

राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम लिमिटेड विद्युत भवन, जनपथ, ज्योतिनगर, जयपुर

परिपत्र

विषय:- निगम सेवा में नियमित पदोन्नति और आवश्यक अस्थाई रूप से पदोन्नति के सम्बन्ध में दिशा-निर्देश।

राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम द्वारा समय-समय पर नियमित पदोन्नति, विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों के पुनर्विलोकन और आवश्यक अस्थाई रूप से पदोन्नति के संदर्भ में पूर्व में प्रसारित सभी परिपत्रों, दिशा-निर्देशों आदि को सम्मिलित करते हुये उनके अधिकमण में राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम लिमिटेड के निदेशक मण्डल की दिनांक _____ को आयोजित _____ वीं बैठक में लिये गये निर्णयानुसार एतद् द्वारा निम्न दिशा-निर्देश प्रसारित किये जा रहे हैं:-

भाग-1

Part-I

:नियमित पदोन्नति:

1 पदोन्नति

- 1-1 निगम की सेवाओं में नियुक्ति के उपरान्त विभिन्न स्तरों पर आगामी उच्चतर पद/ग्रेड में पदोन्नति के अवसर वर्णित किये गये हैं जो निगम कर्मचारी की वरिष्ठता, पात्रता, योग्यता, अनुभव, आदि के आधार पर विनियमों में विहित की गई प्रक्रिया के अनुसार दिये जाते हैं।
- 1-2 इन पदोन्नतियों की मांग निगम कर्मचारियों द्वारा अधिकार रूप में नहीं की जा सकती वरन् पदोन्नतियां निगम की आवश्यकताओं के अनुरूप दी जाती हैं।

2 पदोन्नतियों के प्रकार

- 2-1 वरिष्ठता-सह-योग्यता :- इस प्रकार की पदोन्नतियों का मुख्य आधार वरिष्ठता होती है और इसमें यह अन्तर्निहित शर्त है कि निगम कर्मचारी का सेवा अभिलेख गत 7 वर्षों में सन्तोषप्रद हो और उसके सेवा अभिलेख में कोई प्रतिकूलता नहीं हो।
- 2-2 योग्यता-सह-वरिष्ठता :- इस प्रकार की पदोन्नतियों के सन्दर्भ में निगम कर्मचारी का सेवा अभिलेख, जिस वर्ष की विभागीय पदोन्नति समिति की

बैठक आयोजित हो रही है, उस वर्ष से पूर्ववर्ती 7 वर्षों में कम से कम 5 वर्षों में "बहुत अच्छा" अथवा "उत्कृष्ट" श्रेणी का होना चाहिये

3 विभागीय पदोन्नति समिति

- 3.1 सभी सेवा विनियमों में उच्च पद पर पदोन्नति करने के सन्दर्भ में चयन समिति के तौर पर समिति के गठन के प्रावधान वर्णित हैं और इस समिति को विभागीय पदोन्नति समिति के नाम से जाना जाता है। इसे संक्षिप्त में डी.पी.सी. (D.P.C.) के तौर पर इंगित किया जाता है।
- 3.2 विभागीय पदोन्नति समिति, निगम कर्मचारियों को पदोन्नत करने के सम्बन्ध में उनकी सुयोग्यता/पात्रता की जाँच करती है जो विनियमों में वर्णित प्रावधानों के अनुसार वरिष्ठता-सह-योग्यता/ योग्यता-सह-वरिष्ठता के आधार पर होती है।
- 3.3 विभागीय पदोन्नति समितियों का गठन सम्बन्धित सेवा विनियमों में वर्णित है।

4 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक की आवृत्ति

- 4.1 प्रत्येक संवर्ग के पदों के लिये विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक प्रत्येक वर्ष में सम्पन्न की जाए।
- 4.2 एक संवर्ग/संवर्ग के पदों के लिये विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक वर्ष में केवल एक ही बार सम्पादित की जानी है।

5 विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष

विभागीय पदोन्नति समिति का वर्ष, वित्तीय वर्ष के अनुसार ही होता है अर्थात् प्रत्येक वर्ष की 1 अप्रैल से आगामी 31 मार्च तक की अवधि विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष होता है।

6 रिक्तियों के अवधारण का समय बिन्दू

- 6.1 रिक्तियों का अवधारण विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के प्रथम दिवस अर्थात् प्रत्येक वर्ष की 1 अप्रैल की वास्तविक रिक्तियों को मिलाते हुये किया जाना है जिसमें पूरे वित्तीय वर्ष की वास्तविक एवं सम्भावित उपलब्ध होने वाली रिक्तियां सम्मिलित हों।
- 6.2 रिक्तियों का अवधारण हालांकि एक अप्रैल की स्थिति में करना है किन्तु इसे एक अप्रैल अथवा विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में किसी भी समय कर

सकते हैं। प्रशासनिक कारणों से इसे आगामी वर्षों के लिये टाला भी जा सकता है।

- 6.3 पूरे विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष की रिक्तियों का अवधारण वर्ष में केवल एक बार ही किया जाए। रिक्तियों में होने वाले ऐसे अन्तर को जो रिक्तियों के अवधारण के पश्चात् एवं विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के पूर्व प्राप्त होती है, उसकी गणना विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा बैठक के समय की जायेगी (variation to be accounted for at the time of meeting).

