



बिहार गजट

असाधारण अंक

बिहार सरकार द्वारा प्रकाशित

21 पौष 1939 (श0)

(सं0 पटना 32) पटना, वृहस्पतिवार, 11 जनवरी 2018

बिहार कृषि विश्वविद्यालय, सबौर

अधिसूचना

8 जनवरी 2018

सं• कुलसचिव/बि•कृ•विश्व•सबौर/01/2018(Reg)—दिनांक 09.12.2010 को विश्वविद्यालय प्रबंध बोर्ड के सम्पन्न प्रथम बैठक में लिये गये निर्णय के आलोक में प्रस्तावित एवं कृषि विभाग, बिहार सरकार के पत्रांक पत्रांक 4/सचिवा•कृ•वि•-52/11-4412/कृ•, पटना दिनांक 14.11.2017 द्वारा प्रदत्त सहमति के क्रम में अपर सचिव, राज्यपाल सचिवालय के BAU-06/2011-26 /GS(I), दिनांक 04.01.2018 द्वारा महामहिम कुलाधिपति से प्राप्त अनुमोदन के आलोक में बिहार कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम 2010 के धारा 36 (1) के अधीन प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बिहार कृषि विश्वविद्यालय परिनियम 2010 के अध्याय 5, 7 एवं 10 को बिहार कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम 2010 के धारा 36 (3) में निहित प्रावधान के अंतर्गत निम्नानुसार सर्वसाधारण की सूचना के लिए प्रकाशित किया जाता है :-

अध्याय-5

कुलपति की शक्तियाँ, परिलब्धियाँ और सेवा-शर्तें

5.1 कतिपय पदों को सृजित करने और उन्हें भरने तथा कर्मचारियों को स्थानान्तरित करने की कुलपति की शक्तियाँ

इस अधिनियम की धारा 21 की उपधाराओं 1 से 12 में यथाविहित कुलपति की शक्तियों एवं कर्तव्यों के अतिरिक्त, वह यथानिम्न शक्तियों का प्रयोग करेगा :

- (i) सम्यक रूप से गठित चयन समिति की अनुशंसा पर सहायक प्राध्यापक/कनीय वैज्ञानिक/एस•एम•एस• और समकक्ष स्तर के स्वीकृत पदों को भरना।

राज्य सरकार या केन्द्र सरकार द्वारा केवल स्वीकृत पदों के विरुद्ध ही सभी नियुक्तियों की जायेंगी। भारत सरकार के स्कीम या बाह्य रूप से सहायता वाले स्कीम के अधीन पदों पर सभी नियुक्तियाँ उक्त स्कीम की शर्तों और निबंधनों पर कुलपति द्वारा की जायेगी। भारत सरकार के स्कीम या बाह्य रूप से सहायता वाले स्कीम के पदों के विरुद्ध राज्य सरकार पर कोई वित्तीय दायित्व नहीं होगा। भारत सरकार के या बाह्य रूप से सहायता वाले स्कीम के अधीन नियुक्त कार्मिक की सेवा के निबंधनों में कोई फेरफार राज्य सरकार या भारत सरकार या बाह्य अभिकरण

- के अभिव्यक्त अनुमोदन के बिना विश्वविद्यालय द्वारा नहीं किया जा सकता है। विभिन्न पदों पर नियुक्ति के लिए राज्य सरकार की आरक्षण नीति का अनुपालन विश्वविद्यालय द्वारा किया जायेगा।
- (ii) छः माह से अनधिक अवधि के लिए ऐसोसिएट प्रोफेसर स्तर तक के पदों को भरना और प्रबंधन बोर्ड की अगली बैठक में कृत कार्रवाई का रिपोर्ट देना। उक्त अवधि से परे विस्तार की आवश्यकता की स्थिति में, प्रबंधन बोर्ड का अनुमोदन प्राप्त किया जायेगा। लेकिन किसी भी स्थिति में, एक से अधिक अवधि विस्तार नहीं दिया जाना चाहिए।
- (iii) कुलपति को विश्वविद्यालय के हित में किसी कर्मचारी को एक पद से दूसरे पद पर उनकी परिलब्धियों, हैसियत और सेवा-शर्तों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना स्थानान्तरित करने की शक्ति होगी।
ऐसा स्थानान्तरण तीन वर्षों से पहले नहीं किया जायेगा। विशेष स्थिति में स्थानान्तरण उसका कारण अभिलेखित करते हुए तीन वर्षों के अन्दर किया जा सकता है।
- (iv) कुलपति में विश्वविद्यालय के सभी प्रशासनिक, शैक्षणिक, वित्तीय और प्रबंधकीय विषयों के उन्नयन के लिए अधिनियम के रूपरेखा के अंतर्गत संसाधनों के सर्वोत्तम उपयोग करने की शक्ति निहित होगी।
- 5.2 **परिलब्धियाँ** ।—कुलपति को वही वेतन प्राप्त होगा, जो भारतीय कृषि अनुसंधान परिषद् (आई.सी.ए.आर.)/राज्य सरकार द्वारा अनुशंसित हो।
- महँगाई भत्ता** ।— राज्य सरकार के पदाधिकारियों के समकक्ष कोटि के लिए राज्य सरकार द्वारा यथा अनुमान्य महँगाई भत्ता उन्हें अनुमान्य होगा।
- आवास** ।— कुलपति अपने पूरे कार्यकाल में किराया रहित सुसज्जित आवास, मुफ्त बिजली, जलापूर्ति और सरकारी वाहन का हकदार होगा।
- भविष्य निधि** ।— भविष्य निधि और सेवानिवृत्ति लाभ की बाबत कुलपति राज्य सरकार द्वारा विहित नियमों द्वारा शासित होगा।
- छुट्टी** ।— कुलपति, बिहार सेवा संहिता के उपबंध के अनुसार आकस्मिक और अन्य छुट्टी का हकदार होगा, जो महामहिम कुलाधिपति द्वारा स्वीकृत किया जायेगा।
- छुट्टी भुनाना** ।— पद छोड़ते वक्त कुलपति छुट्टी भुनाने के लाभ का हकदार होगा।
- यात्रा भत्ता** ।— कुलपति राज्य सरकार के समान वेतनमान वाले पदाधिकारियों को यथा विहित यात्रा भत्ता और दैनिक भत्ता पायेगा।
- छुट्टी यात्रा रियायत** ।— कुलपति राज्य सरकार के समान वेतनमान वाले पदाधिकारियों को यथाविहित छुट्टी यात्रा रियायत और गृह यात्रा रियायत का हकदार होगा।
- 5.3 **चिकित्सा सुविधा** ।—कुलपति विश्वविद्यालय के औषधालयों अथवा चिकित्सालयों में चिकित्सा उपचार प्राप्त करेगा अथवा दूसरी जगह चिकित्सा उपचार पर व्यय की प्रतिपूर्ति इस संबंध में राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए विहित नियमों के अनुसार प्राप्त करेगा।
- सत्कार भत्ता** ।— 2000/- (दो हजार रुपये) का सत्कार भत्ता अथवा समय-समय पर पुनरीक्षित सत्कार भत्ता अनुमान्य होगा।
- 5.4 **सरकारी सेवा अथवा अन्य संगठनों से प्रतिनियुक्ति पर कुलपति** ।—ऐसा कुलपति जो सरकार अथवा स्वायत्त संगठन का स्थायी कर्मचारी होते हुए भी विश्वविद्यालय में प्रतिनियुक्ति पर है, उसकी परिलब्धियाँ, निबंधन और शर्तें प्रतिनियुक्ति के निबंधन और शर्तों द्वारा विनियमित होंगे।

अध्याय 7

- विश्वविद्यालय के पदाधिकारियों, शिक्षकों और अन्य कर्मचारियों के लिए पेंशन, भविष्य निधि, बीमा और अन्य कल्याण स्कीम की स्थापना और ऐसी निधियों और स्कीमों की नियमावली और निबंधन और शर्तें।
- 7.1 (क) अधिनियम की धारा 32 और मद सं• (7) और धारा 35 के अनुसार विश्वविद्यालय के पदाधिकारियों, शिक्षकों और अन्य कर्मचारियों के लिए पेंशन, सामान्य भविष्य निधि एवं अंशदायी भविष्य निधि स्कीम इस अध्याय में यथाउल्लिखित होगी।
- (ख) विश्वविद्यालय के कर्मचारियों को निम्नलिखित पेंशन लाभ दिया जायेगा :
विश्वविद्यालय के कर्मचारी पेंशन के हकदार होंगे बशर्त कि उन्होंने अंशदायी भविष्य निधि का विकल्प नहीं दिया हो।
तथापि 2005 के पश्चात् नियुक्ति कर्मचारी सरकारी नियमों के अनुसार नयी पेंशन स्कीम के हकदार होंगे।

