੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਉਸ ਵਲੋਂ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ।

ਨੋਟ : 3 ਹਿਸਾਬ ਵਿਚ ਲਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਰਕਮ ਹੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਰਥਾਤ ਕਮਿਊਟੇਸ਼ਨ/ਰਾਸ਼ੀ ਦਾਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਮ੍ਰਿਤੂ-ਕਮ-ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਂਸ਼ਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਲਾਭ ਜੇ ਕੋਈ ਹਨ ਅਰਥਾਤ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ/ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਯੋਗਦਾਨ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਕਮਿਊਟਡ ਮੁੱਲ ਆਦਿ।

ਨੋਟ : 4 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮੁਦ੍ਰਾ/ਸਿੱਕੇ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਕਾਰਣ ਸਾਰੀ ਕਟੌਤੀ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਏ ਨੂੰ ਗਿਣਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਨਾਲ ਡਾਲਰ ਜਾਂ ਪੌਂਡ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਰੁਪਇਆ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇ ਜੇ ਬਣਦੀ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਮਕਾਨ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 5 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (ii) ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਕ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵਾਧੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਫੀਸ 5.19 ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਿਥੇ ਨਿਯਮ 5.41 ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਆਮਦਨੀ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਕੋਈ ਫੀਸ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦੀ ਫੀਸ ਉਸ ਵਲੋਂ ਰੱਖ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ, ਕੇਵਲ ਫੀਸ ਦਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਉਹ ਭਾਗ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਨਿਯਮ 5.19 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ "ਤਨਖਾਹ" ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

5.24 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ----- ਨਿਯਮ 5.31 ਰਾਹੀਂ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਉਦੋਂ ਤਕ ਕਿਰਾਇਆ ਵਸੂਲਣ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਯਮ 5.25 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚ ਮਹੀਨੇਵਾਰ ਕਿਰਾਇਆ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਕਿਰਾਇਆ ਰਹਿਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਮਾਫ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ

5.25 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ, ਕਾਰਣ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਬੋਰਡ :-

- (ੳ) ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- (ਅ) ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਮਾਫ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ
- (ੲ) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਮ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਰ ਦੀ ਰਕਮ, ਘਰ ਟੈਕਸ ਜਾਂ ਸੰਪਤੀ ਕਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਹੀਂ, ਮਾਫ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ

ਜਾਂ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਨਿਮਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਉਹ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਛੋਟ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ :-

- (ੳ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਪਦ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਕ ਘਰ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
- (ਅ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਹੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪਦ ਤੇ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੂੰ ਘਰ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ।
- (ੲ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਸਟੇਸ਼ਨ/ਸਥਾਨ ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਪਾਉਂਦਾ ਜਾਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਘਰ ਬਦਲੇ।
- (ਸ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਘਰ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਕਾਰਣ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਬੋਰਡ ਉਸਦੇ ਪੱਖ ਵਿਚ ਕੀਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪਵਾਦ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯਮ 5.14 ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਇਕ ਜਾਂ ਅਧਿਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਜਾਂ ਘਟਾਏ ਕਿਰਾਏ ਉਤੇ ਘਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਚਿਤ ਤਰੀਕਾ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਯਮ 5.14 ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 5.25 ਬਾਦ ਵਿਚ ਅਰਥਾਤ ਹਰੇਕ ਘਰ ਦੇ ਕਾਬਜ਼ ਮਾਲਕ ਦਾ ਸਾਧਾਰਣ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯਮ 5.14 ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਟੌਤੀ ਫਿਰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਐਮ.ਐਸ.ਆਰ./1975 ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-2 ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-3 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

5.28 ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ 5.25 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕੁਆਰਟਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਛੋਟ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਉਲਟ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ, ਪੂਰਣ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਰਥਾਤ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਧੂ ਚਾਰਜ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਰਥਾਤ ਇਮਾਰਤ ਵਿਚ ਸਫਾਈ ਸਾਮਾਨ/ਸੈਨਿਟਰੀ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਦਾ ਜਿਸਦੀ ਕੀਮਤ ਭਵਨ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਲਈ ਗਈ ਹੈ।

ਕਿਰਾਏ ਮੁਕਤ ਕੁਆਰਟਰ ਦੀ ਰਿਆਇਤ ਵਿਚ ਪਾਣੀ ਦੀ ਮੁਫਤ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਵਰਤੀ ਬਿਜਲੀ ਦਾ ਬਿਲ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ, ਜਿਸਦਾ ਖਰਚਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਖੁਦ ਭਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਪਾਣੀ ਦੇ ਮੀਟਰ ਤੇ ਬਿਜਲੀ ਦੇ ਮੀਟਰ, ਜਿਸਦਾ ਖਰਚਾ ਭਵਨ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 5.20 ਵੀ ਦੇਖੋ।

5.27 ਬੋਰਡ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਨਿਵਾਸ ਲਈ ਬੋਰਡ ਬਣਦੇ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਛੋਟ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਚਲਦੀ ਵੱਡੀ ਮੁਰੰਮਤ ਦੇ ਕਾਰਣ ਵਜੋਂ ਭਵਨ ਨਾ ਰਹਿਣਯੋਗ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਨਿਵਾਸੀ/ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਰ ਰਹਿਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਤੁਰਤ ਮਾਮਲਾ ਭਵਨ ਦੇ ਇੰਚਾਰਜ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਇਸਦਾ ਤੁਰੰਤ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਭੇਜ ਦੇਵੇਗਾ। ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਜਿਹੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਉਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਿਹੜਾ ਫਿਰ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਪੂਰੀ ਛੋਟ ਜਾਂ ਥੋੜੀ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਛੋਟੀਆਂ ਮੋਟੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਨਾਲ ਹੋਈ ਅਸੁਵਿਧਾ ਕਿਰਾਏ ਵਿਚ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਦੋਂ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੇ ਮਤ ਅਨੁਸਾਰ ਬਿਲਡਿੰਗ ਦੇ ਖਾਲੀ ਹੋਣ ਤੇ ਹੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਬਣਤਰ ਮੁਰੰਮਤਾਂ ਕਰਨੀਆਂ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੋਣ।

5.28 ਜਦੋਂ ਇਕ ਭਵਨ ਆਂਸ਼ਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਚ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਂਸ਼ਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਦਫਤਰ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ 5.14 ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਲਏ ਗਏ ਭਾਗ ਦਾ ਪੂੰਜੀਗਤ ਮੁੱਲ ਵਖਰੇ ਤੌਰ ਤੇ ਅਨੁਮਾਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਭਾਗ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਦੀ ਲਾਗਤ ਵੀ ਵਖਰੇ ਤੌਰ ਤੇ ਅਨੁਮਾਨੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਹਿਸਾਬ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਨੀਂਹ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਜਦੋਂ (ੳ) ਘਰ ਵਾਸੀ ਲਈ ਅਲਗ ਦਫਤਰੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ (ਅ) ਉਸਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਭਾਗ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦਫਤਰ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਅਖਤਿਆਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਕਾਰਣ ਕਿਰਾਏ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਕਟੌਤੀ ਆਗਿਆ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਤੇ ਵੀ ਭਾਵੇਂ ਦਫਤਰੀ ਥਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ

ਹੋਵੇ, ਕੰਮ ਤੇ ਦਫਤਰੀ ਜਾਂ ਗੈਰ ਦਫਤਰੀ ਦੋਵੇਂ ਆਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਸੁਆਗਤ ਲਈ ਆਪਣੇ ਘਰ ਦਾ ਇਕ ਭਾਗ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਮਤ ਵਿਚ ਅਲਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਹਾਂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਕਾਰਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਰਤੀ ਗਈ ਥਾਂ ਦੇ ਅੱਧੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਹਦ ਤਕ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ

5.29 ਜੇ ਕੋਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੂੰ ਜਲ ਸਪਲਾਈ, ਸੈਨਿਟਰੀ ਜਾਂ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਫਰਨੀਚਰ, ਪੱਖੇ, ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਬਾਗ ਜਿਹੀ ਫਿਟਿੰਗ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਸਦਾ ਖਰਚਾ ਨਿਯਮ 5.14 ਅਧੀਨ ਘਰ ਦੇ ਮਾਣਕ/ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਏ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਖਰਚੇ ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਨਿਯਮ 5.19 ਤੋਂ 5.22 ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਵਲੋਂ ਵੀ ਵਰਤੇ ਗਏ ਪਾਣੀ, ਬਿਜਲੀ ਆਦਿ ਦਾ ਖਰਚਾ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਵਾਧੂ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਖਰਚੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂਰੇ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣਗੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਬਹੁਤ ਹੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ, ਜਿਹੜੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਵਿਧਾ ਲਈ ਵਾਧੂ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਖਰਚੇ ਨੂੰ ਮਾਫ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਥਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 2 ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਇਹ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ :-

- (ੳ) ਥਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਤਿਆਰੀ ਦੀ ਲਾਗਤ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਤੇ ਬਾਗਾਂ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ।
- (ਅ) ਵਿਭਾਗੀ ਖਰਚੇ ਫਰਨੀਚਰ, ਛੱਤ ਦੇ ਪੱਖਿਆਂ, ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਤੇ ਬਾਗਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ, ਕੀਮਤ ਘਟਣ ਅਤੇ ਸਟੋਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ। ਸੰਭਾਲ, ਕੀਮਤ ਘਟਣ ਅਤੇ ਸਟੋਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਦਰਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਵਾਧਿਆਂ ਤੋਂ ਬਾਦ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਉਤੇ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਪਰੰਤੂ ਅਜਿਹੇ ਵਾਧੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਫਿਰ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਖਰਚਿਆਂ ਸਮੇਤ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਤੇ ਵਿਆਜ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (ੲ) ਸੈਨਿਟਰੀ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਤੇ ਬਾਗਾਂ ਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਣ। ਜੇ ਸੈਨਿਟਰੀ, ਜਲ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਹੋਣ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯਮ 5.14 ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਦਰਾਂ ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ, ਫਰਨੀਚਰ ਅਧੀਨ ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਕੋਡ ਦਾ ਪੈਰਾ 3.27 ਦੇਖੋ।

(ੳ) ਫਰਨੀਚਰ/ਕੁਰਸੀ ਮੇਜ਼ ਆਦਿ

ਨਿਮਨ ਵੇਰਵੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਉਤੇ 15 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ

:-

(ੳ) ਸੰਭਾਲ	4 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ
(ਅ) ਵਿਆਜ	5 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ
(ੲ) ਕੀਮਤ ਘਟਣਾ ਨਵੀਕਰਣਾਂ ਅਤੇ ਬਦਲ ਸਮੇਤ	6 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

		ਕੁੱਲ 15 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਛੱਤ ਦੇ ਪੱਖੇ

ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਮਨ ਵੇਰਵੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਤੇ 17 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(ੳ) ਵਿਆਜ	4 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ
(ਅ) ਕੀਮਤ ਘਟਣਾ	6½ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

(ੲ) ਸੰਭਾਲ	4½ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ
(ਸ) ਸਟੋਰ ਖਰਚੇ	2 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਕੁੱਲ 17 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

(ਅ) ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ

ਇਕ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਲਈ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯਮ 5.14 (ਅ) ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਯਤ ਦਰ ਤੇ ਲੱਗੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਢਾਂਚੇ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਪਿਛਲੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਔਸਤਨ ਅਸਲ ਸੰਭਾਲ ਖਰਚਿਆਂ ਦੋਹਾਂ ਤੇ ਵਿਆਜ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ। ਖਰਚੇ ਜਿਹੜੇ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਉਹ ਹਨ :-

(ੳ) ਮੈਦਾਨੀ ਇਲਾਕਿਆਂ ਵਿਚ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ :-

- (1) ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਦੀ ਬਣਤਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਧਾਰਣ ਦੀਵਾਰ ਜਿਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ।
- (2) ਨਿਰਮਾਣ ਸਮੇਂ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਬਜਰੀ, ਘਾਹ, ਸੀਮਿੰਟ ਆਦਿ ਨਾਲ ਪੱਧਰਾ ਕਰਨਾ।

(ਅ) ਪਹਾੜਾਂ ਵਿਚ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ :-

- (1) ਅਤੇ (2) ਜਿਵੇਂ ਉਪੋਕਤ ਭਾਗ 1 ਵਿਚ।
- (3) ਖੰਭਿਆਂ ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਖੜਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਦੀ ਘੇਰਾਬੰਦੀ ਲਈ ਤਾਰ ਲਗਾਉਣੀ ਅਤੇ ਲਾਨ ਟੈਨਿਸ ਦੀ ਜਾਲੀ ਲਾਹੁਣ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਪੱਕੇ ਤੌਰ ਤੇ ਖੰਭੇ ਲਗਾਉਣੇ।
- (4) ਵੱਡੇ ਸਕਰੀਨ/ਪਰਦੇ ਲਟਕਾਉਣ ਲਈ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਖੜਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਪਕਰਣ।
- (5) ਕੇਵਲ ਮਦ 3 ਅਤੇ 4 ਦੀ ਸੰਭਾਲ।

ਨੋਟ : 1 ਟੈਨਿਸ ਜਾਲੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਵੀਕਰਣ ਦੀ ਲਾਗਤ, ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲਾਗਤ, ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਲ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਭਾਗ (3) ਅਤੇ (4) ਉਪੋਕਤ ਭਾਗ ਅ ਵਿਚ ਮੱਦ (3) ਅਤੇ (4) ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਵੀ ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਮੈਦਾਨੀ ਇਲਾਕਿਆਂ ਵਿਚ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰਤੀ ਇਕ ਖਰਚੇ ਵਜੋਂ ਨਾ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸੰਭਾਲ ਖਰਚੇ ਹਰ 3 ਸਾਲਾਂ ਬਾਦ ਸੋਧੇ ਜਾਣਗੇ।

ਨੋਟ : 3 'ਬਾਗ' ਮੁਖਬੰਧ ਅਧੀਨ ਹੇਠਲਾ ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।

(ੲ) ਬਾਗ

ਨਿਯਮ 5.14 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਯਤ ਦਰ ਤੇ ਢਾਂਚਾ ਖੜਾ ਕਰਨ ਤੇ ਕੀਤੇ ਉੱਤੇ ਵਿਆਜ ਅਤੇ ਵਾਸਤਵਿਕ ਸੰਭਾਲ ਖਰਚੇ ਵਸੂਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਇਮਾਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿਹੜੇ ਵਿਚ ਛਾਂਦਾਰ ਦਰਖਤ, ਝਾੜੀਆਂ ਅਤੇ ਬਾੜ ਲਗਾਉਣ ਦਾ, ਬਾਗ ਲਈ ਬਣੇ ਅਹਾਤੇ ਦੇ ਇਕ ਭਾਗ ਵਿਚ ਮਿੱਟੀ ਢੇ ਢੁਆਈ ਦੀ ਜੇ ਵਰਤਮਾਨ ਤਲ ਮਿੱਟੀ ਦਾ ਇਕ ਬਾਗ ਤੇ ਲਾਉਣਾ ਲਿਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਹਰੇ ਘਾਹ ਦੇ ਪਲਾਟ ਦਾ, ਇਕ ਖੂਹ ਪੱਟਣ ਦਾ ਅਤੇ ਸਿੰਜਾਈ ਰਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਖਰਚਾ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਉੱਤੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਵਜੋਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਵਿਚ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਤੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਸਦੀ ਪੂੰਜੀਗਤ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਝਾੜੀਆਂ ਤੇ ਬਾੜਾਂ ਅਤੇ ਘਾਹ ਪਲਾਟਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਦਾ ਜਿੰਮਾ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਲਕੜੀ ਦੀ ਵਿਕਰੀ ਦੀ ਵਟਕ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਜੇ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ/ਬਾਗ ਦੇ ਪੂੰਜੀਗਤ ਖਰਚੇ ਦਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਡਲ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਆਸ ਪੜੋਸ ਦੇ ਵਿਚ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੁੱਲ ਦੀ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ/ਬਾਗ ਦੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਮੁਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ਸ) ਪਾਣੀ ਖਰਚੇ

ਬੋਰਡ ਦੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਮਕਾਨਾਂ ਦੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਪਲਾਈ ਕੀਤੇ ਪਾਣੀ ਦੇ ਖਰਚੇ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ :-

- (ੳ) ਇਕ ਅਲਗ ਜਲ ਕਨੈਕਸ਼ਨ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਦਾ ਕੁਆਰਟਰ ਸਾਂਭ ਰਿਹਾ ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਾਣੀ ਦੇ ਖਰਚੇ ਅਦਾ ਕਰੇ ਸਮੇਤ ਮੀਟਰ ਦੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਨਗਰਪਾਲਕਾ, ਜਿਲਾ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਜਨ ਸਿਹਤ ਵਿਭਾਗ ਵਲੋਂ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (ਅ) ਜਿਥੇ ਕੁਆਰਟਰਾਂ ਨੂੰ ਅਲਗ ਮੀਟਰ ਕਨੈਕਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਦੇ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਤੌਰ ਤੇ ਪਬਲਿਕ ਨਲਕੇ/ਟੂਟੀਆਂ ਵਰਤਣੀਆਂ ਪੈਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਪਾਣੀ ਦਾ ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਾ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇ।
- (ੲ) ਜਿਥੇ ਪਾਣੀ ਖਰਚੇ ਤੋਂ ਭਿੰਨ ਪਾਣੀ ਟੈਕਸ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਟੈਕਸ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਘਰਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ

5.30 ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਰਹਿਣ ਲਈ ਬਣਾਏ ਗਏ ਬੋਰਡ ਦੇ ਘਰ ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ :-

ਸ਼੍ਰੇਣੀ I : ਉਹ ਭਵਨ ਜਿਹੜੇ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਪੂਰਾ ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਮੱਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤਕ ਅਦਾ ਕਰਨਗੇ।

ਸ਼੍ਰੇਣੀ II : ਉਹ ਭਵਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਪੂਰੇ ਸਟੈਂਡਰਡ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦੀ ਆਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਰਥਾਤ ਉਹ ਭਵਨ ਜਿਹੜੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਮੱਲੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਹੜੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਅਧੀਨ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਜਾਂ ਘਟਾਏ ਗਏ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਹਨ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਤਥ ਕਿ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਵਿਚ ਇਕ ਭਵਨ ਅਵਸਰ ਅਨੁਰੂਪ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੱਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਜਾਂ ਘਟਾਏ ਗਏ ਕਿਰਾਏ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ, ਸ਼੍ਰੇਣੀ-I ਤੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਵਿਚ ਇਸਦੇ ਹਟਾਉਣ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਵਿਚਲਾ ਇਕ ਭਵਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਦੋਂ ਵੀ ਇਹ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੱਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਪੂਰਾ ਸਟੈਂਡਰਡ/ਮਾਣਕ ਕਿਰਾਇਆ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋਵੇਗਾ (ਤਨਖਾਹ ਦਾ 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ)। ਭਵਨ ਇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਬਦਲੇ ਜਾਣ ਜਦੋਂ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਇਕ ਪੱਕੀ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਉਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕਿਰਾਏ ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਭਵਨ ਬਦਲੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਵਿਚਲੀ ਇਮਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਵਲੋਂ ਮੱਲੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਕਿਰਾਇਆ ਮੁਕਤ ਕੁਆਰਟਰਾਂ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਰਾਇਆ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਅਲਾਟਮੈਂਟ/ਵੰਡ ਸਬੰਧੀ ਆਮ ਹਦਾਇਤਾਂ

5.31 ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ “ਵੰਡਿਆ ਗਿਆ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ “ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ” ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਲਾਟਮੈਂਟ/ਵੰਡ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਘਰ ਵਿਚ ਰਹਿੰਦੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਨਿਯਮ 5.35 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਇਕ ਪਦ ਦੇ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਇਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਜਿਸਦੇ ਹਿਤ ਲਈ ਇਕ ਘਰ ਬਣਾਇਆ, ਖਰੀਦਿਆ ਜਾਂ ਪੱਟੇ ਤੇ ਲਿਆ ਗਿਆ, ਉਹ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਇਕ ਘਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਇਸਦੇ ਇਕ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਵਿਵਸਥਾ ਨਾਲ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਹ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਇਹ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

5.32 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਘਰ ਦਾ ਨਿਵਾਸੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੋਰਵੇਂ ਹਿਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 17 ਅਧਿਆਇ 15)

5.33 ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

(ੳ) ਜੇਕਰ ਘਰ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਬਣਾਇਆ, ਖਰੀਦਿਆ ਜਾਂ ਪੱਟੇ ਤੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਹਰੇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਉਮੀਦਵਾਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਹੈ ਛੁੱਟ ਨਿਯਮ 5.35 ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ।

(ਅ) ਵਰਨਾ ਇਹ ਇਕੋ ਸਮੇਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਬਦਲੀ ਉਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਉਹ

ਲਗਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪਹਾੜ ਵਿਚ ਇਕ ਘਰ ਮੱਲਣ ਦੇ ਜਿਸਨੂੰ ਪਹਾੜ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਬਿਤਾਉਣ ਲਈ ਚਾਲੂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਹੈ।

5.34 ਜਦੋਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਖਾਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਬਦਲੇ ਜਾਣ ਤੇ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਛੁੱਟੀ ਜਾਣ ਕਰਕੇ ਤਾਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਉਸਦੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਉਸਦੇ ਉੱਤਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅਲਾਟ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਅਤੇ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਜਦੋਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਕਬਜ਼ਾ ਸਮਾਂਬਧਤਾ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਇਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਰਾਇਆ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਵਸੂਲ ਲਿਆ ਜਾਵੇ। ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਉਹ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਭਵਨ ਨੂੰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਦਫਤਰ ਦੇ ਧਾਰਣ ਉੱਤੇ ਆਮ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਅਲਗ ਇਕ ਪੂਰਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਇਹ ਦਸਦੇ ਹੋਏ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਭਵਨ ਦੇ ਕਿਰਾਏ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਫਾਰਗ ਹੋਇਆ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਿਆਨ ਕਰੇ ਕਿ ਕਿਰਾਇਆ ਦੇਣ ਦੀ ਉਸਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ।

ਇਸ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਇਕ ਨਕਲ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਦੇ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਪਹਿਲੇ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਤੁਰਤ ਵਸੂਲੀ ਤੇ ਇਕ ਚੈਕ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਵੇ ਅਤੇ ਬਾਦ ਵਾਲਾ ਆਪਣੇ ਰਿਕਾਰਡ ਆਦਿ ਪੂਰੇ ਕਰੇ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਰਾਏ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਉਹ ਭਵਨ ਖਾਲੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ :

- (ੳ) ਘਰ ਖਾਲੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਉਸ ਮੰਡਲ ਦੇ ਮੰਡਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਉਸਨੂੰ ਚਾਬੀ ਸੌਂਪਦਾ ਹੈ ; ਜਾਂ
- (ਅ) ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸਿਆ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਕ ਦਫਤਰ ਇਕ ਭਵਨ ਦੇ ਕਿਰਾਏ ਲਈ ਕੋਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਖਦਾ ਤਾਂ ਪੂਰਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਖਾਲੀ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਉੱਤੇ ਇਕ ਲਾਇਨ ਮਾਰ ਕੇ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

5.35 ਜੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਘਰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਤਰਫ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਘਰ ਦੀ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਮੌਤ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਬਾਦ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਮੌਤ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਜਿਸਤੋਂ ਘਰ ਅਸਲ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਰੇ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਨਿਯਮ 5.19 ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਮੂਲ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਬਣੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿਰਾਇਆ ਉਸੇ ਰਿਆਇਤੀ ਦਰ ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੌਤ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ। ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਰਾਏ ਮੁਕਤ ਕੁਆਰਟਰਾਂ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ, ਜੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਗਰੇਸ/ਵਧਾਏ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

III ਮੁਆਵਜ਼ਾ

5.36 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਦਾਵੇ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੇਵਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਹੀ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ :-

- (i) ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਖਤਰੇ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟੀਕਰਣ ਪ੍ਰਤੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ/ਕੰਮਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਫਿਲਹਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਜਦੋਂ ਇਕ ਦੁਸ਼ਮਨ ਜਾਂ ਵਿਦ੍ਰੋਹੀ ਜਾਂ ਹਮਲਾਵਰ ਜਾਂ ਜੰਗਲੀ ਕਬੀਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਰਹੱਦ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ
- (ii) ਬੋਰਡ ਦੀ ਉਸ ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਸੰਪਤੀ ਬਰਬਾਦ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਵੀ ਖਤਰੇ ਵਿਚ ਸੀ। ਜਾਂ
- (iii) ਸੰਪਤੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਸ਼ਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ; ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕੇਵਲ ਇਹ ਤਥ ਕਿ ਦੁਰਘਟਨਾ ਸਮੇਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਕਨੀਕੀ ਤੌਰ ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੈ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕੁਆਰਟਰਾਂ ਵਿਚ ਰਹਿ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ/ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਨਿਭਾਉਣ ਹਿਤ ਰਹਿਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਹੈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਇਕ ਕਾਫੀ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੰਪਤੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ :-

- (ੳ) ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਕੁਦਰਤ ਦੇ ਕਾਰੇ ਨਾਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਭੁਚਾਲ, ਹੜ ਆਦਿ ਜਾਂ
- (ਅ) ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਸਾਧਾਰਣ ਰੋਜਮਰਾ ਦੁਰਘਟਨਾ ਕਾਰਣ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਾਗਰਿਕ ਨੂੰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਰਥਾਤ

ਚੋਰੀ ਨਾਲ ਨੁਕਸਾਨ, ਜਦੋਂ ਹਿੰਸਾ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਜਾਂ ਰੇਲਵੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ, ਅੱਗ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ

(ੲ) ਜਿਹੜਾ ਦਾਵੇਦਾਰ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਗਲਤੀ ਕਾਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਪਸ਼ੂਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਦਾਵੇ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣਗੇ :

- (1) ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਦੁਸ਼ਮਨ ਵਲੋਂ ਮਾਰੇ, ਫੜੇ ਜਾਂ ਚੁਰਾਏ ਜਾਣਗੇ।
- (2) ਜਿਹੜੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਛੂਤ ਦੀਆਂ ਬੀਮਾਰੀਆਂ ਦੇ ਫੈਲੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਨਸ਼ਟ ਕੀਤੇ ਗਏ।
- (3) ਜਦੋਂ ਪਸ਼ੂ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਲੋਕ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤਿਅਧਿਕ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟੀਕਰਣ ਕਾਰਣ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਵਰਤੋਂ ਕਾਰਣ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਦੁਰਘਟਨਾ ਨਾਲ।

ਨੋਟ : 2 ਉਥੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਥੇ ਸਾਧਾਰਣ ਵਿਵੇਕ ਵਜੋਂ ਸੰਪਤੀ ਦੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਇਸਦਾ ਬੀਮਾ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਕਰਵਾਇਆ ਹੁੰਦਾ। ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬੀਮਾ ਕਰਵਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੰਪਤੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇਕ ਤੱਥ ਹੈ। ਕਾਰਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਲੋਂ ਕਾਰ ਦਾ ਬੀਮਾ ਨਾ ਕਰਾਉਣਾ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਝੱਲੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੇ ਆਪਣੀ ਕਾਰ ਦਾ ਬੀਮਾ ਨਹੀਂ ਕਰਾਇਆ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਬੀਮੇ ਦੀ ਕਿਸਮ ਬੀਮੇ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਕਿਸਮ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੋਟਰਾਂ ਵਾਲੇ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਪੇਸ਼ਗੀ ਨਾਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖਰੀਦਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਲੈਣਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ। ਸਾਧਾਰਣ ਪਾਲਿਸੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨੁਕਸਾਨ, ਅੱਗ ਜਾਂ ਚੋਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਤੀ ਵੀ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ, ਪਰ ਖਤਰੇ/ਜੋਖਿਮ ਸਾਧਾਰਣ ਬੀਮਾ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਖਤਰੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

