

சுற்றுநிருபம்:- 07/2015

கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழு
வடக்கு மாகாண சபை
35, அம்மன் வீதி
கந்தர்மடம்
யாழ்ப்பாணம்
2015.06.29

வடக்கு மாகாணத்திலுள்ள சகல கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் மற்றும்
சமாசங்களின் தலைவர்களுக்கும்

கூட்டுறவுப் பணியாளர்களுக்கெதிரான ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையைத் துரிதப்படுத்தல்

கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் பணியாற்றும் பணியாளர்களுக்கெதிரான ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை தொடர்பாக வெளியிடப்பட்ட கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுச் சுற்று நிருபம் இல.12/94 இன் உள்ளடக்கத்தை மீள் வலியுறுத்த வேண்டிய தேவை எழுந்துள்ளதாக ஆணைக்குழு கருதுகின்றது. ஏனெனில், வேலை இடைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டு நீண்டகாலமாக ஒழுக்காற்று விசாரணைகள் நடத்தப்படாமல் இருப்பது தொடர்பான முறைப்பாடுகள் கிடைத்துள்ளன. ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் ஏதுமின்றி நீண்டு செல்லும் வேலை இடைநிறுத்தக்காலம் மற்றும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் முற்றுப் பெறாமல் என்பன காரணமாக பணியாளர்கள் கஷ்டங்களை எதிர் நோக்குகின்றமையும் அதே சமயம் சங்கங்களும் ஊழியரிடலில் பிரச்சனைகளை எதிர்நோக்குவதும் உண்மையானதாகும். எனவே இருதரப்பினருக்கும் பாதகமற்ற முறையில் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளைக் கொண்டு செல்வதற்காக பின்வரும் நடைமுறைகள் உடன் நடைமுறைக்கு வருகின்றன.

1. தாமதமின்றிய ஆரம்ப விசாரணை

- 1.1 கூட்டுறவுச் சங்கப்பணியாளர்களின் ஒழுக்காற்று அதிகாரி அந்தந்தக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் இயக்குனர் சபையாகும். இருப்பினும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளில் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவினால் வெளியிடப்பட்ட நடைமுறைகளைப் பின்பற்றுதல் வேண்டும்.
- 1.2 எவரேனும் பணியாளர் ஒருவர் குற்றச் செயலில் ஈடுபட்டுள்ளார் என தகவல் கிடைக்கப்பெற்றதும் உடனடி நடவடிக்கையாக அல்லது ஒரு வாரத்தினுள் ஆரம்ப விசாரணையை மேற்கொள்ளுதல் இயக்குனர் சபையின் பொறுப்பாகும்.
- 1.3 ஆரம்ப விசாரணையை மேற்கொள்வதற்காக இயக்குனர் சபை சங்கத்திலுள்ள பொருத்தமான நிறைவேற்றுத் தரத்திலான அலுவலரை நியமித்தல் வேண்டும். பொருத்தமான அலுவலரைச் சங்கத்திலிருந்து நியமிக்க முடியாதவிடத்து வேறு ஏதேனும் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் நிறைவேற்றுத் தரத்திலான அலுவலரை அல்லது அரசு, அரசு கூட்டுத் தாபன அல்லது நியாயாதிக்க சேவையிலிருந்து ஓய்வு பெற்ற சிரேட்ட அலுவலரை ஆரம்ப விசாரணைக்காகத் தெரிவு செய்யலாம்.
- 1.4 ஆரம்ப விசாரணையை நிகழ்த்துவதற்காக இயக்குனர் சபையினால் விசாரணை அலுவலர் ஒருவரை நியமிக்கையில் சம்பவத்தின் நிலைப்பாட்டினைக் கவனத்தில் கொண்டு சந்தர்ப்பத்திற்கு ஏற்ப ஆரம்ப விசாரணையை முடிவுறுத்தும் கால எல்லையைக் குறிப்பிட்டு விசாரணை நடவடிக்கைகளை ஆரம்பிப்பதற்கு அதிகாரமளிக்கும் கடிதம் வழங்கப்படல் வேண்டும்.