- (ग) विश्वविद्यालय के कर्मचारियों की पेंशन हकदारी उनकी वार्धक्यनिवृत्ति की उम्र प्राप्त होने पर अथवा मृत्यु की स्थिति में उनके परिवार को मिलेगी और जिसमें निम्नलिखित समाविष्ट होंगे :
- यथास्थिति मासिक पेंशन अथवा सेवांत उपदान:
 - मृत्यु-सह-सेवानिवृत्ति उपदान, और
 - पारिवारिक पेंशन
- उपर्युक्त लाभ बिहार सरकार के अधीन ऐसे भुगतान को विनियमित करने वाले साधारण नियमों, आदेशों और सिद्धांतों के अनुसार विश्वविद्यालय द्वारा मंजूर किए जायेंगे।
- (घ) **पेंशन निधि**।—विश्वविद्यालय पेंशन भुगतान करने के लिए एक पेंशन निधि बनाए रखेगा तथा उसे विहित विनियमों के अनुसार संचालित करेगा।
- (ङ.) **सामान्य भविष्य निधि**।—विश्वविद्यालय ऐसे कर्मचारियों को सामान्य भविष्य निधि का लाभ देगा जो अंशदायी भविष्य निधि में शामिल नहीं है। विश्वविद्यालय का सामान्य भविष्य निधि राज्य सरकार के नियमों और आदेशों द्वारा शासित होगा।
- अंशदायी भविष्य निधि की राशि**।—
- 7.2 विश्वविद्यालय का हरेक कर्मचारी जो किसी पद पर स्थायी रूप से अथवा परिवीक्षा पर अथवा अस्थायी रूप से नियुक्त है, सेवा शर्त के रूप में सेवा का एक वर्ष पूरा करने के पश्चात् भविष्य निधि में सम्पूर्ण रूपसे में राशि जो उसकी परिलब्धियों के 8.5% से अन्वून होगी, अभिदाय (जमा) करेगा, ऐसे अभिदान की कटौती हरेक माह उसकी परिलब्धियों से की जाएगी, पचास पैसे अथवा उससे अधिक को एक रूपसे के रूप में गणना की जाएगी तथा पचास पैसे से कम को हटा दिया जाएगा।
- परन्तु ऐसे कर्मचारी जो इस विश्वविद्यालय में अपनी नियुक्ति के ठीक पूर्व अपने पूर्व के नियोजन में या तो अंशदायी भविष्य निधि या सामान्य भविष्य निधि में अभिदान करा रहे थे की दशा में एक साल सेवा पूरी करने का निर्बंधन लागू नहीं होगा और उन्हें नियमित रूप से विश्वविद्यालय में सेवा प्रारंभ करने की तिथि से भविष्य निधि में अंशदान करने की अनुमति दी जाएगी।
- विश्वविद्यालय की निधि में अंशदान**।—
- 7.3 विश्वविद्यालय कर्मचारी द्वारा अभिदत्त राशि जो उसकी परिलब्धियों के 10% से अधिक नहीं होगी की बराबर राशि अभिदाता की निधि में अंशदान करेगा।
- परन्तु विश्वविद्यालय, अंशदायी भविष्य निधि-सह-उपदान के लाभ को भी मंजूर कर सकेगा। जहाँ उपदान की दर सरकार के नियमों के अनुसार होगी किन्तु इस मामले में भविष्य निधि में विश्वविद्यालय का अंशदान कर्मचारी के वेतन के 8.5% तक सीमित होगा।
- निधि जमा करना**।—
- 7.4 परिनियम 7.2 के अधीन कर्मचारी की परिलब्धियों से राशि की कटौती और परिनियम 7.3 के अधीन विश्वविद्यालय द्वारा अंशदान की राशि जितना जल्दी हो सके अथवा परिलब्धि भुगतान की तिथि से सात दिनों के अन्दर “भविष्य निधि” शीर्ष के अन्तर्गत प्रबंधन बोर्ड के निदेश के अनुसार किसी व्यक्ति के राष्ट्रीयकृत बैंक खाते में जमा कर दिया जाएगा।
- 7.5 **किसी अभिदाता की जमा राशि उसे भुगतेय होगी**।—
- (क) विश्वविद्यालय की सेवा में उसके नहीं रहने पर;
परन्तु यदि कोई अभिदाता चार वर्षों की सेवा से पूर्व त्याग पत्र देता है तो विश्वविद्यालय कारणों को अभिलिखित कर उसे आवंटित अंशदान ब्याज सहित रोक रख सकेगा तथा अभिदाता को ऐसे अंशदान अथवा ऐसे अंशदान पर ब्याज अथवा ऐसे अंशदान से लाभ के बिना उसके जमा अतिशेष का भुगतान करेगा।
- (ख) अभिदान की तिथि को उसके द्वारा मनोनीत व्यक्ति अथवा व्यक्तियों को अथवा जब ऐसा मनोनयन नहीं किया गया हो तो उसके वैध उत्तराधिकारी अथवा उत्तराधिकारियों को।
परन्तु मनोनयन के समय यदि अभिदाता का परिवार हो तो वह अपने परिवार के सदस्य से भिन्न किसी व्यक्ति के पक्ष में मनोनयन नहीं करेगा।
- 7.6 विश्वविद्यालय, कर्मचारी द्वारा भविष्य निधि लेखा में संदत्त अभिदान जिसमें संदत्त अभिदान पर ब्याज अथवा उससे लाभ, शामिल है से अभिदाता के कदाचार अथवा उपेक्षा द्वारा विश्वविद्यालय को हुई हानि अथवा क्षति के कारण कोई रकम अथवा उसपर विश्वविद्यालय की बकाया कोई रकम वसूल करने का हकदार नहीं होगा।

प्रपत्र "ख" में लेजर में लेखा की प्रविष्टि ।-

7.10 भविष्य निधि में जमा अथवा निकाली गयी राशि उसी दिन नीचे दिए गए प्रपत्र 'ख' में भविष्य निधि खाता (लेजर) में प्रविष्ट की जाएगी। खाता के स्तंभ 6 के अंक की गणना तथा स्तंभ 7 एवं 10 में प्रविष्टि हरेक लेखा के शुद्ध अतिशेष की भी गणना वार्षिक रूप से की जाएगी।

प्रपत्र 'ख'

लेखा संख्या	अभिदाता का नाम	आदि अतिशेष	वेतन से कटौती अप्रैल से मार्च	विश्वविद्यालय द्वारा अंशदान	ब्याज	कुल	निकासी	प्रतिसंदाय	अंतिम अतिशेष	अभ्युक्ति
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

मृत्यु अथवा सेवा समाप्ति पर लेखा बंद करना ।-

7.11 यदि किसी अभिदाता की मृत्यु होती है अथवा उसकी सेवा अन्यथा समाप्त हो जाती है तो उसका लेखा बंद कर दिया जाएगा और जिस माह में उसकी मृत्यु होती है अथवा सेवा समाप्त होती है उसकी समाप्ति के पश्चात् उसे देय राशि पर ब्याज नहीं मिलेगा अथवा लाभ प्राप्त नहीं होगा।

लेखा बंद करने पर अदावाकृत रकम जमा लेखा में अंतरित की जाएगी ।-

7.12 जब कोई लेखा बंद किया जाता है तो बची हुई अदावाकृत रकम भविष्य निधि लेखा से हटा दी जाएगी तथा वर्ष की समाप्ति पर उसे जमा लेखा में अंतरित कर दी जाएगी जिसे साधारण जमा की भाँति व्यवहार की जाएगी।

घोषणा और मनोनयन ।-

- 7.13**
- (i) हरेक अभिदाता के लिए यह लिखित में घोषणा करना अपेक्षित होगा कि उसने इन परिणियमों को पढ़ लिया है और वह उनका पालन करने के लिए सहमत है और विश्वविद्यालय कार्यालय में रजिस्ट्रीकरण के लिए उस व्यक्ति का नाम हस्तगत करा दिया है जिसे वह अपनी मृत्यु के पश्चात् जमा अतिशेष संदत्त करना चाहता है।
 - (ii) एक से अधिक व्यक्ति का मनोनयन करते समय वह उस अनुपात का उल्लेख कर सकता है जिस अनुपात में उक्त अतिशेष हरेक को क्रमशः संदत्त किया जा सके। मनोनीत व्यक्ति अथवा मनोनीत व्यक्तियों में से किसी के अवयस्क होने की दशा में उसे अवयस्क मनोनीत व्यक्तियों की जन्मतिथि का उल्लेख करना चाहिए तथा राशि का भुगतान मनोनीत व्यक्ति के निकट संबंधी अथवा अभिभावक को, जिसे अवयस्क रहते हुए उसकी ओर से भुगतान प्राप्त करने हेतु विधि द्वारा प्राधिकृत किया जाय, किया जाएगा।
 - (iii) अभिदाता समय-समय पर विश्वविद्यालय में लिखित आवेदन द्वारा अपने मनोनीत व्यक्ति अथवा मनोनीत व्यक्तियों तथा जमा अतिशेष को किस अनुपात में वितरित किया जाय, जोड़ सकेगा अथवा परिवर्तित कर सकेगा।
 - (iv) मनोनीत व्यक्तियों का अभिलेख विश्वविद्यालय कार्यालय में प्रपत्र 'ग' में रखा जाएगा जो नीचे दिया गया है :

प्रपत्र 'ग'

अभिदाता का नाम	मनोनीत व्यक्ति का जन्म तिथि के साथ नाम और पता तथा अभिभावक का नाम यदि वह अवयस्क हो	कर्मचारी के साथ मनोनीत व्यक्ति का संबंध	अभिदाता का हस्ताक्षर	विश्वविद्यालय के सहायक नियंत्रक का हस्ताक्षर
1	2	3	4	5

कतिपय मामलों में अनुपलब्ध अंशदायी भविष्य निधि का लाभ I—

- 7.14 परिनियमों में अन्तर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी विश्वविद्यालय का कोई कर्मचारी अंशदायी भविष्य निधि के लाभ का हकदार नहीं होगा यदि वह अपनी पेंशन के लिए अभिदाय करने पर अन्यथा विश्वविद्यालय के पेंशन का हकदार हो अथवा उसे विशेष निबंधनों पर विश्वविद्यालय द्वारा समेकित वेतन पर नियुक्त किया गया हो।
- 7.15 (1) विश्वविद्यालय की सेवा से सेवानिवृत्त होने पर उपदान देय होगा। मृत्यु की दशा में उपादान विहित रीति से मृतक द्वारा मनोनीत व्यक्ति को देय होगा। विश्वविद्यालय सेवा से त्याग पत्र देने पर (राज्य के किसी और विश्वविद्यालय में पदग्रहण करने के लिए जब कोई कर्मचारी त्यागपत्र दे उसे छोड़कर) अथवा कदाचार, दिवालियापन अथवा अक्षमता जो उम्र के कारण न हो, के लिए पदच्युत अथवा सेवा से हटाए जाने पर उपादान देय नहीं होगा।
- (2) उपदान की राशि परिलब्धियों की अधिकतम 16.5 गुणा के अध्यक्षीन होगी। सेवा में रहते हुए कर्मचारी की मृत्यु की दशा में उपदान राज्य सरकार के नियमों के अनुसार उसकी मृत्यु के समय प्राप्त परिलब्धियों की अधिकतम 12 गुणा के अध्यक्षीन होगा।
- (3) यदि कोई कर्मचारी जो विश्वविद्यालय के नियमों के अधीन सी.पी.एफ. के विश्वविद्यालय के अंशदान के शेयर के भुगतान का पात्र हो यथास्थिति विश्वविद्यालय की सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है अथवा सेवा छोड़ देता है के पश्चात् 5 वर्षों के अन्दर उसकी मृत्यु हो जाती है और सी.पी.एफ. में विश्वविद्यालय के अंशदान के शेयर के कारण मृत्यु के समय उसके द्वारा वास्तव में प्राप्त राशि तथा ऊपर के नियमों के अधीन उपदान को मिलाकर राशि परिलब्धियों के 12 गुणा के बराबर राशि से कम हो जाती है तो कमी के बराबर उपदान उसके द्वारा मनोनीत व्यक्ति अथवा व्यक्तियों को मंजूर की जाएगी।
- (4) यदि विश्वविद्यालय के स्थायी कर्मचारी की सी.पी.एफ. में विश्वविद्यालय के अंशदान के शेयर का पात्र होने के पूर्व मृत्यु हो जाती है तो उसका परिवार उसकी मृत्यु के समय उसकी परिलब्धियों के 6 गुणा के बराबर उपदान का पात्र होगा केवल उस स्थिति को छोड़कर जब सेवा के प्रथम वर्ष में मृत्यु हुई हो और स्वीकार्य उपदान दो माह की परिलब्धियों के बराबर हो।