5.37 ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ 5.36 ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰਿਪਾ ਦੇ ਇਕ ਕੰਮ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਅਧਿਕਾਰ ਮਰਜ਼ੀ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਵਲੋਂ ਗੁੰਮ ਹੋਈਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀਆਂ/ਉਪਰਕਣਾਂ ਦੀ ਉਦੋਂ ਦੀ ਕੀਮਤ ਤਕ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰਕੇ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 18 ਅਧਿਆਇ 15)।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਣ : ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਹ ਕਿ ਕੀ ਗੁੰਮ ਹੋਈਆਂ ਵਸਤਾਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ “ਜ਼ਰੂਰੀਆਂ” ਹਨ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਜੀ ਹੈਸੀਅਤ ਤੇ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਸਤਾਂ ਲਈ ਦਾਵੇ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਗੈਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਿਤ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਦਾਵਾ ਉਠਿਆ ਜਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਇਕ ਸਾਧਾਰਣ ਵਿਵੇਕ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਲੈਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਆਸ ਰਖਦੇ ਹਨ।

IV. ਮਾਣ-ਅਰਥ ਅਤੇ ਫੀਸ

ਮਾਣ-ਅਰਥ

5.38 ਨਿਯਮ 5.39 ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 19 ਅਧਿਆਇ-15) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਮਾਣ-ਅਰਥ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਦੇ ਕਦਾਈਂ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਕ ਰੁਕ ਕੇ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੰਨਾ ਕਠੋਰ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਇਕ ਇਨਾਮ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਛੁੱਟ ਉਸਦੇ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਣ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਲਿਖਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਤੋਂ ਅਲਗ ਵਿਦਮਾਨ ਹਨ, ਗਰਾਂਟ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰੀ ਜਾਂ ਇਕ ਮਾਣ ਅਰਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕੰਮ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਨਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਰਕਮ ਅਗਾਊਂ ਨਿਯਤ ਕਰ ਲਈ ਗਈ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਉਥੇ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਮੰਜੂਰ ਕਰਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਵੀ ਉਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਅਪਵਾਦ : ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ/ਯੂਨੀਅਨ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਪੰਜਾਬ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਚੋਣ ਬੋਰਡ, ਪੰਜਾਬ ਜਾਂ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਤਕਨੀਕੀ ਸਿਖਿਆ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟਰੇਨਿੰਗ ਪੰਜਾਬ ਵਲੋਂ ਕਰਵਾਈ ਗਈ ਇਕ ਪਰੀਖਿਆ ਜਾਂ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੰਮ ਲਈ ਨਿਯਮ 15.1 ਵਿਚ ਦਰਜ ਉਸ ਵਲੋਂ ਫੀਸ ਜਾਂ

ਮਾਨ-ਅਰਥ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਕਮ ਤਕ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਿਖਤੀ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 3.9 ਵਿਚ ਪ੍ਰਸਤੁਤ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਨਮਾਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਣ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਉਸਦੇ ਮਤ ਵਿਚ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 3 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨੋਟ 2 ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਾਂਟ ਲਈ ਕਾਰਣ ਲਿਖਤੀ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨ, ਅਰਥ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆ ਵਲੋਂ ਪੜਤਾਲੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆ ਨੂੰ ਟਿੱਪਣੀ ਦਾ ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਵਸਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਮਾਨ-ਅਰਥ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਕਾਰਣ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਭੇਜੇ ਜਾਣ।

ਨੋਟ : 4 ਇਕ ਮਾਨ-ਅਰਥ ਦੀ ਰਕਮ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੁਲ, ਜਿਸਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਦੇ ਸਤਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 5 ਇਕ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਵਿਭਾਗੀ ਕਮੇਟੀਆਂ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨਫਰੈਂਸ ਕਰਨ ਕਾਰਣ ਕੰਮ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਵਾਧਾ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਘਟਨਾਵਾਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 3.9 ਵਿਚ ਪ੍ਰਸਤੁਤ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵਾਜਬ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਤੇ ਕੋਈ ਦਾਵਾ ਨਹੀਂ ਰਖਦੇ।

ਨੋਟ : 6 ਇਕ ਮ੍ਰਿਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਉੱਤਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆ ਵਿਚ ਗੈਰ ਇਤਰਾਜ਼ ਯੋਗ ਹੈ।

ਨੋਟ : 7 ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨੌਕਰੀਆਂ/ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਸਾਥਪਨਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਤੇ ਲਗੇ ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਆਮ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਦਫਤਰੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

5.39 ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ 5.38 ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਪਰੀਖਿਆ ਬੜੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ “ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਵਿਚ” ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ :-

ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਵਿਚ ਕਹੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਉਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਹੋਵੇ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਦੀ ਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਪਰੀਖਿਆ ਜਿਹੜੀ ਖਾਸ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਅਜਿਹੀ ਹੈ ਜੋ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਵਿਚ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੇਵਾ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆ ਵਿਚ ਬੰਦ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਉਸਦੇ ਪਦ ਦੇ ਆਮ ਕਾਰਜਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਗੈਰ ਸਾਧਾਰਣ ਖਰਚਾ ਉਲਝਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਫੀਸ

5.40 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਸਦੀਆਂ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾ ਕਿਸੇ ਵਿਘਨ ਦੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੜੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਸਮੇਤ ਸਥਾਨਕ ਫੰਡ ਨੂੰ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਦੀ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਸਾਮਾਨ ਦੁਆਰਾ ਹੈ ਇਕ ਅਣਆਵਰਤਕ ਜਾਂ ਆਵਰਤਕ ਫੀਸ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ 20 ਅਤੇ 21 ਅਧਿਆਇ 15)।

ਨੋਟ : 1 ਨਿਯਮ 5.38 ਅਧੀਨ ਨੋਟ 2 ਤੋਂ 4 ਫੀਸ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਸਾਲਸੀ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਚੇਅਰਮੈਨ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਮੇਟੀ/ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ/ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਨਿਜੀ ਸਹਾਇਕਾਂ/ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸਕੱਤਰਾਂ/ਸਟੈਨੋਗ੍ਰਾਫਰਾਂ ਆਦਿ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਕੰਪਨੀਆਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਤੋਂ ਵਾਧੂ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਉਹ ਲੱਗੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਡਿਊਟੀਆਂ/ਕੰਮ ਅਲਾਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

5.41 ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ 500 ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਕਿਸੇ ਫੀਸ ਦਾ 1/3

ਹਿੱਸਾ ਜਾਂ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ 250 ਰੁ: ਸਾਲਾਨਾ ਦੀ ਆਵਰਤਕ ਫੀਸ ਆਮ ਮਾਲ ਵਿਚ ਜਮਾਂ ਕਰਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ : ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਰੱਖੀ ਜਾਣੀ ਫੀਸ 500 ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇ ਅਣਆਵਰਤਕ ਜਾਂ 250 ਰੁ: ਸਾਲਾਨਾ ਆਵਰਤਕ ਹੈ ਅਤੇ ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਅਗੇ ਕਿ ਜਿਥੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਫੀਸ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਹੋਰਵੇਂ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਕਰਨ ਵਿਚ ਖਰਚੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਰੀ ਫੀਸ ਬੋਰਡ ਦੇ ਖਾਤੇ ਪਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ, ਜਿਹੜੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਦਾਲਤ ਸਾਹਮਣੇ ਤਕਨੀਕੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਮਾਹਿਰ ਗਵਾਹੀ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਫੀਸ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਅਣਵਰਤਕ ਅਤੇ ਵਰਤਕ ਫੀਸ ਅਲਗ 2 ਲਈਆਂ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਆਮ ਮਾਲ ਵਿਚ 1/3 ਹਿੱਸਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਨਾ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇ। ਪਹਿਲੇ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ 500 ਰੁਪਏ ਦੀ ਸੀਮਾ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕੇਸ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਿਛਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 250 ਰੁਪਏ ਦੀ ਸੀਮਾ ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਲਈ ਕੁਲ ਵਰਤਕ ਫੀਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਇਕ ਠੇਕੇ/ਇਕਰਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਇਕ ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚਕਾਰ ਉਠਦੇ ਝਗੜੇ ਵਿਚ ਇਕ ਸਾਲਸੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਦੇ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਫੀਸ ਬੋਰਡ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਅਮਲੇ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਸਬਤਨ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਵੰਡੀ ਜਾਵੇਗੀ

ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ 35 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ 55 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਅਮਲਾ (ਨਿਯੁਕਤ ਕਲਰਕ) 10 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਕੋਈ ਅਮਲਾ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਫੀਸ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਵੰਡੀ ਜਾਵੇਗੀ :-

ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ 40 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ 60 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ

ਫਿਰ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੀ ਪਹਿਲਾਂ ਪਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਕਿਸੇ ਇਕ ਸਾਲਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 500 ਰੁਪਏ (ਪੰਜ ਸੌ ਰੁਪਏ) ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 4 ਪੜ੍ਹਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀ/ਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਜਮ੍ਹਾਂ ਫੰਡ ਤੋਂ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਸੰਚਿਤ ਫੰਡ ਤੋਂ ਪੜ੍ਹਾਈ ਦਾ ਇਕ ਕੋਰਸ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਜਾਂ ਵਿਵਸਾਇਕ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗ ਟਰੇਨਿੰਗ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵਜ਼ੀਫਾ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਕੱਟੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਦੋਂ ਤਕ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਰਹੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲਈ ਗਈ ਪੂਰਣਕਾਲੀ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਰਮਾਈ ਨਹੀਂ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 5 ਇਹ ਨਿਯਮ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਯਮ 5.43 ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਾਲ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਖੋਜ ਲਈ ਇਕ ਪੈਟੈਂਟ ਦੇ ਉਪਯੋਗ ਤੋਂ ਲਈ ਆਮਦਨ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 6 ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਸ ਫੀਸ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪਰੀਖਿਆ ਲੈਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਰੀਖਿਅਕ, ਪੇਪਰ ਸੈਟਰ, ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਇਨਵਿਜਿਲੇਟਰ, ਚੈਕਰ ਆਦਿ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ। ਪਰੀਖਿਆ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਕੇਵਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਅਰਥ ਸਰਕਾਰੀ ਹਨ ਅਰਥਾਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰੀ ਗਰਾਂਟ/ਕਰਜ਼ੇ ਆਦਿ ਵਲੋਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਨ।

ਨੋਟ : 7 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿਚ ਵਿਚ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਨਾਲ ਉਸ ਵਲੋਂ ਲਿਖੀ ਪੁਸਤਕ ਦੀ ਰਾਇਲਟੀ ਜਾਂ ਵਿਕਰੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਮਦਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਬੋਰਡ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਪੁਸਤਕ ਕੇਵਲ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਸੰਕਲਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਲੇਖਕ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇ ਦੇ ਵਿਦਵਤਾਪੂਰਣ ਅਧਿਐਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 8 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲਈ ਗਈ ਆਮਦਨ ਤੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ :-

(ੳ) ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਘ, ਯੂਨੇਸਕੋ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ, ਖੋਜ

ਪੱਤਰਾਂ ਜਾਂ ਅਧਿਐਨ ਰਿਪੋਰਟ ਲਿਖਣ ਤੋਂ।

(ਅ) ਸਾਹਿਤਕ, ਸਾਂਸਕ੍ਰਿਤਕ, ਕਲਾਤਮਕ, ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਵਿਗਿਆਨਕ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਸਮੇਤ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਵਿਗਿਆਨਾਂ ਉੱਤੇ ਲੈਕਚਰ/ਭਾਸ਼ਣ ਦੇਣਾ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਸਾਹਿਤਕ ਉੱਦਮ ਸਮਝੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

5.42 ਹਰੇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਛੁੱਟ ਹੋਰਵੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਬਿਨਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਗਿਆ ਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ :-

(ੳ) ਜਨਤਕ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜਾਂ ਯੋਜਨਾ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਲਾਭ/ਪ੍ਰਤੀਫਲ।

(ਅ) ਇਕ ਮੁਜ਼ਰਿਮ ਦੀ ਗਿਰਫਤਾਰੀ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕੋਈ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਜਾਂ ਇਨਸਾਫ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇਨਾਮ।

(ੲ) ਉਸ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਕੋਈ ਇਨਾਮ।

(ਸ) ਸੀਮਾ ਸ਼ੁਲਕ/ਆਯਾਤਕਰ ਤੇ ਆਬਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਕੋਈ ਇਨਾਮ।

(ਹ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮ ਤਹਿਤ ਨਿਭਾਉਣੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਨ, ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਕੋਈ ਫੀਸ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 5.4 (ੳ) ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਫੀਸ ਉਸ ਵਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਗਿਆ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਨਿਯਮ 5.41 ਜਿਸ ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸਾਧਨਾਂ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਫੀਸ ਦਾ ਇਕ ਤਿਹਾਈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਖਾਤੇ ਪਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਜਿਹੇ ਧਨ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਚੰਗਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਆਪਣੀ ਦਫਤਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਗ੍ਰਾਂਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੋਇਆ ਇਕ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਮਿਤੀ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਜਾਂ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿਸੇ ਫੀਸ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਧਨ ਲਈ ਯੋਗ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ (ਸਿਵਾਏ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ) ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਗੈਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਜਾਂ ਉਥੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਯੋਗ ਹੈ। ਇਹ ਉਦੇਸ਼ ਨਿਯਮ 5.42 ਦੀ ਇਕ ਸੋਧ ਦੇ ਆਸਰੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਸਭਾ/ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਸਮਿਤੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਸੰਸਥਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ ਵਿਚ ਯੋਗ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

5.43 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਖੋਜ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਈ ਨਵੀਂ ਖੋਜ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ ਛੁੱਟ ਬੋਰਡ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਜੋ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲਾਈਆਂ ਹੋਣ।

ਜੇ ਇਕ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬੋਰਡ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੀ ਅੰਤਮ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਲੋਂ ਪੇਟੈਂਟ ਕੀਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ/ਆਵਿਸ਼ਕਾਰਾਂ ਦੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਫਲ/ਇਨਾਮ ਵਜੋਂ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿਚ ਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਖੋਜ ਕਰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਖੋਜਾਂ ਅਤੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਧਿਨਿਯਮ/ਐਕਟ 1988 ਦੇ ਭਾਗ 17 ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਪੇਟੈਂਟ ਅਤੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਐਕਟ 1911 ਦੇ ਭਾਗ 21 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 5.38 ਜਾਂ 5.43 ਰਾਹੀਂ ਨਹੀਂ। ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਯੂਨੀਅਨ/ਕੇਂਦਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਇਕ ਖੋਜ ਵਰਤੀ ਜਾਵੇ, ਪੇਟੈਂਟੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਪਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਤੈਅ ਕਰ ਲਈ ਜਾਵੇ।

ਅਧਿਆਇ-6

ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ

6.1 ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

6.2 ਜਦੋਂ ਉਚਿਤ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਸ ਵਲੋਂ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਸਾਂਭੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਜਿਸ ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਹਿ ਕੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਬਣਿਆ ਰਹਿਣਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਵਿਚਕਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 1/6 ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਇਕ ਮਾਨ - ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ। ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਆਉਣ ਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਰਾਹਦਾਰੀ ਖਰਚਾ ਉਸਨੂੰ ਉਠਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਉਹ ਭਾਗ ਜਿਸਦੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮੁਦਰਾ ਵਿਚ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਹੈ, ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

- (2) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮੁਲਕ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਦਾ ਇਕ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਬੋਰਡ ਯੋਗ ਸਮਝੇ।
- (3) ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਜਾਂ ਉਪ ਨਿਯਮ (2) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ, ਮਾਨ-ਅਰਥ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮੁਦਰਾ ਅਦਲਾ ਬਦਲੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਦਰ ਤੇ ਹਿਸਾਬੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।
- (4) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਮੁਫਤ ਰਾਹਦਾਰੀ ਦਾ ਅਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਇਸ ਪੁਸਤਕ ਦੇ ਭਾਗ II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 4 ਅਤੇ ਇਸ ਪੁਸਤਕ ਦੇ ਅਧਿਆਇ 13 ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਚਾਲੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਦਫਤਰ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤਕ ਜਦੋਂ ਉਹ ਦੁਬਾਰਾ ਇਸਨੂੰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਹੀ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਨਾਲ ਮਸ਼ਰੂਫ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਆ ਰਹੀ ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ “ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ” ਵਿਚ “ਤਨਖਾਹ” ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅੱਖਰ-ਬ-ਅੱਖਰ ਨਿਯਮ 2.45 ਵਿਚ ਪਰੀਭਾਸ਼ਿਤ ਹਵਾਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਸ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਲਈ ਪ੍ਰਤੋਕ ਕੇਸ ਵਿਚ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹੜੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ, ਬੋਰਡ ਦੀ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਰਾਹੀਂ ਉਚ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ‘ਤਨਖਾਹ’ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਨਿਯਮ 6.2

(1) ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ (ਜੇ ਉਹ ਇਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ) ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਇਹ ਉਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਵਿਚਾਰੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਾਪਸੀ ਟਿਕਟ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੇ ਉਸਦੀ ਸਿੱਧੇ ਹੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਉਲਟ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਇਕ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਤਜਵੀਜੀ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 4 ਦਰਜਾ ਇਕ ਸਾਧਾਰਣ ਜਾਂ ਪੀ ਤੇ ਓ 'ਵਿਸ਼ੇਸ਼' ਦਰ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਥਾਂ ਤੇ ਉਪਬੰਧ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਉਤੇ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 5 ਵਿਭਿੰਨ ਟਰੇਨਿੰਗ ਸਕੀਮਾਂ ਅਧੀਨ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਟਰੇਨਿੰਗ ਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਈ ਦੇਖੋ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ II ਦਾ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-10

8.3 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸੇਵਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਦੇ ਕਾਡਰ ਤੇ ਬਣੇ ਪਦ ਨਾਲੋਂ ਇਕ ਨਿਯਮਿਤ ਬਣੇ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਪਦ ਨੂੰ ਸਾਂਭਣ ਲਈ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਉਚਿਤ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਰਥਾਤ ਬੋਰਡ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਅਧਿਆਇ-7 ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣਾ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਇਸਤੀਫਾ

ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਉਤੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਬੰਦ ਹੋਣਾ

7.1 ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਹੜਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ, ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਣਗੇ।

ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਭੱਤੇ

7.2 (1) ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਮਨ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ :-

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ :-

(ੳ) ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਉਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ :-

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਪਹਿਲੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਹੋਵੇਗਾ :-

(i) ਪਹਿਲੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਇਕ ਯੋਗ ਰਕਮ ਦੁਆਰਾ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਕਥਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਕੁਝ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਜਿਹੜੇ ਲਿਖਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ, ਲੰਬਾ ਪੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(ii) ਪਹਿਲੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਇਕ ਯੋਗ ਰਕਮ ਦੁਆਰਾ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਘਟਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਥਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਮਤ ਵਿਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਕੁਝ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਜਿਹੜੇ ਲਿਖਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ, ਲੰਬਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ।

(iii) ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਦਰ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (i) ਅਤੇ (ii) ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਵਧੀ ਹੋਈ ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਘਟੀ ਹੋਈ ਰਕਮ ਤੇ ਆਧਾਰਤ ਹੋਵੇਗੀ।

(ਅ) ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਬਣਦੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਭੱਤੇ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਅਜਿਹੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਲੈਣ ਲਈ ਦਰਜ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਅਧੀਨ।

(2) ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਹੀਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਵਪਾਰ, ਪੇਸ਼ੇ ਜਾਂ ਧੰਦੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਲੱਗਿਆ ਹੋਇਆ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਰਵਿਸ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਚਲਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਸਮਿਆਂ ਲਈ ਜਿਸ ਵਿਚਕਾਰ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਚਲਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਸਮਿਆਂ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਘਟ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਹੋਰਵੇਂ ਉਸਨੂੰ ਦੇਣੇ ਬਣਦੇ ਹੁੰਦੇ ਜਿਥੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਣਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤੇ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕਮਾਈ ਗਈ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹੋਣ ਤਾਂ ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਵਿਚ ਕੁਝ ਵੀ ਉਸ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਇਕ ਰਕਮ ਤੇ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਰੰਭਿਕ ਮੰਜੂਰੀ ਨਿਯਮ 8.56 (2) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਅਤੇ ਘਟ ਤੋਂ ਘਟ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਹੋਵੇਗੀ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਬਾਦ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਵਿਚ ਇਕ ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਘਾਟੇ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਨਿਯਮ (1) (ੳ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਫਿਰ ਵੀ ਬਢੋਤਰੀ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਤੇ ਹਿਸਾਬਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੱਧੇ ਵਧ ਜਾਂ ਘੱਟੋ ਘਟ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਹ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਰ ਉਸ ਕੇਸ ਤੇ ਨਜ਼ਰਸਾਨੀ ਕਰੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਸਮਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧਣ

ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਜੇ ਇਹ ਨਤੀਜੇ ਉਤੇ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਰ ਬਦਲੀ ਨਹੀਂ ਜਾਣੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਰਖਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ।

ਬਹਾਲੀ ਉੱਤੇ ਭੱਤੇ

7.3(1) ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ, ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ, ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜਦੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਉਹ ਨਿਵਿਰਤੀ ਵੇਤਨ ਉਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੇ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਬਹਾਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੁਕਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਦੇਵੇਗਾ :-

(ੳ) ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਸਬੰਧੀ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਨਿਵਿਰਤੀ ਵੇਤਨ ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੁੰਦੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ

(ਅ) ਕੀ ਕਥਿਤ ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਵਾਂਗ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

(2) ਜਿਥੇ ਉਪਨਿਯਮ (1) ਵਿਚ ਦਰਜ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਮਤ ਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ ਮੁਕਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਿ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਸੀ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸ ਦੇ ਲਈ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ, ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ, ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ।

(3) ਦੂਜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਅੰਸ਼/ਭਾਗ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਬੋਰਡ ਨਿਯਤ ਕਰੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਧਾਰਾ (2) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (3) ਅਧੀਨ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਹੋਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੇ ਭੱਤੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹਨ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਵੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਅੰਸ਼ ਨਿਯਮ 7.2 ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਘਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(4) ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸਾਰੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(5) ਧਾਰਾ (3) ਅਧੀਨ ਪੈਂਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਇਕ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਇੱਛਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰੇ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਨਿਯਮ ਪੂਰਣ ਤੇ ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ%ਲੀਅਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਹੜਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਤੇ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚਕਾਰ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਪੁਨਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) (ਅ) ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸੁਧਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਅਪੀਲ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੱਥ ਵਿਚ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਤ ਕਰੇ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਕਿਹੜਾ ਭਾਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਕਿ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਸੀ।

ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹਦਾਇਤ : ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਬਰਤਰਫੀ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਖਾਲੀ ਹੋਇਆ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਬਰਤਰਫੀ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਸਾਲ ਦਾ ਸਮਾਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ। ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਾਲ ਦਾ ਸਮਾਂ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਉਤੇ ਸਥਾਈ ਪਦ ਭਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਪਿੱਛੋਂ ਪਦ ਦਾ ਮੂਲ ਉਮੀਦਵਾਰ ਬਹਾਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਸ ਪਦ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਥਾਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਖਾਲੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਿ ਉਸਦੇ ਪੂਰਵ ਪਦ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪਦ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਕ ਬਣਾਏ ਗਏ ਉਸ ਫਾਲਤੂ ਪਦ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਥਾਂ ਦੇ ਕੇ ਨਿਵਾਜਿਆ ਜਾਵੇ

ਜਿਹੜਾ ਉਚਿਤ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਇਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਉਤਪੰਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਧਾਰਣਾ ਨਾਲ ਕਿ ਉਸ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਮੂਲ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਹੋਣ ਤੇ ਇਹ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 3 ਜਿਵੇਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਪ੍ਰਯੋਗ ਕੀਤਾ “ਸੁਧਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ” ਸ਼ਬਦ ਵਿਚ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਨੋਟ : 4 ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਡਾਕਟਰੀ ਇਲਾਜ ਅਧੀਨ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਨੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਹਾਲੀ ਉੱਤੇ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਜਾਂ ਗੈਰ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾ ਚਾਹੇ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਬਣਦੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 5 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪ ਨਿਯਮ (5) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮਝਣ ਸਬੰਧੀ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪੂਰਣ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਧ ਦੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਉਚੇਰੀ ਮੰਜੂਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 6 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (3) ਵਿਚ ਵਰਤਿਆ “ਅੰਸ/ਭਾਗ” ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ “ਸਾਰਾ” ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਨੋਟ : 7 ਜੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (5) ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਕਿਸੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ “ਗੈਰ ਡਿਊਟੀ” ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ। ਅਜਿਹੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ (ਅਰਥਾਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਬਰਤਰਫੀ, ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ) ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 8 ਜਿੱਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਦਾਲਤ ਵਲੋਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕੁਝ ਚਿਰ ਦੇਰ ਬਾਦ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਰਿਹਾਈ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ‘ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ’ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹਰ ਮੰਤਵ ਲਈ ਉਹ ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ/ਬਰਤਰਫੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (3) ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਹਦਾਇਤ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (4) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (5) ਅਧੀਨ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਜਾਂ ਗੈਰ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 9 ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਪੂਰਣ ਹੈ, ਹਦਬੰਦੀ ਦਾ ਕਨੂੰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਤਰਫੀ/ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ/ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਤਕ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਜਿਥੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਧਾਰਾ (2) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (3) ਵਿਚ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ, ਦਰਜ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬਹਾਲੀ ਉੱਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 10 ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਤਰਫੀ/ਜਬਰਨ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਨੌਕਰੀ ਰਾਹੀਂ ਕੋਈ ਰਕਮ ਕਮਾਈ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਮਾਈ ਗਈ ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪਹਿਲੀ ਬਾਦ ਵਾਲੀ ਨਾਲੋਂ ਘਟਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਕਮਾਈ ਗਈ ਨਾਲੋਂ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਘੱਟ ਹੈ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵੀ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 11 ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਭਾਗ ਨੂੰ ਫਾਲਤੂ ਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲਣ ਤੇ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ/ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਹਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਭੱਤੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲਣਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਕਲੰਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਥੇ ਤੋਂ ਸਾਰੇ ਵਿਪਰੀਤ ਪਰਿਣਾਮ/ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਣਗੇ ਉਸ ਵੇਲੇ ਤੋਂ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਉਲਟਾਉਣ ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਪਾਸ ਹੋਇਆ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ ਜੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਕੁਲ ਰਕਮ ਜਿਹੜੀ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ, ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਵਾਧੂ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਬਦਲਾਓ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚਾਓ ਨਹੀਂ ਹੈ।

7.3 ਨਿਯਮ 7.3 ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਚੀਜ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਿਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ

ਮ੍ਰਿਤੂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚਕਾਰਲਾ ਸਮਾਂ ਸਾਰੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸ ਦੇ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਹੁੰਦਾ, ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਹੈ।

ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

7.4 ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।
(ਨਿਯਮ 7.3 ਅਧੀਨ ਨੋਟ 2 ਵੀ ਵੇਖੋ)

ਨੋਟ : 1 ਇਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਸਾਮੀ ਇਕ ਰਾਖਵੇਂ ਵਲੋਂ ਭਰੀ ਗਈ ਵਜੋਂ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ, ਜੇ ਇਕ ਅਸਾਮੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਰਾਖਵਾਂ ਰਖਦੇ ਇਕ ਅਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕੋਈ ਰਾਖਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਬਾਹਰਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੋਈ ਰਾਖਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਵਲੋਂ ਤੁਰਤ ਉਹ ਥਾਂ ਲੈ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਇਕ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਛੁੱਟੀ ਰੀਜ਼ਰਵ ਲਈ ਉਪਬੰਧ ਵਿਦਮਾਨ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਕਾਰਣ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀ ਇਕ “ਰਾਖਵੇਂ”/“ਰਿਜ਼ਰਵ” ਵਲੋਂ ਹੀ ਭਰੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜਿਥੇ “ਰਾਖਵੇਂ”/“ਰਿਜ਼ਰਵ” ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਦ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਭਰਿਆ ਜਾਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਕ ਫਾਲਤੂ ਪਦ ਸਿਰਜਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੋਈ ਆਕਸਮਿਕ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਬਹੁਤ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਸਰਦੇ ਕਾਰਣਾਂ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਗੰਭੀਰ ਬੀਮਾਰੀ ਆਦਿ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਇਹ ਸਮਾਂ ਨਿਰੰਤਰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਉਸਦਾ ਹੋਰ ਸਮਾਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਆਕਸਮਿਕ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਕਹਿਣਾ ਗਲਤ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਸਤੀਫੇ ਉਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ

7.5 (1) ਇਕ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਹ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲੈਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਬੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਬਣਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

(2) ਇਕ ਅਸਤੀਫਾ ਅਤੀਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਏਗਾ ਜੇ ਉਚਿਤ ਆਗਿਆ ਨਾਲ ਦੂਸਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲੈਣ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਅਸਥਾਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਹੋਵੇ ਜਿਥੇ ਸੇਵਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਬਣਦੀ ਹੈ।

(3) ਦੋ ਵਿਭਿੰਨ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ ਤੇ ਦੋ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਹੋਣ ਕਾਰਣ ਉਪ ਨਿਯਮ (2) ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਿਘਨ ਬਦਲੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇਜਾਜ਼ਤਯੋਗ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਨਾ ਵਧਦਾ ਫਾਰਗ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਣਦੀ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਰਸਮੀ ਮਾਫੀ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤਕ ਉਸਨੂੰ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਸਮਾਂ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

(4) ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

- (i) ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਕੁਝ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਦੇਣਾ ਪਿਆ ਸੀ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸਾਖ, ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਜਾਂ ਆਚਰਣ ਤੇ ਕੋਈ ਪਰਛਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਵਸਤੂਗਤ ਬਦਲੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ।
- (ii) ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਕਿਸੇ ਵੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਣਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ।
- (iii) ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਵਿਚਕਾਰ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਉਹ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਡਿਊਟੀ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, 90 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।
- (iv) ਕਿ 90 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਸਮੇਂ ਦਾ ਇਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪਾਲਣ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਲੀਫ ਹੋਣ ਦੇ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਅੰਦਰ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਆਪਣਾ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਦੇਵੇ, ਅਤੇ ਉਹੀ ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ

- ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਅੰਦਰ 2 ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ; ਅਤੇ
- (v) ਕਿ ਕੀ ਪਦ ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਤੇ ਖਾਲੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਤੁਲਨਾਤਕ ਪਦ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ।
 - (5) ਇਕ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਵਪਾਰਕ ਕੰਪਨੀ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਵਿਚ ਜਾਂ ਇਕ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿਚ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਮਾਲਕੀ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਜਾਂ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਅਧੀਨ ਇਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਪਦ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
 - (6) ਜਦੋਂ ਇਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਿਘਨ/ਬ੍ਰੇਕ ਦਾ ਖਾਤਮਾ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਅਧਿਆਇ - 8

ਛੁੱਟੀ

ਭਾਗ-1 ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਦਾ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਖੇਤਰ

1- ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਸੇਵਾ

8.1 ਕੇਵਲ ਡਿਊਟੀ ਕਰਨ ਤੇ ਹੀ ਛੁੱਟੀ ਕਮਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵੱਲ ਯੋਗਦਾਨ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕਾਰਣ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 2.19 (ਅ) ਹੇਠਲਾ ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।

8.2 (ੳ) ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਹਾਨੀਪੂਰਤੀ ਜਾਂ ਅਯੋਗ ਪੈਂਸ਼ਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਅਨੁਦਾਨ ਉਤੇ ਛੱਡਦਾ ਹੈ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਉਸਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਅਨੁਦਾਨ ਉਸ ਵਲੋਂ ਵਾਪਸ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਪੈਂਸ਼ਨ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੋਕ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਉਸਦੀ ਬੀਤੀ ਸੇਵਾ ਅੰਤਮ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤੇ ਪੈਂਸ਼ਨ ਯੋਗ ਬਣਦੀ ਹੋਈ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਹਦ ਤਕ ਜਿਵੇਂ ਬੋਰਡ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ, ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਸਰਵਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਵਲ ਗਿਣ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਤੁਰਤ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਅਤੀਤ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤੀ ਕਰੇ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ “ਡਿਊਟੀ ਵਿਚ ਵਿਘਨ” ਬਣਦਾ ਹੈ।

(ਅ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਬਰਤਰਫ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਪੀਲ ਜਾਂ ਸੋਧ ਤੇ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਸੇਵਾ ਗਿਣਨ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 22 ਅਧਿਆਇ-15)

ਨੋਟ : ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਜਿਹੜਾ ਬੁਢਾਪੇ ਉਤੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਇਆ, ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਇਕ ਅਸਾਧਾਰਣ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਚਾਰਾ/ਉਪਾਅ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਇਸ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

II - ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰ

(1) ਆਮ

8.3 ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਵੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇਣ ਲਈ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਮਨ ਨਿਯਮ ਕਾਰਜਵਿਧੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਸਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ :-

ਨੋਟ : ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 5 ਦੇ ਭਾਗ-1 ਪੈਰੇ ਵਿਚ ਦਰਜ ਹਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਦੇਖੋ।

(2) ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰ

(ੳ) ਕਿਸਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ

8.4 ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਾਧੇ ਲਈ ਇਕ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਨੰ: 2 ਫਾਰਮ ਤੇ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਆਪਣਾ ਫਾਰਮ ਨਿਯਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਉਸ ਫਾਰਮ ਤੇ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇ।

8.5 ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਉਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ ਬਾਕੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਸਾਰੇ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰ, ਜੇ ਉਹ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਭਾਗ II ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹੈ ਆਪਣੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਸਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਮਨਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਭੇਜੇਗਾ।

ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਵਿਧੀ

ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਲਈ ਹਦਾਇਤਾਂ

8.6 ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਨਜੂਰੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਜਿਬ ਆਸ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਦੇ ਵੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਲਈ ਫਿਟ/ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਇਹ ਮਤ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ

ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

8.7 ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦਾ ਹਰ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਇਕ ਉਪਬੰਧ ਜ਼ਰੂਰ ਰਖੇਗਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਰਖੀ ਗਈ ਕੋਈ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਿਸਦਾ ਕਿ ਉਹ ਪਾਬੰਦ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਾ ਦੇਣ ਯੋਗ ਕਿਸੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਾਵੇ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹੋਵੇਗੀ।

8.8 ਤੋਂ 8.12 ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ

8.13 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਹਰ ਬੇਨਤੀ ਪੱਤਰ ਇਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਡਾਕਟਰ ਜਾਂ ਇਕ ਵੈਦ ਜਾਂ ਇਕ ਹਕੀਮ ਜਾਂ ਇਕ ਹੋਮਿਓਪੈਥ ਡਾਕਟਰ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਾਲ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਅਰਸੇ ਅਤੇ ਕਿਸਮ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਪਰਵਾਣਤ/ਅਧਿਕਾਰਤ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਰੀਖਣ ਲਈ ਮੰਗ ਦੇ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਬੇਨਤੀ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸਿਆ ਹੋਵੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਹਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਮੰਗੀ ਛੁੱਟੀ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਹੋਰ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਜਮਾਂ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।

(ਅ) ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਸਹਾਇਕ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਕੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਵਾ ਕੇ ਦੂਜਾ ਮਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਨੂੰ ਦੂਜੇ ਮੈਡੀਕਲ ਨਿਰੀਖਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨੀ ਹੈ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਅਤੇ ਇਹ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਨੇੜੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਪਹਿਲਾ ਮੈਡੀਕਲ ਮਤ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾਵੇ।

(ੲ) ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਸਹਾਇਕ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ ਬੀਮਾਰੀ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਬਾਰੇ, ਦੋਹਾਂ ਬਾਰੇ, ਆਪਣਾ ਮਤ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਉਸਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਸਾਹਮਣੇ ਜਾਂ ਉਸ ਵਲੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਲਈ ਲੋੜ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਅਨੁਸਾਰ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਾ ਹੋਣਾ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ।

ਨੋਟ : 2 ਇਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਮੈਡੀਕਲ ਡਾਕਟਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਚਿਕਿਤਸਕ, ਪੰਜਾਬ ਮੈਡੀਕਲ ਰਜਿਸਟਰੇਸ਼ਨ ਅਧਿਨਿਯਮ, 1916 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਰਜਿਸਟਰਡ ਵਿਅਕਤੀ।

(i) ਜਿਸਦਾ ਨਾਮ ਆਧੁਨਿਕਤਮ ਸਾਲਾਨਾ ਮੈਡੀਕਲ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ

(ii) ਜਿਹੜਾ ਆਧੁਨਿਕਤਮ ਸੂਚੀ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਰਜਿਸਟਰਡ ਹੋਇਆ ਆਪਣੇ ਰਜਿਸਟਰੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ ਨੂੰ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਸ਼ਬਦ ਵੈਦ, ਹਕੀਮ ਜਾਂ ਹੋਮਿਓਪੈਥਿਕ ਡਾਕਟਰ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪੰਜਾਬ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਤੇ ਯੂਨਾਨੀ ਚਿਕਿਤਸਕ ਅਧਿਨਿਯਮ 1963 ਜਾਂ ਪੰਜਾਬ ਹੋਮਿਓਪੈਥ ਡਾਕਟਰ ਅਧਿਨਿਯਮ 1965 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਰਜਿਸਟਰਡ ਕੋਈ ਚਿਕਿਤਸਕ/ਡਾਕਟਰ।

ਨੋਟ : 4 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਮਨ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਂ ਉਸ ਫਾਰਮ ਦੇ ਨੇੜੇ ਤੇੜੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਹਾਲਾਤ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਵਿਚ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ :

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਹਿਤ, ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਕਮਿਊਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤਾ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ :

- (1) ਨਾਂ (ਬਿਨੈਕਾਰ ਵਲੋਂ ਰਜਿਸਟਰਡ ਮੈਡੀਕਲ ਚਿਕਿਤਸਕ/ਵੈਦ/ਹਕੀਮ/ਹੋਮਿਓਪੈਥ ਡਾਕਟਰ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ)।
- (2) ਨਿਯੁਕਤੀ
- (3) ਉਮਰ
- (4) ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ
- (5) ਕੁਲ ਨੌਕਰੀ
- (6) ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਪੂਰਵ ਸਮਾਂ।

(5 ਅਤੇ 6 ਕਾਲਮ ਬਿਨੈਕਾਰ ਵਲੋਂ ਰਜਿਸਟਰਡ ਮੈਡੀਕਲ ਡਾਕਟਰ/ਵੈਦ/ਹਕੀਮ/ਹੋਮਿਓਪੈਥ ਡਾਕਟਰ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਭਰੇ ਜਾਣੇ ਹਨ)

ਮੈਂ ----- ਕੇਸ ਦੀ ਨਿਜੀ ਪੜਤਾਲ ਤੋਂ ਬਾਦ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ----- ਜਿਸਦੇ ਹਸਤਾਖਰ ਅਤੇ ਵੇਰਵੇ ਉਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ----- ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਸਮਝਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ----- ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ----- ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਸਿਹਤ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਵੈਦ,
ਹਕੀਮ ਜਾਂ ਹੋਮਿਓਪੈਥ ਚਿਕਿਤਸਕ

ਮਿਤੀ -----

(ਦੁਜਾ ਮੈਡੀਕਲ ਮਤ ਜੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ)

ਮੁੱਖ (ਅਧਿਕਾਰਤ) ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ
ਜਾਂ ਸਹਾਇਕ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ

8.14 ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿਚ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਇਕ ਵਾਧੇ ਲਈ ਦਰਜਾ IV ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਜਿਹਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਇਹ ਕਾਫੀ ਸਮਝੇ।

(3) ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ (ੳ) ਜਨਰਲ

8.15 ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਹੱਕ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਗੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਮੰਗ ਹੋਵੇ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੀ ਅਰਜੀ ਇਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਖਵੀਂ ਹੈ।

ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇੱਛਾ ਉਤੇ ਬਦਲੀ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨਾ, ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹਥ ਵਿਚ ਹੈ ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਬਦਲਨਾ ਉਸਦੇ ਹਥ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।

8.16 ਨਿਯਮ 8.10, 8.12, 8.13 ਜਾਂ 8.14 ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇਣਾ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹਕ ਨਹੀਂ ਦੇ ਦਿੰਦਾ। ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਇੰਤਜਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਬਿਨਾ ਛੁੱਟੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ।

8.17 ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਪਬਲਿਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਸਾਰੇ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰਾਂ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਤਾਂ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਬਿਨੈ ਪੱਤਰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਨਿਮਨ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜੇ ਫਿਲਹਾਲ ਪਰੇ ਰੱਖੇ/ਛੱਡੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(ਅ) ਵਿਭਿੰਨ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੀ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ

(ੲ) ਹਰੇਕ ਬਿਨੈਕਾਰ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਰਕਮ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪਿੱਛੇ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਆਇਆ।

(ਸ) ਇਹ ਤਥ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਆਪਣੀ ਆਖਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਜਬਰਨ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ।

(ਹ) ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਹਿਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8.18 ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਥੇ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਭਵਿੱਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਖਾਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਦੇ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਇਨਕਾਰ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੇ ਇਹ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜੇ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇ ; (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 23 ਅਧਿਆਇ 15)

(ੳ) ਜੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਨਾਲ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਅਸਮਰਥ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਫਿਰ

- ਕਦੇ ਸੇਵਾ ਲਈ ਫਿਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਤਾਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਕੁਲ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ/ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੇ ਹੋਰ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਨਾ ਵਧਾਈ ਜਾਵੇ।
- (ਅ) ਜੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਰੂਪ ਵਿਚ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਸਮਰਥ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨਿਮਨ ਧਾਰਾ (ੲ) ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸਦਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜੇ ਉਹ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਅਸਮਰਥ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਉਸਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। 180 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ ਉਸਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਜਮਾਂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜੇ ਉਸਦੀ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਬਣਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚਮਾਨ ਰਹਿਣ ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿਹਤ ਵਿਚ ਵਿਗਾੜ ਇਸ ਵਿਚ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਹੋਇਆ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਸ਼ੀਘਰ ਮਿਤੀ ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਵਾਧੂ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰੇਗਾ।
- 8.19 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸਨੂੰ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤ, ਬਰਤਰਫ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।
- 8.20 ਸੰਕਟ ਕਾਲੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ, ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਉਸਦੇ ਹਕ ਉਤੇ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਇਕ ਰਿਪੋਰਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾ ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਰ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੇ ਨਾ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਮੰਗੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਅਣਗਜ਼ਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਰਿਪੋਰਟ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਲੋੜੀਂਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- ਨੋਟ :** ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪਦ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।
- 8.21 ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਵਾਧਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਵੇ।

(ਅ) ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਛੁੱਟੀ

- 8.22(ੳ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜਮਾਂ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਉਸਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ :-
- (ੳ) ਬੁਢਾਪੇ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣ ਉਤੇ ਜਾਂ 30 ਸਿਤੰਬਰ 1977 ਤੋਂ ਬਾਦ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ
- (ਅ) ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਸਵੈਇਛਾ ਨਾਲ ਜਾਂ ਅਯੋਗ ਹੋਣ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ
- (ੲ) ਦੰਡ ਦੇ ਇਕ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਜਬਰੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿਚ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਪਨਿਯਮ (ੲ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਣਦੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਇਵਜ਼ ਵਿਚ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।
- (i) ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਤਕ ਸੀਮਤ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ: 173/ਵਿੱਤ/ਪੀ.ਆਰ.ਸੀ.-1988 ਮਿਤੀ 5.1.89 ਅਤੇ ਪੱਤਰ ਨੰ: 155/ਵਿੱਤ ਮਿਤੀ 9.5.89 (ਇਸ ਉਪਰੰਤ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਜੋਂ ਕਹੇ ਜਾਣਗੇ) ਰਾਹੀਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਆਪਣੀ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਜਤਲਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਦ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵਧ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਮਿਲੇਗੀ।
- (ii) ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਬੁਢਾਪੇ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਉਤੇ ਇਕੋ ਵਾਰ ਇਕੋ ਸਮਾਂ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਜੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਬਣ ਜਾਵੇਗੀ।
- (iii) ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਨਗਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਤੇ

(iv) ਪੈਨਸ਼ਨ, ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਦੂਜੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਉੱਤੇ ਦਰਜਾਵਾਰ ਰਾਹਤ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਨਕਦੀ ਤੋਂ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 30 ਸਿਤੰਬਰ 1977 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਾਸਲ ਕਰ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਦੇ ਵਾਧੇ ਉਤੇ ਸੀ, ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਬਣਦੀ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ 30 ਸਿਤੰਬਰ 1977 ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਤਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਬਣਦੀ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਰਿਟਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਕਾਰਣ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਬਣਦੀ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਬਾਵਜੂਦ ਇਸਦੇ ਕਿ ਇਸਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਵਿਚ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਹ ਰਿਟਾਇਰ ਹੁੰਦਾ ਵਿਚਕਾਰਲਾ ਸਮਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (25 ਅਗਸਤ 1983 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ)।

(ੳ) ਉਪ ਨਿਯਮ (ੳ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਚੀਜ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦੀ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਇਕ ਭਾਗ ਨੂੰ ਰੋਕ ਕੇ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੇ ਰਿਟਾਇਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸ਼ਨੀ ਤੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹਨ, ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਚਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਉਸ ਵਲ ਕੁਝ ਰਕਮ ਵਸੂਲੀ ਯੋਗ ਬਣਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਮੁਕੰਮਲ ਹੋਣ ਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੋਣ ਉਪਰੰਤ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰੋਕੀ ਗਈ ਰਕਮ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ।

(ਅ) ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ 30 ਸਤੰਬਰ 1977 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਲਾਭ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਜਿਹੇ ਵਾਧੇ ਦੇ ਖਾਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕਮਾਈ ਗਈ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਉਸਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮਾਣੀ ਗਈ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਘਟਾ ਕੇ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵੱਧੇ ਵੱਧ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਅਤੇ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕੀਤੀ।

(ੲ) ਧਾਰਾ (ੳ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਗਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ 14 ਮਈ 1981 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਨਕਦ ਅਦਾਇਗੀ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ :-

ਬਣਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ	ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਅਣਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ
ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਜਮ੍ਹਾਂ ਬਣਦਾ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ	ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ, ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ
ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ।	ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਕਥਿਤ
	ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ
	ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ
	ਨੇ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕੀਤੀ
	ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ।

(ਸ) ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਦਾ 1/16 ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਕਮਾਏਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਕਿੰਨੀ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਜੋੜਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸਦਾ ਲਾਭ ਉਸਨੂੰ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ, ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੁਲ ਸਮਾਂ ਜਿਹੜਾ ਉਹ ਹਰ ਮੌਕੇ ਤੇ ਲਵੇ 180 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ, ਜਿਹੜੀ ਵੀ ਘਟ ਬਣਦੀ ਹੈ, ਬਣੇਗੀ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤਿਆਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਵੱਧ ਤੋਂ

- ਵੱਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਾ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਅਰੰਭ ਕੀਤੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਜਾਂ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ।
- (i) ਛੁੱਟੀ ਦੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਕੱਟੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਜੇ ਕੋਈ ਬਕਾਇਆ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਜਿਸਦਾ ਲਾਭ ਉਸਨੂੰ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ
- (ii) ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ।
- ਨੋਟ : 1** ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਦ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਇਆ ਹੋਵੇ।
- ਨੋਟ : 2** ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕ ਵਾਧੇ ਵਿਚ ਹੈ ਆਪਣੀ ਵਧੀ ਹੋਵੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਹੀ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਦ ਇਕ ਸਾਧਾਰਣ ਕੇਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਹੋਣ।
- ਨੋਟ : 3** ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਦ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸ) ਅਧੀਨ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਉਧਾਰ ਬਕਾਇਆ ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ ਉਸ ਉਮਰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਖਤਮ ਹੋਇਆ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ।
- ਨੋਟ : 4** 180 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਵੀ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਨੂੰ ਜਾਂ ਬਾਦ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਜਿਕਰ ਕੀਤੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਮਾਂ ਜਿਸ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।
- ਨੋਟ : 5** ਨਿਯਮ 3.23 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸ) ਅਧੀਨ ਨੋਟ ਵੀ ਦੇਖੋ।
- ਨੋਟ : 6** ਮਾਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਣ ਨਿਯਮ 8.53 ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਟੌਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸ) ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।
- ਨੋਟ : 7** ਬਣਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਾਤੇ ਉੱਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦੀ ਦੇਣ ਦਾ ਇਕ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਹੋਵੇਗਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਾਂਗ ਜਿਸਨੂੰ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰ ਸਮਰਪਣ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਹਨ।

(4) ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ

8.23 ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ-II ਦਾ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 6 ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਦਸਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਲੋਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ, ਛੁੱਟ ਨਿਯਮ 8.18 ਅਧੀਨ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ, ਨਿਯਮ 8.22 ਅਧੀਨ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਬਾਦ ਛੁੱਟੀ, ਨਿਯਮ 8.57 ਅਤੇ 8.58 ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ, ਨਿਯਮ 8.59 ਅਧੀਨ ਸਟਡੀ/ਅਧਿਐਨ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 8.71 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਪੁਸਤਕ ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-6 ਭਾਗ-2 ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅੱਗੇ ਸੌਂਪ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੇ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਉਣਾ ਉਹ ਯੋਗ ਮੰਨਣ ਬਸ਼ਰਤ ਅੱਗੇ ਕਿ ਜਦੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ :-

- (ੳ) ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲੋੜੀਂਦੇ ਇਕ ਵਾਧੂ ਪਦ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਜਾਂ
- (ਅ) ਇਕ ਬਦਲ ਲਈ ਉਚੇਰੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ।

ਵਾਧੂ ਪਦ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਕ ਬਦਲ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਚੇਰੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸਟਡੀ/ਪੜ੍ਹਾਈ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਹੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਜ਼ਰੂਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

III ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਰੰਭ ਅਤੇ ਖਤਮ ਹੋਣਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮੇਲ

(1) ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ

8.24 ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦਿਨ ਖਤਮ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਮੁੜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਆਖਿਰੀ ਦਿਨ ਹੋਏਗਾ, ਸਮੁੰਦਰੀ ਜਹਾਜ ਦੇ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲੇ ਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਉਤਰਨ ਵਾਲੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਵਿਚ ਜਹਾਜ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਉਹ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ ਰਾਹੀਂ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਦਿਨ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉੱਤੇ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਨਿਯਮਿਤ ਥਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ।

(2) ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਮੇਲ

8.25 ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਰਥ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਐਤਵਾਰਾਂ, ਹੋਰ ਗਜ਼ਟਿਡ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜਾਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੱਗੇ ਜਾਂ ਪਿੱਛੇ ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਪਾਸੇ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੱਗੇ ਲੱਗੇ ਜਾਂ ਪਿੱਛੇ ਲੱਗੇ ਐਤਵਾਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀਆਂ, ਪਰ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਸਿਵਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਐਤਵਾਰਾਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਜਾਂ ਪਿੱਛੇ ਲਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਰੋਕ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਦਿਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸਾਂਭਣ ਲਈ ਫਿਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਦਿਨ ਐਤਵਾਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੈਡੀਕਲ ਛੁੱਟੀ ਪਿੱਛੇ ਲਾਉਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਦਿਨ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 3.20 ਅਤੇ 3.21 ਵੀ ਦੇਖੋ।

8.26 ਜਦੋਂ ਤੁਰਤ ਪੂਰਵਵਰਤੀ ਦਿਨ ਦਾ ਉਹ ਦਿਨ (ਦਿਨਾਂ) ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਛੁੱਟੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਲੜੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ) ਅਤੇ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਨਿਯਮ 3.20 ਅਧੀਨ ਕਥਿਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੁਰਤ ਪੂਰਵਵਰਤੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਲੜੀ ਦੇ ਦਿਨ ਦੁਪਹਿਰ ਬਾਦ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਚਾਰਜ ਲੈ ਕੇ ਫਾਰਿਗ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਤਾਂ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਾਦ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ, ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਛੁੱਟੀਆਂ ਬਾਦ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ। (ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 24 ਅਧਿਆਇ 15 ਵੀ ਦੇਖੋ)

8.27 ਜਦੋਂ ਤੁਰਤ ਪਿਛਲੇ ਦਿਨ ਦਾ ਉਹ ਦਿਨ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਛੁੱਟੀ (ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਲੜੀ) ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਕਥਿਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਪਹਿਰ ਪਹਿਲਾਂ ਚਾਰਜ ਲੈਣ (ਅਤੇ ਰਿਲੀਵ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਚਾਰਜ ਦੇਣ) ਲਈ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਜੇ ਪਿਛਲੇ ਦਿਨ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦਾ ਦਿਨ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਲੜੀ ਜੇ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ, ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਬਾਦ ਦੀ ਮੁੜ ਵਿਵਸਥਾ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਅਗੇ ਨਾ ਲਾਈਆਂ ਗਈਆਂ। (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ 24 ਅਧਿਆਇ 15)।

ਨੋਟ : 1 ਜਦੋਂ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਨਾਲੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਮਨ ਫਾਰਮ ਵਿਚ ਹੁਕਮ ਭੇਜੇ। ਨਿਯਮ 8.27 ਅਧੀਨ ਇਹ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਮਿਤੀ ----- ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਾਦ ਦੀ ਮੁੜ ਵਿਵਸਥਾ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਮੌਲਿਕ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ। ਨਿਯਮ 8.26/8.27 ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਦ ਅਨੁਸਾਰ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਫਾਰਗ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਅਤੇ ਫਾਰਗ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਦੋਵੇਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਪਦ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ। ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਹਦਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾ ਰਹੇ/ਵਾਪਸ ਆ ਰਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਾਦ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਛੁੱਟੀਆਂ ਬਾਦ/ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਥਮ ਦਿਨ ਤੋਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣਗੇ ਜੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਜਾਂ ਅੰਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾ ਰਿਹਾ/ਵਾਪਸ ਆ ਰਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 8.26/8.27 ਅਧੀਨ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਥੇ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ

ਵਜੋਂ ਗਿਣੇ ਜਿਵੇਂ ਇਹ ਗਿਣੀ ਗਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਨਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ/ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਪਰਤ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ। ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾ ਰਿਹਾ/ਤੋਂ ਪਰਤ ਰਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਰੂਰ ਰਹੇ/ਮੁੜੇ ਜਾਂ ਫਾਰਿਗ ਰਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਫਾਰਿਗ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁਕਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਭਾਗ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਰੂਰ ਚਾਰਜ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਵੇ/ਚਾਰਜ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਹ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਜ਼ਰੂਰ ਕੰਮ ਕਰੇ, ਬਾਹਰ ਜਾਣ ਵਾਲਾ/ਆਉਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜਤ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਭਾਗ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ।

8.28 ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀਆਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੱਗੇ ਜਾਂ ਪਿੱਛੇ ਲਾ ਲਈਆਂ ਜਾਣ ਜਾਂ ਅੱਗੇ ਤੇ ਪਿੱਛੇ ਦੋਵੇਂ ਪਾਸੇ ਲਾ ਲਈਆਂ ਜਾਣ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦੋ ਸਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਰੱਖਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਨਿਯਮ 3.20, 3.21, 8.26, 8.27 ਅਤੇ 8.53 (ੲ) ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ। ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਥੇ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਮੇਲ ਬੋਰਡ ਤੇ ਫਾਲਤੂ/ਵਾਧੂ ਖਰਚੇ ਦਾ ਬੋਝ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚਕਾਰ ਜਾਂ ਉਲਟ ਆਉਂਦੀਆਂ ਮੰਨੀਆਂ ਗਈਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ, ਕਿਸੇ ਇਕ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਣਦੀ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਕਮ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖੀਆਂ ਜਾਣ।

8.29 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਅੱਗੇ ਲਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਤੁਰਤ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਉਂ ਹੀ ਇਹ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਚਾਰਜ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਲੀਫ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਫਿਰ ਚਾਰਜ ਲਵੇਗਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕੋਈ ਬਾਦ ਦੀ ਮੁੜ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੰਤ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ।

8.30 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਪਿੱਛੇ ਲਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਫਾਰਗ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਚਾਰਜ ਦੇ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕੋਈ ਬਾਦ ਦੀ ਮੁੜ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ।

8.31 ਜਿੱਥੇ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਗਜਟਿਡ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਅੱਗੇ ਲਾਉਣ ਅਤੇ ਪਿੱਛੇ ਲਾਉਣ ਜਾਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸੰਦੇਹਜਨਕ ਜਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਹੈ, ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੰਚਾਰਜ ਹੁੰਦਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਿਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ (ਕ੍ਰਮ ਨੰ 25 ਅਧਿਆਇ 15 ਦੇਖੋ)।