2. வேலை இடைநிறுத்தமும் கட்டாய விடுமுறையும்

- 2.1 குற்றம் நடைபெற்றமை நிரூபிக்கப்படின் வேலை நீக்கம் அல்லது கடும் தண்டனை வழங்கத்தக்க காரணிகளின் (இணைப்பு I குற்றச் செயல்கள் மற்றும் தண்டனைகளின் பட்டியலைப் பார்க்க) கீழான குற்றச்சாட்டுகள் உள்ளவிடத்து அல்லது குற்றவியல் வழக்கு ஒன்று ஆரம்பிக்கப்பட்டு அல்லது ஆரம்பிப்பதற்குத் தயார்நிலையில் உள்ளவிடத்து அல்லது சேவையில் வைத்திருப்பதற்குப் பொருத்தமற்ற அல்லது வேறேதும் கடும் குற்றச்சாட்டுக்கள் தொடர்பில் பணியாளருக்கு எதிராக நீதிமன்றத்தினூடாக அல்லது சட்ட ரீதியான அலுவலரினால் வழங்கப்பட்ட அறிக்கை கிடைக்கப் பெற்றாலன்றி பணியாளரின் வேலையை இடைநிறுத்தம் செய்தலாகாது.
- 2.2 அத்துடன் எவரேனும் பணியாளர் தொடர்பில் ஆரம்ப விசாரணை ஒன்று ஆரம்பிக்கப்பட்டுள்ளவிடத்து அவ்வழியர் தனது கடமைகளில் ஈடுபட்டிருத்தல் பொருத்தமற்றதாயின் வேலை இடைநிறுத்தம் செய்தல் சந்தர்ப்பத்திற்கு ஏற்றவகையில் மேற்கொள்ள முடியாதுள்ளதாயின் அவரைப் பிறிதொரு இடத்திற்கு இடமாற்றம் செய்தல் அல்லது கட்டாய விடுமுறை வழங்குதல் வேண்டும். கட்டாய விடுமுறை வழங்கப்பட்ட பணியாளருக்கு உரித்தான சம்பளம் சங்கத்தின் ஏனைய பணியாளருக்குச் சம்பளம் வழங்கும் திகதியில் உரிய முறையில் வழங்குதல் வேண்டும்.
- 2.3 மேற்கொண்ட குற்றச்செயல்களை நிரூபிப்பதற்குப் போதுமான அளவு வலுவுள்ள சாட்சியங்கள் இல்லாதுள்ள நிலையில் பணியாளர் ஒருவர் வேலை இடைநிறுத்தம் செய்யப்படின், முறையான ஒழுக்காற்று விசாரணையின் பின்னர் அவர் குற்றச்சாட்டுக்களிலிருந்து விடுவிக்கப்பட்டு மீளவும் சேவையில் ஈடுபடுத்தப்படலாம். அத்தகைய சந்தர்ப்பத்தில் அப்பணியாளரின் சேவையைப் பெறாத காலத்திற்குச் சம்பளம் வழங்க வேண்டி நேரிடும். எனவே வேலை இடைநிறுத்தம் செய்வதன் முன் குற்றச்சாட்டுக்களின் தன்மை மற்றும் கிடைக்கப் பெற்றுள்ள சாட்சியங்கள் தொடர்பில் நன்கு ஆராய்ந்து வேலை இடைநிறுத்தம் செய்வதற்கான தீர்மானத்தினை மேற்கொள்ளுதல் மிகப் பொருத்தமானதாகும்.
- 2.4 ஆரம்ப விசாரணை ஒன்றை மேற்கொள்வதன் முன்னராயினும், கீழ் குறிப்பிடப்படும் சந்தர்ப்பங்களில் இயக்குனர் சபை, பணியாளரின் வேலையை இடைநிறுத்தம் செய்யலாம்.
- 2.4.1 சந்தேக நபரான பணியாளரை தொடர்ந்தும் சேவையில் ஈடுபடுத்தினால் புலனாய்வு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு அவரால் இடையூறுகள் அல்லது அச்சுறுத்தல்கள் ஏற்படுமெனத் தென்படுமிடத்து.
- 2.4.2 ஊழியரால் மேற்கொண்டுள்ள குற்றமானது அவரால் செய்யப்பட்டுள்ள கடுங்குற்றம் என்பதற்குப் போதுமானளவு சாட்சியங்கள் இருப்பின் அல்லது சங்கத்திற்குப் பாரிய நிதியிழப்பினை ஏற்படுத்தியுள்ளார் என்பது வெளிப்படையாகத் தென்படுமிடத்து
- 2.4.3 பணியாளருக்கு எதிராகக் குற்றவியல் குற்றச்சாட்டு அல்லது இலஞ்சக் குற்றச்சாட்டு அல்லது துர்நடத்தை தொடர்பில் நீதிமன்றில் வழக்குத் தாக்கல் செய்து தண்டனை வழங்கப்பட்டுள்ளது எனத் தென்படுமிடத்து.
- 2.5 வேலை இடை நிறுத்தத்தின் பின் அல்லது கட்டாய விடுமுறை அனுமதித்ததன் பின் மேற்கொள்ளப்படும் ஆரம்ப விசாரணையை இயன்றவரை விரைவாக ஆரம்பித்து முடிவுறுத்துவதற்கு ஒழுக்காற்று அதிகாரி நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும். ஆரம்ப விசாரணை அலுவலர் ஒருவரைத் தேடிக் கண்டுபிடிக்க முடியாமை மற்றும் தீர்மானம் மேற்கொள்ளும் வழிமுறைகளில் ஏற்படும் காலதாமதங்கள் என்பன காரணமாக ஆரம்ப விசாரணையைத் தாமதப்படுத்தி பணியாளரை நீண்ட காலத்திற்கு வேலை இடைநிறுத்தத்தில் வைத்திருத்தலாகாது.
- 2.6 கட்டாய விடுமுறை அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள பணியாளர் தொடர்பில் நடத்தப்படுகின்ற ஆரம்ப விசாரணையின் போது அப்பணியாளரால் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள குற்றச்