अस्थायी कर्मचारी—सेवांत लाभ I—

- (5) अस्थायी कर्मचारी जो वार्धक्यनिवृत्ति पर सेवानिवृत्त होता है अथवा छँटनी के कारण सेवामुक्त होता है अथवा आगे की सेवा के लिए अशक्त घोषित किया जाता है, सेवा के पूरे वर्ष के लिए एक महीने के वेतन के एक तिहाई अनुपात में उपदान का पात्र होगा, बशर्ते कि सेवानिवृत्ति, सेवामुक्ति अथवा अशक्तता के समय उसने कम से कम 5 वर्षों की लगातार सेवा पूरी की हो।
- (6) अस्थायी कर्मचारी जिसकी मृत्यु सेवा में रहते हुई है का परिवार नीचे विनिर्दिष्ट वेतन और शर्तों के अध्यक्षीन मृत्यु उपदान का पात्र होगा:—
1. एक वर्ष की सेवा पूरी करने के पश्चात् किन्तु तीन वर्षों की सेवा पूरी करने के पूर्व मृत्यु होने पर— एक माह के वेतन के बराबर उपदान
 2. तीन वर्षों की सेवा पूरी करने के पश्चात् किन्तु पाँच वर्षों की सेवा पूरी करने के पूर्व मृत्यु होने पर— दो माह के वेतन के बराबर उपदान
 3. पाँच वर्षों या उससे अधिक की सेवा पूरी करने के पश्चात् मृत्यु होने पर—तीन माह के वेतन के बराबर उपदान अथवा ऊपर पैरा 6 में उल्लिखित सेवांत उपदान की राशि
- 7.16 पैरा 5 एवं 6 के अधीन सेवांत अथवा मृत्यु उपदान की राशि के निर्धारण के लिए वेतन से अभिप्रेत होगा यथास्थिति सेवा छोड़ने अथवा मृत्यु के समय मासिक मूल वेतन (अथवा ऐसी कोई परिलब्धि जिसे वेतन के रूप में घोषित किया जाय)। इसमें विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन और वेतन के रूप में कोई अन्य परिलब्धि शामिल नहीं होगी। कर्मचारी का सेवानिवृत्ति, सेवामुक्ति, अशक्तता अथवा मृत्यु के ठीक पहले बिना वेतन छुट्टी पर रहने की दशा में इस प्रयोजन के लिए उसे वही वेतन संदत्त होगा जो, यदि वह ऐसी छुट्टी पर नहीं गया होता तो उसे संदत्त होता।

अध्याय-10

विश्वविद्यालय के कर्मचारियों की सेवा शर्तें

छुट्टी I-

10.1 बिहार सरकार की छुट्टी नियमावली वर्तमान में विश्वविद्यालय पर लागू होगी तथा समय-समय पर पुनरीक्षित की जाएगी।

कर्मचारी का सेवा से त्यागपत्र

10.2 विश्वविद्यालय सेवा से त्यागपत्र देने का इच्छुक कोई कर्मचारी लिखित में विश्वविद्यालय को नोटिस देगा जो नीचे विनिर्दिष्ट है :

(क) एक माह का नोटिस, यदि वह अस्थायी कर्मचारी हो,

(ख) तीन माह का नोटिस, यदि वह स्थायी कर्मचारी हो,

टिप्पणी: (i) यदि कोई कर्मचारी ऊपर यथापेक्षित नोटिस देने में असफल रहता है तो विश्वविद्यालय उसके वेतन से उतनी अवधि के वेतन की वसूली करने का हकदार होगा जितनी अवधि ऐसी नोटिस के लिए कम पड़ती है अथवा जितनी अवधि वास्तव में दिए गए नोटिस से कम पड़ती है।

(ii) यदि कोई कर्मचारी बंधपत्र अवधि के अधीन सेवारत हो तो बंधपत्र के प्रावधानों पर विचार करने के पश्चात् ही त्यागपत्र स्वीकार किया जाएगा।

(ग) त्यागपत्र का ऐसा हरेक मामला उसके अपने गुणागुण पर स्वीकृति अथवा अन्यथा के लिए विश्वविद्यालय द्वारा विचारणीय होगा।

विश्वविद्यालय द्वारा कर्मचारी की सेवा समाप्ति, वार्धक्यनिवृत्ति और अनिवार्य सेवानिवृत्ति I-

10.3 (1) विश्वविद्यालय नीचे उल्लिखित किसी परिस्थितियों में कर्मचारी की सेवा समाप्त कर सकेगा :

(i) सेवा के लिए मानसिक और/अथवा शारीरिक अयोग्यता के आधार पर जैसा कि चिकित्सा बोर्ड द्वारा प्रमाणित हो, ऐसी दशा में कर्मचारी किसी अपीलीय प्राधिकार के समक्ष अपने नियोजक की सेवा समाप्ति आदेश के विरुद्ध प्रतिवेदन दे सकेगा जिसका उस चिकित्सा बोर्ड, जिसके समक्ष कर्मचारी का मामला निर्दिष्ट किया जा चुका होगा की अनुशंसा के आधार पर निर्णय अंतिम होगा।

(ii) कर्मचारी की ओर से अनुशासनहीनता, कदाचार, नैतिक अधमता अथवा विध्वंसक क्रियाकलाप के आधार पर, ऐसी दशा में परिणियम के खंड 10.9 में यथा संसूचित कार्यवाही सेवा समाप्ति आदेश निर्गत करने के पूर्व की जाएगी।

(iii) विश्वविद्यालय द्वारा छूटनी आदेश के कारण, ऐसी दशा में नियुक्ति प्राधिकार सेवा समाप्ति का आदेश निर्गत कर सकेगा बशर्ते कि कर्मचारी अपने उप संवर्ग में सबसे कनीय हो और यदि उस संवर्ग में कोई उप संवर्ग नहीं हो तो यदि वह अस्थायी पदधारी हो तो एक माह का नोटिस देकर अथवा उसके बदले एक माह का वेतन देकर; और

(iv) कर्मचारी की वार्धक्यनिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर अथवा अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किए जाने पर,

(2) विश्वविद्यालय का हरेक शिक्षक और शिक्षकेत्तर कर्मचारी क्रमशः 65 तथा 62 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर वार्धक्यनिवृत्त होगा और बाद में उसकी सेवा नहीं बढ़ायी जाएगी। राज्य सरकार के निर्णय के अनुसार कर्मचारी की सेवानिवृत्ति उम् परिवर्तित की जा सकेगी तथा प्रबंधन बोर्ड की अनुशंसा और कुलाधिपति की सहमति के पश्चात् इसे कार्यान्वित किया जा सकेगा।

(3) कुलपित की अनुशंसा पर प्रबंधन बोर्ड किसी ऐसे कर्मचारी को लोक हित में सेवानिवृत्त कर सकेगा जिसने 50 वर्ष की उम्र अथवा 25 वर्ष की सेवा, जो पहले हो, प्राप्त कर ली है।

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्कीम I- स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्कीम के संबंध में राज्य सरकार के कर्मचारी पर लागू नियमावली विश्वविद्यालय के कर्मचारी पर लागू होगी।

पुनर्नियोजन I—

- 10.4 यदि विश्वविद्यालय का कर्मचारी अथवा राज्य/केन्द्र सरकार अथवा किसी अन्य संगठन का सेवानिवृत्त कर्मचारी वार्धक्यनिवृत्ति के पश्चात् पुनर्नियोजन के लिए आवेदन करता है तो वह विश्वविद्यालय के हित में नीचे उल्लिखित शर्तों के अधीन पुनर्नियोजित किया जा सकेगा :-
- (क) प्रारंभ में पुनर्नियोजन छह माह की अवधि के लिए किया जाएगा। बाद में कुलपति द्वारा अभ्यर्थी के प्रदर्शन को आँकने के आधार पर एक बार छह माह के विस्तार के लिए प्रबंधन बोर्ड द्वारा विचार किया जाएगा।
- (ख) पुनर्नियोजित किए जाने वाले व्यक्ति को निर्धारित कर्तव्यों का पालन करने के लिए समुचित रूप से स्वस्थ होना चाहिए।
- (ग) किसी कर्मचारी का उसके पुनर्नियोजन पर वेतन बिहार सरकार के नियमों के अनुसार पुनर्नियोजन वेतन की सीमा से अधिक नहीं होगा; और
- (घ) अति विशेष परिस्थिति को छोड़कर पुनर्नियोजन स्वीकृत नहीं की जाएगी और किसी भी परिस्थिति में शिक्षकेंतर पदों पर 65 वर्ष तथा शिक्षक पदों पर 70 वर्ष से अधिक आयु वाले को पुनर्नियोजित नहीं किया जाएगा।

स्थानान्तरण/सेवानिवृत्ति पर प्रभार देना I—

- 10.5 (1) कोई विश्वविद्यालय कर्मचारी जो सेवा समाप्ति आदेश अथवा अन्य पद पर स्थानान्तरण के अधीन है अथवा आकस्मिक अवकाश से भिन्न अन्य छुट्टी पर जा रहा है अपने पद को छोड़ने के पूर्व विश्वविद्यालय के किसी ऐसे कर्मचारी को प्रभार देगा जिसे प्रभार ग्रहण करने के लिए सम्यक रूप से प्राधिकृत किया जाय, सभी बहियों, उपकरणों, व्यक्तिगत इस्तेमाल हेतु उसे निर्गत फर्नीचर को वह विश्वविद्यालय को वापस करेगा और सभी बकाये प्रभार यथा नगरपालिका कर, जल तथा विद्युत प्रभार, विश्वविद्यालय आवसीय क्वार्टर के अधीभोग का भाड़ा पूर्ण रूप से विश्वविद्यालय को भुगतान करेगा और ऐसा करने में असफल होने पर नियंत्री पदाधिकारी कर्मचारी के अंतिम वेतन से बकायी राशि की वसूली करेगा यदि उसकी सेवा समाप्त कर दी गयी हो अथवा भविष्य निधि में विश्वविद्यालय के अंशदान से।
- नियत समय के अन्दर स्थान्तरित पदों पर पदभार ग्रहण नहीं करना कदाचार समझा जाएगा और परिणियम में उल्लिखित प्रावधान के अनुसार उससे निपटा जाएगा।

आवास गृह (क्वार्टर) खाली करना I—

- (2) कोई विश्वविद्यालय कर्मचारी जो विश्वविद्यालय के आवासीय सुविधा का अधिभोगी है, किसी अन्य पद पर स्थानान्तरण होने पर अथवा छुट्टी में जाने पर अथवा वार्धक्यनिवृत्ति पर अथवा विश्वविद्यालय सेवा छोड़ने पर क्वार्टर खाली करेगा। अनुपालन नहीं करने की दशा में आवासीय सुविधा के आवंटन पर विनियमों के अनुसार उसके विरुद्ध अनुशासनिक अथवा अन्य समुचित कार्रवाई की जाएगी।

