



# बिहार गजट

## असाधारण अंक

### बिहार सरकार द्वारा प्रकाशित

21 माघ 1931 (श0)  
(सं0 पटना 99) पटना, बुधवार, 10 फरवरी 2010

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

अधिसूचनाएं  
10 फरवरी 2010

सं0 3/एम.-64/2008का.-666—भारत-संविधान के अनुच्छेद-309 के परन्तुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बिहार सरकार, बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 2005 [समय-समय पर यथासंशोधित] में संशोधन करने हेतु निम्नलिखित नियमावली बनाती है:-

**बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) (तृतीय संशोधन) नियमावली, 2010**

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारम्भ।- (1) यह नियमावली 'बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) (तृतीय संशोधन) नियमावली, 2010' कही जा सकेगी।

(2) इसका विस्तार सम्पूर्ण बिहार राज्य में होगा।

(3) यह तुरत प्रवृत्त होगी।

2. बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 2005 [समय-समय पर यथासंशोधित] के नियम 14 में "स्पष्टीकरण" के बाद "स्पष्टीकरण (2)" तथा "स्पष्टीकरण (3)" का जोड़ा जाना।- "उक्त नियमावली के नियम 14 में प्रावधानित 'स्पष्टीकरण' को 'स्पष्टीकरण (1)' के रूप में संख्यांकित किया जायेगा तथा निम्नलिखित नये 'स्पष्टीकरण (2)' एवं 'स्पष्टीकरण (3)' जोड़े जायेंगे :-

"स्पष्टीकरण (2)"- इस नियम के अर्थान्तर्गत खंड (i), (ii), (iv), (v), (vi), (vii) एवं (viii) में अंकित शास्तियों को निम्नानुसार स्पष्ट किया जाता है, यथा-

(i) निन्दन- निन्दन की प्रविष्टि आरोपों अथवा भूल-चूक के वर्ष की चरित्रपुस्त में की जायेगी। जिस वर्ष के आरोपों अथवा भूल-चूक के कारण निन्दन की शास्ति दी जायेगी, उस निन्दन का संबंधित सरकारी सेवक की सम्पुष्टि एवं प्रोन्नति के मामलों पर उस वर्ष के बाद से अगले तीन वर्षों तक कुप्रभाव पड़ेगा। उदाहरणस्वरूप यदि किसी सरकारी सेवक को वर्ष 2002-2003 के आरोपों अथवा भूल-चूक के कारण निन्दन की सजा दी जाती है तो उसकी प्रविष्टि वर्ष 2002-2003 की चरित्र में होगी और उसका कुप्रभाव वर्ष 2003-04 से 2005-06 तक रहेगा।

ऐसा सरकारी सेवक जिसे तीन निन्दन की शास्तियाँ मिल चुकी हों, उसे प्रोन्नति के योग्य तभी समझा जायेगा जब अंतिम (तीसरे) निन्दन के कुप्रभाव की अवधि समाप्त हो जाने के बाद उस सरकारी सेवक का अगले पाँच वर्षों में कम-से-कम तीन वर्षों का कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो और उसे अगले 5 वर्षों की अवधि में और कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो। उदाहरणस्वरूप, यदि किसी सरकारी सेवक को दिये गये तीसरे निन्दन की शास्ति का कुप्रभाव 2002 में समाप्त होता हो और उसकी प्रोन्नति 2008 या उसके पूर्व देय होती हो तो

2008 में, अर्थात् अंतिम निन्दन के कुप्रभावों की समाप्ति के पाँच वर्षों के बाद, उसकी प्रोन्नति देय समझी जायेगी, बशर्त कि 2003 से 2007 तक की पाँच वर्षों की अवधि में कम-से-कम तीन वर्षों का उसका कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो और इन पाँच वर्षों की अवधि में उसे कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो ।

(ii) प्रोन्नति रोकना— प्रोन्नति पर रोक की शास्ति देते समय अनुशासनिक प्राधिकार के आदेश में यह स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि यह सजा किसी अवधि विशेष तक प्रभावी रहेगी अथवा पूरे सेवाकाल के लिए ।