செயல்கள் நிரூபிக்கப்படின் வேலை நீக்கம் செய்வதற்கு அல்லது வேறேதேனும் கடுந்தண்டனை வழங்கத்தக்கதான கடுங் குற்றம் என்பதனை சாட்சியங்கள் வெளிப்படுத்துமாயின் கட்டாய விடுமுறையை ரத்துச் செய்து உடனடியாக அமுலுக்கு வரும் வகையில் அவ்வுழியரின் வேலையை இடைநிறுத்தி முறையான ஒழுக்காற்று விசாரணையை மேற்கொள்வதற்கு ஒழுக்காற்று அதிகாரி நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும்.

3 வேலை இடைநிறுத்த காலத்தில் அரைச்சம்பளம் வழங்க முடியாதுள்ள சந்தர்ப்பங்கள்

கீழ்க்குறிப்பிடப்படும் குற்றச்செயல்கள் காரணமாக வேலை இடைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டுள்ள பணியாளருக்கு வேலை இடைநிறுத்தக் காலத்தில் எத்தகைய சம்பளமும் வழங்கப்படலாகாது.

3.1 சங்கத்தின் நிதி அல்லது ஏனைய சொத்துக்களை முறையற்ற வகையில் கையாளுதல் அல்லது கையாளுவதற்கு இடமளித்தல், பொருட் குறைவு ஏற்படுத்துதல் அல்லது அதற்கு இடமளித்தல், சங்கத்தின் சொத்துக்களுக்கு வேண்டுமென்றே பாதிப்புகளை அல்லது இழப்புகளை ஏற்படுத்தல், சங்கத்தின் பணம் அல்லது சொத்துகளைக் களவெடுத்தல், கள்ளக் கையொப்பமிடல், பொய்யான ஆவணங்களைப் புனைதல், சங்கத்தின் கொள்வனவு அல்லது வியாபார நடவடிக்கைகளின் போது சங்கத்திற்குக் கிடைக்க வேண்டிய தரகு அல்லது கொமிசன் அல்லது வேறு ஏதேனும் அனுகூலத்தினை சங்கத்திற்குப் பெற்றுக் கொடுக்காது மோசடி செய்தல் அல்லது இலஞ்சம் வாங்குதல்.

3.2 குற்றவியல் சட்டத்தின் கீழான குற்றச்சாட்டுக்கள் தொடர்பில் அல்லது இலஞ்சம் அல்லது ஊழல் தொடர்பான குற்றச்சாட்டுக்கள் தொடர்பில் கூட்டுறவுப் பணியாளருக்கு எதிராக வழக்குத் தாக்கல் செய்யப்பட்டமை காரணமாக வேலை இடை நிறுத்தப்பட்டிருத்தல்.