दक्षता को बढ़ाने के लिए जाँच और परीक्षा I—

- 10.6 विश्वविद्यालय के कर्मचारी से अपेक्षा की जा सकेगी कि वह ऐसी जाँच में उत्तीर्ण हो जिसे प्रबंधन बोर्ड विहित करे। जाँच को विहित करने वाले आदेश में जाँच में असफल रहने पर शास्ति और/अथवा जाँच में उत्तीर्ण होने पर लाभ विनिर्दिष्ट होगा। जाँच और शास्ति पूर्व में ही प्रबंधन बोर्ड द्वारा विनिर्दिष्ट की जानी चाहिए।

विश्वविद्यालय के बाहर व्यापार अथवा व्यवसाय करने तथा राजनैतिक कार्य में भाग लेने पर प्रतिबंध I—

- 10.7 (1) अंशकालिक आधार पर विशेष रूप से नियुक्त कर्मचारियों को छोड़कर विश्वविद्यालय के सभी कर्मचारी पूर्णकालिक कर्मचारी होंगे तथा कुलपति की अभिव्यक्त रूप से पूर्व अनुमित के बिना वे प्रत्यक्ष रूप से अथवा अप्रत्यक्ष रूप से विश्वविद्यालय के बाहर किसी प्रकार के व्यापार अथवा व्यवसाय अथवा राजनैतिक कार्य से नहीं जुड़ेगे अथवा कोई अन्य कार्य नहीं करेंगे।

टिप्पणी:— यह प्रतिबंध विश्वविद्यालय के बाहर परीक्षा से संबंधित किसी कार्य अथवा वचनबंध पर लागू नहीं होगा बशर्ते कि एक कैलेंडर वर्ष में तीन परीक्षा से अधिक न हो।

- (2) कोई कर्मचारी विश्वविद्यालय के बाहर कोई निजी ट्यूशन नहीं करेगा और किसी कोचिंग केन्द्र से नहीं जुड़ेगा।
- (3) विश्वविद्यालय के कर्मचारी जो अन्य संगठन में तकनीकी समिति अथवा चयन समिति के सदस्य के रूप में नियुक्त किए जाते हैं अथवा अतिथि व्याख्यान देने के लिए अथवा साधन सम्पन्न व्यक्ति (रिसोर्स पर्सन) के रूप में शीतकालीन अथवा ग्रीष्मकालीन विद्यालयों के कार्यशाला/सेमीनार/सिमपोजियम में भाग लेने के लिए आमंत्रित किए जाते हैं उन्हें मौजूदा प्रक्रिया के अनुसार कुलपति द्वारा अनुमति दी जा सकेगी।

आविष्कार और खोज के लिए स्वामिस्व (रॉयल्टी), पेटेंट अधिकार तथा विश्वविद्यालय प्रयोगशाला आदि में परीक्षण कार्य के लिए मानदेय ।—

- 10.8 (1) विश्वविद्यालय की प्रयोगशाला, फार्म अथवा कार्यशाला में बनी किसी प्रक्रिया की खोज अथवा आविष्कार के संबंध में विश्वविद्यालय का एकमात्र अधिकार होगा और अपेक्षित समनुदेशन प्राप्त करने के पश्चात् सरकार से आविष्कार अथवा प्रक्रिया के लिए पेटेंट अधिकार प्राप्त करने हेतु कार्रवाई कर सकेगा। विश्वविद्यालय पेटेंट अधिकार प्राप्त करने में खर्च वहन करेगा तथा पेटेंट की ऐसी मंजूरी की बिक्री अथवा वाणिज्यिक उपयोग से प्रोद्भूत सभी रॉयल्टी, पारिश्रमिक अथवा आय प्राप्त करेगा।
- (2) विश्वविद्यालय सम्बद्ध कर्मचारी को ऐसी राशि का भुगतान करेगा जो प्रबंधन बोर्ड द्वारा पुरस्कार के रूप में निर्धारित किया जाय; परन्तु उस मामले में जहाँ ऐसे आविष्कार अथवा प्रक्रिया पर विश्वविद्यालय द्वारा उपगत व्यय अधिक हो तो कर्मचारी को पुरस्कार की राशि देने के पूर्व प्रबंधन बोर्ड द्वारा नियत पुरस्कार राशि से विश्वविद्यालय द्वारा स्वविवेकानुसार सम्पूर्ण व्यय की कटौती की जा सकेगी।
- (3) ऐसी दशा में जब विश्वविद्यालय पेटेंट अधिकार के लिए आवेदन देने का निर्णय नहीं करता है तो सम्बद्ध कर्मचारी, यदि वह चाहे, एकमात्र अपने नाम से विश्वविद्यालय को रॉयल्टी के 10 % का भुगतान कर पेटेंट के लिए आवेदन कर सकेगा।
- (4) किसी संगठन की ओर से शोध कार्य का परीक्षण जिसके लिए विश्वविद्यालय को फीस देने का प्रस्ताव किया जाता है, कुलपति द्वारा अध्यक्ष अथवा सम्बद्ध विभागाध्यक्ष के परामर्श से स्वीकार किया जा सकेगा। कुलपति उक्त शोध अथवा परीक्षण कार्य पर विश्वविद्यालय द्वारा उपगत अथवा उपगत होने वाले सभी व्यय को ध्यान में रखकर ऐसे कार्य के लिए सम्बद्ध कर्मचारी को देय मानदेय का निर्धारण करेगा और उसे मंजूर करेगा।

आचरण, अनुशासन, जाँच, दंड और अपील ।—

- 10.9(1) किसी कर्मचारी पर कदाचार, नैतिक अधमता, कर्तव्य उपेक्षा, सेवा के निबंधन एवं शर्तों का उल्लंघन अदक्षता, अनुशासनहीनता, आपराधिक सिद्धदोष जैसे अच्छे और पर्याप्त कारणों के लिए नीचे खंड (2) में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई एक अथवा एक से अधिक शास्ति अधिरोपित की जा सकेगी।

टिप्पणी :- इस प्रयोजन के लिए 'कदाचार' से अभिप्रेत है :-

- (i) जानबूझकर की गयी अवज्ञा अथवा जानबूझकर लोप अथवा किसी वैध आदेश अथवा अनुदेश कार्यान्वित करने में उपेक्षा;
- (ii) विश्वास और कर्तव्य का जानबूझकर उल्लंघन
- (iii) विश्वविद्यालय के नियमों या आदेशों अथवा कुलपति के अभिव्यक्त अनुमति के बिना किसी कर्मचारी द्वारा अपने कर्तव्यों के निर्वहन में कोई उपहार, उपदान, पुरस्कार अथवा पारिश्रमिक की माँग, स्वीकृति अथवा प्राप्ति;
- (iv) विश्वविद्यालय के कर्मचारियों अथवा विद्यार्थियों के बीच अवैध गतिविधियों अथवा राजनैतिक उपदेश में संलिप्तता;
- (v) कुछ ऐसा करना जिससे विश्वविद्यालय की प्रतिष्ठा कम हो अथवा कम होने की संभावना हो अथवा उसके हितों की हानि हो अथवा विश्वविद्यालय के संगठित जीवन का सामंजस्य एवं संलग्नता भंग हो अथवा भंग होने की संभावना हो;
- (vi) कोई व्यक्ति जो ऐसी सूचना अथवा दस्तावेज प्राप्त करने का हकदार न हो को प्रत्यक्ष रूप से अथवा अप्रत्यक्ष रूप से साधारण अथवा विशेष अनुमति अथवा प्राधिकरण के बिना किसी दस्तावेज अथवा सूचना संसूचित करना जो अपने कर्तव्यों के निर्वहन के दौरान उसके कब्जे में आया हो चाहे सरकारी स्रोत से अथवा अन्यथा से
- (vii) कदाचार, अपराध आदि ऐसे सभी मामलों में जहाँ इन परिणियमों के प्रावधानों के अधीन निपटारा नहीं किया जा सकता हो, राज्य सरकार के मौजूदा नियम लागू होंगे; और
- (viii) स्थानान्तरण एवं पदस्थापन आदेश की अवहेलना।