8.32 ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਅਰਜੀ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਚਿੱਠੀਆਂ ਮਿਲਣ ਦਾ ਪਤਾ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਪਤੇ ਵਿਚ ਬਾਦ ਦੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਣ ਤਾਂ ਉਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ।

IV - ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ

8.33 ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਈ ਵੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀ (ਲੇਖਾਕਾਰ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਡਾਕਟਰੀ ਵਿਵਸਾਈ ਵਜੋਂ ਇਕ ਨਿੱਜੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਪਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਸਹਿਤ) ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 26 ਅਧਿਆਇ 15)

ਨੋਟ : 1 ਇਥੇ ਨਿਯਮ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਨਹੀਂ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਦਿਆਂ ਨਿਯਮਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰੇ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਆਗਿਆ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਉੱਤੇ ਉਸ ਬਣਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 3 ਨਿਯਮ 8.75 ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੈਣ ਲਈ ਇਜ਼ਾਜਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਪਰ ਪੈਨਸ਼ਨ

ਕਾਰਣ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਇੱਕੋ ਵਾਰ ਸਮਝੌਤੇ ਵਜੋਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸੰਪੂਰਣ ਕਾਲ ਲਈ ਇਕ ਮੁਸ਼ਤ ਵਿਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 4 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਨਿੱਜੀ ਨੌਕਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਟਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਆਪਣੀ ਹੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਪਦ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅੱਧੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਿਤ/ਸੀਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 5 ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਗ/ਇਕਰਾਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਚਲਦੇ ਦੌਰਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਨੌਕਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 6 ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਥੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਰਕਮ ਦੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਪ੍ਰੋਕਟਿਸ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਫੀਸ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਜਿਥੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਠੀਕ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਪ੍ਰੋਕਟਿਸ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

8.34 ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਮਨ ਹਨ :-

(1) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਜਬਰਨ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ/ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਚਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਪਦ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਲਈ ਰਜਾਮੰਦ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਮੁੜ ਸੱਦ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮੁੜ ਡਿਊਟੀ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਨਾ ਖਤਮ ਹੋਇਆ/ਬਚਦਾ ਭਾਗ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 8.22 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਬਰੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਮੁੜ ਸੱਦਿਆ ਜਾਣਾ ਨਿਯਮ 8.35 ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਸਵੈ ਇੱਛਾ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(2) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਪਦ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮ 8.22 ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ, ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਨਾ ਜਾਰੀ ਰਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਢਵਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇਗੀ :-

(i) ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ, ਨਵੇਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਮੇਤ, ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਇਹ ਅਨੁਮਾਨਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ/ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੇ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ (ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਸਮੇਤ ਕੋਈ ਬਾਦ ਦੀ ਪੁਨਰ ਵਿਵਸਥਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਅਸਲ ਰਕਮ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ)। ਅਤੇ

(ii) ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਧੀ ਔਸਤਨ ਤਨਖਾਹ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤਕ।

ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਨਵੀਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਨਵੇਂ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਵੀਨਤਮ ਸਕੇਲ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਹੋਵੇ। ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਕਮਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕੋਈ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਭੱਤੇ ਨਾ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਾਉਣ ਲੱਗਿਆਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(3) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਹੜਾ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਜਬਰਨ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਨਿਯਮ 8.22 ਅਧੀਨ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਇਕ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਾਰ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਫੰਡ ਤੋਂ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਨੌਕਰੀ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਉਪ੍ਰੋਕਤ (2) ਵਿਚ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਸੀਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਧਾਰਾ (2) ਅੰਤਰਗਤ ਇਰਾਦਾ, ਨਿਯਮ 8.22 ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹੋਰ ਵਾਧੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ, ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਚੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ 8.22 ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੋਰ ਵਾਧਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਬਚਦਾ ਭਾਗ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਮਾਣੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ 8.22 (ਅ) ਅਧੀਨ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਈ ਗਈ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (2) ਅਤੇ (3) ਦੇ ਆਂਸ਼ਿਕ ਬਦਲਾਓ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇਗੀ। (ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਸਮੇਤ)

v. ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣਾ

8.35 ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੈ :-

- (ੳ) ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਦੇ ਬਾਹਰ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-
 - (i) ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਆਉਣ ਦੀ ਮੁਫਤ ਰਾਹਦਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਧਾ ਸਮਾਂ ਨਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਿਸ ਤੇ ਭਾਰਤ ਲਈ ਆਉਣ ਦਾ ਬੁਲਾਵਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ 90 ਦਿਨ, ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਸਮਾਂ ਘਟ ਹੋਵੇ, ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਰਾਹਦਾਰੀ ਦੇ ਖਰਚੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ।
 - (ii) ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਭਾਰਤ ਨੂੰ ਯਾਤਰਾ ਉਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਗਿਣਨ ਲਈ ਅਤੇ
 - (iii) ਭਾਰਤ ਸਫਰ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਆਪਣਾ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤਕ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸੇ ਦਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦਰ ਤੇ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਨਾ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਪਰ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਆਇਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ III (ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਨਿਯਮ) ਅਧੀਨ ਬਾਦ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ।
- (ਅ) ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਲਈ ਜਾਣਾ ਅਰੰਭ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਦੇ ਹੁਕਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਸਫਰ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਕਢਵਾਉਣਾ/ਲੈਣਾ ਪਰ ਉਦੋਂ ਤਕ ਹੀ ਲੈਣਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਆਪਣਾ ਕੇਵਲ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਨਹੀਂ ਸੰਭਾਲ ਲੈਂਦਾ।

ਨੋਟ : 1 ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਸਾਰੀਆਂ ਸੂਰਤਾਂ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਦੂਸਰੇ ਫਿਕਰੇ ਵਿਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ “ਰਿਆਇਤ” ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਇਕ ਰਿਆਇਤ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਉਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਦੂਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹਨ ; ਰਿਆਇਤਾਂ ਮਾਣੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸਾਧਾਰਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਾਧੂ ਜਾਂ ਬਿਹਤਰ ਸਾਬਤ ਹੋਣ।

ਨੋਟ : 3 ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ “ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੇ” ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) (iii) ਵਿਚ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ “ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਤੇ ਜਿਵੇਂ ਉਸਦੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਉਸਨੂੰ ਮੂਲ ਰੂਪ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਿਰੋਧ ਵਜੋਂ।” ਇਸ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬਣਦੀ ਉਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਬਣਾਉਣੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਇੱਛਤ ਹੁੰਦੀ ਅਤੇ ਸਫਰ ਦਾ ਛੁੱਟੀ ਸਮਾਂ ਉਚਿਤ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਰਵਾਨਗੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਚਿਤ ਛੁੱਟੀ ਹੁੰਦਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮ 9.1 ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ।

ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ

(1) ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ

8.36 (1) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆ

ਸਕੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ।

(2) ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਗਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਬੈਠਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਲਈ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਛੁੱਟ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ।

(2) ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ

8.37 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਾ ਪਰਤੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਫਿਟਨੈਸ ਦਾ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ।

(3) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ

8.38 ਇਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀ ਵਾਪਸੀ ਰਿਪੋਰਟ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਦੇਵੇ।

8.39 ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਆਮ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਸ ਪਦ ਨੂੰ ਮੁੜ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਉਸ ਕੋਲ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਆਪਣੀ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਇੰਤਜਾਰ ਕਰੇ।

VII- ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਧ ਠਹਿਰਾਓ

8.40 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਅਜਿਹੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਸਮਾਂ ਉਸਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਪ੍ਰਤੀ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ 27 ਅਧਿਆਇ 15)

ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਮਨਮਾਨੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਨਿਯਮ 3.16 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

VIII- ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ

ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ

8.41 ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮਾਂ ਨਾਲ ਹੋਰਵੇਂ ਹਦਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਇਆਂ ਵਿਚ ਕਢਵਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

IX- ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ

8.42 ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਭਾਗ II ਵਿਚਲੇ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਛੁੱਟੀ ਖਾਤਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ ਦੋ ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-5 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫਾਰਮ (ਫਾਰਮਾਂ) ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਸਥਿਰ ਤੌਰ ਤੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿਚ ਦਰਸਾਏ ਜਾਣ।

8.43 ਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਛੁੱਟੀ ਖਾਤਾ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਣਗਜ਼ਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਵਲੋਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਉਹ ਨੌਕਰ ਹੈ।

8.44 ਠੇਕੇ ਤੇ ਲਗੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਇਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੋਈ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਜਾਂ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਠੇਕੇ ਤੇ ਲੱਗੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਆਦਰਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ, ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 7 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

8.45 ਨਿਯਮ 8.67 ਅਤੇ 8.68 ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਪਰੇ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਰਖ ਲੈਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 8.22 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰਿਵਰਤਨ ਪੂਰਵਕ ਇਕਰਾਰ ਤੇ ਲੱਗੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਬਿਨਾਂ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ (ੳ) ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ

8.46 ਜਦੋਂ ਤਕ ਪ੍ਰਸੰਗ ਤੋਂ ਉਲਟ ਪ੍ਰਤੀਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ।

ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਸਿਖਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ/ਆਰਾਮ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਇਕ ਭਾਗ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਮਾਣਿਆ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਉਚੇਰੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਇਕ ਭਾਗ ਤਿਆਗਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਬਸ਼ਰਤ ਜੇ 15 ਦਿਨਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਮਾਨਣ ਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਇਕ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਭਾਗ ਮਾਣਿਆ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
ਨੋਟ : ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮ ਇਸ ਭਾਗ ਦੇ ਅਨੁਲਗ-1 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(ਅ) ਆਕਸਮਿਕ ਤੇ ਰੋਗ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧ ਛੁੱਟੀ

8.47 ਆਕਸਮਿਕ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਰੋਗ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤੇ ਰੋਕੇ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੇ ਕਿਉਂਜੋ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਿਤ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

8.48 ਆਕਸਮਿਕ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਰੋਗ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਨਿਯਮ ਇਸ ਪੁਸਤਕ ਦੇ ਭਾਗ II ਵਿਚਲੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 8 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਅਨੁਲਗ-1

(ਦੇਖੋ ਨਿਯਮ 8.46)

1. ਇਕ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾ ਉਹ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਭਾਗ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀਆਂ/ਆਰਾਮ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਲਾਇਬਰੇਰੀਅਨ, ਕਲਰਕੀ ਅਮਲੇ, ਰੈਸਟੋਰਰ ਅਤੇ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਬਾਕੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ।

(i) ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿਭਿੰਨ ਥਾਵਾਂ ਉਤੇ ਚਲਾਈਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਬੁਲਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

(ii) ਜਦੋਂ ਪੈਰਾ 1 ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਨਿਮਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ :-

ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਿਸਨੂੰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰੇ।

(iii) ਸ਼ਕ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ ਕਿ ਕੀ ਇਕ ਖਾਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਨੋਟ : ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅੰਜਾਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਉਸਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਜਿਹੜੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਥਾਂ ਤੇ ਨਿਭਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਇਸਦਾ ਇਕ ਭਾਗ ਮਾਣਿਆ ਗਿਆ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਭਾਗ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਥਾਂ ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬੰਦੋਬਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਸ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਜਿੰਮੇ ਵਾਰ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਬੋਰਡ ਤੇ ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਪਾਏ ਬਿਨਾਂ। ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਹੜਾ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਭਾਗ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਹੈ, ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਮੇਲ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਅਧਿਆਇ- 8

ਭਾਗ II ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ

ਪਰੀਭਾਸ਼ਾਵਾਂ

8.49 ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ :

- (i) “ਛੁੱਟੀ” ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ, ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਸੰਰਾਸ਼ੀ ਛੁੱਟੀ, ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ।
- (ii) “ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਸਮਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ।
- (iii) “ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੇਵਾ ਦੇ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ।
- (iv) “ਬਣਦੀ ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਆਏ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਵਿਚ ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ।
- (v) “ਬਣਦੀ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਨਿਜੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟਾਂ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵਲੋਂ ਘਟਾਈ ਗਈ ਸੰਪੂਰਣ ਸਰਵਿਸ ਲਈ ਨਿਯਮ 8.54 ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਅਨੁਸਾਰ ਹਿਸਾਬੀ ਗਈ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ।
- (vi) “ਕਮਿਊਟਡ ਛੁੱਟੀ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਨਿਯਮ 8.54 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੲ) ਅਧੀਨ ਲਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ।
- (vii) “ਇਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਇਕ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਲੰਬਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ। ਇਸ ਵਿਚ ਇਕ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- (viii) “ਸੇਵਾ ਦੇ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਸਾਲ” ਅਤੇ “ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਨਿਯਤਕਾਲੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਨਾਲ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਸਮੇਤ ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ।

ਆਮ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ

8.50 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਦੂਸਰੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਮੇਲ ਨਾਲ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

8.51 ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ, ਇਸਨੂੰ ਭਿੰਨ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਿਹੜੀ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇ ਵਿਚ ਪਿਛੋਂ ਤੋਂ ਕਮਿਊਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸਨੂੰ ਹਕ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਗ ਸਕਦਾ।

ਭਾਗ-ੳ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

ਆਮ ਉਪਬੰਧ

(1) ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ

8.52 ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਦਾ 1/16 ਦੀ ਦਰ ਉਤੇ ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ। (ਦਰਜਾ I, II, III, IV)

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਉਪ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ “ਸੇਵਾ ਦੀ ਦੂਰੀ” ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਹੋਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰੋਕ ਪੂਰਵ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਣ ਨਹੀਂ ਬਣੇਗੀ। ਹੋਰ ਵੀ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਅਸਤੀਫੇ ਕਾਰਣ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰੋਕ ਵੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਵੀ ਮਾਫ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰੋਕ ਦਾ ਸਮਾਂ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਸਾਰੇ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ, ਸਿਵਾਏ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ, ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ।

(2) ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਜੋੜਨਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਦ ਤਕ ਆਗਿਆਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ: 137 ਮਿਤੀ 5.1.89 ਅਤੇ ਨੰ: 155 ਮਿਤੀ 9.5.89 (ਉਸ ਉਪਰੰਤ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ

ਕਰੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ 1 ਦਿਸੰਬਰ 1988 ਤੋਂ ਬਾਦ ਲਿਆ, ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਜੋੜਨਾ 360 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਨ ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(3) ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ 180 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : ਨਿਯਮ 8.22 (ੳ) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇਖੋ।

(4) ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਕਥਿਤ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਵਿਚ ਦਰਜ ਨਿਯਮ 8.116 ਅਧੀਨ ਮਦ ਨੰ: 4 ਅਨੁਸਾਰ ਸੋਧ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਮੂਲ ਨੋਟ 3 ਅਤੇ 4 ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ 11, ਭਾਗ 1, 1972 ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਸੰਸਥਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।

8.53(ੳ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿਸੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਖੁਦ ਪੂਰਣ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਦਾ ਹੈ, ਕੀਤੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਕ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।

(ਅ) ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਦੀ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਜਿਸ ਸਾਲ ਵਿਚ ਉਹ ਪੂਰੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਨਿਮਨ ਸਮਿਆਂ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਭਾਗ ਹੈ ਜੋ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਨਾ ਲਈ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਪੂਰੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਝਲਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ :-

- | | | |
|-------|--|--------|
| (i) | 10 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਘਟ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ : | 15 ਦਿਨ |
| (ii) | ਦਸ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਸੇਵਾ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ
ਪਰ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਸੇਵਾ : | 20 ਦਿਨ |
| (iii) | 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵਧ ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ : | 30 ਦਿਨ |

ਨੋਟ : ਜੇ ਕਿਸੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਮਾਣਦਾ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 8.52 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਸਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ।

(ੲ) ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾ ਕੇ ਜਾਂ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕੁਲ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਮਿਲਾ ਕੇ ਲਈ ਗਈ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ, ਭਾਵੇਂ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾਕੇ ਜਾਂ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾਂ, ਬਣਦੀ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 8.52 ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮੇਂ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ।

(ii) ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ 'ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ'

8.54(ੳ) 'ਸੇਵਾ' ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਸਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ।

(ਅ) ਬਣਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜਾਂ ਨਿੱਜੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਉੱਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ੲ) ਬਣਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਅਧ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਕੇਵਲ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :-

- (i) ਸਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 240 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਹੋਵੇਗੀ।
- (ii) ਜਦੋਂ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਦੁਗਣੀ ਰਕਮ ਬਣਦੀ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਤੀ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।
- (iii) ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ
- (iv) ਸਾਰੀ ਸਰਵਿਸ ਦੌਰਾਨ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਕਮਿਊਟ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿਥੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਅਧਿਐਨ ਦੇ ਇਕ ਪਰਵਾਨਤ ਕੋਰਸ ਲਈ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਉਦੋਂ ਤਕ ਕੋਈ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਾਸ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਣ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ

ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਉਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਬਸ਼ਰਤ ਅੱਗੇ ਹੋਰ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਹ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 30 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਅਪਲਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਇਕ ਸਮੇਂ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਮਿਕਦਾਰ ਦਾ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਚੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਨੋਟ : 1 ਇਕ ਵਾਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਅੰਤਿਮ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਮੁੜ ਬਦਲਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਭਾਵੇਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਜੇ ਇਵੇਂ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ) ਇਸਦੀ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਜਦੋਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਬਾਦ ਵਿਚ ਤੁਰਤ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਸਬੰਧੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚਲਾ ਅੰਤਰ ਵਸੂਲ ਲਿਆ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਲੈ ਲਈ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਮਾਣਦਾ ਹੈ। ਪਰੰਤੂ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਹ ਕਿ ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਲਈ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇ, ਹਰ ਕੇਸ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਉਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਰਥਾਤ ਜੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਸਵੈ ਇੱਛੁਕ ਹੈ ਤਾਂ ਰਕਮ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਕਰਵਾਈ ਜਾਵੇ, ਪਰ ਜੇ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਕਾਰਣ, ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਕਾਰਾ ਮੰਨੇ ਜਾਣ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਉਸ ਉਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਜਬਰਨ ਥੋਪੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਵਸੂਲੀ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ਸ) ਛੁੱਟ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ 360 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਤੇ 90 ਦਿਨਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਕੁੱਲ 180 ਦਿਨ ਹੋਰਵੇਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਾਦ ਵਿਚ ਕਮਾਈ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਤੀ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਪਰਤਣ ਦੀ ਯੋਗ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਦੇ ਉਸ ਬਾਦ ਕਮਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ: 4552 ਐਫ.ਆਰ.-45 ਮਿਤੀ 5 ਦਿਸੰਬਰ 1945 ਦੇ ਪੈਰਾ 1.8 ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਪਿਛਲੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਮਾਈ ਗਈ ਵਾਧੂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਅੱਗੇ ਲੈ ਜਾਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਨਿਮਨ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸੀਮਾ ਤਕ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉਤੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਇਕੱਠੀ ਹੋਈ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਜੋੜੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(i) ਦਰਜਾ I, II, III, ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਭਾਵੇਂ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ -----
----- 36 ਦਿਨ।

(ii) ਸਥਾਈ ਸ਼੍ਰੇਣੀ IV ਵਿਚ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ----- 10 ਦਿਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੁਲ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਕ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ 2 ਦੇ ਨਿਯਮ 4.7 ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 3 ਸੇਵਾ ਦੇ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਇਕ ਸਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਮਾਈ ਗਈ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵੇਲੇ ਮਾਣੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਇਕ ਵਾਧੇ ਦੌਰਾਨ ਮਾਣੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਮਿਤੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 4 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ “ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ” ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਮੰਜੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਅਰੰਭ ਹੋਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਸ ਕਾਰਣ ਇਕ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਲੈ ਲਈ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਮਾਣਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਕਿ ਕੀ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇ, ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਉਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਰਥਾਤ ਜੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਹੈ ਤਾਂ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ; ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਉਸਨੂੰ ਅਗੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਨਕਾਰਾ ਕਰਨ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਮੌਤ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਜ਼ੋਰ ਨਾ ਪਾਇਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 5 ਜਦੋਂ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ

ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਤੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮਾਣੀ ਗਈ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਾਪਸੀ/ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸ਼ਨ, ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਜਿੱਥੋਂ ਤਕ ਇਹ ਬਾਦ ਵਿਚ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਉਸੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨੋਟ 4 ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਨੋਟ : 6 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਮਾਣੀ ਹੈ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਪਰਤਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਮੇਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ) ਨਿਯਮ 1982 ਦੇ ਨਿਯਮ-3 ਦੇ ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਦੇ ਹਦ ਤਕ ਦੀ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਕਮਾਉਣ ਦੇ ਅਸਮਰਥ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(iii) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ

8.55(1) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ :-

- (ੳ) ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਾਂ
- (ਅ) ਜਦੋਂ ਦੂਜੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਪਰ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਿਖਤੀ ਵਿਚ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- (2) ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਿਛੇ ਤੋਂ ਕਮਿਊਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ :-
- (ੳ) ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ।
- (ਅ) ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਇਕ ਵੱਖ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਜੇ ਬਾਦ ਦੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੇ ਦੇਣਯੋਗ ਸੀ।

ਨੋਟ :1 ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮਿਆਂ ਦਾ ਪਿੱਛੇ ਤੋਂ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਕਮਿਊਟ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪੂਰਣ ਹੈ ਅਤੇਧਾਰਾ 1 ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ; ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਕਮਿਊਟੇ ਸ਼ਨ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਯੋਗ ਹੈ ਉਦੋਂ ਵੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੂਜੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਯੋਗ ਸੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਦੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਅਰੰਭ ਹੋਈ।

ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਰਿਆਇਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਹਕ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਗੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਨੋਟ : 2 ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਰਿਆਇਤ ਦਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਹਕ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਨੋਟ : 3 ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ/ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਲਈ ਗਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਉਤੇ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਵਿਚ ਪਿੱਛੇ ਤੋਂ ਕਮਿਊਟ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਕਮਿਊਟੇਸ਼ਨ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੈ ਜਿਥੇ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਬਾਦ ਵਿਚ ਪੱਕਿਆਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 4 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਲਈ ਗਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ “ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ” ਵਿਚ ਵੀ ਕਮਿਊਟ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ

8.56(1) ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ ਉਤੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਮਾਗੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

- (2) ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਅਧੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।
- (3) ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਇਕ ਅਫਸਰ ਉਪ ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

- (4) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।
- (5)(ੳ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਜਬਰਨ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਛੱਡਣ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਘਟਾ ਕੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ।
- (ਅ) ਜਿਥੇ ਅਜਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ ਤਾਂ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਗੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਤਕ ਘਟਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ।
ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਖੁਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਮਾਣੇ ਪਰ ਪੂਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਲਾਭ ਲਵੇ।
- (ੲ) ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚਕਾਰ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਕੇਵਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਉਸ ਵਲੋਂ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਉੱਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਹੋਵੇਗੀ।
- (6) ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਜ ਬੀਮਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1948 (1948 ਦਾ 34) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ, ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ, ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ, ਤਦ-ਅਨੁਰੂਪ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।
- (7) ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਤਕ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ਗੀ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੇ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ :-
- (ੳ) ਕੋਈ ਵੀ ਪੇਸ਼ਗੀ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਲਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ 30 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੋਵੇ।
- (ਅ) ਪੇਸ਼ਗੀ ਦੀ ਰਕਮ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕੁਲ ਰਕਮ ਤਕ ਸੀਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਮਦਨ ਕਰ, ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਫੰਡ, ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ, ਪੇਸ਼ਗੀਆਂ ਦੀ ਚੁਕਤੀ ਆਦਿ ਤੇ ਕਟੌਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਬਣਦੀ ਹੈ।
- (ੲ) ਮਾਣੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਬਿਲ ਵਿਚ ਪੇਸ਼ਗੀ ਪੂਰੀ ਸਮਾਯੋਜਿਤ/ਅਡਜਸਟ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਜਿਥੇ ਪੇਸ਼ਗੀ ਪੂਰੀ ਸਮਾਯੋਜਿਤ/ਅਡਜਸਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਉਥੇ ਬਕਾਇਆ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਗਲੀ ਅਦਾਇਗੀ ਵਿੱਚੋਂ ਮੁੜ ਵਸੂਲ ਲਿਆ ਜਾਵੇ।
- (ਸ) ਪੇਸ਼ਗੀ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਸਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਹੋਣ, ਦੋਹਾਂ ਗਜਟਿਡ ਅਤੇ ਗੈਰ ਗਜਟਿਡ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀ ਹਨ, ਖੁਦ ਹੀ ਪੇਸ਼ਗੀਆਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- (ੳ) ਪੇਸ਼ਗੀ ਦੀ ਰਕਮ ਉਸ ਲੇਖੇ ਦੇ ਹੈਡ ਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਪਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ਗੀ ਦਾ ਸਮਾਯੋਜਨ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਇਤਰਾਜ ਪੁਸਤਕ ਰਾਹੀਂ ਘੋਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (ਹ) ਪੇਸ਼ਗੀਆਂ ਪੂਰੇ ਰੁਪਏ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।
- (8) ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਮੇਤ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਵਿਚ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਫੌਜੀ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਦੇ, ਸਰਵਿਸ ਵਿਚਕਾਰ ਮਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ (ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਉਚਿਤ ਰਕਮ ਨਾਲ ਲਾਉਂਦੇ ਹੋਏ) ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦੀ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਨੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ: 137 ਮਿਤੀ 5.1.89 ਅਤੇ ਨੰ: 155 ਮਿਤੀ 9.5.89 (ਉਸ ਉਪਰੰਤ ਕਥਿਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ) ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੋਧੇ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਸੀ, ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅੰਸ਼ਦਾਈ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਸ਼ਾਸਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅੰਸ਼ਦਾਈ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਵਿਚ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਕਾਰਣ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਨਕਦੀ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਹੜਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਬਿਤਾਏ ਇਕ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਦ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਬਾਦ ਜਾਂ ਛੇਤੀ ਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਲ ਲੈ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਹਿਸਾਬੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਸਨੂੰ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4.2 ਜਾਂ 4.17 ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਵੀ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇ ਅਰਥਾਤ ਉਸ ਵਲੋਂ ਅਸਲ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ।

- ਨੋਟ : 2** ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਹੜੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਪਰ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਲਈ, ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- ਨੋਟ : 3** ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਜ ਬੀਮਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1948 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲੋਂ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤਦ-ਅਨੁਰੂਪ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਤਨਖਾਹ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਲਾਭ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।
- ਨੋਟ : 4** ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਫੌਜ/ਨੇਵੀ/ਜਲਸੇਨਾ/ਹਵਾਈ ਸੇਨਾ ਦੇ ਰੀਜਰਵ ਹਲਚਲ ਤੇ ਬੁਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜੇ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਚਾਹੁਣ ਸੇਨਾ/ਨੇਵੀ/ਹਵਾਈ ਸੇਨਾ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਬਣਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 120 ਦਿਨਾਂ ਤਕ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਆਰਥਿਕ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
- (ੳ) ਪਹਿਲੇ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਪੂਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ
(ਅ) ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਅੱਧੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ
- ਇਸ ਲਾਭ ਦੇ ਖਰਚੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਿਧੇ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਹੋਣਗੇ। ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਆਰਥਿਕ ਲਾਭ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਵਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਹਿਸਾਬੀ ਗਈ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਜਾਂ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਰੀਜਰਵ ਨੂੰ ਸੇਨਾ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਨਾ ਬੁਲਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ।
- ਨੋਟ : 5** ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਪੂਰਵ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਾਧੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਦਾਇਗੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੁੜ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਕ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ।
- ਨੋਟ : 6** ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਰੁਪਇਆਂ ਵਿਚ ਹੀ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਵਾਧੂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ

(i) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ

- 8.57 (1) ਇਸ ਉਪਰੰਤ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਜਾਣ ਬੁਝ ਕੇ ਲਗੀ ਜਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਹੋਈ ਚੋਟ ਨਾਲ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਉਣ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਦਫਤਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਅਪੰਗ ਹੋਇਆ ਹੈ।
- (2) ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਪੰਗਤਾ ਉਸ ਘਟਨਾ ਦੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੰਗ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸਨੂੰ ਉਚਿਤ ਤਤਪਰਤਾ ਨਾਲ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਉਂਦਾ। ਪਰ ਜੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਣ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਸਮੇਂ ਬਾਦ ਕਾਰਣ ਦੇ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- (3) ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਜਿਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੰਟ ਵਲੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਣਾ ਤਸਦੀਕਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ 24 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (4) ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- (5) ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਤੋਂ ਵਧ ਵਾਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਅੰਗਹੀਣਤਾ ਪਿਛਲੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁੜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਇਕ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ 24 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (6) ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਾਉਣ ਲੱਗਿਆਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਪਰ ਨਿਮਨ ਧਾਰਾ (8) ਅਧੀਨ ਲਈ ਗਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅੱਧੀ ਰਕਮ ਲਈ ਗਈ “ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ” ਵਜੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (7) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (5) ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾਕੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I, II, III ਜਾਂ IV ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪਹਿਲੇ 120 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ।
- (8) ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਚਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੇ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਿਹੜੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਨਿਯਮ 8.52 ਜਾਂ 8.53 ਅਧੀਨ ਹੋਰਵੇਂ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇ।
- (9) (i) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਕਾਮਗਾਰ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1923 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੇ ਭਾਗ 4 (i) (ਸ) ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ

ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

(ii) ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸ ਉਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਜ ਬੀਮਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1948 (1948 ਦਾ 34) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਦ ਅਨੁਰੂਪ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਲਾਭ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

(10) ਇਸ ਨਿਯਮ ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਮਿਲਟਰੀ ਸੇਨਾ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਅਪੰਗ ਹੋਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੇ ਉਹ ਹੋਰ ਫੌਜੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਅਯੋਗ ਵਜੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਬੋਰਡ ਦੀ ਅੱਗੇ ਸੇਵਾ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਅਸਮਰਥ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੈ ਜੇ ਕਿ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਫੌਜੀ ਬਲ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਦੇਣ ਵਜੋਂ ਤਸਦੀਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਸ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੈਨਿਕ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਗਿਣਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ 8.56 ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਉਪੋਕਤ ਧਾਰਾ 10 ਦਾ ਮੰਤਵ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੈਨਿਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਭਾਗ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਪਰੰਤੂ ਕਿ ਇਹ ਕੇਵਲ ਹੋਰ ਸੈਨਿਕ ਸੇਵਾ ਲਈ ਅਯੋਗ ਵਜੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਬਾਦ ਹੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ।

8.58 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 8.57 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਦੁਰਘਟਨਾ ਕਾਰਣ ਹੋਈ ਚੋਟ ਨਾਲ ਅਪੰਗ ਹੋਇਆ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਦਫਤਰੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ, ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿਚ ਹੋਈ ਚੋਟ ਨਾਲ ਅਪੰਗ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਸਦੀ ਬੀਮਾਰੀ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿਚ ਹੈ ਜਾਂ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਵਿਚ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗੇ ਸਾਧਾਰਣ ਖਤਰੇ ਤੋਂ ਪਰੇ ਚੋਟ ਹੈ। ਇਸ ਰਿਆਇਤ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਹੈ :-

- (i) ਕਿ ਜੇ ਅਪੰਗਤਾ ਕਿਸੇ ਰੋਗ ਕਾਰਣ ਹੈ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਵਲੋਂ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਪ੍ਰਤੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਨਿਭਾਉਣ ਕਾਰਣ ਹੈ : ਅਤੇ
- (ii) ਕਿ ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੈਨਿਕ ਬਲ ਨਾਲੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੀ ਅਪੰਗਤਾ ਹੋਈ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਮਤ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਵਿਚ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ
- (iii) ਕਿ ਜੇ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਗੈਰ ਹਾਜਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਵਲੋਂ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਭਾਗ ਵਿਚ ਅਤੇ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਭਾਗ ਵਿਚ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :
- (iv) ਕਿ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I, II, III ਅਤੇ IV ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ 120 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(ii) ਪੜ੍ਹਾਈ/ਅਧਿਐਨ ਛੁੱਟੀ

8.59 ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਤੇ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੋਰਸਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ, ਵਿਗਿਆਨਕ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੇ ਅਧਿਐਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਦੇ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 1 ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਆਮ ਹੁਕਮਾਂ ਲਈ ਦੇਖੋ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 9 ਵਿਚ ਇਸ ਪੁਸਤਕ ਦਾ ਭਾਗ II

(iii) ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ

8.60 ਨਿਯਮ 8.23 ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਬਿਨਾ 180 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਪ੍ਰਸੂਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਇਸ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਲੇ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਪ੍ਰਤੀ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸਦੇ ਤਿੰਨ ਜਾਂ ਵਧ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹੋਣ।

ਨੋਟ : ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ ਬਣਦੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਾਲ ਇਜਾਜ਼ਤਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਸ਼ਬਦ ‘ਤਨਖਾਹ’ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਸਦੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਨਾ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 2 ਜਿਥੇ ਇਕ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੋ ਤੋਂ ਘਟ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹਨ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਗਰਭਪਾਤ ਜਾਂ ਗਰਭ ਖਰਾਬ ਸਮੇਤ ਅਧਿਨਿਯਮ 1971 ਗਰਭਪਾਰਣ ਦੇ, ਗਰਭਪਾਰਣ ਗਿਰਾਉਣ ਅਧੀਨ ਕਰਵਾਏ ਗਏ ਗਰਭਪਾਤ ਸਮੇਤ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਰਜੀ ਰਜਿਸਟਰਡ ਮੈਡੀਕਲ ਪ੍ਰੈਕਟੀਸ਼ਨਰ ਤੋਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਿਤ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਸ਼ਕ ਦੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਮੁੱਖ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਜਾਂ ਸਹਾਇਕ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ ਜਾਂ ਗਜਟਿਡ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤਲਬ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਦੋ ਜਾਂ ਅਧਿਕ ਬੱਚਿਆਂ ਵਾਲੀ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਰਿਆਇਤ ਨੂੰ ਮਾਣਨ ਦੀ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਪਰ ਜੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਉਤੇ ਬਣਦੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : 3 ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਸਤੇ ‘ਕਰਮਚਾਰੀ’ ਰਾਜ ਬੀਮਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1948 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤਦ ਅਨੁਰੂਪ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਲਾਭ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲੋਂ ਘਟਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

8.61 ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੱਗੇ ਲਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮੰਗੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਬੇਨਤੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਤ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਨਿਯਮ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੋਕਦਾ।

ਨੋਟ : 2 ਬਣਦੀ ਤਦ ਤਕ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਛੁੱਟੀ, ਨਿਯਮ 8.57 (7) ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ, ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤ ਅਰਥਾਤ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਭਰਿਆ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਇਸਤਰੀ ਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਾਕੀ ਸਾਰੇ ਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਨਿਯਮ 8.9-8.10 ਅਨੁਸਾਰ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਇਸ ਲੋੜ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਯਮ 8.12 ਅਧੀਨ ਢਿਲਾਈ ਨਹੀਂ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਨੋਟ : 4 ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਨਿਯਮਿਤ ਛੁੱਟੀ ਨਵੇਂ ਜਨਮੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਬੀਮਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਕਿ ਇਸਤਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਤੋਂ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ ਕਿ ਬੀਮਾਰ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਮਾਂ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਧਿਆਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਨਾਲ ਹੋਣਾ ਉਸ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

(iv) ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ

8.62 ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 8.23 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਦਰਜਾ 3 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਸਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿਚ ਖਤਰਨਾਕ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣਾ, ਵਿਸਫੋਟਕ ਸਾਮਾਨ, ਜਹਿਰੀਲੀਆਂ ਦਵਾਈਆਂ ਆਦਿ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਖਤਰਨਾਕ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਨਿਭਾਉਣਾ ਜਦੋਂ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਚੋਟ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਇਲਾਜ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇ ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਚੋਟ ਉਸ ਦੀਆਂ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਹੋਵੇ ਖਤਰਿਆਂ ਕਾਰਣ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਹੋਏ ਹੋਣ।

ਨੋਟ : 1 ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉਤੇ ਕਾਮਗਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਧਿਨਿਯਮ 1923 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ ਕਥਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੇ ਭਾਗ 4 (1) (ਸ) ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲੋਂ ਘਟਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 2 ਉਦਯੋਗਿਕ ਤੇ ਵਰਕਚਾਰਜ ਅਮਲਾ ਵੀ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ।

ਨੋਟ : 3 ਇਕ ਸਰਵਸ਼੍ਰੇਸ਼ਠ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਗਜਟਿਡ ਅਫਸਰ ਦੇ ਪਦ ਤੋਂ ਥੱਲੇ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਉਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਕਿ ਦਫਤਰੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਹੋਏ ਖਤਰਿਆਂ ਕਾਰਣ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਚੋਟ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਇਲਾਜ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਜਿਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੰਟ ਵਲੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਣਾ ਤਸਦੀਕੀਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 8.65 ਵਿਚ ਦਰਜ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗਾ।

8.63 ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਔਸਤਨ ਜਾਂ ਅਧੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਉਤੇ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

8.64 ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਦੇ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਿਲਾਨ ਤੋਂ ਬਾਦ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੁਲ ਸਮਾਂ 28 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗਾ।

8.65 ਹਸਪਤਾਲ ਛੁੱਟੀ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਇਕੋ ਵਾਰ ਲਈ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਕਿਸ਼ਤਾਂ ਵਿਚ ਲਈ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਸ਼ਬਦ 'ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਦਿਨ ਉਤੇ ਤਨਖਾਹ।

ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ/ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

8.66 ਜਦੋਂ ਤਕ ਬੋਰਡ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ ਰਖੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉਤੇ ਨਿਮਨ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ, ਅਰਥ ਯੂਰੋਪੀਅਨ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਕਮਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਖਾਤੇ ਜਾਂ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਘਟ ਲਈ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਬਾਦ ਵਿਚ ਵਧਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੇ ਕੁਲ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਉਪਬੰਧ ਇਕ ਸਾਲ ਦੇ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਹੀ ਕੇਵਲ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਭਾਗ ਅ- ਪਰਖ ਅਧੀਨਾਂ ਅਤੇ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ।

ਪਰਖ ਅਧੀਨਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

8.67 ਪਰਖ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ :

(i) ਜੇ ਠੋਕੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਜਿਹੜੀ ਉਸਦੇ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਹੈ ; ਜਾਂ

(2) (i) ਜੇ ਠੋਕੇ ਵਿਚ ਉਥੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂ

(ii) ਜੇ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਉਸ ਨੂੰ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇ ਜਿਹੜੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਜੇ ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਪਦ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਨਾਲੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਾਂਭਿਆ ਹੁੰਦਾ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨੀਆਂ ਤਜਵੀਜੀ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਜਿਹੜੀ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਾ ਵਧਾਈ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਵਧਾਇਆ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਸਮਾਂ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਪਹਿਲੇ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਜਿਸ ਉਤੇ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

8.68 ਸਿਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ :

- (1) ਜੇ ਠੇਕੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਦੇ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ
- (2) (i) ਜੇ ਇਕਰਾਰ ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ
- (ii) ਜੇ ਹੋਰਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।
- (ੳ) ਸਿਖਿਆ ਕਾਲ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਾਲ ਵਿਚ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਦਿਨ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅੱਧ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ। ਜੇ ਅਪਰੈਂਟਿਸਗਿਰੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਤਾਂ ਅਨੁਪਾਤ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਅਰਥਾਤ ਨੌਂ/ਛੇ/ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਪਰੈਂਟਿਸਗਿਰੀ ਲਈ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਇੱਕੀ/ਪੰਦਰਾਂ/ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਹੋਵੇਗੀ; ਅਤੇ
- (ਅ) ਨਿਯਮ 8.55 ਅਧੀਨ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ।
- ਨੋਟ : 1 ਕੇਵਲ ਅਪਰੈਂਟਿਸ/ਸਿਖਿਆ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਕਮਾਈ ਗਈ ਜਾਂ ਲਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਦ ਵਿਚ ਨਹੀਂ (ਨਿਯਮ 2.19 (ੳ) (1) ਵੀ ਦੇਖੋ)
- ਨੋਟ : 2 ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਅਪਰੈਂਟਿਸ/ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ।
- ਨੋਟ : 3 ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਅਧੀਨ ਇਕ ਅਪਰੈਂਟਿਸ/ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਜਮ੍ਹਾਂ ਖਾਤੇ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਪਰ ਅਪਰੈਂਟਿਸਗਿਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਤੇ ਅੱਗੇ ਲੈ ਜਾਣ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

ਭਾਗ ੲ- ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਕਮਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ

- (i) **ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ, ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ 'ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ'**
- 8.69 ਨਿਯਮ 8.52 ਤੋਂ 8.54 ਤਕ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ :
- (ੳ) ਉਦੋਂ ਤਕ ਕੋਈ ਵੀ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਾਸ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਣ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ
- ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ 360 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਾ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਉਹ ਟੀ.ਬੀ., ਕੋੜ੍ਹ, ਕੈਂਸਰ ਜਾਂ ਦਿਮਾਗੀ ਰੋਗ ਨਾਲ ਪੀੜਤ ਨਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਹੀਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ :-
- (i) ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰ ਲਈ ਹੋਵੇ।
- (ii) ਕਿ ਜਿਸ ਪਦ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਪਦ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਉਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤਕ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ
- (iii) ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੈਡੀਕਲ ਅਟੈਂਡੰਟ ਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਾਲ ਸਮਰਥਿਤ ਹੋਵੇ।
- 8.70 ਆਕਸਮਿਕ ਬਿਲਾਂ ਤੇ ਆਕਸਮਿਕ ਖਰਚਿਆਂ ਤੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਅਸਥਾਈ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 8.71 ਅਧੀਨ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

(ii) ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ

- 8.71** 8.55 ਨਿਯਮ ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਉਤੇ ਜਿਹੜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਕਿਸੇ ਇਕ ਅਵਸਰ ਤੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਾ ਵਧੇ :-
- (i) ਇਕ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ

(ii) ਇਕ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧੇ ਜਿਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘਟ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 1 ਜਿਥੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉੱਤੇ ਡਿਊਟੀ ਫਿਰ ਤੋਂ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਥੇ ਅਜਿਹਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਬਣਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾਲੋਂ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਘੱਟ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾ ਕੇ ਉਸ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ (ਦੰਡ ਤੇ ਅਪੀਲ) 1971 ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਅਨੁਸਾਰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 2 ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਦੋਂ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਇਕ ਥੋੜੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਲਗ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸੀਮਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਇਕ ਲਗਾਤਾਰ ਥੋੜੇ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(iii) ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ

8.72 8.60 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉੱਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰੀਵਰਤਨ ਪੂਰਵਕ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

8.73 ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਮੰਗੇ ਬਿਨਾ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੋੜਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਪਰ ਪ੍ਰਸੂਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰਤਾ/ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਹੋਵੇ।

(iv) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ

8.74 ਨਿਯਮ 8.57 ਅਤੇ 8.58 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉੱਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰੀਵਰਤਨ ਪੂਰਵਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

(v) ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ

8.75 (1) ਇੱਕੋ ਵਾਰ ਬਣਦੀ ਤੇ ਦੇਣਯੋਗ ਹੱਦ ਤਕ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿਹੜੇ ਠੇਕਾ ਆਧਾਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ) ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਕਾਰਣ ਜਾਂ ਪਦਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੇ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਫਿਰ ਵੀ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਬੰਧਤ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜਿਥੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਜ ਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਨਾ ਸਮਾਪਤ ਹੋਇਆ ਉਸਦਾ ਭਾਗ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਸਮਾਨਾਂਤਰ/ਬਰਾਬਰ ਚਲਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(2) ਅਜਿਹੀ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਨਿਮਨ ਨੂੰ

(ੳ) ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਜਿਹੜੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ “ਨਵੇਂ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ਕ” ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀਆਂ ਪੈਨਸ਼ਨਾਂ ਕਢਵਾਉਣ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜੇ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਰੋਕੀ ਗਈ ਸੀ।

(ਅ) ਅਯੋਗਤਾ ਸੰਪਨ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਥਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਖਾਲੀ ਕਰਨੇ ਹੋਣਗੇ।

(ੲ) ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਹਨ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਸੁਵਿਧਾ ਦੇ ਇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦੇ ਇਕ ਬਦਲ ਵਜੋਂ।

ਨੋਟ : 1 ਇਹ ਨਿਯਮ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਣ-ਨਿਰੰਤਰ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿੱਖਿਆਰਥੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਯੋਗ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ।

ਨੋਟ : 2 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਨਿਮਨ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਮੰਨਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(i) ਜਿਥੇ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਥੇ ਸੇਵਾ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ

- (ii) ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਪਦ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਸਤੀਫਾ ਭੈੜੀ ਸਿਹਤ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਕੰਟਰੋਲ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਰ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਅਧ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਛੁੱਟੀ, ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕੋ ਵਾਰ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।
- (iii) ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਤੇ ਉਧਾਰ ਲਈਆਂ ਜਾਣ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਵਿਚ ਅਤੇ ਖਰਚੇ ਤੇ ਹੋਵੇ।

ਨੋਟ : 3 ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ' ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 4 ਛੁੱਟੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਿਨਾ ਰੋਕ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਬੋਰਡ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਮੰਨੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਣਦੀ ਆਕਸਮਿਕ ਤੇ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਗਿਣਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਵ ਸੇਵਾ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 5 ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੇਵਲ ਅੰਤਿਮ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਉਸ ਭਾਗ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਨੋਟਿਸ ਕਾਲ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਚਲਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਕਾਲ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ, ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਛੁੱਟੀ ਜਿਹੜੀ ਨੋਟਿਸ ਕਾਲ ਤੋਂ ਪਰੇ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕੇਵਲ ਇਕ ਅੰਤਿਮ ਲਾਭ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਜਬਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਛੁੱਟੀ

8.76 ਨਿਯਮ 8.22 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰਿਵਰਤਨ ਪੂਰਵਕ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਉਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(vii) ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ

8.77 ਨਿਯਮ 8.56 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪਰਿਵਰਤਨ ਪੂਰਵਕ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਨੋਟ : ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਤਾਂ ਰੋਕ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅਲਗ ਤੋਂ ਕਢਵਾਉਣ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਕਿਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਇਕ ਯੋਗ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ ਅਲਗ ਤੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕਢਵਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜਾ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨਕਦ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਆਧਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ (ਅਰਥਾਤ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਛੱਡ) ਅਤੇ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਅਲਗ ਤੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕਢਵਾਉਣਾ ਜਾਰੀ ਰਖੇਗਾ। ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕ ਲਈ ਗਈ ਹੈ ਕੁਲ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਕਢਵਾਏਗਾ (ਅਰਥਾਤ ਨਾ ਕਮਿਊਟਿਡ ਕੀਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਘਟਾ ਕੇ) ਅਤੇ ਉਸ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਇਕ ਰਕਮ ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਕਢਵਾਏਗਾ ਜਿਹੜੀ ਰੋਕੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ (ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਜਿਹੜੀ ਰੋਕੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ) ਕ੍ਰਮਵਾਰ 750/- ਰੁਪਏ ਅਤੇ 1500/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਧੇ ਵਧ ਮਾਸਿਕ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉਤੇ ਹੋਵੇਗੀ।

ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਸ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕੀ ਗਈ ਹੈ ਉਸ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕੇ ਵਲ ਇਕ ਰਕਮ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਰੋਕੀ ਗਈ ਸੀ। ਜਿਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਲਗ ਤੋਂ ਕਢਵਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਢਵਾਉਂਦੀ ਜਾਂਦੀ ਰਹੇਗੀ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ, ਅਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਜਿਹੜੇ ਸੇਵਾ ਨਿਰਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸਿਤ ਸਨ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਵੇਗੀ, ਉਹ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਕਢਵਾਉਣਗੇ।

ਅਧਿਆਇ - 9

ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ/ਜੁਆਨਿੰਗ ਟਾਈਮ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਦੇਣਯੋਗ ਹੈ

9.1 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨਿਮਨ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦਾ ਉਸੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਜਾਂ ਨਵੀਂ ਥਾਂ ਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦਾ ਚਾਰਜ ਛੱਡਣ ਉੱਤੇ ਕਿਸੇ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣੇ ਬਿਨਾ :

(ਅ) ਨਿਮਨ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਤੇ ਇਕ ਨਵੇਂ ਸਟੇਸ਼ਨ ਵਿਚ ਇਕ ਨਵਾਂ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ :-

(i) ਅਧਿਆਇ 8 ਦੇ ਭਾਗ 2 ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 180 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦੀ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ।

(ii) ਉਪ ਧਾਰਾ (1) ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕਾਫੀ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(ੲ) (i) ਇਕ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਇਕ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਸਥਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਣਾ ਜਿਥੇ ਪਹੁੰਚ ਸੌਖੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(ii) ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਪਦ ਦਾ ਚਾਰਜ ਛੱਡਣ ਤੇ ਇਕ ਦੂਰ ਸਥਾਨ ਵਿਚ ਇਕ ਥਾਂ ਤੇ ਜਾਣਾ ਜਿਥੇ ਇਕ ਨਿਯਤ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸੌਖੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਜਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ (ਅ) (ii) ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਨੋਟਿਸ ਨਾ-ਕਾਫੀ ਸੀ।

ਨੋਟ : 2 ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੀ ਥਾਂ ਅਤੇ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਦ ਜਿਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਚਕਾਰ ਸਫਰ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਯੋਗ ਸਮਾਂ ਟਰੇਨਿੰਗ ਸਮੇਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਇਹ 'ਟਰੇਨਿੰਗ ਪਦ' ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਬਦਲੀ ਤੇ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਲਏ ਗਏ ਪਦ ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਜਾਣ। ਅਜਿਹੇ ਪਰਖ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ ਜਦੋਂ ਬਦਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਬਣਦੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 3 ਜਦੋਂ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵੱਡੇ ਅਫਸਰ ਰਾਹੀਂ ਉਸਦੇ ਪਦ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਉੱਤੇ ਦੂਜਾ ਅਜਿਹਾ ਪਦ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ।

ਨੋਟ : 4 ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ, ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਸਫਰ ਭੱਤਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਨਾਲ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਇਸ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਇਕ ਖਾਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਇਸ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਵਧੇਰੇ ਜਨਤਕ ਹਿਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਘਟੇ ਘੱਟ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਵੀ ਅਸਲ ਰਵਾਨਗੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧੇ।

ਨੋਟ : 5 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰਨਾਂ ਦੇ ਹਾਂ ਲਈ ਖੁਲ੍ਹੀ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਦਾਂ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ, ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸਫਲ ਭੱਤਾ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

(ੳ) ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ, ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਤਨਖਾਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਜਿਹੜੇ ਮੂਲ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸਾਂਭਦੇ ਹਨ ; ਅਤੇ ਕਿ

(ਅ) ਜਿਹੜੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਜਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ, ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਤਨਖਾਹ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ੲ) ਧਾਰਾ (ੳ) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਕੰਮ ਚਲਾਉ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਰਧ ਸਰਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ।

9.2 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਪਦ ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

9.3 (ੳ) ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੰਤ ਉੱਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਲੈਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

(ਅ) ਜੇ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ, ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਮਿਲਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਨਿਯਮ 9.1 (ਅ) (i) ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਦੀਰਘ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਮਿਲਾ ਕੇ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਵਧ ਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ।

9.4 ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਪਦ ਵਿਚ ਰਵਾਨਗੀ ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸੌਂਪਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਜਿਹੜਾ ਸਮਾਂ ਬਤੀਤ ਹੋਇਆ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਾਧਾਰਣ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਹਿਸਾਬ

9.5 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਬਦਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਦੂਰ ਥਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਲਈ ਆਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਛੇ ਦਿਨ ਤਿਆਰੀ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਗਿਣੇ ਗਏ ਅਸਲ ਸਫਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕ ਸਮਾਂ :-

(ੳ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ :-

(i)	ਸਫਰ ਦੇ ਉਸ ਭਾਗ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਉਹ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ ਦੁਆਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।	ਸਫਰ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਅਸਲ ਸਮਾਂ	
(ii)	ਸਫਰ ਦੇ ਉਸ ਭਾਗ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਉਹ ਯਾਤਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰੇ	ਪ੍ਰਤੋਕ ਲਈ ਇਕ ਦਿਨ	
(ੳ)	ਰੇਲ ਦੁਆਰਾ	500 ਕਿਲੋ ਮੀਟਰ	} ਜਾਂ ਕੋਈ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਜਿਹੜਾ ਅਸਲ ਸਫਰ ਵਿਚ ਲੱਗੇ।
(ਅ)	ਸਮੁੰਦਰੀ ਜਹਾਜ ਦੁਆਰਾ	350 ਕਿਲੋ ਮੀਟਰ	
(ੲ)	ਦਰਿਆਈ ਜਹਾਜ ਦੁਆਰਾ	150 ਕਿਲੋ ਮੀਟਰ	
(ਸ)	ਮੋਟਰ ਸਵਾਰੀ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਘੋੜਾ ਗੱਡੀ ਦੁਆਰਾ	150 ਕਿਲੋ ਮੀਟਰ	
(ਹ)	ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੂਜੇ ਢੰਗ ਨਾਲ	25 ਕਿਲੋ ਮੀਟਰ	

(ਅ) (i) ਦਿਨ ਦਾ ਇਕ ਹਿੱਸਾ ਧਾਰਾ (ੳ) (i) ਅਧੀਨ ਹਵਾਈ ਸਫਰ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਕ ਦਿਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ।

(ii) ਧਾਰਾ (ੳ) (ii) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਕਿਸੇ ਫਾਸਲੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅੰਸ਼ਕ ਭਾਗ ਲਈ ਇਕ ਦਿਨ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ੲ) ਜਦੋਂ ਸਫਰ ਦਾ ਭਾਗ ਜਲਪੋਤ/ਸਟੀਮਰ ਦੁਆਰਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤਿਆਰੀ ਲਈ 6 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਸਟੀਮਰ/ਜਲਪੋਤ ਦੀ ਰਵਾਨਗੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਜਬੂਰਨ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : ਜੇ ਇਕ ਸਟੀਮਰ/ਜਲਪੋਤ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ, ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ/ਚਾਰਜ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, 6 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਤੁਰਤ ਚੱਲਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਵਿਚ 6 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਅਤੇ ਅਗਲੇ ਸਟੀਮਰ ਦੀ ਰਵਾਨਗੀ ਵਿਚਕਾਰ ਆਉਂਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜੋੜ ਲੈਣ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲੇ 6 ਦਿਨਾਂ ਦੌਰਾਨ ਅਸਲ ਵਿਚ ਸਫਰ ਅਰੰਭ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਅਗਲੀ ਕਿਸਤੀ ਰਾਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(ਸ) ਇਕ ਸਫਰ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਜਾਂ ਅੰਤ ਤੇ ਰੇਲਵੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਜਾਂ ਸਟੀਮਰ ਘਾਟ ਤੋਂ ਆਉਣ ਜਾਣ ਦੇ 8 ਕਿਲੋਮੀਟਰ ਤੋਂ ਨਾ ਵਧਦਾ ਸੜਕ ਰਾਹੀਂ ਸਫਰ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਹ) ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਕ ਐਤਵਾਰ ਇਕ ਦਿਨ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਐਤਵਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਅਪਵਾਦ : ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

9.6 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਵਾਂ ਪਦ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਦਿਨ ਤੋਂ ਵਧ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੇ ਪਦ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਘਰ ਦਾ ਇਕ ਸਥਾਨ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਸਥਾਨ ਤੇ ਬਦਲੀ ਹੋਣ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਦਿਨ ਵਜੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

9.7 ਜਦੋਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਬਾਦ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਆਉਂਦੀਆਂ/ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਕਾਰਜ ਭਾਰ

ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਛੁੱਟੀ/ਛੁੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ।

9.8 ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ਼ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤੇ ਸਫਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਛੱਡ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਧਾਰਾ (ੳ) (i) ਦੇ ਨਿਯਮ 9.5 ਵਿਚਲੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਜਿਸ ਮਰਜ਼ੀ ਰਸਤੇ ਤੋਂ ਅਸਲ ਵਿਚ ਸਫਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸ ਰਸਤੇ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਦੀ ਯਾਤਰੀ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਹੋਰਵੇਂ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 29 ਅਧਿਆਇ 15)।