4 வேலை இடைநிறுத்த காலத்தில் அரைச்சம்பளம் வழங்கக் கூடிய சந்தர்ப்பங்கள்

மேலே 3.1,3.2 உபபிரிவுகளில் குறிப்பிடப்படும் குற்றச்சாட்டுக்களின் வகையில் உள்ளடங்காத ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில் குற்றச்சாட்டுக்களின் தன்மை பணியாளரின் கடந்த கால சேவை, முன்னர் செய்துள்ள குற்றச்செயல்கள், அவரது பொருளாதாரப் பின்னணி போன்ற காரணங்கள் தொடர்பில் ஆராய்ந்து அரைச் சம்பளத்துடனான வேலை இடைநிறுத்தத்தினை இயக்குனர் சபை மேற்கொள்ளலாம்.

5 துரிதமான ஒழுக்காற்று விசாரணை

5.1 மேலே பிரிவு 4 இல் குறிப்பிடப்படும் சந்தர்ப்பங்களில் கூட அரைச்சம்பளம் வழங்கப்படாத நிலையில் பணியாளர் ஒருவரின் வேலை இடைநிறுத்தப்பட்டிருப்பின் ஆறு மாதங்களுக்குள் முறையான ஒழுக்காற்று விசாரணையை முடிவுறுத்த முடியாதிருப்பின் அவ்வாறு தாமதமாவதற்கான காரணத்தைக் கேட்டறிந்து விசாரணையைத் துரிதப்படுத்தி முடிவுறுத்துவதற்கு ஏற்ற நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுதல் இயக்குனர் சபையின் கடமைப் பொறுப்பாகும். பிரதிவாதியின் தாமதம் காரணமாக இல்லாது வேறேதும் தவிர்க்க முடியாத காரணத்தின் கீழ் ஒழுக்காற்று விசாரணையைத் முடிவுறுத்துவதற்காக நிச்சயமான திகதியைக் குறிப்பிட முடியாதவிடத்து ஆணைக்குழுவிடம் கேட்டறிந்து ஆணைக்குழுவின் தீர்மானத்திற்கமைய நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும். ஒழுக்காற்று விசாரணையைத் தாமதப்படுத்தல் காரணமாக அரைச் சம்பளம் வழங்குதல் தொடர்பிலும் ஆணைக்குழுவிடம் கேட்டறிதல் வேண்டும். ஆணைக்குழுவின் தீர்மானமே இறுதியானதாகும்.

- 5.2 ஒழுக்காற்று விசாரணையை அதிகபட்சம் ஒரு வருடத்தினுள் முடிவுறுத்தி ஒழுக்காற்றுக் கட்டளையை வழங்குவதற்கு ஒழுக்காற்று அதிகாரி வேண்டிய நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும். பாரிய குற்றம் இல்லாதவிடத்து குற்றம் சாட்டப்பட்ட அலுவலரின் தாமதத்தால் விசாரணை தாமதப்படும் சந்தர்ப்பத்தைத் தவிர வேறு ஏதேனுமொரு விடயத்தால் அவ்வாறு விசாரணையை முடிவுறுத்தி ஒழுக்காற்றுக் கட்டளை வழங்க ஒரு வருடத்தின் மேல் காலதாமதம் ஏற்படுமாயின் குற்றம் சாட்டப்பட்ட பணியாளர் வேலை இடைநிறுத்தத்திற்கு ஆளாகியுமிருப்பின் அவரை மீளச் சேவையில் அமர்த்தி அன்று தொடக்கம் சம்பளம் செலுத்த வேண்டும். அதுவரை செலுத்தப்படாத சம்பளங்கள் தொடர்பில் ஒழுக்காற்றுக் கட்டளை கிடைத்த பின் அதில் குறித்தவாறு செயற்படலாம்.
- 5.3 இலஞ்சம், ஊழல் அல்லது கூட்டுறவுச் சட்டவிதிமுறைகளுக்கு முரணான குற்றச்சாட்டுகள் தவிர்ந்த அலுவலரின் கடமையுடன் தொடர்புறாத ஒரு குற்றவியல் தவறு தொடர்பில் நீதிமன்றத்தில் வழக்குத் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளவிடத்து குற்றத்தின் தன்மையின்படி அலுவலரை மீளச் சேவையில் அமர்த்துதல் என்பது கூட்டுறவுச் சேவையின் நன்மைக்குப் பாதகமாக அமையாதென ஒழுக்காற்று அதிகாரி தீர்மானிப்பாராயின் அத்தகைய பணியாளரை மீளச் சேவையில் அமர்த்தல் வேண்டும்.
- 5.4 இவ்வாறு சேவையில் அமர்த்துவது கூட்டுறவுச் சேவையின் நன்மைக்குப் பாதகமானது என ஒழுக்காற்று அதிகாரி கருதுவாராயின் நீதிமன்றத் தீர்ப்புக் கிடைக்கும் வரை தொடர்ந்தும் அவரை வேலை இடைநிறுத்தம் செய்தல் வேண்டும். அவரது நீதிமன்றத் தீர்ப்புக் கிடைப்பதற்கு ஒரு வருடத்திற்கு மேலான காலம் எடுக்குமாயின் அலுவலரது சம்பளத்தில் அரைவாசிக்கு மேற்படாத தொகையைச் செலுத்த ஒழுக்காற்று அதிகாரி அதிகாரம் அளிக்கலாம்.