- (2) निम्नलिखित लघु और वृहत् शास्तियाँ वि”वविद्यालय के कर्मचारी पर अधिरोपित की जा सकेंगी:-
- (क) लघु शास्तियाँ
- निन्दन;
 - वेतन वृद्धि पर रोक,
 - लापरवाही अथवा आदेश उल्लंघन अथवा कार्य एवं लोप के किसी अन्य कार्य के कारण विश्वविद्यालय को हुई धन संबंधी हानि की वेतन से पूरी अथवा आंशिक वसूली;
- (ख) वृहत् शास्तियाँ
- कालमान वेतन में निम्नतर पद अथवा निम्नतर प्रक्रम पर;
 - विश्वविद्यालय सेवा से हटाना जो सामान्यतः विश्वविद्यालय में किसी अन्य नियोजन से निरर्हित नहीं करता है;
 - अनिवार्य सेवानिवृत्ति;
 - विश्वविद्यालय सेवा से पदच्युति जो सामान्यतः विश्वविद्यालय में आगे नियोजन से निरर्हित करता है और इसमें सभी प्रोद्भूत वित्तीय लाभ से सामान्यतः हानि शामिल है।
- (3) नियुक्ति प्राधिकार खंड (2) में उल्लिखित किसी दंड को अधिरोपित करने के लिए सक्षम होगा और नियुक्ति प्राधिकार से नीचे की कोटि का प्राधिकारी यथा, संकायाध्यक्ष (डीन), निदेशक और प्राचार्य खंड (2) के उपखंड (क) में उल्लिखित कोई लघु दंड, III और वर्ग IV के कर्मचारियों पर तथा अपने अधीन पदस्थापित अन्य कर्मचारीगण की दशा में निन्दन का दंड, यदि पहले द्वारा ऐसा करने की शक्ति प्रदान की जाती है, अधिरोपित कर सकते हैं।
- परन्तु विश्वविद्यालय के कर्मचारी पर तब तक कोई वृहत् दंड अधिरोपित नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे कोई अभ्यावेदन, जो वह देना चाहे, प्रस्तुत करने का पर्याप्त अवसर नहीं दे दिया जाता हो और उस पर सम्यक् रूप से विचार नहीं कर लिया जाता हो।
- स्पष्टीकरण :-** नीचे खंड (4) में किसी वृहत् दंड के लिए उपदर्शित पूरी प्रक्रिया का अनुपालन लघु दंड की दशा में नहीं किया जाएगा। यह पर्याप्त होगा यदि सम्बद्ध पदाधिकारी उस पर लगाए गए आरोपों के विरुद्ध उसे स्पष्टीकरण देने का अवसर दे और इस प्रकार समर्पित स्पष्टीकरण पर आदेश पारित करने के पूर्व विचार करे।
- (4) वह आधार जिसपर कोई वृहत् दंड प्रस्तावित है सम्बद्ध विश्वविद्यालय सेवक को लिखित में संसूचित किया जाएगा और उसे उचित समय के अन्दर बताना आवश्यक होगा :
- क्या वह सभी आरोपों अथवा इनमें से किसी आरोप की सत्यता को स्वीकार करता है
 - उसे अपने स्पष्टीकरण अथवा रक्षा, यदि कोई हो, में क्या प्रस्तुत करना है; और
 - क्या वह व्यक्तिगत रूप से सुने जाने का इच्छुक है।
- (5) यदि नियुक्ति प्राधिकार का समाधान हो जाता है कि चूककर्ता कर्मचारी के विरुद्ध प्रथमदृष्ट्य मामला स्थापित है तो जाँच पदाधिकारी अथवा समिति की नियुक्ति कर जाँच संस्थित की जाएगी।
- (6) जाँच के समय ऐसे आरोप जो स्वीकार नहीं किए जाते हैं अथवा परिशमनकारी परिस्थितियाँ, यदि कोई हो, जो रक्षा में अभिवचन किए जाते हों की बाबत सभी साक्ष्य, मौखिक अथवा दस्तावेजी, पेश किए जायेंगे। आरोपी व्यक्ति साक्षी की प्रतिपरीक्षा का हकदार होगा तथा उस साक्षी को बुलाएगा जो वह चाहे बशर्ते कि जाँच संचालित करने वाला पदाधिकारी अथवा समिति विशेष और पर्याप्त कारणों को लिखित में दर्ज कर किसी साक्षी को बुलाने से इनकार न कर दे। कार्यवाही में साक्ष्य के पर्याप्त अभिलेख तथा निष्कर्ष का विवरण तथा उनके आधार समाविष्ट होंगे।
- (7) जाँच पदाधिकारी अथवा समिति जाँच के समय काउंसिल द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने के आरोपी कर्मचारी के किसी अनुरोध को, कारणों को अभिलिखित कर, स्वीकार अथवा अस्वीकार कर सकेगा।
- (8) किसी व्यक्ति के विरुद्ध जाँच पूरी हो जाने के प”चात् नियुक्ति प्राधिकार जाँच पदाधिकारी अथवा समिति के प्रतिवेदन के साथ जाँच के दौरान पेश किए गए साक्ष्य पर विचार करेगा और अंतिम आदेश जिसमें खंड (2) में विनिर्दिष्ट शास्तियों को अधिरोपित करना शामिल है, पारित करने के लिए सक्षम होगा।
- कोई कर्मचारी निलंबित किया जाएगा यदि आपराधिक अभियोजन में उसके विरुद्ध ऐसा आरोप हो जिसमें उसे कारावास की सजा संभावित हो अथवा जिसके लिए उसे विभागीय जाँच में पदच्युत किया जा सके अथवा सेवा से हटाया जा सके अथवा न्यायालय द्वारा उसे जमानत देने से इनकार कर दिया जाता हो तथा कारगर को सुपुर्द कर दिया जाता हो;
 - घोर कदाचार, रिश्वत अथवा भ्रष्टाचार की दशा में यदि पर्याप्त प्रथमदृष्ट्या साक्ष्य उपलब्ध हो तो कर्मचारी निलंबित किया जा सकेगा। निलंबन आदेश उन मामलों में भी पारित किया जा सकेगा जिनके प्रारंभिक अन्वेषण में जाँच के गुणागुण हों अथवा जहाँ समुचित जाँच के लिए किसी कर्मचारी का निलंबन आवश्यक प्रतीत हो।

- (ग) ऐसे मामले में जहाँ विश्वास करने के कारण हों कि कर्मचारी को यदि अपना कार्य करते रहने की अनुमति दी जाती है तो साक्ष्य को बिगाड़ने का प्रयास किया जा सकता है, उसे ऐसी छुट्टी पर भेजना आवश्यक होगा जो उसे बकाये हों अथवा यदि उसे छुट्टी बकाये नहीं हों तो उसे असाधारण छुट्टी पर भेजा जा सकेगा, यदि वह छुट्टी पर जाने से इनकार करे तो उसे निलंबित किया जा सकेगा।
- (घ) (i) निलंबित कर्मचारी को छुट्टी वेतन और भत्ता (यदि कोई हो) जो कर्मचारी यदि छुट्टी अथवा आधे वेतन पर होता तो प्राप्त करता के बराबर निर्वाह भत्ता दिया जा सकेगा।
- (ii) यदि निलंबन अवधि बारह माह से अधिक होती है तो नियुक्ति प्राधिकार निर्वाह भत्ता 50% तक घटा अथवा बढ़ा सकेगा यदि उक्त प्राधिकार पाता है कि निलंबन अवधि प्रत्यक्षतः अथवा अप्रत्यक्षतः कारणों (लिखित में दर्ज कर) से बढ़ायी गयी है जो यथास्थिति निलंबित कर्मचारी अथवा नियोक्ता के फलस्वरूप हुआ माना जा सकता है; और
- (iii) प्रत्येक माह निर्वाह भत्ता का भुगतान निलंबित कर्मचारी द्वारा इस आशय, का प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने पर किया जाएगा कि वह किसी अन्य नियोजन, कारोबार, वृत्ति अथवा व्यवसाय में नहीं लगा है।
- (ड.) पुनःस्थापन करने पर निलंबित कर्मचारी बिहार सेवा संहिता के अनुसार अपना बकाया वेतन प्राप्त करेगा।
- 10.10 (क) किसी कर्मचारी को पदाधिकार अथवा प्राधिकार द्वारा उस पर अधिरोपित दंडादेश के विरुद्ध उससे ठीक ऊपर के पदाधिकारी अथवा प्राधिकार के समक्ष अपील करने का अधिकार होगा।
- (ख) उसे प्रथम अपीलीय प्राधिकारी के आदेश के विरुद्ध उससे ठीक ऊपर के पदाधिकारी अथवा प्राधिकार के समक्ष द्वितीय अपील का अधिकार होगा, परन्तु ऐसे मामलों में जहाँ उप धारा (क) के अधीन कुलाधिपति के समक्ष प्रथम अपील हो तो प्रथम अपील पर कुलाधिपति के आदेश के विरुद्ध द्वितीय अपील नहीं होगी।
- (ग) द्वितीय अपीलीय पदाधिकारी अथवा प्राधिकार अथवा प्रथम अपील पर कुलाधिपति का आदेश अंतिम होगा;
- (घ) अपील करने के 90 दिनों के अन्दर उसे निपटारा जाना चाहिए।

वरीयता I—

- 10.11 कर्मचारी के समान श्रेणी और रैंक की पारस्परिक वरीयता निम्नलिखित के अध्यक्षीन सम्बद्ध श्रेणी अथवा रैंक में लगातार कार्यवहन के प्रारंभ की अपनी-अपनी तिथि के अनुसार निर्धारित की जाएगी;
- (i) जब कतिपय कर्मचारी सक्षम प्राधिकार द्वारा एकल मेधा सूची के आधार पर नियुक्त किये गये हो तो ऐसी मेधासूची के आधार पर नियुक्त अभ्यर्थी अपनी सापेक्ष वरीयता बनाए रखेगा;
- (ii) जब कतिपय कर्मचारी निचली श्रेणी से प्रोन्नति द्वारा विशेष तिथि को नियुक्त किये गये हों तो वे अपनी सापेक्ष वरीयता बनाए रखेंगे जो निचली श्रेणी में उनकी वरीयता थी;
- यदि किसी विशेष अवसर पर प्रोन्नति और सीधी भर्ती द्वारा पदों की कतिपय संख्या को भरने का निर्णय लिया जाता है तो प्रोन्नत व्यक्ति की अग्रता सीधे भर्ती किए गए व्यक्ति पर होगी;
- (iii) राज्य सरकार और अन्य संगठनों से प्रतिनियुक्ति पर आए कर्मचारियों की पारस्परिक वरीयता उनके पैतृक विभाग में उनकी वरीयता के रूप में बनी रहेगी।
- (iv) जब विश्वविद्यालय का कोई कर्मचारी और विश्वविद्यालय के बाहर का कोई कर्मि किसी विशिष्ट पद पर एक ही तिथि को नियुक्त किया जाता है तो विश्वविद्यालय का कर्मचारी विश्वविद्यालय के बाहर से आनेवाले अभ्यर्थी से वरीय समझा जाएगा;
- (v) उपर्युक्त तीन वर्गों के कर्मचारियों के बीच पारस्परिक वरीयता निर्धारित करने में प्रबंधन बोर्ड का निर्णय अंतिम होगा और विसंगतियों को दूर करने के लिए ऐसा निर्णय लेगा जो आवश्यकता हो।

अग्रिम I—

- 10.12 विश्वविद्यालय कर्मचारियों को वाहन (साइकिल, मोटर साइकिल/स्कूटर अथवा मोटर कार) के प्रयोजन के लिए तथा आवासीय मकान के निर्माण अथवा क्रय अथवा मरम्मत के लिए तथा विवाह ऋण के लिए अग्रिम, विनियमों में विहित निबंधन एवं शर्तों पर स्वीकृत की जाएगी।

चिकित्सा सहायता I—

- 10.13 विश्वविद्यालय के विभिन्न परिसरों में कर्मचारियों तथा उनके पारिवारिक सदस्यों को चिकित्सा सहायता उपलब्ध कराने की सुविधा मुहैया करायी जाएगी जो विनियमों में विहित है।

अनुकम्पा अनुदान I—

- 10.14 यदि पुनर्नियोजित व्यक्ति से भिन्न कोई कर्मचारी विश्वविद्यालय की सेवा दक्षतापूर्वक और निष्ठापूर्वक करता है और सेवा में रहते हुए उसकी मृत्यु हो जाती है तो प्रबंधन बोर्ड हरेक मामले के गुणागुण पर मृतक के बच्चे, विधवा अथवा अन्य आश्रितों को उचित अनुकम्पा अनुदान मंजूर कर सकेगा।