9.9 (ੳ) ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) (i) ਅਤੇ (ii) ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਜਾਂ ਉਸ ਥਾਂ ਤੋਂ ਜਿਥੇ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਹੜੇ ਹਿਸਾਬ ਕਿਤਾਬ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਘੱਟ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਕੰਮਾਂ ਆਦਿ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਵਲ ਨੂੰ ਸਫਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਥਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਸੰਗ ਬਿਨਾਂ ਜਿਥੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀਆਂ ਬਿਤਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਪੁਰਾਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਨਵੇਂ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੱਕ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਕਾਰਜ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਜਿਥੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਬਿਤਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਪੁਰਾਣੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਵਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਸਫਰ ਕੀਤਾ ਨਵੇਂ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੇ ਪਦ ਦੇ ਗ੍ਰਹਿਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਚਾਰਜ ਰਿਪੋਰਟ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਗਜਟਿਡ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਣਗਜਟਿਡ ਅਮਲੇ ਲਈ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁੱਖੀ ਦੀ ਹੋਵੇਗੀ।

(ਅ) ਨਿਯਮ ਦੇ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) (i) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਲੈਂਦਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਜਦੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ (ਭਾਵੇਂ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਜਾਂ ਬਾਹਰ ਬਿਤਾਈ) ਉਸਤੋਂ ਛੱਡ ਜਿਸਤੋਂ ਉਸਨੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਹੈ ਇਕ ਦੂਜੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਉੱਤੇ ਬਦਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਪੂਰਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਬਿਨਾਂ ਜਿਸਨੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਉੱਤੇ ਉਸ ਵਲੋਂ ਬਦਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਜੇ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਅਤੇ ਬਣਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਨਵੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਥੋੜ੍ਹਾ ਸਮਾਂ ਨਾ ਮਾਣੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮੰਜੂਰ ਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਨੁਕੂਲ ਭਾਗ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਵਾਲੇ ਬਿਨਾਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਕਾਲ ਨੂੰ ਮਾਣਨਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਜਿਹੀ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

9.10 ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਇਕ ਪਦ ਦਾ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸ ਥਾਂ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਥੇ ਉਹ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ।

9.11 ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਜਦੋਂ ਉਹ ਦੌਰੇ ਤੇ ਹੈ, ਦੌਰੇ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੇ ਹੀ ਬਦਲ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਇਕ ਸਥਾਈ ਬਦਲੀ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਪੁਰਾਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਨਵੇਂ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਦਾ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਘਰ ਦੇ ਸਾਮਾਨ ਆਦਿ ਨੂੰ ਬੰਨ੍ਹਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਵਲ ਨੂੰ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਸਫਰ ਕਰਦਾ ਹੋ।

9.12 ਜੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਪਦ ਤੇ ਰਵਾਨਗੀ ਵਿਚ ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਪਿਛੋਂ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਤਿਆਰੀ ਲਈ 6 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਇਕ ਦੂਜਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਗਿਣਨ ਵਿਚ ਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਜਿਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਰਵਾਨਗੀ ਵਿਚ ਹੈ।

9.13 ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਉਸ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਨਿਯਮ/ਨਿਯਮਾਂ ਵਲੋਂ ਸਾਮਿਤ ਹੋਣਗੇ।

ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ

9.14 ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ :-

(ੳ) ਜਿਥੇ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੳ) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਪੁਰਾਣੇ ਪਦ ਵਿਚ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਜਾਂ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਲੈਣ ਤੇ ਲਏਗਾ, ਜਿਹੜੀ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ।

(ਅ) ਜਿਥੇ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਅ) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ :-

- (i) ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਨਿਯਤ ਦਰ ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਪਿਛੇ ਲਈ ਅਤੇ
- (ii) ਇਹ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਮਾਹੀ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ।

(ੲ) ਜਿਥੇ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੀ ਧਾਰਾ (ੲ) ਅਧੀਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਦੂਰ ਸਥਾਨ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਪਦ ਤੇ ਲਏਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ :-

- (i) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਦਲੀ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- (ii) ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਮੂਲ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਨਹੀਂ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਨਹੀਂ ਸਾਂਭਦਾ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਪਰੀਖਿਆ ਜਾਂ ਇੰਟਰਵਿਊ/ਮੁਲਾਕਾਤ, ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਦੋਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਖੁਲ੍ਹੀ ਹੈ, ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਜੋਂ ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਤੇ ਹੋਵੇ, ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਦਲੀ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿਚ ਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਸਨੂੰ ਬਣਦੇ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਛੁੱਟੀ, ਭਾਵੇਂ ਬਦਲੀ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ ਤੇ ਹੋਈ ਹੋਵੇ, ਪੁਰਾਣੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਤੇ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸਦੇ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਵਾਨਗੀਆਂ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਸਮਾਂ ਛੁੱਟੀ, ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ “ਅਣ-ਕਾਰਜ ਦਿਨ/ਦਿਵਸ” ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ।

9.15.(1) ਇਕ ਰਿਲੀਵਿੰਗ/ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਉਦੋਂ ਤਕ ਕੋਈ ਫਾਲਤੂ ਤਨਖਾਹ (ਜਿਥੇ ਬਦਲੀ ਵਿਚ ਫਾਲਤੂ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦਾ ਚੱਕਰ ਹੈ) ਨਹੀਂ ਕਢਵਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਬਦਲੀ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਜਿਥੇ ਤਕ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ ਆਮ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਚਾਰਜ/ਕਾਰਜ ਭਾਰ (ਭਾਵੇਂ ਇਕ ਮੰਡਲ, ਇਕ ਉਪ ਮੰਡਲ ਜਾਂ ਹੋਰ ਚਾਰਜ) ਅਨੇਕਾਂ ਵਿਖਰੇ ਹੋਏ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਕੇ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਭਾਰਤ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਹੋਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਵੱਡੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨਾਲ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕੱਠੇ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਨ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਵਾਧੂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਅਜਿਹਾ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਏਗਾ :-

- (i) ਜੇ ਉਹ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਉਹ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ :
- (ii) ਜੇ ਉਹ ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸਨੂੰ ਉਸਨੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿਚ ਸੰਭਾਲਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਬਣਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਬਦਲੀ ਪੂਰੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਢਾਈ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਇਹ ਵਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਾਈ ਪਦ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ।

2. ਜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਉਸਦੀ ਚਾਰਜ/ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਲੈਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਉਸਦੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਨਾਲ ਸੰਭਾਲੇ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜੇ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ/ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ

(ਅ) ਜੇ ਉਹ ਇਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੂੰ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਉਪਰੰਤ ਨਵੇਂ ਪਦ ਵਿਚ ਬਣਦੀ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : 1 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਾਧਾਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਬਣਦੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਮੁਫਤ ਕੁਆਰਟਰ ਦੀ ਰਿਆਇਤ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ “ਸਾਧਾਰਣ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ” ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਲੋਂ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਦੇਣ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਲੈਣ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਤੇ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੋਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ।

ਨੋਟ : 2 ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਥੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਜਿਥੇ ਇਕ ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਫਸਰ ਦੇ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ‘ਡਿਊਟੀ’ ਵਜੋਂ ਮੰਨਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਨਿਮਨ ਫਾਰਮ ਵਿਚ ਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :

ਘੋਸ਼ਣਾ

ਮੈਂ -----

(ਨਾਂ)

(ਪਦਵੀ)

ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਸ੍ਰੀ ----- ਅਤੇ ਸ੍ਰੀ-----

(ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਨਾਂ-ਪਦਵੀ)

ਅਨੇਕਾਂ ਵਿਖਰੇ ਕੰਮ ਦੇ ਇਕੱਠੇ ਨਿਰੀਖਣ ਵਿਚ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਸੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਅਤੇ ਚਾਰਜ ਲੈਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ----- ਤੋਂ ----- ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸਟੋਰਾਂ ਦਾ ਚਾਰਜ ਦੇਣ ਵਿਚ ਵਿਅਸਤ ਸੀ ਅਤੇ ਮੈਂ ਉਸ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਅਤਿ ਅਧਿਕ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦਾ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਸ੍ਰੀ ----- ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸਥਾਨ -----

ਭਾਰ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ

ਮਿਤੀ -----

ਦਾ ਨਾਂ ਅਤੇ ਪਦਵੀ

ਚਾਰਜ/ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਦੇਣ/ਲੈਣ ਲਈ ਸਮਾਂ

9.16 ਕਾਰਜ ਭਾਰ/ਚਾਰਜ ਦੇਣ/ਲੈਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਵਿਭਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ :-

(1) ਮੁਖ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ/ਨਕਸ਼ਾ ਨਵੀਸ	1 ਦਿਨ	ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ 4 ਦਿਨ ਤਕ
(2) ਉਪ ਮੰਡਲ ਕਲਰਕ	2 ਦਿਨ	ਸਾਰੇ ਹਾਲਾਤ ਅਧੀਨ ਮਹੀਨੇ
(3) ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਪਰ	2 ਦਿਨ	ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਹੋਵੇਗਾ।
(4) ਉਪ ਮੰਡਲ ਮੁੱਖ ਕਲਰਕ	2 ਦਿਨ	ਚਾਰਜ ਦੇਣ/ਲੈਣ ਦੀ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਦੀ ਪਰਵਾਨਗੀ
(5) ਮਾਲ ਲੇਖਾਕਾਰ	2 ਦਿਨ	ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ
(6) ਸਹਾਇਕ ਮਾਲ ਲੇਖਾਕਾਰ	2 ਦਿਨ	ਅਧਿਕ ਮੁਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਲੋਂ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਉੱਤੇ ਮੰਜੂਰੀ ਯੋਗ ਸਮਾਂ
(7) ਲਾਈਨ ਸੁਪਰਡੈਂਟ (ਖੇਤਰ)	2 ਦਿਨ	ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੀ ਪੂਰੀ ਉਚਿਤਤਾ ਨਾਲ।
(8) ਕੇਂਦਰੀ ਸਟੋਰ	20	ਆਈਟਮਾਂ/ਮੱਦਾਂ ਸਟੋਰ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਸਮੇਤ ਭਾਰੀ ਮੱਦਾਂ ਦੇ
(9) ਮੰਡਲ ਸਟੋਰ	25	-ਉਹੀ-

ਉਪ ਦਫਤਰ ਸਟੋਰ

ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਜਿਆਦਾ ਠਹਿਰਾਓ ਅਤੇ ਵਾਧਾ

9.17 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਹੜਾ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਪਦ ਦੀ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ/ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦੇ ਅੰਤ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕਿਸੇ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਦ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰ ਹਾਜਰੀ ਨਿਯਮ 3.16 ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

9.18 (ੳ) ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਆਮ ਭਾਵਨਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 30 ਅਧਿਆਇ 15)।

(ਅ) 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਮਨ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਦ ਤਕ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

- (i) ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਫਰ ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਬਾਵਜੂਦ ਉਸਦੀ ਉਚਿਤ ਮਿਹਨਤ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਾਲੋਂ ਸਫਰ ਉਤੇ ਵਧ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਇਆ ਹੈ, ਜਾਂ
- (ii) ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਵਾਧਾ ਜਨਤਕ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਰਕਾਰੀ ਖਰਚੇ ਦੀ ਬਚਤ ਲਈ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਗੈਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਔਪਚਾਰਿਕ ਬਦਲੀਆਂ ਕਾਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
- (iii) ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਨਿਯਮ ਬਹੁਤ ਕਰੜਾਈ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਕਿਸੇ ਕਸੂਰ ਨਾ ਹੋਣ ਤੇ ਇਕ ਸਟੀਮਰ ਨਹੀਂ ਫੜ ਸਕਿਆ ਜਾਂ ਸਫਰ ਵਿਚ ਹੀ ਬਿਮਾਰ ਪੈ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ ਹੁੰਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ/ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ

9.19 ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਜੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਉਹ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਫਰ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਫਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਵਾਪਸ ਪਰਤਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਦ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਉੱਤੇ ਸਫਰ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਫਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਮੰਜੂਰ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਤੁਰਤ ਬਾਦ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ/ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚਲੇ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ, ਜਿਹੜੀ ਵੀ ਘੱਟ ਹੋਵੇ, ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ।

ਅਧਿਆਇ-10

ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ/ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ

10.1 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅਰਥ :- ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.24 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਸੇਵਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਆਮਦਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਾਧਨ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ

10.2 (ੳ) ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਦਲੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਵਿਰੁਧ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਵੀ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਮ ਹਿਤ ਵਿਚ ਇਕ ਕੰਪਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਭਾਵੇਂ ਸੰਸਥਾਪਤ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ ਜਿਹੜੀ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕ ਨਗਰਪਾਲਕਾ ਜਾਂ ਇਕ ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਭਾਖੜਾ ਬਿਆਸ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਬਿਆਸ ਨਿਰਮਾਣ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਹੋਵੇ, ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ;

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਪਦ ਉਤੇ ਜਿਹੜਾ ਘੱਟ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇ ਲ ਜਿਸਦਾ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਉਸ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਸਦੀ ਬਦਲੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ ਹੋਈ ਹੁੰਦੀ।

ਬਸ਼ਰਤ ਅੱਗੇ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਉਸਨੂੰ ਰਖਣ ਦੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ, ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਹੋ ਸਕੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਉਸਨੇ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸੋਧੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਪੰਜਾਬ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਡਾਕਟਰੀ ਇਲਾਜ) ਨਿਯਮ 1940 ਅਧੀਨ ਮਾਣੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਜੇ ਉਹ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਇਆ ਹੁੰਦਾ।

10.2 (ੳੳ) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਨਹਿਤ ਵਿਚ ਕੇਂਦਰ ਸ਼ਾਸਿਤ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਧੀਨ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਪਦ ਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਘੱਟ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਜਿਸਦਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਸ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾ ਹੁੰਦੀ।

(ਅ) ਬੋਰਡ, ਜਿਹੜਾ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਲਏ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗਦਾਨ ਵਸੂਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਬੋਰਡ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

10.3 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਆਗਿਆਯੋਗ ਹੈ ਜੇ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ :-

(ੳ) ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਜਨਤਕ ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ।

(ਅ) ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਬਦਲੀ ਸਮੇਂ ਉਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਕਮਾਈ ਵਿਚੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇਕ ਪਦ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਸਥਾਈ ਪਦ ਉਤੇ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਇਕ ਪਦ ਉਤੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣਾਈ ਰਖਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਖਤਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਹੜਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਦੀ ਬਦਲੀ ਆਗਿਆ ਯੋਗ ਹੈ।

(ੲ) ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਡਰਾਂ ਵਿਚ ਰਹੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਆਪਣੀ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਮੂਲ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰਥਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਸੀ।

ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਾਲ

10.4 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਲਏਗਾ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਉਤੇ ਉਹ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਛਡਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ, ਉਸਨੂੰ ਬਣਦੇ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਾਲ

ਦੀ ਰਕਮ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 31 ਅਧਿਆਇ 15)

ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਆਮ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਲਗਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਇਹ ਯੋਗ ਮੰਨੇ। ਅਨੁਲਗ 'ਓ' ਵਿਚ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ/ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

10.5 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਉੱਤੇ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਆਮ ਢੰਗ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਪਦ ਦੀ ਹਿਸਾਬੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਲਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਆਪਣਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ/ਲੀਅਨ ਰਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਰਖਦਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਦਾ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਲੰਬਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਪਦ ਦਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਕਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦਾ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਹਿਸਾਬ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ : 1 ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਿੱਕੇ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹਕ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁੱਲ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖ ਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। (ਪੁਸਤਕ 4, ਲੇਖਾ ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 229 ਹੇਠਾਂ ਨੋਟ-1 ਵੀ ਦੇਖੋ)।

ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ

10.6 (ੳ) ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਤੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਸੇਵਾ ਇਨਾਮ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਅ) ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਉਧਾਰ ਲਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਏ ਬਿਨਾ ਰਿਟਾਇਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਆਮ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਦਸਦੇ ਹੋਏ ਇਕ ਵਿਵਰਣ ਭੇਜੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਵਿਦਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸੋਧਣ ਦਾ ਅਵਸਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜੇ ਉਸਦੀ ਮਨਸ਼ਾ ਅਜਿਹੀ ਹੋਵੇ।

(ੲ) ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇ ਚਾਹੇ ਤਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਸੇਵਾ ਇਨਾਮ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਪਾਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ/ਸੇਵਾ ਇਨਾਮ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਆਮ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ/ਜਨਰਲ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਦਾਈ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਪਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

10.7 (ੳ) ਜਦ ਕਿ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੈ ਉਸਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਲਾਗਤ ਵਲ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਉਸਦੀ ਤਰਫੋਂ ਬੋਰਡ ਦੀ ਆਮਦਨੀ ਵਿਚ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(ਅ) ਜੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਹੈ ਤਾਂ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਤੇ ਵੀ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(ੲ) ਉਪ੍ਰੋਕਤ (ੳ) ਅਤੇ (ਅ) ਉਪ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਕਿ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

(ਸ) ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ ਕਿ ਕਥਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲੇਖੇ ਪ੍ਰਤੀ ਵੱਟੇ ਖਾਤੇ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਉਪ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਇਕ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਨਾ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ।

(ii) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ

ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਇਕ ਵਿਵਸਥਾ/ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਉਸਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਯੋਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਤ ਦਰ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਕਾਰਣ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਦਰ

10.8 (1) ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਦਰ ਅਜਿਹੇ ਹੋਣਗੇ ਜਿਹੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੇਠ ਦਿੱਸ਼ਟੀ ਤੋਂ ਆਮ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

- (ੳ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਕਮਾਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ; ਅਤੇ
- (ਅ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂਯੋਗ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ।
- (2) ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਬਣਦੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਵਿਚ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹਾਇਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਾਨਕ ਫੰਡ ਧਰਮਾਰਥ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਅਤੇ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (3) ਆਪਣੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਕ ਪਦ ਵਿਚ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਕਢਵਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਅੰਤਮ ਦਿਨ ਉੱਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਦਾ ਢੰਗ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਪਿੱਛੇ ਲੱਗੇ ਅਨੁਲਗ 'ਅ' ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ

10.9 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਦਾਇਗੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ (ਅਲਗ 2 ਤੋਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਲੇਖੇ ਦੇ ਵਿਭਿੰਨ ਹੈਡਾਂ ਵਿਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਯੋਗ ਹਨ) ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਬਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ 15 ਦਿਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਯੋਗ ਕੋਈ ਅਦਾਇਗੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਦਿੱਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਉੱਤੇ ਵਿਆਜ

10.10 ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਜਦੋਂ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਤਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਸੌ ਰੁਪਏ ਦਾ ਇਕ ਦਿਨ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤਕ ਦੋ ਪੈਸੇ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਆਜ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਪੂਰਣ ਤੌਰ ਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਥੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਨਕਦੀ ਵਿਚ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਪਰ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਕਿਤਾਬੀ ਮਿਲਾਨ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਦਿੱਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਉੱਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਆਜ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤਕ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੇ ਲੇਖਿਆਂ ਵਿਚ ਮਿਲਾਨ ਆਖਿਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਵਿਆਜ ਦੀ ਛੋਟ

10.11 ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਾਲਾਤ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਦਿੱਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਤੇ ਵਿਆਜ ਛੁਡ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਦਾਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਵਲੋਂ ਦੇਰੀ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਵਿਆਜ ਵਿਚ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇ ਤੱਥ ਜਿਸਤੇ ਦਾਵਾ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੇ ਗਿਆਨ ਵਿਚ ਸੀ।

10.12 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇ ਆਪਣੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਗਵਾ ਬੈਠੇਗਾ। ਉਸ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ/ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਤੀ ਉਸਦੇ ਦਾਵੇ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਵਲੋਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ

ਬਣਾਈ ਰਖਦਾ ਹੈ। ਨਾ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਿਚ ਸੰਪਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹਕ ਰਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਕੋਈ ਦਾਵਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਛੁੱਟੀ ਜਦੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਹੋਵੇ

10.13 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਨਿਯਮ/ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਕਰ ਲਵੇ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨਗੇ।

10.14 ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸੇਵਾ ਤੇ ਲਾਗੂਯੋਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਾਲੋਂ ਹੋਰਵੇਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਿਸਦਾ ਕਿ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਵਾਸਤਵ ਵਿਚ ਡਿਊਟੀ ਛੱਡ ਕੇ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਚਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

10.15 ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ 10.14 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਲਈ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਜਿਸਦਾ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਣਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਕਢਾਈ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਈ ਬਣਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨੌਕਰੀ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਦਾਵਾ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ।

10.16 (ਉ) ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਕਥਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਲੇਖੇ ਪ੍ਰਤੀ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਦਫਾ ਅਧੀਨ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ, ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ।

(ਅ) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਇਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰੇ ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਉਸਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜੇਕਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਿਯਮ 10.8 ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਦੱਸੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਦਰ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

10.17 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਹਿਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਨਿਮਨ ਢੰਗ ਵਿਚ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ :-

- (1) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਜਿਹੜਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਇਕ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੰਗੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਗਠਿਤ ਸੰਸਥਾ ਉਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮਾਣਨ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ।
- (2) ਉਸ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਿਹੜਾ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਇਕ ਗਠਿਤ ਸੰਸਥਾ ਨਾਲੋਂ ਅਲਗ ਹੋਰ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਅਧੀਨ ਡਿਊਟੀ ਤਿਆਗ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿਆਰੀ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਹੈ ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ ਵੇਤਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੰਗਠਨ ਵਿਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਨਿਰੋਲ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਲੱਗੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ

10.18 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਉੱਤੇ ਉਹ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਪਦ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ; ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਆਪਣਾ ਪਦ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਵਾਪਸੀ ਅਜਿਹੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰੇ।

10.19 ਜਦੋਂ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਪਸੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈਣੇ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ।

ਨਿਯਮਿਤ ਅਮਲੇ ਦੇ ਵਾਧਿਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਸੂਲੀਆਂ

10.20 (1) ਨਿਮਨ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਵਾਧੂ ਅਮਲਾ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਪੈਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦੀ ਕੀਮਤ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਕੀਮਤ ਦਾ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਭਾਗ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਇਕ ਨਿਯਮਿਤ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਾਧਿਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਸੂਲੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨਗੇ :-

(ੳ) ਵਸੂਲ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਭਾਗ ਦੀ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਕੁਲ ਮੰਜੂਰਸ਼ੁਦਾ ਲਾਗਤ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅਸਲ ਖਰਚੇ ਨਾਲ ਘਟੇਗਾ ਵਧੇਗਾ ਨਹੀਂ।

(ਅ) ਸੇਵਾ ਦੀ ਲਾਗਤ ਵਿਚ ਉਹ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਜਿਹੇ ਦਰਾਂ ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਜਿਹੜੇ ਨਿਯਮ 10.8 ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣ ਅਤੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਮਲੇ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੰਜੂਰਸ਼ੁਦਾ ਦਰਾਂ ਉੱਤੇ ਗਿਣੇ ਜਾਣਗੇ।

(ੲ) ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਸੂਲੀਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਨ ਤੌਰ ਤੇ ਛੱਡ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(2) ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ 10.8 ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਦਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਨਿਮਨ ਕਾਰਜ ਵਿਧੀ ਅਪਣਾਈ ਜਾਵੇਗੀ :-

(i) **ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗਦਾਨ :** - ਪ੍ਰਾਂਤਕ ਸੇਵਾ, ਸ਼੍ਰੇਣੀ 1 ਦੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਤਦਅਨੁਰੂਪ ਪਦਵੀ ਦੇ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਨੂੰ ਸਾਂਭਦੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਲੋਂ ਵਸੂਲੀ ਗਈ ਰਕਮ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਅਨੁਲਗ (ਅ) ਵਿਚ ਸਾਰਣੀ ਦੇ ਕਾਲਮ 2 ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਦਰਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਹੋਵੇਗੀ।

ਦੂਜੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਪਦਵੀਆਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਸਾਰਣੀ ਦੇ ਕਾਲਮ 3 ਅਤੇ 4 ਵਿਚ ਦਰਜ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾਵਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸਾਰੀਆਂ ਮੰਜੂਰਸ਼ੁਦਾ ਪਦਾਂ ਦੀ ਕੁਲ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਇਕ ਅੰਸ਼/ਭਾਗ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(ii) **ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ :** - ਸ਼੍ਰੇਣੀ 1 ਪ੍ਰਾਦੇਸ਼ਿਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪਦਵੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਦ ਸਾਂਭ ਰਹੇ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਜੋਂ ਲਗਾਈ ਜਾਂਦੀ ਰਕਮ ਗਿਣਨ ਦੀ ਦਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯਤ ਦਰਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਹੋਵੇਗੀ, ਅਧਿਆਇ 8 ਵਿਚ ਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯਤ ਅਸਲ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਕੁਲ ਮੰਜੂਰ ਸ਼ੁਦਾ ਲਾਗਤ ਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਸਮਾਂ ਬੱਧ ਵੇਤਨ ਮਾਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤ ਪਦਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਲਾਗਤ ਉੱਤੇ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਵੇਗੀ।

(3) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਉਪ ਨਿਯਮ (2) ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਰਜ ਵਿਧੀ ਸਾਰੇ ਬੋਰਡ ਵਪਾਰਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਵਪਾਰਕ ਲੇਖਿਆਂ ਵਿਚ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਮਿਲਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਮਾਨ ਦੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਕੀਮਤ ਗਿਣਦੇ ਹੋਏ ਹਿਸਾਬ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਲਈ ਫੀਸ ਦਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦਰਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਲੇਖੇ ਵਿਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਤਾਲ ਮੇਲ ਬਿਠਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ

ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ

10.21 (1) (i) ਸ਼ਬਦ 'ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ' ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਕੇਵਲ ਬਦਲੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਅਰਥ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਖੁਲ੍ਹੇ ਦਰ ਤੋਂ ਦੂਸਰੇ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗਤਾ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਸਿੱਧੀ ਲੋੜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ, ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀਆਂ

- ਜਾਣਗੀਆਂ।
- (ii) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
 - (iii) ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸ਼ਬਦ “ਬੇਸਿਕ ਤਨਖਾਹ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੋਵੇਗਾ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਕਢਾਈ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ/ਸਕੇਲ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਾਂਭੀ ਗਈ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਲ ਪਦ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾ ਹੁੰਦੀ ਤਾਂ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਰੀ ਰਖ ਰਿਹਾ ਹੁੰਦਾ।
 - (iv) ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਪਦ ਉੱਤੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕਢਾਈ ਗਈ ਨਿੱਜੀ ਤਨਖਾਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਵਾਧੂ ਵਿਚ ਕਢਵਾਉਣ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਵਿਚ ਜਜ਼ਬ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਪਰ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਹੋਰ ਵਾਧਿਆਂ ਵਿਚ ਜਜ਼ਬ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਰਥਾਤ ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵਾਧਾ।

ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ

10.21 (2) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ, ਜਿਹੜੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ ਹਨ ਜਾਂ ਦੂਸਰੀਆਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਪਣਾਈਆਂ ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਗਏ ਹਨ, ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਬਦਲੀ ਨਿਯਮਿਤ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਨ ਹਿਤ ਵਿਚ ਹੈ :-

(1) ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਸ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਦਰ ਤੇ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਸੌ ਰੁਪਈਆ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਦੇ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਜਨਵਰੀ 1978 ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੇ ਜਾਂ ਬਾਦ ਪਰ ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਨੰ: 468 ਮਿਤੀ 4.12.82 ਰਾਹੀਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾ.ਬਿ. ਬੋਰਡ ਐਮ.ਐਸ.ਆਰ. ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ 1 ਵਿਚ ਸੋਧ ਦੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੇ 60 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ/ਆਪਸ਼ਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੇ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤਮਾਨ ਮਿਆਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤਕ ਆਪਣੀ ਅਣਸੋਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵੀਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਇਕਸਾਰ ਦਰ ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਜਮ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਕਿਸੇ ਹਾਲਤ ਵਿਚ ਵੀ ਤਿੰਨ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗਾ।