6. விசாரணை அலுவலரின் அறிக்கை பெறுவதிலுள்ள தாமதத்தைத் தவிர்த்தல்

- 6.1 விசாரணை நடத்தி முடிவுறுத்தப்படும் விசாரணை அலுவலர் அறிக்கையைச் சமர்ப்பிப்பதற்குத் தாமதப்படுமிடத்து அத்தகைய தாமத காலமும் விசாரணை முடிவுறுத்த வேண்டிய மொத்த காலத்திற்குள் உள்ளடக்கப்படல் வேண்டும். எனவே குறித்துரைத்த திகதியில் அறிக்கையைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு அத்திகதியை அண்மிக்கும் போது **ரூபகமுட்டுதல்** இத்தகைய தாமதத்தினைத் தவிர்ப்பதற்குரிய வழிமுறையாக அமையும். ஒரு குற்றச் செயல் நடைபெற்று **ஆறு மாதங்களினுள்** ஒழுக்காற்று விசாரணை முடிவுறுத்தி கொள்ளல் வேண்டும்.
- 6.2 ஒழுக்காற்று விசாரணை அலுவலர் அவசியமற்ற வகையில் ஒழுக்காற்று விசாரணையைத் தொடர்ந்து தாமதம் செய்வாராயின் அவருக்கு வழங்க வேண்டிய பணத்தில் குறிப்பிட்ட தொகையினைக் கழித்துக் கொண்டு எஞ்சிய தொகையை வழங்கவும் ஒழுக்காற்று விசாரணை அறிக்கையை குறிப்பிட்ட திகதியில் கையளிக்க வேண்டும் எனத் திகதி நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளவிடத்து நியாயமான காரணங்களின்றி தாமதப்படுத்துவாராயின் ஒழுக்காற்று விசாரணை அலுவலருக்கு வழங்க வேண்டிய கொடுப்பனவுப் பணத்தில் குறிப்பிட்ட தொகையைக் கழித்துக் கொள்வதற்கும் இயக்குனர் சபைக்கு அதிகாரம் உண்டு. ஆயினும் அவ்வாறு கழித்துக் கொள்ளும் தொகையானது அவர்களுக்கு வழங்க வேண்டிய மொத்தத் தொகையில் 25 வீதத்தின் மேற்படலாகாது.

7. ஒழுக்காற்றுக் கட்டளையை உடன் வெளியிடல்

- 7.1 ஒழுக்காற்று விசாரணையில் ஒழுக்காற்று விசாரணை அலுவலரினால் சமர்ப்பிக்கப்படும் ஏதேனும் ஒரு முடிவினை அல்லது சிபார்சினை ஏற்றுக் கொள்வதற்கு அல்லது

நிராகரிப்பதற்கு இயக்குனர் சபைக்கு அதிகாரம் உண்டு. அத்தகைய முடிவுக்கு இணங்கிக் கொள்ள முடியாதவிடத்து அதற்கான காரணத்தினை ஏற்றுக் கொள்ளக்கூடிய மற்றும் நியாயமான வழியில் விடயங்களை விரிவாகக் குறிப்பிட்டு விசாரணையில் முன் வைக்கப்பட்டுள்ள சாட்சியங்களின் அடிப்படையில் அறிக்கையொன்றினைத் தயாரித்து அதன் பிரதியை ஒழுக்காற்று விசாரணை அறிக்கையுடன் இணைப்பதுடன் அடுத்து வருகின்ற இயக்குனர் சபைக்கூட்டத்தில் தமது தீர்மானத்தினை வழங்குதலும் வேண்டும்.