(iii) तीन वर्षों से अनधिक अवधि के लिए, संचयी प्रभाव के बिना कालमान वेतन में निम्नतर प्रक्रम पर अवनति— इस शास्ति का प्रभाव आदेश निर्गत की तिथि से होगा । इस शास्ति में 'प्रक्रम' का आशय वेतनमान के प्रक्रम से है । चूँकि इसका प्रभाव संचयी नहीं (असंचयात्मक) है अतः शास्ति की अवधि के समाप्त होने पर प्रभावग्रस्त सभी प्रक्रमों का लाभ जोड़ते हुए अगला प्रक्रम अनुमान्य होगा ।

(iv) संचयी प्रभाव के बिना वेतनवृद्धियों को रोकना— ऐसी शास्ति का प्रभाव आदेश निर्गत की तिथि से होगा, अर्थात् आदेश निर्गत होने की तिथि के बाद की वेतनवृद्धियाँ रोकੀ जायेगी । अनुशासनिक प्राधिकार द्वारा आदेश में रोकी गई वार्षिक वेतनवृद्धियों की संख्या का स्पष्ट अंकन आवश्यक होगा । शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । उदाहरणस्वरूप, यदि किसी सरकारी सेवक की दो वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव के बिना (अर्थात् असंचयात्मक प्रभाव से) रोकी जाती हैं तो इसका अर्थ यह होगा कि शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से एक वर्ष तक प्रथम वेतनवृद्धि तथा दूसरी देय तिथि से अगले एक वर्ष तक दूसरी वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । चूँकि शास्ति संचयी प्रभाव के बिना है अतः वेतनवृद्धि रोके जाने के बाद की तीसरी वेतनवृद्धि की देय तिथि से रुकी हुई दोनों वेतनवृद्धियों का प्रक्रम जोड़कर वेतनवृद्धि के साथ वेतन का भुगतान होगा, परन्तु रोकी गई अवधि का आर्थिक लाभ अनुमान्य नहीं होगा ।

इस शास्ति के प्रभाव में रहने की अवधि में, अर्थात् जितने वर्षों तक वेतनवृद्धि रुकी रहेगी उतने वर्षों तक, किसी प्रकार की प्रोन्नति पर विचार नहीं किया जा सकेगा । शास्ति की अवधि समाप्त हो जाने के बाद ही देय तिथि से प्रोन्नति पर विचार सम्भव हो सकेगा ।

(v) संचयी प्रभाव के साथ वेतनवृद्धियों को रोकना— ऐसी शास्ति का प्रभाव आदेश निर्गत की तिथि से होगा, अर्थात् आदेश निर्गत होने की तिथि के बाद की वेतनवृद्धियाँ रोकी जायेंगी । अनुशासनिक प्राधिकार द्वारा आदेश में रोकी गई वार्षिक वेतनवृद्धियों की संख्या का स्पष्ट अंकन आवश्यक होगा । शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । उदाहरणस्वरूप, यदि किसी सरकारी सेवक की दो वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव के साथ (अर्थात् संचयात्मक प्रभाव से) रोकी जाती हैं तो इसका अर्थ यह होगा कि शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से एक वर्ष तक प्रथम वेतनवृद्धि तथा दूसरी देय तिथि से अगले एक वर्ष तक दूसरी वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । जितने वर्षों तक की शास्ति रहेगी उतने ही वर्षों के वेतनवृद्धियों के लिए संचयी प्रभाव रहेगा, परन्तु चूँकि शास्ति संचयी प्रभाव के साथ है अतः रोकी गई वेतनवृद्धियाँ पूरी सेवाकाल तक के लिए रुक जायेगी । ऐसी स्थिति में रोकी गई वेतनवृद्धियों के बाद तीसरी वेतनवृद्धि की देय तिथि से रुकी हुई दोनों वेतनवृद्धियों का प्रक्रम जोड़े बिना वेतनवृद्धि के साथ वेतन का भुगतान होगा ।

इस शास्ति के प्रभाव में रहने की अवधि में, अर्थात् जितने वर्षों तक वेतनवृद्धि रुकी रहेगी उतने वर्षों तक, किसी प्रकार की प्रोन्नति पर विचार नहीं किया जा सकेगा । शास्ति की अवधि समाप्त हो जाने के बाद ही देय तिथि से प्रोन्नति पर विचार सम्भव हो सकेगा ।