(2) ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਦੋਵੇਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਕੀ ਉਚੇਰੇ ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਹੋਰਵੇਂ ਦੇ ਬਦਲੇ ਮੂਲ ਪਦ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਠੀਕ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਪਦ ਨਾਲ ਲੱਗੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(3) ਇਕ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਦੇਣਯੋਗ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇ।

(4) ਜਿਥੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਟਿਲ ਅਤੇ ਭੈੜੇ ਹਾਲਤਾਂ ਕਾਰਣ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਦੀ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਰ ਦੇਣਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਰ ਢਿਠਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਦੇਣਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਦੇਣਯੋਗ ਨਾਲੋਂ ਅਧਿਕ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਰ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(5) ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਪ੍ਰਾਦੇਸ਼ਿਕ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਭਾਖੜਾ ਬਿਆਸ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਬਿਆਸ ਨਿਰਮਾਣ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਹਿਤ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਤਨਖਾਹ

10.22 (1) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਹੜਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਪੋਰੇਟ

ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਚੇਰਾ ਅਰੰਭ ਨਹੀਂ ਲੈਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇ ਕੋਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਲੋਂ ਵਿਗਿਆਪਤ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਇਕ ਉਚੇਰੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਉਹ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਉਪਰੰਤ ਅਜਿਹਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(2) ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਰਖਿਆ ਗਿਆ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਜਮ੍ਹਾਂ ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਨਿਯਮ 10.21 ਅਧੀਨ ਜਮ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਵੈ-ਸ਼ਾਸ਼ਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੋਣ। ਇਕ ਵਾਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਅੰਤਿਮ ਹੋਵੇਗੀ ਸਿਵਾਏ ਉਸਦੇ ਕਿ ਹਰ ਅਵਸਰ ਉੱਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਗਲੇ ਹੇਠ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਪ੍ਰੋਫਾਰਮਾ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੂਲ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਨਿਚਲੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਵਲੋਂ ਦੂਜੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਕ ਨਵੀਂ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ।

(3) ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 'ਅਗਲੇ ਨਿਚਲੇ' ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(4) ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਕਾਰਣ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਇਕ ਅਸਾਧਾਰਣ ਵਾਧਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਪਦ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਭੇਜਿਆ ਜਾਦਾ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਘਟ ਤੋਂ ਘਟ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਿਸਦਾ ਜਮ੍ਹਾਂ, ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਦੇਣਯੋਗ ਵੇਤਨ ਤੋਂ ਕਾਫੀ ਵਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਉਸ ਪਦ ਵਿਚ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਉੱਤੇ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਥੋਂ ਦੀ ਵਧ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਹਿਤ ਇਕ ਯੋਗ ਢੰਗ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਸੀਮਿਤ ਕਰੇਗਾ।

(5) (i) ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੋਰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਦਾਂ ਉੱਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਵਿਦਮਾਨ ਹੋਣ ਤਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਹ ਹੁਕਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ।

(ii) ਜਿਥੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਤੇ ਇਕ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਦੂਜੇ ਰਾਜ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਉਸਨੂੰ ਦੇਣਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵੇਤਨਮਾਨ ਜਮ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਰੱਖੇ ਰਹਿਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੂਲ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ/ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਗਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਘਰ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤੇ ਜਿਹੇ ਸਥਾਨਕ ਭੱਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਧਾਰ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਸਰਕਾਰ/ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਹੋਣਗੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਵਲੋਂ ਪਦ ਲਈ ਨਿਯਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਧਾਰ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ/ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਾਂ ਅਧੀਨ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਸਮੇਂ ਉਸਨੂੰ ਸਾਰੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਉਪ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਥੇ ਵਖਰੇ ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜਿਥੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੇ ਮਸ਼ਵਰੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

(6) ਇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਗਈ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਇੱਛੁਤ ਹੈ, ਉਧਾਰ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਉਸ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਧਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗੀ। ਅਜਿਹੀ ਪਰਿਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਧਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਬੋਰਡ ਇਹ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਕਿਵੇਂ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(7) ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਇਹ ਵਿਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ

10.23 ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦੂਜੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਕਾਫੀ ਹਦ ਤਕ ਅਪਣਾਈ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ (ਸਥਾਪਤ ਜਾਂ ਨਹੀਂ) ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਬਦਲੇ ਗਏ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣਯੋਗ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ

ਭੱਤਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਵੇਤਨ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਵੀ ਇਹ ਵੇਤਨ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਇਹ ਦੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸ ਵਿਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਵਧੀਕ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਲੇਖਾ ਕੋਡ, ਪੁਸਤਕ 1 ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 3 ਵਿਚ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਨੁਦਾਨ ਸਬੰਧੀ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਥੇ ਇਕ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੁਲ੍ਹੀ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗਿਤਾ ਰਾਹੀਂ ਇਕ ਭਿੰਨ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ, ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਉਹ ਖੁਲ੍ਹੀ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗਿਤਾ ਰਾਹੀਂ ਇਕ ਭਿੰਨ ਸੰਸਥਾ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨੌਕਰ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਉਸਦੇ ਪੂਰਵ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਰਾਜੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਦੋਂ ਤਕ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਹ ਅਖੀਰ ਵਿਚ ਬਾਦ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਖਪਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ।

ਅਸਾਧਾਰਣ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ

10.24 ਉਚੇਰੇ ਤਨਖਾਹ ਵੇਤਨਮਾਨ, ਵਾਧੂ ਤਨਖਾਹ, ਸਵਾਰੀ ਭੱਤਾ, ਮੁਫਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਥਾਂ, ਪਾਣੀ ਬਿਜਲੀ ਦੀ ਮੁਫਤ ਵਰਤੋਂ, ਕਾਰ ਦੀ ਮੁਫਤ ਵਰਤੋਂ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਸੈਂਪਚੁਅਰੀ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਬੋਨਸ ਜਾਂ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਲਈ ਇਨਾਮ ਦੀ ਸ਼ਕਲ ਵਿਚ ਅਸਾਧਾਰਣ ਦਿਲਚਸਪ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ

10.25 ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਅਰੰਭਕ ਸਮਾਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ 5 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦੁਰਲੱਭ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੰਕਟ ਕਾਲ ਜਨ ਹਿਤ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਸਮਾਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵਧ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ 5 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਮੰਨ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਲਏ ਗਏ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਸੰਗਠਨ ਵਿਚ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਲਾਭ ਮੂਲ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਅਜਿਹੇ ਵਧਾਏ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਦੇਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਭੱਤਾ

10.26 ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਸੰਗਠਨ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣਯੋਗ ਦਰਾਂ ਤੇ ਯਾਤਰਾ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ

10.27 ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹੀ ਦਰਾਂ ਤੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਹੋਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣਯੋਗ ਹੈ। ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਥਾਂ ਮੱਲੀ ਬੈਠਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਨਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ-1 ਰਾਹੀਂ ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਨੰ: 468 ਮਿਤੀ 4.12.82 ਵਿਚ ਸੋਧ ਦੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੇ 60 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਇਕ ਸਮੇਂ ਅੰਦਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਆਪਣੀ ਆਪਸ਼ਨ/ਇੱਛਾ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵਿਦਮਾਨ ਮਿਆਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤਕ ਆਪਣੀ ਅਣਸੋਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਵਿਦਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ

10.28 (1) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਦੋਬਾਰਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਨਾ ਜਾਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸਨੇ ਪਹਿਲੀ ਸਪੁਰਦਗੀ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ

ਵਾਪਸੀ ਤੇ ਆਪਣੇ ਬੋਰਡ ਵਿਚ ਇਕ ਪਦ ਤੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਜੋ ਬੋਰਡ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਵਧੀਆ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਯੋਗ ਬਣ ਸਕੇ।

(2) ਜਦੋਂ ਹਾਲਾਤ ਅਜਿਹੀ ਮੰਗ ਕਰਨ, ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਮੱਦਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਵਸਥਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਰਡ ਪਾਸ ਇਕ ਸਹਿਜ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਹੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਧਾਰ ਲਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸੰਗਠਨਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਉੱਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਵੀ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਇਸਨੂੰ ਹੋਰ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਸ਼ੁੱਕਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਰਤ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੇ ਸਾਰੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

10.29 ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਢਿਲਾਈ ਨੂੰ ਵਿਤ ਭਾਗ ਦੀ ਪੂਰਵ ਸਹਿਮਤੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੋਵੇਗੀ।

ਭਾਗ-ੳ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਪਾਸ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ

ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਕੋਲ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਜਾਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਸਮਾਂ ਸਰਵਿਸ ਵਲ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਪਾਰਕ ਲੈਂਦ ਦੇਣ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਹੋਰ ਵੀ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਗੱਲਾਂ (ਸ਼ਰਤਾਂ) ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰਖਦੇ ਹੋਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਕੋਲ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਨੁਲਗ 'ੳ'

(ਨਿਯਮ 10.4 (ੳ) ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਗਏ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਦੀ ਰਕਮ ਨਿਮਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :-

(1) ਜਦੋਂ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਿਹੜੀ ਤਨਖਾਹ ਉਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ ਉਹ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿਚ ਬਿਲਕੁਲ ਸਹੀ ਤੌਰ ਤੇ ਦੱਸੀ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਇਰਾਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਉਹ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਆਰਥਕ ਮੁੱਲ ਦੀ ਕੋਈ ਰਿਆਇਤ ਮਾਣੇਗਾ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਜਾਂ ਰਿਆਇਤ ਦਾ ਬਿਲਕੁਲ ਸਹੀ ਨੋਟਿਸ ਵੀ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸਿਆ ਜਾਵੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਮਾਣਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

(2) ਬਦਲੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਨਿਮਨ ਦੋ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨਾ ਹੋਣ ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਉੱਤੇ ਬੋਲੋੜੀਂਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਭਾਰੀ ਬੋਝ ਪਵੇ।

(ਅ) ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਤੋਂ ਇੰਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਧ ਵਿਚ ਨਾ ਹੋਣ ਜਿਹੜਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ ਸਰਵਿਸ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਸਰਵਿਸ ਨਾਲੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਅਧਿਕ ਦਿਲ ਖਿਚਵੀਂ ਬਣੇ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਫਲ ਵਿਚ ਅਣ-ਉਚਿਤ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਪਦ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜੀ ਉਸਨੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਜੇ ਉਹ ਨਾ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਸ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਗਏ ਪਦ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਪਦ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ।

(3) ਜੇ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਪੈਰਾ (2) ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦੋ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਮਨ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਸਾਧਾਰਣ ਗਲ ਵਜੋਂ ਮੰਜੂਰ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਪਰ ਕੇਵਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਸਥਾਨਕ ਰੀਤ ਰਿਵਾਜਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਮਤ ਵਿਚ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਆਂ ਸੰਗਤ ਹੈ। ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਉਚਿਤ ਦਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦਾ ਮਹੱਤਵ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ :-

(ੳ) ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਵਲ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਨਿਯਮ/ਵਿਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਪੈਨਸ਼ਨ।

- (ਅ) ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਦੇ ਸਾਧਾਰਣ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ/ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਸਵਾਰੀ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ।
- (ੲ) ਦੌਰੇ ਉੱਤੇ ਤੰਬੂਆਂ, ਕਿਸ਼ਤੀਆਂ ਅਤੇ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਹ ਬਣਦੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿਚ ਇਕ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੈ।
- (ਸ) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਮੁਫਤ ਫਰਨਿਸ਼ਡ ਰਿਆਇਸ਼ੀ ਘਰ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸਨੂੰ ਇੱਛਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵੇਤਨਮਾਨ ਉੱਤੇ ਜਿਹੜਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਲੱਗੇ।
- (ਹ) ਮੋਟਰ, ਗੱਡੀਆਂ ਅਤੇ ਪਸ਼ੂਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ।
- (ਕ) ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਜਿਥੇ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ, ਉਸ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (4) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਪੈਰਾ (3) ਵਿਚ ਨਾ ਦੱਸੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਰਿਆਇਤ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲਈ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ।
- (5) ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ ਅਤੇ ਉਥੋਂ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਉੱਤੇ ਸਫਰ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਫਰ ਭੱਤੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਨਾਲ ਮਸ਼ਵਰਾ ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਪੂਰਵਕ ਨਿਯਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮ ਵਿਚ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਸਫਰਾਂ ਲਈ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੈ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ, ਪੁਸਤਕ III (ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਵਿਨਿਯਮ) ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ/ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।
- (6) ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਗਏ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਅਤੇ ਰਾਹੀਂ ਹੋਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਣ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤੀ ਅਪੰਗਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹੀ ਅਪੰਗਤਾ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਖਰਚੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਸਿਧੇ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਖਰਚੇ ਅਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੰਗਤਾ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਰਾਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ ਬਾਵਜੂਦ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਜਿਹੜਾ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿਚਕਾਰ ਬਤੀਤ ਹੋਇਆ।

ਅਨੁਲਗ - ਅ

(ਨਿਯਮ 10.8 ਹੇਠਲੇ ਨੋਟ ਵਿਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਦੇ ਨਿਮਨ ਦਰ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਵਿਨਿਯਮ 10.8 ਅਧੀਨ ਨਿਯਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ :-

1. ਚੁਸਤ ਦਰੁਸਤ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਮਾਸਕ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਦੇ ਦਰ :-

1
ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਦੂਰੀ

2
ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਮੂਲ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਪਦ ਦੀ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਮਾਸਕ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਜਾਂ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਪ੍ਰਫਾਰਮਾ ਤਰੱਕੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਹੋਵੇ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ

	ਦਰਜਾ I ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ	ਦਰਜਾ II ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ	ਦਰਜਾ III ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ	ਦਰਜਾ IV ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ
0-1 ਸਾਲ	7	5	5	4

1-2 ਸਾਲ	7	6	6	4
2-3 ਸਾਲ	8	7	6	5
3-4 ਸਾਲ	8	7	7	5
4-5 ਸਾਲ	9	8	7	5
5-6 ਸਾਲ	10	8	7	6
6-7 ਸਾਲ	10	9	8	6
7-8 ਸਾਲ	11	9	8	6
8-9 ਸਾਲ	11	10	9	7
9-10 ਸਾਲ	12	10	9	7
10-11 ਸਾਲ	12	11	10	7
11-12 ਸਾਲ	13	11	10	8
12-13 ਸਾਲ	14	12	10	8
13-14 ਸਾਲ	14	12	11	8
14-15 ਸਾਲ	15	13	11	9
15-16 ਸਾਲ	15	13	12	9
16-17 ਸਾਲ	16	14	12	9
17-18 ਸਾਲ	16	14	13	10
18-19 ਸਾਲ	17	15	13	10
19-20 ਸਾਲ	17	15	13	10
20-21 ਸਾਲ	18	16	14	11
21-22 ਸਾਲ	19	16	14	11
22-23 ਸਾਲ	19	17	15	11
23-24 ਸਾਲ	20	17	15	12
24-25 ਸਾਲ	20	17	16	12
25-26 ਸਾਲ	21	18	16	12
26-27 ਸਾਲ	21	18	16	13
27-28 ਸਾਲ	22	19	17	13
28-29 ਸਾਲ	23	19	17	13
29-30 ਸਾਲ	23	20	18	13
31 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਉਪਰ	23	20	18	14

(1.7.85 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਕਾਰੀ)

ਅਧਿਆਇ 8 ਦੇ ਭਾਗ II ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕ੍ਰਿਆਸ਼ੀਲ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਮਾਸਕ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਦਰ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 11 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨੋਟ :1 ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 7 ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਸ਼ਿਤ ਠੇਕਾ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਗਏ ਹਨ, ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਅਧਿਆਇ 8 ਦੇ ਭਾਗ-II ਵਿਚਲੇ ਛੁੱਟੀ ਵਿਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯਤ ਦਰਾਂ ਉੱਤੇ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣ।

ਨੋਟ :2 ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਣ ਲੱਗਿਆਂ ਵਿਨਿਯਮ 9.1 (ਅ) ਅਧੀਨ ਲਏ ਗਏ ਕਾਰਜ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਉੱਤੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਉੱਤੇ ਲੈਂਦਾ।

3. ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਵਿਚ ਨਿਮਨ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ :-

(i) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਪੈਰਾ 1 ਅਤੇ 2 ਵਿਚ ਸ਼ਬਦ “ਕ੍ਰਿਆਸ਼ੀਲ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ” ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਣ ਦੇ ਅਵਸਰ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ

- ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤਦ-ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਸਮਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਉਗਾਹੀ ਕਰਨ ਯੋਗ ਹਨ।
- (ii) “ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਸੇਵਾ ਕਾਲ” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਚਲ ਰਿਹਾ ਕੁਲ ਸਮਾਂ ਜਿਸ ਤੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।
 - (iii) ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਯਮ 9.1 ਦੇ ਦਫਾ (ਅ) ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰਤਾ/ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਤੇ ਹਿਸਾਬਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ।
 - (iv) ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣ ਜਿਵੇਂ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਸੂਲੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਖੜੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਸਤਵਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਲਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਉੱਤੇ ਹਿਸਾਬੀਆਂ ਗਈਆਂ ਰਕਮਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।
 - (v) ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ II ਦੇ ਨਿਯਮ 4.2 ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਣਦੀ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਉਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦਾ ਜਿਸਨੂੰ ਜੋੜਨ ਦੇ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹਨ, ਨਿਯਤ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਰਣ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੇ ਦਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ “ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਸੇਵਾਕਾਲ” ਵਿਚਾਰਨ ਲੱਗਿਆਂ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।
 - (vi) ਪੈਨਸ਼ਨ ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਮੂਲ ਰੂਪ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਰਖਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਇਸ ਪੈਰਾ ਵਿਚ ਆਈ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ “ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਸੇਵਾਕਾਲ” ਦਾ ਅਰਥ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਮਿਲਾ ਕੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗ ਪਦ ਵਿਚ ਸਾਰੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ/ਨੌਕਰੀ।

ਅਧਿਆਇ -11

ਸਥਾਨਕ ਫੰਡਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ

11.1 ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਥਾਨਕ ਫੰਡਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੀ, ਜਿਹੜੇ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸਿਤ ਨਹੀਂ, ਅਧਿਆਇ 10 ਵਿਚਲੇ ਵਿਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

11.2 ਇਕ ਸਥਾਨਕ ਫੰਡ ਤੋਂ, ਜਿਹੜਾ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਸ਼ਾਸਿਤ ਨਹੀਂ, ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਬੋਰਡ ਅਧੀਨ ਪਹਿਲੇ ਹੀ ਪਦ ਦੀ ਸੇਵਾ ਅਰੰਭ ਕੀਤੇ ਮੰਨੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਫਿਰ ਵੀ ਬੋਰਡ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਤੇ ਜਿਹੜੀ ਇਹ ਯੋਗ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਪੂਰਵ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਡਿਊਟੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ - 12

ਸੇਵਾ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ

12.1 ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦਾ ਮੁਖੀ ਪ੍ਰਤੋਂਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਰਵਿਸ ਰਿਕਾਰਡ ਅਜਿਹੇ ਰੂਪ ਅਤੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰਖੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਬੋਰਡ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਨਿਯਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਰਵਿਸ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਰਖਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿਵਰਣ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਦੇ ਦਫਤਰ ਵਲੋਂ ਰਖੇ ਗਏ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਵਿਵਰਣ ਵਿਚ ਜਾਂ ਇਕ ਸੇਵਾ ਰਜਿਸਟਰ ਵਿਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਨੋਟ : ਵਰਤਮਾਨ ਵਿਚ ਫਾਰਮ ਨਿਯਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਫਾਰਮ-1 ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋਰਡ ਮੁਖ ਸੇਵਾ ਵਿਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ 1 ਭਾਗ II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

12.2 (1) ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਫਤਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਸਰ ਤਨਖਾਹ, ਤਰੱਕੀ, ਛੁੱਟੀ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਆਦਿ ਉੱਤੇ ਪਏਗਾ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਮਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਸਬੂਤ/ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਮਨ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ :-

- (i) ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੇ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ।
- (ii) ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਰੋਕਣਾ।
- (iii) ਚੋਣ ਗਰੇਡ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ।
- (iv) ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਰੋਕ ਪਾਰ ਕਰਨਾ।
- (v) ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ।
- (vi) ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ।
- (vii) ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ/ਬਦਲੀ।
- (viii) ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਜਾਂ ਵਿਘਨ, ਉਸਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਸਹਿਤ।
- (ix) ਬਹਾਲੀ।
- (x) ਅਸਤੀਫਾ।
- (xi) ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਇਸਦੇ ਕਾਰਣਾਂ ਸਹਿਤ।
- (xii) ਤਰੱਕੀ।
- (xiii) ਜਬਰੀ/ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ/ਸਵੈ-ਇੱਛਕ ਸੇਵਾ ਨਿਵਿਰਤੀ/ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ।
- (xiv) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਕੱਢਣਾ।
- (xv) ਵਾਪਸੀ।
- (xvi) ਪਦਵੀ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਕਟੌਤੀ, ਉਸਦੇ ਠੀਕ ਕਾਰਣਾਂ ਸਹਿਤ ਅਰਥਾਤ ਕੀ ਕਟੌਤੀ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਕਟੌਤੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਲੋਂ ਸਾਂਭੇ ਗਏ ਪਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਕਾਰਣ ਹੈ।
- (xvii) ਕਾਰਜ ਮੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਵਰਤੀ।

(2) ਸਰਵਿਸ/ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਹਰ ਇੰਦਰਾਜ ਸਾਫ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁੱਖੀ ਵਲੋਂ ਉਚਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਤਸਦੀਕਿਆ ਜਾਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਜਿਥੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੁਦ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦਾ ਮੁਖੀ ਹੈ ਉਸਦੇ ਸਰਵਿਸ/ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਇੰਦਰਾਜਾਂ ਦੀ ਤਸਦੀਕ ਅਗਲੇ ਉਚੇਰੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਤਸਦੀਕ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਵੇਗਾ ਕਿ ਇੰਦਰਾਜ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਵਿਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(3) ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਲਿਖਕੇ ਮਿਟਾਉਣ, ਉੱਪਰ ਦੀ ਲਿਖਾਈ ਜਾਂ ਅੱਖਰ ਠੋਸਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਸੋਧਾਂ ਜਿਥੇ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਤਸਦੀਕਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਚਿਤ ਤਸਦੀਕ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(4) ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦਾ ਮੁੱਖੀ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਬਿਹਤਰ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਜੋ ਉਸ ਅਧੀਨ ਦਫਤਰ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਦ ਤੋਂ ਥੱਲੇ ਨਹੀਂ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉਤੇ ਉਸ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਇੰਦਰਾਜ ਤਸਦੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਮਰਪਣ ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੰਦਰਾਜ ਦੀ ਯਥਾਰਥਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

12.3 ਇਹ ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਅਰੰਭ ਕਰੇ। ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕੰਟਰੋਲ ਅਧੀਨ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਰ ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਤਿਮਾਹੀ ਅੰਦਰ ਦਿਖਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਸੇਵਾਪੱਤਰੀ ਨੂੰ ਦੇਖ ਲੈਣ ਦੇ ਸਬੂਤ ਵਿੱਚ ਹਰ ਇੰਦਰਾਜ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਹਸਤਾਖਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਵੰਨੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਲਈ ਗਈ ਹੈ, ਹਰ ਸਿਤੰਬਰ ਦੇ ਅੰਤ ਤੱਕ ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁਖੀ, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਵਲੋਂ ਅਗਲੇ ਉਚੇਰੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਆਪਣੇ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਉਚਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਤਸਦੀਕਿਆ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ।

12.4(1) ਪਹਿਲੇ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਰਖੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਸਮੇਤ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ, ਜਿਵੇਂ ਮਾਮਲਾ ਬਣੇ, ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਰਿਕਾਰਡ ਉਸ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਦਲੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(2) ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ, ਜੋ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਬਣਦਾ ਹੋਵੇ, ਦਾ ਮੁਖੀ ਬਦਲੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਦੇਵੇਗਾ, ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਬਣਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਦਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਵੇਰਵੇ ਜਿਹੜੇ ਉਹ ਬਦਲੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੇ। ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਉਸਦੇ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦਾ ਮੁਖੀ, ਜਿਹੜਾ ਵੀ ਹੋਵੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਸਾਰੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਵੇਰਵੇ, ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਸਹਿਤ ਨੋਟ ਕਰੇਗਾ।

12.5 ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਦੀ ਤਸਦੀਕਿਆ ਨਕਲ ਲੈਣ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹੜੀ ਸੇਵਾ ਪੱਤਰੀ ਦੀ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਨਕਲ ਫੀਸ ਵਜੋਂ ਇਕ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਤਸਦੀਕਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਲੋਂ ਉਚਿਤ ਤਸਦੀਕ ਅਧੀਨ ਸਾਰੀਆਂ ਬਾਦ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਤੇ ਇੰਦਰਾਜ ਉਸ ਵਿੱਚ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ ਨਿਯਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਫੀਸ ਪੰਜ ਰੁਪਏ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ - 13 - ਯਾਤਰਾ ਭਾੜੇ

1. ਆਮ/ਸਾਧਾਰਣ

13.1 ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜਿਹੜਾ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਉੱਤੇ ਵਾਪਸੀ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜੇ ਦਾ ਹਕਦਾਰ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮੂਲ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਦ ਵੀ ਲੋਕ ਹਿਤ ਵਿਚ ਰਖ ਲਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਮੁਫਤ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਮੁਫਤ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ, ਘਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਕ ਮੂਲ ਰਿਆਇਤ ਦਾ ਇਕ ਵਾਧਾ ਵੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

13.2 (i) ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਕਿਸੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਨਿਮਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

(ੳ) ਜੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਆਸ ਨਾ ਹੋਵੇ :-

- (1) ਆਪਣੇ ਸਦਰਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਜਹਾਜ਼ ਚੜ੍ਹਨ ਦੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਉਸ ਦਰ ਤੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੋਵੇ ਜੇ ਸਫਰ ਦੌਰੇ ਵਿਚ ਇਕ ਹੁੰਦਾ।
- (2) ਮੁਫਤ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ (ਖਾਣੇ ਸਹਿਤ) ਉਤਰਨ ਵਾਲੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ।
- (3) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ-1, ਭਾਗ-II ਦੇ ਪੂਰਕ ਭਾਗ 4 ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਜਹਾਜ਼ ਉਤਰਨ ਦੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੋਂ ਟਿਕਾਣੇ ਤਕ ਦਾ ਬਣਦੇ ਦਰਾਂ ਤੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ।
- (4) ਪੱਤਣ/ਬੰਦਰਗਾਹ ਚੁੰਗੀ ਕਰ ਅਤੇ ਪਾਸਪੋਰਟ ਫੀਸ ਦੇ ਕਾਰਣ ਹੋਇਆ ਅਸਲ ਖਰਚਾ, ਰਸੀਦਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਉੱਤੇ।
- (5) ਵਾਪਸੀ ਸਫਰਾਂ ਲਈ ਉਹੀ ਸ਼ਰਤਾਂ।

(ਅ) ਜੇ ਪ੍ਰਤੀ-ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਣ ਦੀ ਆਸ ਹੋਵੇ :-