7.2 இயக்குனர் சபை தனது ஒழுக்காற்றுக் கட்டளையைப் பிறப்பிக்கும் போது பின்வரும் விடயங்களை அதில் உள்ளடக்குதல் வேண்டும்.

7.2.1 குற்றச்சாட்டுப் பத்திரத்தினூடாக முன்வைக்கப்பட்ட ஒவ்வொரு குற்றச்சாட்டுக்கும் பிரதிவாதி குற்றவாளியாக/சுற்றவாளியாகக் காணப்படும் விபரம்.

7.2.2 குற்றவாளியாகக் காணப்படும் குற்றச்சாட்டுகளின் இலக்கத்தைக் குறிப்பிட்டு அது தொடர்பில் வழங்கப்படும் தண்டனை.

7.2.3 குற்றச்சாட்டுகளிலிருந்து பிரதிவாதியை விடுவிப்பதாகத் தீர்மானிக்கப்படுவதாயின் அத்தீர்மானம் தொடர்பில் பிரதிவாதிக்கு உடனடியாக அறிவித்தல் வேண்டும்.. அத்துடன் பிரதிவாதியின் வேலை இடைநிறுத்தப்பட்டிருப்பின் மீளச் சேவையில் ஈடுபடுத்தும் கட்டளை மற்றும் வேலை இடைநிறுத்திய காலத்திற்கான நிலுவைச் சம்பளம் தொடர்பான விடயங்கள் ஒழுக்காற்றுக் கட்டளையில் உள்ளடக்கப்படல் வேண்டும்.

7.2.4 முன்வைக்கப்பட்ட குற்றச்சாட்டுக்கள் அனைத்திற்கும் அல்லது ஒரு சில குற்றச் சாட்டுகளுக்கு மட்டும் அல்லது ஒரு குற்றச்சாட்டுக்கு மட்டும் குற்றவாளியாகத் தீர்மானிக்குமிடத்து ஒவ்வொரு குற்றச்சாட்டுகள் தொடர்பிலும் வெவ்வேறாகத் தண்டனை வழங்குவதற்கு அல்லது குற்றவாளியாகக் காணப்பட்ட அனைத்துக் குற்றச்சாட்டுகளுக்குமாக பொதுத் தண்டனை அல்லது தண்டனைகள் சிலவற்றை வழங்கலாம். உரிய தண்டனையானது வேலை நீக்கமாக அமையுமிடத்து வேலை இடைநிறுத்திய திகதியிலிருந்து அத்தண்டனை நடைமுறைக்கு வருதல் வேண்டும்.

7.2.5 குற்றச்சாட்டுகள் நிரூபிக்கப்பட்டாலும் வேலை நீக்கம் வழங்கப்படாதவிடத்து பிரதிவாதியை உடனடியாக மீளவும் சேவையில் ஈடுபடுத்தும் கட்டளை தொடர்பிலும் வேலை இடைநிறுத்திய காலத்திற்கு வழங்க வேண்டிய சம்பளம் தொடர்பிலும் தீர்மானித்தல் வேண்டும். இத்தீர்மானமானது தண்டனையின் ஒரு பகுதியாக விதிக்கப்படலாம். அத்துடன் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ள குற்றச்சாட்டின் நிலைமைக்கு அமைய அத்தகைய குற்றச்சாட்டுக்கு எத்தகைய தண்டனை வழங்கலாம் என்பது பற்றி விரிவாக ஆராய்ந்து தண்டனை வழங்குதல் வேண்டும்.

8. உரிய காலத்தில் மேன்முறையீடுகளைச் சமர்ப்பித்தல்

8.1 பணியாளர் ஒருவருக்கு எதிராக ஏதேனும் கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றினால் வழங்கப்படும் ஒழுக்காற்றுக் கட்டளை ஒன்றினால் அதிருப்திப்படும் பணியாளர் ஒருவர் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்கு மேன்முறையீடு ஒன்றினைச் சமர்ப்பிக்க முடியும். ஒழுக்காற்றுக் கட்டளையினூடாக அதிருப்தியடைதல் என்பது சிறு குற்றங்கள் அல்லது கடுங்குற்றங்களின் கீழ் குற்றச்சாட்டுப்பத்திரம் வழங்கப்பட்டு நடத்தப்பட்ட ஒழுக்காற்று விசாரணையின் பின் சங்கத்தின் நிர்வாக சபையினால் பணியாளருக்கு ஒழுக்காற்றுக்

கட்டளையாக வழங்கக் கூடிய வேலைநீக்கம் வரையான தண்டனைகளில் அதிருப்தியடைதலாகும்.