ग्रहणाधिकार I—

- 10.15 विश्वविद्यालय के स्थायी अथवा स्थायीवत कर्मचारी जिसे विश्वविद्यालय के बाहर प्रतिनियुक्ति पर नियुक्त किया जाता है विश्वविद्यालय सेवा में अपने पदों पर सामान्यतः तीन वर्षों से अनधिक अवधि के लिए ग्रहणाधिकार बनाए रखेगा। विशेष मामलों में प्रबंधन बोर्ड योग्यतानुसार तीन वर्षों से अधिक अवधि के ग्रहणाधिकार को मंजूर कर सकेगा किन्तु इसकी कुल अवधि पाँच वर्षों से अधिक की नहीं होगी। कोई कर्मचारी सेवा अवधि में केवल एक बार ग्रहणाधिकार प्रावधान का उपभोग कर सकता है।
- 10.16 परिनियमों के प्रावधानों से अनाच्छादित सेवा शर्तों से संबंधित कोई विषय राज्य सरकार के तत्संबंधी नियमों के प्रावधानों के अनुसार विनिश्चित किया जा सकेगा। ऐसी दशा में जहाँ ऐसा सरकारी नियम नहीं हो, प्रबंधन बोर्ड का अनुमोदन प्राप्त किया जाना चाहिए।
- 10.17 कदाचार, अपराध आदि ऐस सभी मामलों में जहाँ इन परिनियमों के प्रावधानों के अधीन इनका निपटारा नहीं किया जा सकता हो, राज्य सरकार के मौजूदा नियम लागू होंगे।

आदेश :- राज्यपाल सचिवालय के पत्रांक **BAU-06/2011-26 /GS(I)**, दिनांक **04.01.2018** के आलोक में महामहिम कुलाधिपति द्वारा प्रदत्त अनुमोदन के आलोक में बिहार कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम की धारा 36 (3) के अधीन बिहार राजपत्र में प्रकाशित की जाय।

महामहिम कुलाधिपति, बिहार के सहमति से,
(ह0)—अस्पष्ट,
कुलपति, ।

The 8th January 2018

No. Registrar/BAU,Sabour/01/2018(Reg)—In exercise of power conferred under Section 36(1) of the Bihar Agricultural University Act, 2010, the rest 3 Chapters (i.e. V, VII, and X) of Bihar Agricultural University Statute 2010 as proposed by the Board of Management of the University in its 1st meeting held on 09.12.2010 and approved by the Hon'ble Chancellor with prior assent of State Govt. duly conveyed by the Additional Secretary, Governor's Secretariat, Bihar vide letter No. BAU-06/2011-26 /GS(I), dated 04.01.2018 and by the Principal Secretary, Department of Agriculture, Govt. of Bihar vide letter no. 4/सचिवा•कृ•वि•-52/11-4412/कृ•, पटना dated 14.11.2017 respectively, are hereby published under Section 36(3) of the Bihar Agricultural University Act, 2010 for general information.

CHAPTER- V

POWERS, EMOLUMENTS AND CONDITIONS OF SERVICE OF THE VICE CHANCELLOR

5.1 Powers of the Vice Chancellor to create and fill up certain posts and transfer employees.—In addition to the powers and duties of the Vice Chancellor as prescribed in sub-sections 1 to 12 of Section 21 of the Act, he shall exercise the powers:-

- (i) to fill up sanctioned posts up to the rank of Assistant Professor/Junior Scientist/ SMS and equivalent on the recommendation of duly constituted Selection Committee.

All appointments shall be made only against the sanctioned post by the State Government or the Central Government. All appointments on posts under the Government of India. Scheme or under the Externally aided scheme shall be made by the Vice-Chancellor on the terms & conditions of the scheme. No financial liability shall fall on the State Government for the posts against the schemes under Government of India or the Externally aided scheme. Any variation in the terms of service of a personnel appointed under Government of India or the Externally aided scheme can not be done by the university unless by express approval from the State Government and the Government of India or the External agency. The reservation policy of the State Government for appointment on different post shall be followed by the University.

- (ii) to fill up posts up to the rank of Associate Professor for a period not exceeding six month and report the action taken in the next meeting of the Board of Management. In case extension beyond that period is necessary, the approval of the Board of Management will be obtained. But in no case, more than one extension should be given.
- (iii) The Vice Chancellor shall have the power to transfer any employee from one post to another in the interest of University, without adversely affecting their emoluments, status and service conditions.

Such transfer shall not be done before three years. In special circumstances transfer can be done within three years by recording a reason thereof.

- (iv) Vice Chancellor is vested with the power of making best utilization of the resources within the framework of the Act for up-gradation of the University in all administration, academic, financial and managerial matters.

5.2 Emoluments	.— The Vice Chancellor will receive such salary as recommended by ICAR/State Government.
Dearness Allowance	.— D.A. as admissible by the State Government to the equivalent category of State Government Officers shall be admissible to him.
Accommodation	.— The Vice-Chancellor shall be entitled to Rent Free furnished residence with free electricity & water supply and Official Vehicle for Vice-Chancellor throughout term of office.
Provident Fund	.— In respect of Provident Fund and Retirement Benefit , the Vice-Chancellor will be governed by rules prescribed by the State Government.
Leave	.— The Vice-Chancellor shall be entitled to casual and other leave in accordance with the provision in Bihar Service Code, which will be sanctioned by the Hon'ble Chancellor
Leave encashment	.— The Vice Chancellor shall be entitled to the benefit of leave encashment at the time of laying down the office.
Travelling Allowance	.— The Vice Chancellor will get travelling allowance and daily allowance as prescribed for the officers of State Government of similar pay scale.

- Leave Travel Concession** .— The Vice Chancellor shall be entitled to Leave Travel Concession and Home Travel Concession as prescribed for the officers of State Government of similar pay scale.
- 5.3 Medical Facilities** .— The Vice Chancellor shall receive medical treatment at the University dispensaries or hospitals or reimbursement of expenditure on medical treatment elsewhere, in accordance with rules prescribed in this regard for employees of the State Government.
- Sumptuary Allowance** .— Sumptuary allowance of Rs. 2,000/- (Two thousand) per month or as per revision time to time shall be admissible
- 5.4 Vice-Chancellor on deputation from Govt. Service or other organizations.**—The emoluments, terms and other conditions in the case of Vice-Chancellor, who happens to be a permanent employee of Government or autonomous organization on deputation with the University, shall be regulated in accordance with the terms and conditions of the deputation.

CHAPTER – VII

ESTABLISHMENT OF PENSION, PROVIDENT FUND, INSURANCE AND OTHER WELFARE SCHEMES FOR THE BENEFIT OF OFFICERS, TEACHERS AND OTHER EMPLOYEES OF THE UNIVERSITY, AND THE RULES AND TERMS AND CONDITIONS OF SUCH FUNDS OR SCHEMES

- 7.1 (a) In accordance with Section 32 and item no. (7) and Section 35 of the Act, the scheme for Pensions, General Provident Fund and Contributory Provident Fund for the benefit of the officers, teachers and other employees of the University shall be as mentioned in this chapter.
- (b) The University employees shall be allowed the benefit of pension as below:
Employees of the University will be entitled to the pension provided that they do not opt for subscribing to the Contributory Provident Fund.
However, the employees appointed in or after 2005 shall be entitled for New Pension Schemes as per Government rules.
- (c) The pensionary entitlements of the University employees will accrue on their attaining the age of superannuation under the University or to their families in the event of death and will comprise of the following:
- (i) Monthly Pension or Terminal Gratuity, as the case may be;
 - (ii) Death-cum-Retirement Gratuity, and
 - (iii) Family Pension.
- The above benefits shall be allowed by the University in accordance with the general rules, orders and principles regulating such payments under the State Government.
- (d) **Pension Fund.**—The University shall maintain a Pension Fund for payment of Pension and operate the same as per regulations prescribed.
- (e) **General Provident Fund.**—The University shall allow the benefit of the General Provident Fund to such employees as are not admitted to the Contributory Provident Fund. The General Provident Fund of the University will be governed by the rules and orders of the State Government.

Amount of Contributory Provident Fund /—

- 7.2 Every employee of the University appointed permanently or on probation or temporary incumbent to a post, after completing one year of service, shall, as a condition of service, subscribe to the Provident Fund an amount in whole rupees not less than 8.5% of his emoluments; such subscription shall be deducted from the emoluments every month,

fractions of half a rupee or above counting as one rupee and fractions less than half a rupee being omitted.

Provided that in case of such employees as had been subscribing either to the Contributory Provident Fund or the General Provident Fund in their previous employment immediately before their appointment under this University, the restriction about completing one year of service shall not apply and they would be allowed to contribute to the Provident Fund from the date of their joining the University in a regular capacity.

Contribution to fund by University.—

7.3 The University shall contribute to the fund of the subscriber an amount equal to that subscribed by the employees but not exceeding 10% of his emoluments.

Provided that University may also allow the benefit of Contributory Provident Fund-cum-Gratuity where the rate of gratuity will be as per Government rules but in that case University's contribution to the Provident Fund will be limited to 8.5% of pay of the employee.

Deposit of fund.—

7.4 The amount of deduction made from the emoluments of an employee under Statute 7.2 and the amount of contribution made by the University under Statute 7.3 shall be deposited in a Nationalized Bank in an individual account in accordance with the direction of the Board of Management under the head "**Provident Fund**" as early as practicable or at any date within seven days of the date on which the payment of the emoluments is made.

7.5 The amount at the credit of any subscriber shall become payable to him:

(a) On his ceasing to be in the service of the University;

Provided that if any subscriber resigns his appointment before putting in four years of service, the University may, for reasons to be recorded in writing withhold the contribution allotted to him, together with the interest thereon, and pay to the subscriber only the balance at his credit without such contribution, or the interest on or profit from such contribution.

(b) On the date of the subscriber, the person or persons nominated by him, or when no such nomination is made, to his legal heir or heirs.

Provided that at the time of the nomination if a subscriber has a family, the nomination shall not be in favour of any person other than the member of his family.

7.6 The University shall not be entitled to recover from the subscriptions paid by the employee in the Provident Fund Account, including interest on or profit from the subscription paid, any sum on account of any loss or damage sustained by the University through the misconduct or negligence of the subscriber or any other sum due to the University from him.

7.7 (i) In case of urgent necessity, which in the opinion of the Vice-Chancellor or Officers vested with such powers on his behalf may appear justified, the subscriber may be allowed an advance of a sum not exceeding his emoluments for three months or half of the amount standing to his credit, whichever is less, out of the amount deposited in the Provident Fund Account with interest thereon.

(ii) The advance shall be recovered in such number of equal monthly installments, not exceeding twenty-four as the Vice-Chancellor or officers vested with such powers on his behalf may fix, and shall be recovered by deduction from the salary payable by the University to the subscriber. The amount of each such installment shall be fixed in whole rupees, the amount of advance being raised or reduced, if necessary to admit the fixation of such installments. The deductions shall commence from the first payment of a full month's salary after such advance has been made.