(vi) कालमान वेतन में निम्नतर प्रक्रम पर किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए अवनति, इन निदेशों के साथ कि ऐसी अवनति की अवधि के दौरान सरकारी सेवक वेतनवृद्धियाँ अर्जित करेगा या नहीं तथा ऐसी अवधि की समाप्ति के बाद उक्त अवनति का प्रभाव उसकी भावी वेतनवृद्धियों को स्थगित रखने पर होगा या नहीं ।— ऐसी शास्ति दिये जाने के आदेश में यह स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि कितनी अवधि के लिए ऐसी शास्ति प्रभावी रहेगी और उस दरम्यान वार्षिक वेतनवृद्धि अर्जित की जा सकेगी या नहीं की जा सकेगी । यह भी स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि शास्ति की अवधि की समाप्ति के बाद भविष्य की वेतनवृद्धियाँ स्वतः अनुमान्य होने लगेंगी या बाधित रहेंगी, और यदि बाधित रहेंगी तो कितनी अवधि तक बाधित रहेंगी ।

ऐसी अवनति की अवधि की समाप्ति के बाद यदि भविष्य की वेतनवृद्धियाँ बाधित रखी जाती हैं तो जितने वर्षों के लिए वेतनवृद्धियाँ बाधित रहेंगी उतने वर्षों तक प्रोन्नति बाधित रहेगी ।

(vii) निम्नतर कालमान वेतन, कोटि, पद या सेवा में अवनति, जो सामान्यतया सरकारी सेवक को उस कालमान वेतन, कोटि, पद या सेवा में, जिससे वह अवनत किया गया हो, प्रोन्नति के लिए उस कोटि या पद या सेवा में, जिससे सरकारी सेवक अवनत किया गया हो, प्रत्यावर्तन की शर्तों तथा उस कोटि, पद या सेवा में ऐसे प्रत्यावर्तन के फलस्वरूप उसकी वरीयता एवं वेतन के संबंध में दिये जाने वाले अगले निदेशों के साथ या के बिना, अवरोधक होगा ।— इस शास्ति संबंधी आदेश में यह स्पष्ट रूप से अंकित करना होगा कि इसकी प्रभाव सीमा स्थायी या अनिश्चित अवधि के लिए होगी या नहीं । यदि इसकी प्रभाव सीमा स्थायी या अनिश्चित अवधि के लिए करने का इरादा नहीं हो तो वैसी स्थिति में ऐसी अवनति की अवधि का उल्लेख और साथ ही ऐसी अवनति की अवधि की

समाप्ति पर पुनर्स्थापन की शर्तों का भी उल्लेख प्रस्तावित शास्ति में करना आवश्यक होगा । अतः अनुशासनिक प्राधिकार के लिए यह अपेक्षित होगा कि शास्ति अधिरोपित किये जानेवाले आदेश में निम्नांकित रूप में निदेश विनिर्दिष्ट किये जायें :-

- (क) अवनति की अवधि, यदि स्पष्ट इरादा यह नहीं हो कि अवनति स्थायी तौर पर होगी या अनिश्चित अवधि के लिए;
- (ख) जहाँ अवनति की अवधि विनिर्दिष्ट की जाय वहाँ यह भी उल्लेख किया जाय कि अवनति की समाप्ति पर सरकारी सेवक को स्वतः उस पद पर प्रोन्नति दी जायेगी या नहीं जिस पद से वह अवनत हुआ; और
- (ग) ऐसी पुनर्प्रोन्नति के फलस्वरूप सरकारी सेवक उच्चतर सेवा, कोटि या पद या कालमान वेतन, जो उसे दण्ड दिये जाने के पूर्व दिया गया था, में अपनी मौलिक वरीयता पुनर्प्राप्त कर लेगा या नहीं ।”