- 8.2 மேன்முறையீட்டினூடாகக் கோரப்படும் நிவாரணம் தெளிவாகக் குறிப்பிடப்படல் வேண்டும். அத்தகைய மேன்முறையீடானது ஒழுக்காற்றுக் கட்டளை பிறப்பிக்கப்பட்ட திகதியிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்கு எழுத்து மூலம் சமர்ப்பிக்கப்படல் வேண்டும். மேன்முறையீட்டினூடாகக் கோரப்படும் நிவாரணம் தெளிவாகக் குறிப்பிடப்பட வேண்டும்.
- 8.3 சேவையிலுள்ள பணியாளர் ஒருவர் மேன்முறையீடு ஒன்றினைச் சமர்ப்பிப்பதாயின் இத்தகைய மேன்முறையீடானது சங்கத்தினூடாகக் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்கு சமர்ப்பிக்கப்படல் வேண்டும். பணியாளர் ஒருவரது மேன்முறையீடு கிடைக்கப்பெறுமிடத்து 03 நாட்களுக்குள் இதைக் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்கு முன்னளித்தல் சங்க அலுவலர்களின் கடமைப் பொறுப்பாகும். மேன்முறையீட்டில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விடயங்கள் தொடர்பில் தமது முடிவினையும் சிபார்சினையும் உள்ளடக்கிய அறிக்கை ஒன்றினை உரிய கூட்டுறவுச் சங்கம் மேன்முறையீடு கிடைக்கப்பெற்று 14 நாட்களுக்குள் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்குச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும்.
- 8.4 கூட்டுறவுச் சேவையில் இல்லாதாள் கூட்டுறவுப் பணியாளரின் மேன்முறையீடானது நேரடியாக ஆணைக்குழுவுக்குச் சமர்ப்பிக்கப்படலாம். ஆயினும் அதன் பிரதியொன்றினை தான் சேவையாற்றிய கூட்டுறவுச் சங்கத்திற்கு சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். அத்தகைய மேன்முறையீடானது கிடைக்கப்பெற்று 14 நாட்களில் சங்கம் தனது முடிவினையும் சிபார்சினையும் உள்ளடக்கியதான அறிக்கையை கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவுக்கு அனுப்பி வைத்தல் வேண்டும்.
- 8.5 ஆணைக்குழுவுக்கு மேன்முறையீடொன்று கிடைக்கப் பெற்றதன் பின் மேன்முறையீட்டு விசாரணைக்குத் தேவைப்படும் ஆணைக்குழு கோருகின்ற பட்சத்தில் சங்கமானது தாமதமின்றி குறித்த தகவல்களை வழங்குதல் வேண்டும்.
- 8.6 பணியாளரால் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முதலாவது மேன்முறையீட்டில் வெளிப்படையாகத் தெரியவரும் தீர்மானத்திற்குப் பாதிப்பினை ஏற்படுத்துவதற்கு இடமளிக்கும் புதியதும் விடத்திற்கு உரித்தானதுமான விடயங்கள் உள்ளன எனவும் அத்தகைய விடயங்கள் அதற்கு முன்னய தினத்தில் வெளியிடாமைக்கு போதிய காரணங்கள் இருந்துள்ளது எனவும் ஆணைக்குழு திருப்திப்படி உரிய மேன்முறையீடு தொடர்பில் தீர்ப்பு வழங்கிய திகதியிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள் இரண்டாவது மேன்முறையீட்டைச் சமர்ப்பிப்பதற்கு இடமளிக்கலாம்.

கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவினால் வெளியிடப்பட்ட 12/94 இலக்க 1994.08.31 ஆந்திகதிய சுற்றுநிருபம் இத்தால் இரத்துச் செய்யப்படுகிறது.

இச்சுற்றுநிருபம் கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழுவின் 2015.06.29ஆம் திகதிய தீர்மானத்தின்படி வெளியிடப்படுகிறது.

பொ.வாகீசன்
செயலாளர்
கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குழு
வடக்கு மாகாண சபை