(iii) Notwithstanding anything in Clause (i) if an advance is required for the purpose of building or purchasing a house or land for constructing a house the maximum limit of the advance

may be equal to twelve months salary of the subscriber, to be repaid in such number of monthly installments not exceeding sixty, as the Vice-Chancellor may determine in consultation with Comptroller.

- (iv) A subscriber may at his option re-pay at any time more than one installment.
- (v) If a subscriber, who has completed twenty years of qualifying service or is to retire within five years, needs an advance for building or purchasing a house or land for constructing a house, or daughter's marriage, he may be granted a non-refundable advance to the extent of 75% of the amount standing to his credit in his Provident Fund Account.
- (vi) Non-refundable advance shall be granted maximum twice in the entire service.
- (vii) Notwithstanding anything in the clauses mentioned above the Vice-Chancellor shall have the right to relax the rule contained in Clause (i) above, under special circumstances.

Contribution to Provident Fund by employee on leave.—

7.8 An employee, who is on leave on full pay, shall continue to subscribe to the Provident Fund and may do so at his option if he is on leave other than full pay.

Account of employees subscribing to fund to be kept in Form "A".—

7.9 A separate account in form 'A' shall be kept in the office of the University on account of every employee subscribing to the Provident Fund, and a copy of the account shall be furnished to every such employee at the end of each financial year and on his ceasing to be in service of the University.

FORM 'A'

Provident Fund, Bihar Agricultural University Deposit Account for the year ending the 31st March,

Name of Subscriber :-

Account Number :-

Name	Opening balance	Deduction from Salary	Contribution	With-drawal	Closing balance	Interest added at the year end	Total at credit	Remarks

Accounts posted in Ledger in Form "B".—

7.10 Amounts credited or debited to the Provident Fund shall on the same day be posted to the Provident Fund Ledger in Form 'B' given below. The figures for column 6 in the ledger will be calculated yearly as also the net balance of each account entered in column 7 and 10

FORM 'B'

No. of Account	Name of subscriber	Opening balance	Deduction from salary April to March	Contribution by the Univ.	Interest	Total	With- drawal	Re- payment	Closing	Remarks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Closure of account on Death or termination of service.—

7.11 If a subscriber dies or his service is otherwise terminated his account, shall be closed, and the sum due to him shall not bear interest or carry and profit after the expiry of the month in which his death or termination of his service occur.

On closure of account unclaimed sum to be transferred to Deposit Account.—

7.12 When an account is closed, any sum remaining unclaimed shall be removed from the Provident Fund Ledger and transferred to a Deposit Account at the end of the year to be dealt with like any ordinary deposit.

Declaration and nomination.—

- 7.13 (i) Every subscriber shall be required to sign a written declaration that he has read these Statutes and he agrees to abide by them and hand over for registration in the University office the name of the person to whom he wishes the balance at his credit be paid in the event of his death.
- (ii) While nomination more than one person, he may state the proportion in which the said balance may be paid to each of them respectively. In case the nominee or any of the nominees is a minor, he should state the date of birth of minor nominees and the payment shall be made to the next-of-kin of the nominee or the guardian who may be authorized by law to receive payment on his behalf while he is a minor.
- (iii) The subscriber may, from time to time, add or change his nominee or nominees and the proportion in which the balance at credit is to be distributed, by written application to the University.
- (iv) A record of nominees shall be kept in the University office in Form 'C' given below:

FORM 'C'

Name of Subscriber	Name and address of nominee with date of birth and name of guardian if he is minor	Relationship of the nominee with employee	Signature of the subscriber	Signature of the Asstt. Comptroller of the University

Benefit of Contributory Provident Fund not available in certain cases.—

- 7.14 Notwithstanding anything contained in the Statutes, no employee of the University shall be entitled to the benefit of the Contributory Provident Fund if he is otherwise entitled to a pension of the University or contributes towards his pension or he has been appointed by the University on a consolidated salary on special terms.
- 7.15 (1) The gratuity shall be payable on his retirement from service of the University. In the event of his demise this gratuity shall be payable to the nominee of the deceased in the prescribed manner. No gratuity shall be payable on resignation from service of the University (except when an employee resigns his service to join the service of another University in the State elsewhere) or dismissal or removal from it for misconduct, insolvency or inefficiency not due to age.
- (2) The amount of gratuity shall be subject to maximum of 16.5 times of the emoluments. In the event of death of an employee while in service, the gratuity shall be subject to a maximum of twelve times the emoluments of the employee at the time of his death as per State Govt. rules.
- (3) If an employee who has become eligible for payment of University's share of contribution of C.P.F. under rules of the University, dies within a period of 5 years after he retires or leaves the service of the University, as the case may be and the sum actually received by him at the time of death on account of University share of contribution to C.P.F. together with the gratuity under the above rules is less than the amount equal to 12 times the emoluments, a gratuity equal to the deficiency shall be granted to the person or persons nominated by him.
- (4) If a permanent employee dies before becoming eligible for the University's share of contribution to C.P.F. of the University, his family will be eligible for a gratuity equal to six times of his emolument at the time of his death, except in cases in which death occurs in the first year of service when the gratuity admissible shall be equal to two months emoluments.

Temporary employees- terminal benefits.—

(5) Temporary employee who retire on superannuation or is discharged on account of retrenchment or is declared invalid for further service will be eligible for a gratuity at the ratio of one-third of a month's pay for completed year of service, provided that he has completed not less than 5 years of continuous service at the time of retirement, discharge or invalidment.

(6) The family of temporary employee, who dies while in service, will be eligible for a death gratuity on the scale and subject to the conditions specified below:-

1. on death after completion of one year of service but before completion of three years of service **A gratuity equal to one month's pay:**
2. on death after completion of three years of service but before completion of five years of service **A gratuity equal to two month's pay:**
3. on death after completion of five years of service or more **A gratuity equal to three month's pay**

or the amount of terminal gratuity mentioned in para 6 above.

7.16 For determination of amount of terminal or death gratuity under para 5 & 6, pay will mean monthly basis pay at the time of relinquishing service or of death as the case may be (or any such emolument may be declared as pay). It will not include special pay, personal pay and any other emolument as pay. In case the employee was on leave without pay immediately before retirement, discharge, invalidment or death, pay for the purpose will be paid which he would have drawn, had he not proceeded on such leave.

CHAPTER – X**SERVICE CONDITIONS OF EMPLOYEES OF THE UNIVERSITY****Leave.—**

10.1 Leave Rules of Government of Bihar will be applicable to the University employees for the present and revised time to time.

Resignation of service by an employee.—

10.2 An employee who wishes to resign from University service shall give notice in writing to the University as specified hereunder:

- (a) One month notice, if he is a temporary employee.
- (b) Three months notice, if he is a permanent employee.

Note: (i) If an employee fails to give notice as required above, the University shall be entitled to recover from him his salary for the period by which the notice falls short of in lieu of such notice or of the deficiency in the notice as actually given;

(ii) In case of the employee serving under bond period, the resignation will be accepted only after considering the provisions in the bond.

(c) Each such case of resignation will be considered by the University for acceptance or otherwise on its own merit.

Termination of service of an employee by the University, superannuation and compulsory retirement.—

10.3(1) The University may terminate the service of an employee in any of the under mentioned circumstances:

- (i) On ground of physical and/or mental unfitness for service, as certified by the Medical Board, in which case the employee may represent against the order of termination of his employment to an appellate authority whose decision on the basis of the recommendation of the Medical Board to which the employee's case shall have been referred, shall be final.
- (ii) On ground of indiscipline, misconduct, moral turpitude or subversive activities on the part of the employee in which case proceedings as communicated in Clause 10.9 at statutes shall be held before orders of termination of service are issued.

- (iii) As a measure of retrenchment orders by the University, in which case the appointing authority may issue orders of termination of service, provided the employee happens to be the junior most in his sub-cadre and if there is no sub-cadre in his cadre, giving him notice of one month if he holds a temporary post, or one month's pay in lieu thereof; and
 - (iv) On the employee attaining the age of superannuation or being compulsorily retired.
- (2) Each Teaching and Non-teaching employee of the University shall superannuate on attaining the age of 65 and 62 years respectively and thereafter no further extension of service shall be given. The retirement age of employee may change in accordance with the decision of the State Government and implemented in the University after assent of the Chancellor on recommendation by the Board of Management.
- (3) The Board of Management, on the recommendation of the Vice-Chancellor, may retire a University employee who has attained the age of 50 years or has completed 25 years of service whichever is earlier in public interest.

Voluntary Retirement Scheme.— Rules as applicable for State Govt. employee will be applicable in respect of voluntary Retirement Scheme for the employees of the University.

Re-employment.—

- 10.4 If an employee of the University or retired employee of the State/Central Government or any other organization applies for re-employment on superannuation, he may be re-employed in the University's interest, subject to the under mentioned conditions:
- (a) Re-employment shall be done initially for a period of six months. Further extension shall be considered by the Board of Management for a period of six months at a time on the basis of performance the candidates to be judged by the Vice-Chancellor.
 - (b) The person to be re-employed must be in reasonably good health for performing the duties he is assigned;
 - (c) The pay of employee on his re-employment shall not exceed the limit of re-employment pay according to rules of Bihar Government; and
 - (d) Re-employment shall not be granted except in very special circumstances and that under no circumstances, shall it be given beyond the age of 65 years for non-teaching posts and 70 years for teaching posts.

Handing over charge on transfer/retirement.—

- 10.5(1) A University employee, under order of termination of service or transfer to another post or proceeding on leave other than casual leave, shall before leaving his post, hand over the charge of his post to such other University employee as may be duly authorised to receive the charge, return to the University all books, apparatus, furniture etc. issued to him for his personal use, and pay to the University in full, all charges due, such as municipal taxes, water and electricity charges, rent of occupation of University residential quarters and on his failure to do so, the controlling officer shall recover the amount due from the employee's last pay if his services have terminated, or from the University Contributions to his Provident Fund.

Non-joining on the transferred posts within stipulated time shall be treated as misconduct and shall be dealt as per provision laid down in the Statutes.

Vacation of quarters.—

- (2) A University employee, who is in the occupation of residential accommodation of the University, shall vacate the quarter on transfer to another post or on proceeding on leave or on superannuation or on leaving the University service. In case of non-compliance,

disciplinary or other suitable action shall be taken against him as per Regulations on Allotment of Residential Accommodation.

Test and Examinations to improve efficiency.—

10.6 An employee of the University may be required to pass such tests as may be prescribed by the Board of Management. The order prescribing the tests shall specify the penalties for failure to pass the tests in time and/or the benefits of advantages accruing from passing the tests. The tests and penalties should be specified in advance by the Board of Management.

Restriction on engagement in trade or business outside the University and participation in political work.—

10.7(1) All University employees, except those specifically appointed on a part-time basis, shall be whole time employee and shall not without expressing prior permission of the Vice-Chancellor, engage directly or indirectly in any trade or business or political work whatsoever or undertake any other work outside the University.