“स्पष्टीकरण (3)— चेतावनी— इस नियम के अर्थान्तर्गत ‘चेतावनी’ शास्ति नहीं है और इस कारण इसे शास्तियों की किसी भी श्रेणी में नहीं रखा गया है । परन्तु ऐसे अवसर आ सकते हैं जब अनुशासनिक प्राधिकार या उनके अधीनस्थ पदाधिकारी को अधीनस्थ किसी सरकारी सेवक की उसकी लापरवाही, अभिरुचि का अभाव, कार्य में विलम्ब आदि कारणों से, आलोचना करने की आवश्यकता आ पड़े । ऐसी आलोचना “मौखिक” या “लिखित” चेतावनी देकर की जा सकती है ताकि सरकारी सेवक के कार्यों में सुधार आ सके । ऐसा भी हो सकता है कि किसी आरोप के लिए अनुशासनिक कार्रवाई की प्रक्रिया अर्थात् स्पष्टीकरण पूछने पर उसकी जाँच के बाद यह निष्कर्ष निकले कि “निन्दन” की सजा देने के बजाय आरोपित व्यक्ति को “चेतावनी” देना पर्याप्त है । ऐसी हालत में जो “चेतावनी” दी जाती है उसकी प्रविष्टि चरित्र-पुस्त में की जानी चाहिए । परन्तु चरित्र-पुस्त में प्रविष्टि हो जाने से ऐसी “चेतावनी” “निन्दन” में परिवर्तित नहीं हो सकती है । हालाँकि ऐसी चेतावनी का असर सरकारी सेवक की मेधा या उच्चतर पद पर प्रोन्नति के लिए उसके विचार योग्य होने पर पड़ता है । ऐसी “चेतावनी” “निन्दन” नहीं हो सकती है, क्योंकि “चेतावनी” देते समय उसे “निन्दन” के योग्य नहीं पाया गया था । यदि किसी सरकारी सेवक की चरित्रपुस्त में “दो चेतावनियों” की प्रविष्टि हो तो, वर्णित कारणों से, ऐसी चेतावनियाँ “निन्दन” में परिवर्तित नहीं मानी जा सकती हैं और न ही वे “एक निन्दन” के समान हो जा सकती हैं । परन्तु इसका तात्पर्य यह भी नहीं होता है कि सरकारी सेवक के विरुद्ध चाहे कितनी भी चेतावनियाँ चरित्रपुस्त में दर्ज हो जायें । चेतावनियाँ प्रतिकूल अभ्युक्तियों का काम करती हैं । यदि चेतावनी के बावजूद कार्य में सुधार नहीं आ पाता है तो प्रतिवेदक/समीक्षी पदाधिकारी तदनुसार अभ्युक्ति लिखने हेतु सक्षम होते हैं ।

अगर किसी सरकारी सेवक को दण्ड के लिए विहित प्रक्रिया का अनुपालन करते हुए (यानी सफाई देने का अवसर देकर उनके स्पष्टीकरण को ध्यान में रखते हुए) ‘चेतावनी’ दी जाती है और जिसकी प्रविष्टि चरित्रपुस्त में की जाती है तो उसका कुप्रभाव सरकारी सेवक की सम्पुष्टि तथा प्रोन्नति में अगले एक वर्ष तक पड़ेगा । यदि किसी सरकारी सेवक की चरित्रपुस्त में पाँच चेतावनी की प्रविष्टि हुई हो तो उसे प्रोन्नति के योग्य तभी समझा जायेगा जब पाँचवीं चेतावनी के कुप्रभाव की अवधि समाप्त हो जाने के बाद उस सरकारी सेवक का अगले पाँच वर्षों में कम-से-कम तीन वर्षों का कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो और उसे अगले पाँच वर्षों की अवधि में कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो ।”

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,  
राजीव लोचन,  
सरकार के विशेष सचिव ।

10 फरवरी 2010

सं० 3/एम.-64/2008 का.-667—अधिसूचना संख्या-666 दिनांक 10 फरवरी 2010 का निम्नलिखित अंग्रेजी अनुवाद बिहार-राज्यपाल के प्राधिकार से एतद् द्वारा प्रकाशित किया जाता है जो भारत-संविधान के अनुच्छेद-348 के खंड (3) के अधीन उक्त अधिसूचना का अंग्रेजी भाषा में प्राधिकृत पाठ समझा जायेगा ।

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,  
राजीव लोचन,  
सरकार के विशेष सचिव ।

*The 10th February 2010*

No. 3/M-64/2008 KA.-666—In exercise of the powers conferred by the proviso to Article 309 of the Constitution of India, the Government of Bihar is pleased to make the following Rules to amend the Bihar

Government Servants (Classification, Control & Appeal) Rules, 2005 [as amended from time to time]-

*Bihar Government Servants (Classification, Control & Appeal) (Third Amendment) Rules, 2010.*

1. *Short Title, Extension & Commencement.*-(1) These Rules may be called the Bihar government Servants (Classification, Control & Appeal) (Third Amendment) Rules, 2010.