- (1) ਉਸਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਉਤਰਨ ਦੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਸਫਰ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਰਾਂ ਤੇ ਸਫਰ ਭੱਤਾ ਜਿਹੜਾ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਸਫਰ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਸੀ।
- (2) ਉਪ ਧਾਰਾ (1) ਅਧੀਨ ਉਹ ਖੁਦ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਹਕਦਾਰ ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੇ ਉਤਰਨ ਤਕ ਦਾ ਮੁਫਤ ਯਾਤਰਾ ਖਰਚਾ (ਖਾਣੇ ਸਹਿਤ)।
- (3) ਚੜ੍ਹਨ ਵਾਲੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੋਂ ਉਤਰਨ ਵਾਲੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਦੇ ਵਾਧੂ ਸਾਮਾਨ ਦੀ ਢੇ-ਢੁਆਈ ਦੀ ਅਸਲ ਲਾਗਤ ਦਾ ਇਕ ਸਿਧਾਂਤ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-III (ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਵਿਨਿਯਮ) ਦੇ ਵਿਨਿਯਮ 29 ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਯੋਗ ਨਿਯਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਸੀਮਤ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (4) ਖੁਦ ਲਈ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਪੂਰਕ ਭਾਗ-4 ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਮੁੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਨਿਯਮ 1975 ਪੁਸਤਕ-1 ਭਾਗ-II ਵਿਚ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਣਦੇ ਦਰਾਂ ਉੱਤੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਉਪ ਧਾਰਾ (2) ਵਿਚ ਨਿਯਤ ਹੈ, ਉਤਰਨ ਦੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੋਂ ਟਿਕਾਣੇ ਤਕ।
- (5) ਉਪ ਧਾਰਾ (3) ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਵਿਚਕਾਰ ਉਤਰਨ ਦੀ ਪਰਵਾਨਤ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੋਂ ਟਿਕਾਣੇ ਤਕ ਸਾਮਾਨ ਦੀ ਢੇ-ਢੁਆਈ ਦੀ ਅਸਲ ਲਾਗਤ।
- (6) ਬੰਦਰਗਾਹ ਚੁੰਗੀ ਕਰ ਅਤੇ ਪਾਸਪੋਰਟ ਫੀਸ ਦੇ ਕਾਰਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਸਲ ਖਰਚੇ ਰਸੀਦਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ।
- (7) ਵਾਪਸੀ ਸਫਰ ਲਈ ਉਹੀ ਖਰਚੇ।

ਨੋਟ : ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਟੀਮਰ/ਪਾਣੀ ਦੇ ਜਹਾਜ਼ ਦੇ ਸਫਰ ਲਈ ਵਾਪਸੀ ਟਿਕਟਾਂ ਜਿਥੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵਧਣ ਦੀ ਆਸ ਨਹੀਂ ਜਿਸ ਲਈ ਅਜਿਹੀਆਂ ਟਿਕਟਾਂ ਮਿਲਣਯੋਗ ਹਨ।

(ii) ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਤੋਂ ਜਾਣ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਆਉਣ ਲਈ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ਼ ਰਾਹੀਂ ਯਾਤਰਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਧਾਰਾ (i) ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਉਸਦੇ ਖੁਦ ਲਈ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਭਾੜੇ ਅਤੇ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ :-

- (1) (ੳ) ਧਾਰਾ (i) ਦੁਆਰਾ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਉਸ ਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਹਵਾਈ ਅੱਡੇ ਤਕ ਸਫਰ ਲਈ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤੇ ਜਿਸ ਦਰ ਤੋਂ ਭਾੜਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਲਾਗੂ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਸਫਰ ਦੌਰੇ ਉੱਤੇ ਹੁੰਦੇ ;

(ਅ) ਧਾਰਾ (i) (ਅ) ਦੁਆਰਾ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸੜਕ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਰੇਲ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਹਵਾਈ ਅੱਡੇ ਤਕ ਇਕ ਇਕੱਲਾ ਮੀਲ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਜਿਹੜਾ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਸਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਸਮੁੰਦਰੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਉਚਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਥਾਂ ਦੇ ਦੋ ਰੇਲਵੇ ਭਾੜੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਉਹ ਚੜ੍ਹਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਸਮੁੰਦਰ ਰਸਤੇ ਯਾਤਰਾ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ।

(2) ਉਤਰਨ ਦੇ ਹਵਾਈ ਅੱਡੇ ਤਕ ਦਾ ਮੁਫਤ ਹਵਾਈ ਭਾੜਾ ;

(3) ਧਾਰਾ (i) (ੳ) ਵਿਚ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਾਮਾਨ ਦੇ ਢੋ-ਢੁਆਈ ਦੀ ਅਸਲ ਲਾਗਤ :-

(ੳ) ਉਸਦੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਤੋਂ ਸਮੁੰਦਰੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਜਿਸ ਥਾਂ ਤੋਂ ਉਹ ਚੜ੍ਹਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਸਮੁੰਦਰ ਰਸਤੇ ਸਫਰ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ, ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀਆਂ ਦੋ ਥਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹਕਦਾਰ ਹੈ, ਰੇਲ ਭਾੜੇ ਦੇ ਇਕ ਚੌਥਾਈ ਦੀ ਸੀਮਾ ਤਕ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ; ਅਤੇ

(ਅ) ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਸਮੁੰਦਰੀ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੋਂ ਉਸ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਜਿਸਤੇ ਉਸਨੇ ਉਤਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਸਮੁੰਦਰੀ ਰਸਤੇ ਯਾਤਰਾ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ ਉਸ ਸਾਮਾਨ ਦੇ ਸਮੁੰਦਰ ਦੁਆਰਾ ਲਿਜਾਣ ਲਈ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਖਰਚੇ ਦਾ ਵਧ ਤੇ ਵਧ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਜਿਹੜਾ ਉਹ ਮੁਫਤ ਲੈ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਸਮੁੰਦਰ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ ਉਸਨੂੰ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ; ਅਤੇ

(4) ਵਾਪਸੀ ਸਫਰ ਲਈ ਉਹੀ ਸ਼ਰਤਾਂ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਮੰਜੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇਕ ਮੁਫਤ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜਾ ਮੁਖ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਂ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਖਰਚੇ ਦੇਣ ਲਈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਭਾਰਤ ਵਲ ਵਾਪਸੀ ਯਾਤਰਾ ਭਾੜੇ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਤੁਰਤ ਭਾਰਤ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਸ਼ਰਤੀਆ ਹੈ ; ਜਦੋਂ ਤਕ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਵਿਪਰੀਤ ਵਿਵਸਥਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਜਾਂ ਬੰਦ ਹੋਣ ਲੱਗਿਆਂ ਅਤੇ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਅਧਿਆਇ - 14

ਸੇਵਾ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ (ਭਰਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਪਦਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ), ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਦੰਡ ਤੇ ਅਪੀਲ

ਭਾਗ-1 ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਣ/ਵੰਡ

(ੳ) ਆਮ

14.1 ਪੰਜਾਬ/ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਵਲੋਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯੁਕਤੀ ਉੱਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਮਨ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ :-

- | | | |
|-------|---------------------------|-------------|
| (i) | ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ | ਸ਼੍ਰੇਣੀ I |
| (ii) | ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ | ਸ਼੍ਰੇਣੀ II |
| (iii) | ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ | ਸ਼੍ਰੇਣੀ III |
| (iv) | ਪੰ.ਰਾ.ਬਿ.ਬੋ. ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ | ਸ਼੍ਰੇਣੀ IV |

14.2 ਬੋਰਡ (1) ਵਿਭਿੰਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਦੇ ਢੰਗ (2) ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ (ਪਦਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਕੇ) (3) ਵਿਭਿੰਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਦੇ ਵਿਨਿਯਮ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : 1 ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਦੱਸੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਭਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਨਿਯਮ ਅਲਗ ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ।

ਨੋਟ : 2 ਜਿਥੋਂ ਤਕ ਇਹ ਵਿਨਿਯਮ ਪਦਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਰਾਂ ਵਿਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਚਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਸਾਰੇ ਕਲਰਕ ਵਰਗ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਕਚਮਜਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਦ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਹਦ ਤਕ ਇਸ ਵਿਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ।

ਨੋਟ : 3 ਉਹ ਸੀਮਾ ਜਿਸ ਤਕ ਦੋਵੇਂ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੇਕਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਪਦਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੇ ਬਦਲਣ ਬਾਰੇ ਅਧਿਆਇ 15 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ (ਦੇਖੋ ਕ੍ਰਮ ਨੰ: 32 ਅਧਿਆਇ 15)।

ਨੋਟ : 4 (ੳ) ਅਲਪਕਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਇਕ ਚੰਗੇ ਫਰਕ ਨਾਲ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪਦਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਸਾਧਾਰਣ ਢੰਗ ਵਿਚ ਭਰੀਆਂ ਜਾਣ।

(ਅ) ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਘਟ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀਆਂ ਜਾਂ ਉਸੇ ਗਰੇਡ ਵਿਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਲੜੀ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਹਰੇਕ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਜਾਂ ਘਟ ਪਰ ਜਿਹੜੀ ਇਕੱਠੀ ਲਈ ਗਈ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਨਾ ਜਾਵੇ ਛੁੱਟ ਬਹੁਤ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਗਜਟਿਡ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੋਰਡ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਨਾਨ-ਗਜਟਿਡ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ਅ) ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਸੇਵਾਵਾਂ

14.3 ਦਰਜਾ I ਅਤੇ II ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਬੋਰਡ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ II ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰੇ।

ਨੋਟ : ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਲਈ ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇਖੋ।

14.4 ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਰਵ ਭਾਰਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਂਤਿਕ ਸੇਵਾਵਾਂ I ਅਤੇ II ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿ ਬੋਰਡ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾਵਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਜਿਹੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰੇ।

(ਬ) ਹੋਰ ਸੇਵਾਵਾਂ

14.5 ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀ III ਅਤੇ IV ਵਿਚ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਇਹ ਵਿਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਨਿਯਮ 14.1 ਦੇ ਵਰਗ (I), (II) ਅਤੇ (III) ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਭਾਗ II ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ

14.6 ਬੋਰਡ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I, II ਅਤੇ III ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਪਦਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਆਚਰਣ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਨਿਯਮ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਚਰਣ ਵਿਨਿਯਮ 1971 ਇਕ ਅਲਗ ਪੁਸਤਕ ਦੀ ਸ਼ਕਲ ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਭਾਗ III ਦੰਡ ਅਤੇ ਅਪੀਲ

14.7 ਬੋਰਡ ਜੁਰਮਾਨਾ ਦਸਦੇ ਹੋਏ ਵਿਨਿਯਮ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ/ਪੈਨਲਟੀਆਂ ਦੇ ਲਗਾਉਣ ਵਿਰੁਧ ਅਪੀਲ ਦੀ ਕਾਰਜਵਿਧੀ ਲਈ ਵਿਨਿਯਮ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਦੰਡ ਤੇ ਅਪੀਲ) ਵਿਨਿਯਮ 1971 ਇਕ ਅਲਗ ਪੁਸਤਕ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਅਨੁਸੂਚੀ

(ਵਿਨਿਯਮ 14.3 ਹੇਠਲਾ ਨੋਟ ਦੇਖੋ)

ਬੋਰਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ

1. ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਦੀ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ (ਬਿਜਲੀ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II
2. ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਦੀ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ (ਸਿਵਿਲ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II
3. ਲੇਖਾ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II
4. ਸਾਧਾਰਣ ਪੱਖ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਅਤੇ II

ਅਧਿਆਇ - 15
ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਹੜੇ ਵਿਭਿੰਨ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਸਮਰਥ
ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ

15.1 ਵਿਨਿਯਮ 2.17 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਨਿਮਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਨੇਕਾਂ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਗੇ।

ਨੋਟ : 1 ਪਦਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਮਨ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ :-

- (i) ਇਕ ਸਥਾਈ ਪਦ ਸਿਰਜਣਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਥੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਦਮਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਪਦ ਭਰਨ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।
- (ii) ਸ਼ਬਦ 'ਤਨਖਾਹ' ਵਿਚ "ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ" ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- (iii) ਪਦਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਜਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਰਜਾ IV ਅਮਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ "ਅਚੇਤ ਖਰਚੇ" ਵਿਚ ਉਧਾਰ ਖਾਤੇ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਤੀ ਨਿਯਮ ਪੁਸਤਕ-1 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।
- (iv) ਪਦਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਕੇਵਲ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਅਮਲੇ ਵਿਚ ਆਮ ਵਾਧੇ ਲਈ ਹੋਈਆਂ ਤਜਵੀਜ਼ਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਨੂੰ ਭੇਜੀਆਂ ਜਾਣ। ਪਦਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਸਮਰਪਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਫੀਸ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਜਿਹੜੇ ਪਦ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਆਮਦਨ ਹੈ, ਪਦ ਸਿਰਜਣ ਦੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭਾਗ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ।

ਨੋਟ : 2 ਬੋਰਡ, ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਉੱਤੇ ਆਪਣੇ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਦਫਤਰਾਂ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਨਿਯਮ ਹੇਠਲੀ ਸਾਰਣੀ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁੜ ਸੌਂਪ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਜਿਹੜੀ ਉਹ ਲਗਾਉਣੀਆਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀਆਂ ਨਕਲਾਂ ਸਦਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਪਿੱਠ ਅੰਕਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ। ਉਹ ਨਿਮਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਢੰਗ ਵਿਚ ਨਿਮਨ ਲਿਖਿਤ ਮੱਦਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਮੁੜ ਸੌਂਪ ਸਕਦੇ ਹਨ :-

ਇਸ ਵਿਨਿਯਮ ਹੇਠਲੀ ਸਾਰਣੀ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਨੰ:	ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁੜ ਸੌਂਪੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
1,3,4,8,9,16,17,19,24,26,27	ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ। ਫਿਰ ਵੀ ਮਦ ਨੰ: 23 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਅਣਗਜ਼ਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਸੌਂਪੇ ਜਾਣ।
6,7,12,13,20,21,23,25,28 ਅਤੇ 30	ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ।

ਕ੍ਰਮ ਨੰ:	ਵਿਨਿਯਮ ਦਾ ਨੰਬਰ	ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ	ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ।	ਜਿਸ ਹਦ ਤਕ ਅਧਿਕਾਰ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ।
1	2	3	4	5
1.	2.30	ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਦਰ ਮੁਕਾਮ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਟਰੋਲ ਅਧੀਨ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।

2.	2.43	ਇਕ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ ਵਿਚ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਜ ਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨਰ ਪਦ ਤੇ ਇਕ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ। ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
3.	2.53	ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ।	ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਕੱਤਰ, ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ।	ਮੁਖ ਦਫਤਰ ਵਿਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀ III ਅਤੇ IV ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਸਰਕਲ ਵਿਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀ III ਅਤੇ IV ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ। ਮੰਡਲ ਵਿਚ ਉਹੀ ਉਪ੍ਰੋਕਤ।
4.	ਅਧਿਆਇ 2 ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੈਰਾ 1 (V)	ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਇੱਛੁਕ ਪਰੀਖਿਆ ਵਿਚ ਬੈਠਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ ਆਰ.ਈ. ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਖਤਿਆਰ।
5.	ਅਧਿਆਇ 2 ਪੈਰਾ II (2) ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ	ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ ਹਾਜਰ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਉਸਦੇ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀ। ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ।	ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਗੈਰ ਹਾਜਰੀ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿਚ 60 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ
	ਆਰ.ਈ.	ਮੰਡਲ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਅਕਤੀ	ਉਪ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾਕਾਰ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ ਆਰ.ਈ	ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਗੈਰ-ਹਾਜਰੀ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿਚ 60 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ। ਉਪ ਮੁਖ ਲੇਖਾਕਾਰ/ਮਾਲ ਅਤੇ ਉਪ ਲੇਖਾਕਾਰ/ਕੰਮਾਂ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ/ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ/ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਵੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਗੇ। ਮੰਡਲ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਅਕਤੀ-ਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਪੂਰੇ

6.	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ	ਅਧਿਕਾਰ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਗੈਰ
7.	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ	ਹਾਜ਼ਰੀ ਸਾਧਾਰਣ ਕਿਸਮ ਦੇ
8.	3.20	ਦਫਤਰ ਦਾ ਅਧਿਕ ਕੰਮ ਕਾਜ ਦੇਣ ਸਬੰਧੀ ਨਿਯਮ 3.19 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿਚ ਢਿੱਲ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੋਰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ।	ਕਾਰਣਾਂ ਕਰਕੇ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਦੱਸੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 60 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ।
9.	3.21	ਰਿਲੀਫ ਕਰਨ ਵਾਲੇ/ ਫਾਰਿਗ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਦੋਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਾ ਹੋਣ ਯੋਗ ਸਬੰਧੀ ਨਿਯਮ 3.20 ਦੇ ਉਸ ਉਪਬੰਧ (ੳ) ਨੂੰ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੋਰ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ।	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਹ ਸਮਰਥ ਹਨ।
10.	4.7	ਸਾਲਾਨਾ ਤਰੱਕੀਆਂ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	(1) ਸੇਵਾ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰੀ (2) ਉਸ ਪਦ ਤੇ ਮੂਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਂਭਦਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਕੋਈ ਸੇਵਾ ਵਿਨਿਯਮ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। (3) ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਉਹ ਸਮਰਥ ਹਨ। ਜਿਸ ਹਦ ਤਕ ਸੇਵਾ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ
11.	ਵਿਨਿਯਮ 4.14 ਦੇ ਉਪਬੰਧ	ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿ ਕੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਡਰ ਵਿਚ ਨਾ ਆਉਂਦੇ ਅਧੀਨ ਪਦਾਂ	ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀ	ਦਰਜਾ IV ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਵਧ ਤੋਂ ਵਧ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤਕ। ਵਿਨਿਯਮ 4.14 ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਉੱਤੇ।

12.	4.1 4.20 ਅਤੇ 4.21	ਅਤੇ ਕਲਰਕੀ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ। ਉਪ ਸਕੱਤਰ	ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਜਣ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹਨ। ਵਿੱਤ ਭਾਗ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ III ਅਤੇ IV ਸਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ।
13.	4.22	ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਵਧ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਖਤਿਆਰ।
14.	4.22	ਇਕ ਪਦ ਤੋਂ ਵਧ ਵਿਚ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ ਤੇ ਸਾਂਭਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਰੰਭਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ, ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੁਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ :- (ੳ) ਉਚਤਮ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸਦਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪਦਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਇਕੱਲੇ ਪਦ ਤੇ ਹੋਵੇ। (ਅ) ਦੂਜੇ ਪਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜੇ ਵਧੀਕ ਪਦ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਪਦ ਤੋਂ ਹੋਠਲਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਤਨਖਾਹ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ ਜੇ ਪਦ ਉਸਦੇ ਪਦ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਉਚੇਰੇ ਪਦ ਦੀ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨਤ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚਲਾ ਅੰਤਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਹੜਾ ਦੂਜੇ ਪਦ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੇ 10% ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਜੇਕਰ ਦੂਜਾ ਪਦ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਵਧੀਕ ਪਦ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 10% ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਵਧੀਕ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਕੇਵਲ ਇਕ ਦਾਵਾ

15.

4.24

ਆਪਣੀਆਂ ਖੁਦ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਦੂਜੇ ਪਦ ਦੀਆਂ ਵਰਤਮਾਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸਾਂਭਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯੁਕਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।

ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।

ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ 14 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵਧਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਵਧੀਕ ਪਦ ਦਾ ਪੂਰਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਸਾਂਭਣ ਵਾਲੇ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਉਥੇ ਇਕ ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਹੁਕਮ ਹੈ।

(ੲ) ਦੁਗਣਾ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਭੱਤਾ ਕੇਵਲ 3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਉਸਤੋਂ ਬਾਦ ਸਮਰੱਥ

ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਨਵੀਂ ਮੰਜੂਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਵੀਂ ਮੰਜੂਰੀ

ਦੇਣ ਲਗਿਆਂ ਸਮਰਥ

ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਦੂਜੇ

ਪਦ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਅਜੇ ਵੀ

ਵਿਦਮਾਨ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ

ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ 6 ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਚਲਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ

ਹੈ।

(ਸ) ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ 6 ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਚਲਦੀ

ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ 6 ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ

ਬਾਹਰ ਕੁਝ ਵੀ ਦੇਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪਰੀਖਣ

ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਦੂਜਾ ਪਦ

ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ

ਚਾਹੀਦਾ।

ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੇਠ

ਦਰਜ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ

ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ :-

(ੳ) ਕਿ ਵਧੀਕ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਦਾ ਸਮਾਂ 14 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਵੇ।

(ਅ)ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ.....

(ੲ) ਕਿ ਪਦ ਦਾ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਿਹਨ-ਤਾਨਾ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ

ਮਾਨ ਅਰਥ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਨੂੰ

ਨਿਆਂਸੰਗਤ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ

ਅਤੇ

16.	5.4	ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਉਹ ਘਰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਣ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਸਥਾਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਲੋਂ ਜਦੋਂ ਛੁੱਟੀ ਤੇ ਜਾਂ ਬਦਲੀ ਉੱਤੇ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	(ਸ) ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ..... (ਹ) ਮਾਨ ਅਰਥ ਕੇਵਲ 3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਦ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਨਵੀਂ ਮੰਜੂਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਵੀਂ ਮੰਜੂਰੀ ਦੇਣ ਲੱਗਿਆਂ ਸਮਰਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਦੂਜੇ ਪਦ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਅਜੇ ਵੀ ਵਿਦਮਾਨ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵਧ ਚਲਣ ਦੀ ਆਸ ਨਹੀਂ ਹੈ। (ਕ) ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ 6 ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵਧ ਲਈ ਚਲਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ 6 ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਬਾਦ ਕੁਝ ਵੀ ਦੇਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਦੂਜਾ ਪਦ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਨਿਮਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ (ੳ) ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਅਧਿਕਾਰੀ। (ਅ) ਦਰਜਾ II ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀ। (ੲ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੱਕ।
17.	5.32	ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਘਰ ਦੇ ਵਿਚ ਰਹਿ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇਗਾ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ। ਨਿਗਰਾਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ।	ਨਿਮਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ :- (ੳ) ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਅ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ (ੲ)ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ I ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀ। ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਣ ਅਧੀਨ ਰਖੇ ਘਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।

18.	5.37	ਸੰਪਤੀ ਦੇ ਅਚਾਨਕ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	500/- ਰੁ: ਦੀ ਹਦ ਤਕ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਜੇ ਕੋਈ ਵੀ ਘੱਟ ਹੈ।
19.	5.38	ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਨ ਅਰਥ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਜਾਂ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ, ਚਾਰਟਰਡ ਲੇਖਾਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਵਿੱਤੀ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 250/- ਰੁ: ਦੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਕ ਬਜ਼ਰਤ ਕਿ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ।
19(ੳ)	5.38	ਸਟੈਨੋਗ੍ਰਾਫੀ/ਟਾਈਪ ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਕਾਪੀਆਂ ਦੇ ਮੁਲਅੰਕਣ ਲਈ ਮਾਨ ਅਰਥ ਮੰਜੂਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ	ਸਹਾਇਕ ਵਿੱਤ ਮੈਂਬਰ। ਸਕੱਤਰ ਡਿਪਟੀ ਸਕੱਤਰ।	500/- ਰੁ: ਤੋਂ ਉਪਰ 100/- ਰੁ: ਤੋਂ ਉਪਰ ਅਤੇ 500/- ਰੁ: ਤੱਕ 100/- ਰੁ: ਤੱਕ
19(ਅ)	5.38	ਵਿਭਾਗੀ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਰ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਸੈਟ ਕਰਨ ਤੇ ਮੁਲਅੰਕਣ ਲਈ ਮਾਨ ਅਰਥ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ।	ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ। ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਅਨੇਕਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਲੇਖਾ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੱਤਰ/ਉੱਤਰ ਕਾਪੀਆਂ ਦੀ ਸੈਟਿੰਗ/ਮੁਲਅੰਕਣ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰਾਂ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ।
19(ੲ)	5.38	ਵਿਭਿੰਨ ਪਦਾਂ ਵਿਚ ਸਿੱਧੀ ਭਰਤੀ ਲਈ ਸ਼ਾਰਟਹੈਂਡ/ਟਾਈਪ ਟੈਸਟ ਪੇਪਰ ਸਮੇਤ ਅਰੰਭਿਕ ਭਰਤੀ ਪਰੀਖਿਆਵਾਂ ਸਬੰਧੀ ਪੱਤਰ ਸੈਟ ਕਰਨ, ਮੁਲਅੰਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨ ਅਰਥ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ। ਸਕੱਤਰ, ਅਮਲਾ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ।	500/- ਰੁ: ਤੋਂ ਉਪਰ 500/- ਰੁ: ਤੱਕ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸ਼ਾਰਟਹੈਂਡ/ਟਾਈਪ ਟੈਸਟ ਸਮੇਤ ਵਿਭਿੰਨ ਅਰੰਭਿਕ ਭਰਤੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੱਤਰ/ਜਵਾਬ ਕਾਪੀਆਂ ਸੈਟ ਕਰਨ/ਮੁਲਅੰਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਾਧਾਰਣ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ।
20.	5.40	ਕੰਮ ਦੇ ਲੈਣ ਦੀ ਮੰਜੂਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਸ ਕੰਮ		

		ਲਈ ਇਕ ਫੀਸ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਫੀਸ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ।		
		(i) ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਕਰ ਰਹੇ ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ।	ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀ।	ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
		(ii) ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ	ਇੰਚਾਰਜ ਮੈਂਬਰ।	ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
21	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ।	ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ
22.	8.2(ਅ)	ਇਹ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਸੇਵਾ ਸਾਰੀ ਜਾਂ ਆਂਸ਼ਕ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
23.	8.18	ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਸਦੇ ਬਾਰੇ ਮੈਡੀਕਲ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਆਸ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਡਿਊਟੀ ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
24.	8.26 8.27	ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸਤੋਂ ਹਟ ਕੇ ਜਿਹੜਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਾਰੇ ਪੂਰੇ ਅਖਤਿਆਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹਨ।
25.	8.31	ਸੰਦੇਹਾਤਮਕ ਜਾਂ ਨਿਆਂ-ਸੰਗਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਹੜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੰਚਾਰਜ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਜਿੰਮੇਵਾਰ ਸਮਝੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਐਤਵਾਰ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਪਦ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ II ਗਜਟਿਡ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
26.	8.33	ਛੁੱਟੀ ਉੱਤੇ ਇਕ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਬੋਰਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।

27.	8.40	ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਣੀ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਖਤਿਆਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥ ਹਨ।
28.	8.71	ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ।	ਇੰਚਾਰਜ ਮੈਂਬਰ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖੀ ਅਰਥਾਤ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਮੁੱਖ ਕੰਟਰੋਲਰ ਵਿੱਤ ਆਦਿ।	ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤਕ। ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤਕ।
29.	9.8	ਇਕ ਹੋਰ ਰਸਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਉਸਨੂੰ ਛੱਡ ਜਿਹੜਾ ਯਾਤਰੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਵਰਤਦੇ ਹਨ, ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮਾਂ ਦੇ ਗਿਣਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਨ।
30.	9.18(ੳ)	ਕਾਰਜ ਭਾਰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਮੰਜੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਣਗਜਟਿਡ ਕਰਮ-ਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਨ।
			ਉਪ ਸਕੱਤਰ।	ਦਰਜਾ IV ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ।
31.	10.4	ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਤਨਖਾਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।	ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਧਿਆਇ 10 ਦੇ ਅਨੁਲਗ 'ੳ' ਵਿਚ ਦਰਜ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਤੇ ਅਤੇ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ :- (ੳ) ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ। i)1000/- ਰੁ: ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ। ii) ਨਿਯਮ 2.45 ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਵਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਨਖਾਹ, ਨਿਜੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਆਮਦਨੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ।

32.

ਨਿਯਮ 14.2
ਅਧੀਨ ਨੋਟ-2

(ੳ) ਅਸਥਾਈ ਪਦਾਂ ਦੀ
ਸਿਰਜਣਾ।

ਸਕੱਤਰ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ,
ਮੁੱਖ ਲੇਖਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ
ਵਿੱਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ।

iii) ਜਿਹੜੀ ਕਿ ਬੋਰਡ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਤੇ
ਲਏਗਾ ਜੇ ਉਹ ਬੋਰਡ ਸੇਵਾ ਵਿਚ
ਹੁੰਦਾ, ਉਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ 20
ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਵਿਦੇਸ਼
ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

(ਅ) ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ
ਕੋਈ ਰਿਆਇਤਾਂ ਮੰਜੂਰ ਨਹੀਂ
ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ
ਸਿਵਾਏ :-

i) ਪ੍ਰਚਲਤ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ
ਨਿਯਮਕਾਂ/ਵਿਨਿਯਮਾਂ
ਅਧੀਨ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ।

ii) ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ
ਵਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ
ਅੰਸ਼ਦਾਨਾਂ ਦੀਆਂ
ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ
ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ
ਅੰਸ਼ਦਾਨ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਫੰਡ
ਵਿਚ ਯੋਗ ਬੋਰਡ
ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ
ਯੋਗਦਾਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ
ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ
ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ
ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ ਵਲੋਂ
ਅਦਾਇਗੀ।

iii) ਵਿਦੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀਕਾਰ
ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਭੱਤੇ
ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਜਿਹੜਾ ਕਿ
ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਉਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ
ਦਿੱਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜਿਥੇ ਉਹ
ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ
ਜੇ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੋਰਡ
ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੁੰਦਾ।
ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ
ਮਾਪਦੰਡ ਅਨੁਸਾਰ ਪਦਾਂ ਲਈ
ਅਤੇ ਜਿਥੇ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ
ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ
ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