NOTE:- This restriction shall not apply to any work or undertaking in connection with examination outside the university provided they do not exceed three examinations in a calendar year.

(2) No employee shall undertake any private tuition or join any coaching centre outside the University.

(3) University employees appointed as the member of Technical Committee or Selection Committee in other organization or invited for delivering guest lecture or for participation in Workshop/ Seminar/Symposium/Winter or Summer Schools as Resource Person may be allowed by the Vice-Chancellor as per existing procedure.

Royalties, patent rights for inventions and discovers and honoraria for testing work the University laboratories etc.—

10.8(1) This University shall have the sole right in respect of any invention or discovery of any process made in the University laboratories, farms or workshops and may move for securing the patent right for invention or process from the Government after obtaining from the requisite assignment. The University will bear the cost of securing the patent right and receive all royalties, remuneration or income accruing from the sale or commercial exploitation of such grant of patent.

(2) The University shall pay to the employee concerned such amount as may be determined by the Board of Management as reward provided that in cases where the expenditure incurred by the University on such invention or process is high, the entire expenditure may be deducted by the University at its discretion from the amount of the reward fixed by the Board of Management before it is paid to the employee.

(3) In case the University decides not to apply for the patent rights, the employee concerned may, if he so desires, apply for a patent solely in his own name on payment of 10% of royalty to the University.

(4) Testing of research work on behalf of any organization for which a fee is offered to the University may be accepted by the Vice-Chancellor in consultation with the Chairman or the Head of the Department concerned. Vice-Chancellor shall determine and sanction the honoraria to be paid to the employees concerned for such work, taking into account all expenditure incurred and to be incurred by the University on the said research or testing work.

Conduct, discipline, enquiry, punishment and appeal.—

10.9(1) Any one or more of the penalties specified in Clause (2) given below may, for good and sufficient reasons, such as misconduct, moral turpitude, neglect of duty, violation of terms or conditions of service, inefficiency, indiscipline, criminal conviction, be imposed upon an employee.

NOTE: -The 'misconduct' for this purpose means:

- (i) willful disobedience or willful omission or negligence in executing any lawful orders or instructions;
- (ii) willful breach of trust and duty;
- (iii) demand, acceptance or receipt by the employee, in the discharge of his duties, any gift, gratuity, reward, or remuneration except in accordance with the University rules or orders, or express permission of the Vice-Chancellor;
- (iv) including in unlawful activity or in political preaching among the students or employees of the University;
- (v) doing anything which undermines or is likely to undermine the prestige of the University or is detrimental to its interests or disturbs or is likely to disturb the harmony and cohesion of the University's corporate life;
- (vi) communicating any document or information, which has come into his possession in the course of discharge of his duties, whether from official sources or otherwise without general or special permission of authorization directly or indirectly, to any person who is not entitled to receive such information or document;
- (vii) in all such cases of misconduct, offence, crime etc. that can not be dealt with under provisions of these statutes, the existing rules of the State Govt. shall apply and
- (viii) defiance of Transfer & posting order.

(2) The following are the minor and major penalties, which may be imposed upon a University employee:-

(a) **Minor Penalties**

- (i) Censure;
- (ii) withholding of increments
- (iii) recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused to the University by negligence or breach of orders or any other act of commissions or omissions;

(b) **Major Penalties**

- (i) reduction to a lower post or to a lower stage in a time-scale of pay;
- (ii) removal from University service which does not ordinarily disqualify for any other employment in the University;
- (iii) compulsory retirement;
- (iv) dismissal from University service which ordinarily disqualifies for further employment in the University and involves ordinarily loss of all accrued financial benefits.

(3) The appointing authority shall be competent to impose any of the punishments mentioned in clause (2), and an authority, subordinate to the appointing authority, namely Deans, Directors and Principals can impose any minor punishment to Class III and Class IV employees mentioned in sub-clause (a) of Clause (2), and the punishment of censure in the case of the other staff posted under him, if empowered to do so by the former.

Provided that no order shall be passed imposing any major penalty on a University employee unless he has been given an adequate opportunity of making any representation that he may desire to make, and such a representation has been duly taken into consideration.

Explanation.— The full procedure indicated in clause (4) below for a major punishment need not be followed in a case of minor punishment. It will be sufficient, if the officer concerned given an opportunity of explaining the charges against him and the explanation so submitted is taken into consideration before orders are passed.

- (4) The grounds on which it is proposed to impose any major punishment shall be communicated in writing to the University servant concerned and he shall be required to state within a reasonable time:
- (a) whether he admits the truth of all or any of the charges;
 - (b) what explanation or defense, if any, he has to offer; and
 - (c) whether he desires to be heard in person.
- (5) If the appointing authority is satisfied that a *prima-facie* case against the defaulting employee is established, an inquiry shall be instituted by appointing an Enquiry Officer or Committee.
- (6) At the enquiry, all evidences, oral or documentary, shall be adduced in respect of such of the charges as are not admitted, or in respect of extenuating circumstances, if any, which are pleaded in defense. The person charged shall be entitled to cross-examine the witness and to have such witness called as he may wish provided that the officer or committee conducting the enquiry for special and sufficient reasons, to be recorded in writing refuses to call any witness. The proceedings shall contain sufficient records of the evidence and a statement of the finding and the grounds thereof.
- (7) The Enquiry Officer or Committee may entertain or reject for reasons to be recorded, any request from the accused employee, to be represented by a counsel at the enquiry.
- (8) After the enquiry against a person has been completed, the appointing authority shall consider the report of the Enquiry Officer or Committee, alongwith the evidence adduced during the enquiry, and be competent to pass final orders including the imposition of penalties specified in Clause (2)
- (a) An employee shall be suspended if in a criminal prosecution, the charge against him is such that on being found guilty of it, he is likely to be sentenced to a term of imprisonment or for which he would be dismissed or removed from service in a departmental enquiry, or if he has been refused bail by the Court and committed to prisons;
 - (b) In a case of gross misconduct, bribery or corruption, if adequate *prima-facie* evidence is available, the employee may be suspended. The suspension order may also be passed in cases which, on preliminary investigation, merit an enquiry or where suspension of any employee appears necessary for the proper conduct of an enquiry.
 - (c) In case where there are reasons to believe that the employee, if allowed to continue on duty might attempt to tamper with the evidence, he shall be required to proceed on such leave as may be due to him, or if there is no leave to his credit, he may proceed on extra ordinary leave, if he refuses to proceed on leave, he may be suspended;
 - (d)(i) An employee under suspension may be paid subsistence allowance at an amount equal to the leave salary and allowance (if any) which an employee would have drawn if he had been on leave on half pay.
 - (ii) If the period of suspension exceeds twelve months, the appointing authority may reduce or increase up to 50% of subsistence allowance if the said authority finds that the period of suspension has been prolonged for reasons (to be recorded in writing) directly or indirectly, as the case may be attributable to the suspended employee or employer; and
 - (iii) Payment of subsistence allowance every month shall be made on production by the suspended employee a certificate to this effect that he is not engaged in any other employment, business, profession or vocation.
 - (e) On reinstatement, an employee under suspension shall get his arrear pay in accordance with Bihar Service Code.

- 10.10 (a) An employee shall have the right of appeal against any order of punishment imposed on him by the officer or authority next higher to the one that ordered the punishment.
- (b) He shall have the right of a second appeal over the orders of first appellate authority to the next higher officer or authority, provided that in a case where the first appeal lies with the Chancellor under Sub-section (a), there shall be no second appeal against the Chancellor's order on the first appeal;
- (c) The orders of the second appellate officer or authority, or of the Chancellor, on the first appeal, shall be final;
- (d) Appeals should be disposed of within ninety days of filing of the same.

Seniority.—

10.11 **Inter-se-seniority** of the employee in the same grade or rank will be determine in accordance with the respective dates of commencement of continued officiation in the concerned grade or rank, subject to the following:

- (i) When certain employees have been appointed on the basis of single merit list prepared by a competent authority, the candidate appointed on the basis of such merit list shall continue to hold their relative seniority;
- (ii) When certain employees have been appointed on the particular date by promotion from a lower grade, they shall maintain their relative seniority as in the lower grade;

If on a particular occasion a decision is taken to fill up certain number of posts by promotion and direct recruitment, the persons promoted shall take precedence over the persons directly recruited;

- (iii) Inter-se-seniority between employees on deputation from the State Government and other organizations shall continue to be the same as in their parent department.
- (iv) When an employee from the University and a candidate from outside University are appointed to the particular post on the same date the employee of the University will be deemed senior to the candidate coming from outside the University;
- (v) The Board of Management shall have an ultimate say in determining inter-se-seniority in between employee of the three aforesaid categories, and also to take such decisions as it is necessary for removal of anomalies.

Advances.—

10.12 Advance for purpose of conveyance (bicycles, motor-cycles/scooters or motor-cars) and for construction or purchase or repair of residential houses and marriage loans may be granted to University employees on terms and conditions to be prescribed in the regulations.

Medical aid.—

10.13 In the various campuses of the University, facilities to provide medical aid to the employees and their family members shall be extended as prescribed in the regulations.

Compassionate grant.—

10.14 If an employee other than a re-employed person who has served the University efficiently and faithfully dies while in service, the Board of Management may sanction on the merit of each individual case a suitable compassionate grant to the children, widow and other dependents of the deceased.

Lien.—

- 10.15 University employee's, permanent or quasi-permanent, permitted to go on deputation to posts outside the University may be permitted to retain lien on their posts in the University service, ordinarily not exceeding three years. In special cases, according to the merit, Board of Management may approve grant of lien beyond three years, but not exceeding the total period of five years. This provision of lien can be availed only once in service period of an employee.
- 10.16 Any matter regarding conditions of service not covered by the provisions of the statutes may be decided in accordance with the provisions of the corresponding rules of the State Government. In case, where there are no such Government rules, approval of the Board of Management should be obtained.
- 10.17 In all such cases of misconduct, offense, crime etc. that cannot be dealt with under provisions of these statutes, the existing rules of the State Government shall apply.

Order:- The above order be published in Bihar Official Gazette as per Section 36(3) of the Bihar Agricultural University Act, 2010 as allowed by the Hon'ble Chancellor, Bihar vide letter No. BAU-06/2011-26 GS(I) dated 04.01.2018.

By the assent of the Hon'ble Chancellor of the Bihar,
Sd/-Illegible,
Vice Chancellor.

अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय,
बिहार, पटना द्वारा प्रकाशित एवं मुद्रित।
बिहार गजट (असाधारण) 32-571+10-डी0टी0पी0।
Website: <http://egazette.bih.nic.in>