(2) It shall extend to the whole of the State of Bihar.

(3) These Rules shall come into force immediately.

2. *Addition of EXPLANATION (2) and EXPLANATION (3) after existing EXPLANATION in rule 14 of the Bihar Government Servants (Classification, Control & Appeal) Rules, 2005 (as amended from time to time).*- In rule 14 of the said Rules, the existing "EXPLANATION" shall be numbered as "EXPLANATION (1)" and following new "EXPLANATION (2)" and

EXPLANATION (3)" shall be added.-

"EXPLANATION (2)- The penalties mentioned in the clauses

(i),(ii),(iv),(v),(vi), (vii) and (viii) are explained as follows within the meaning of this rule-

(i) *Censure.*-The Censure shall be entered in the character roll of the year the allegation or omission & commission. The adverse effect of censure on the confirmation and promotion of concerned Government Servant shall be for next three consecutive years after the year of allegation or omission & commission for which he or she is censured. For example, if a Government Servant is censured for the allegation or omission & commission of the year 2002-2003, it shall be entered in the character roll of 2002-2003 and its adverse effect shall be from the year 2003-2004 to 2005-2006.

Such Government Servant who has been awarded with three censures, shall be deemed to be fit for promotion only if after expiry of the period of adverse effect of last (third) censure, during the next five years his work and conduct of at least three years is extraordinary and has not been awarded any adverse remarks for the period of next five years. For example, if the adverse effect of third censure of a Government servant expires in 2002 and his promotion is due in 2008 or before that, in that case his promotion shall be deemed to be due in 2008, i.e. five years after the expiry of adverse effects of last censure, with the condition that during the five years of 2003 to 2007 his work and conduct of at least three years is extraordinary and during the said five years he has not been awarded any adverse remarks.

(ii) *Withholding of Promotion.*- While awarding the penalty of withholding of promotion, it shall be essential to explain in the order of the disciplinary authority whether this penalty shall be for a particular period or for the whole service period.

(iii) *Reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a period not exceeding three years, without cumulative effect.*- This penalty shall be effective from the date of issue of order. In this penalty the 'stage' means the stage of pay scale. As it is without cumulative effect, therefore

after the expiry of the period of penalty the next stage shall be admissible adding the benefit of all the effected stages.

*(iv) Withholding of increments of pay without cumulative effect.-*

Such penalty shall be effective from the date of issue of order, i.e. the increments due after the issue of the order shall be withheld. It will be essential to mention clearly the number of annual increments withheld in the order by the disciplinary authority. After the communication of order of penalty the increment shall remain withheld from the due date of next increment. For example, if two increments of a Government Servant are withheld without cumulative effect, it will mean that after the date of communication of order of penalty, from the due date of next increment till one year the first increment and from the second due date till one year the second increment shall remain withheld. As the penalty is without cumulative effect, the salary from the due date of third increment after the withholding of increments shall be paid with increment after adding the stages of both the withheld increments, but the financial benefit of withheld period shall not be admissible.

No promotion shall be considered during the period of operation of this penalty, i.e. for the number of years the increments are withheld. Only after the expiry of the period of penalty, it will be possible to consider on the promotion from the due date.

*(v) Withholding of increments of pay with cumulative effect.-*

Such penalty shall be effective from the date of issue of order, i.e. the increments due after the issue of the order shall be withheld. It will be essential to mention clearly the number of annual increments withheld in the order by the disciplinary authority. After the communication of order of penalty the increment shall remain withheld from the due date of next increment. For example, if two increments of a Government Servant are withheld with cumulative effect it will mean that after the date of communication of order of penalty, from the due date of next increment till one year the first increment and from the second due date till one year the second increment shall remain withheld. The cumulative effect shall be for such number of years as is the increments withheld, but as the penalty is with cumulative effect therefore the withheld increments shall remain withheld for the whole service period. Under these circumstances, the salary from the due date of third increment after the withholding of increments shall be paid with increment without adding the stage of both the withheld increments.

No promotion shall be considered during the period of operation of this penalty, i.e. for the number of years the increments are withheld. Only after the expiry of the period of penalty it will be possible to consider on the promotion from the due date.

*(vi) Reduction to a lower stage in time-scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not the Government Servant will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay.-* It shall be essential to mention clearly in the order the period of effect of such

penalty and also whether annual increment will be earned during such period or not. It shall also be essential to explain whether on the expiry of period of penalty, further increments will be automatically admissible or will remain postponed, and if postponed the period of such postponement.

If the future increments are postponed after expiry of period of such reduction, in that case the promotion will be withheld for such number of years as is the number of years of withholding of increment.

*(vii) Reduction to a lower time-scale of pay, grade, post or service which shall ordinarily be a bar to the promotion of the government servant to the time-scale of pay, grade, post or service from which he or she was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post or service from which the Government Servant was reduced and his seniority and pay on such restoration to that grade, post or service.-* It shall be essential to mention clearly in the order concerning this penalty whether its limit of effect shall be permanent or for indefinite period, or not. If the intention is not to make its limit of effect permanent or for indefinite period, in that case it shall be essential to mention the period of such reduction and the conditions of restoration after the completion of period of such reduction in the proposed penalty. Therefore, it shall be desirable for the disciplinary authority to invariably specify the following instructions in the order of penalty-

- (a) the period of reduction, unless the clear intention is that the reduction should be permanent or for an indefinite period;
- (b) where the period of reduction is specified whether on the expiry of the period the Government Servant is to be promoted automatically to the post from which he was reduced; and
- (c) whether on such re-promotion, the Government Servant will regain his original seniority in the higher service, grade or post or higher time-scale which had been assigned to him prior to the imposition of the penalty.”

*“Explanation (3)- Warning-* The warning is not a penalty within the meaning of this rule and due to this it has not been placed in any of the category of penalty. But the occasion may come when the disciplinary authority or his sub-ordinate authority may need to criticize a Government Servant due to his carelessness, lack of interest, delay in execution of work etc. Such criticism may be done by warning him orally or in writing, so that the work of the Government Servant may be improved. It is also possible that after the procedure of disciplinary proceeding for an allegation i.e. after the scrutiny of explanation it is concluded that it will be sufficient to warn the delinquent person instead of censuring him. In that circumstances the ‘Warning’ awarded should be entered into the character roll. But with the entering into character roll such ‘warning’ cannot be converted into ‘censure’. However such warning has the effect on the merit of the Government Servant or on his being considered for

promotion on higher post. Such 'warning' cannot be a 'censure' because while awarding 'warning' he was not considered to be censured. If there is entry of 'two warnings' in the character roll of a Government Servant, the said 'warnings', due to the aforesaid reasons, neither be deemed to be converted into 'censure' nor be equivalent to 'a censure'. But it does not mean that Government Servant may have so many 'warnings' entered into his character roll. The 'warnings' has the effect of adverse remarks. If there is no improvement in the work despite warning, the reporting/reviewing officer is competent to record the remarks accordingly.

If a Government Servant is awarded 'warning' after adopting the prescribed procedure of awarding penalty (i.e. after giving an opportunity to explain his conduct and keeping in view the explanation submitted by him) and which is entered into character roll, in that case it shall have the adverse effect for next one year on the confirmation and promotion of the Government Servant. If five 'warnings' are entered into the character roll of a Government Servant, he shall be deemed to be fit for promotion, if after expiry of the period of adverse effect of the fifth warning, during the next five years his work and conduct of at least three years is extra-ordinary and he has not been awarded any adverse remarks for the period of next five years."

By order of the Governor of Bihar,  
RAJIVA LOCHAN,  
*Special Secretary to Government.*

अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय,  
बिहार, पटना द्वारा प्रकाशित एवं मुद्रित।  
बिहार गजट (असाधारण) 99-571+500-डी0टी0पी0।  
**Website: <http://egazette.bih.nic.in>**