7 रिक्तियों के अवधारण के सिद्धांत

- 7.1 जिन संवर्गों/पदों पर पदोन्नति केवल एकल प्रणाली से ही होनी है उनके संदर्भ में विनियमों में वर्णित पदों के अनुसार रिक्त पदों की गणना अन्तिम रूप से उसी प्रक्रिया के अनुसार की जानी है।

- 7.2 सेवा विनियमों में जिन पदों पर कुछ प्रतिशत रिक्तियां वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर और शेष रिक्तियां योग्यता के आधार पर पदोन्नति से भरी जाने के प्रावधान हैं उनका अवधारण निम्न क्रमवार (cyclic) प्रणाली से किया जाए ताकि योग्यता एवं वरिष्ठता-सह-योग्यता का सही अनुपात पोषणीय (maintain) हो सके। यह स्पष्ट किया जाता है कि यह क्रम किसी एक वर्ष के लिए नहीं, बल्कि एक वर्ष से अगले वर्ष लगातार चलता रहेगा ताकि सेवा विनियमों में उस पद के लिए विहित अनुपात बना रहे। उदाहरण के लिये यदि वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर एवं योग्यता के आधार पर पदोन्नति से भरी जाने वाली रिक्तियों का अनुपात 2:1 है, तो निम्न क्रम से रिक्तियों की गणना की जानी है—

- प्रथम रिक्ति— वरिष्ठता-सह-योग्यता
- द्वितीय रिक्ति— वरिष्ठता-सह-योग्यता
- तृतीय रिक्ति— योग्यता
- चतुर्थ रिक्ति— वरिष्ठता-सह-योग्यता
- पंचम रिक्ति— वरिष्ठता-सह-योग्यता
- छठी रिक्ति— योग्यता
- क्रमशः उक्त क्रमानुसार।

- 7.3 यहां यह भी स्पष्ट किया जाता है कि वरिष्ठता-सह-योग्यता एवं योग्यता के आधार पर पदोन्नति से भरी जाने वाली रिक्तियों की गणना श्रेणीवार की जाए अर्थात् अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति व सामान्य श्रेणी हेतु अलग-अलग व साइकिलिक क्रम भी अलग-अलग श्रेणीवार, एक वर्ष से दूसरे वर्ष लगातार चलेगा। इस प्रक्रिया में रिक्तियों के अंश (fraction) का लाभ वरिष्ठता अभ्यंश को दिया जायेगा। इस प्रकार अवधारण हो जाने पर पहले

वरिष्ठता की रिक्तियों पर चयन किया जाए और तत्पश्चात् योग्यता की रिक्तियों पर चयन किया जाए।

- 7.4 इसी प्रकार अनेक सेवा विनियमों में विभिन्न पदों पर कुछ प्रतिशत रिक्तियां सीधी भर्ती से भरी जाती हैं और शेष रिक्तियां पदोन्नति से भरी जाती हैं। इस प्रकार की पदोन्नति से भरे जाने वाली रिक्तियों का निर्धारण क्रमवार (cyclic) प्रणाली से किया जायेगा ताकि सीधी भर्ती एवं पदोन्नति के अभ्यंश सही अनुपात में पोषणीय (maintain) हो सके। इस संदर्भ में रोस्टर पंजिकाएं पृथक-पृथक संधारित करनी हैं जिसमें सीधी भर्ती व पदोन्नति भर्ती की गणना की जायेगी। उदाहरण के लिये यदि पदोन्नति एवं सीधी भर्ती से भरे जाने वाली रिक्तियों का अनुपात 50:50 है, तो निम्न क्रम से गणना की जानी है:—

- प्रथम रिक्ति— पदोन्नति हेतु
- द्वितीय रिक्ति— सीधी भर्ती हेतु
- तृतीय रिक्ति— पदोन्नति हेतु
- चतुर्थ रिक्ति— सीधी भर्ती हेतु
- क्रमशः उक्त क्रमानुसार।

इस प्रक्रिया में रिक्तियों के अंश (fraction) का लाभ पदोन्नति अभ्यंश को दिया जायेगा।

- 7.5 पूरे वित्तीय वर्ष में वास्तविक रूप से उपलब्ध हो रही रिक्तियां गणना योग्य होंगी जिनमें निम्न पद भी सम्मिलित होंगे:—

7.5.1 जिन पदों पर अस्थाई/आवश्यक पदोन्नतियां कर दी हों वे पद भी विभागीय पदोन्नति समिति आयोजन हेतु गणना योग्य होंगे।

7.5.2 नवीन पद जो विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के आयोजन से पूर्व सृजित हो जावें।

7.5.3 जो रिक्तियां निगम के किसी कर्मचारी के:—

1. पदच्युति (Dismissal from service)
2. सेवा से हटाये जाने (Removal from service)
3. अनिवार्य सेवानिवृत्ति (Compulsory retirement)
4. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति (Voluntary retirement)
5. निधन (Death)
6. पदोन्नति स्वीकार नहीं करने (Forego)

के कारण से उपलब्ध होती हैं तो इस प्रकार की रिक्ति चालू विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष (current DPC year) में गणना योग्य होंगी, यदि

विभागीय पदोन्नति समिति तत्समय आयोजित नहीं हुई है। यदि उक्त प्रकार से रिक्तियां उपलब्ध होने के पूर्व विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित हो चुकी है तो ऐसी रिक्तियां आगामी वर्ष में गणना योग्य होंगी।

- 7.5.4 विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में सेवा निवृत्ति से रिक्त हो रहे पद।
- 7.5.5 ऐसी रिक्तियां जो वर्ष में उच्चतर पदों पर पदोन्नति के परिणामस्वरूप प्राप्त होंगी।
- 7.5.6 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित हो जाने के उपरान्त उपलब्ध हुई रिक्ति आगामी विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के लिये ही गणना योग्य होगी लेकिन विभागीय पदोन्नति समिति के आयोजन होने तक उपलब्ध हुई रिक्ति इसी डी.पी.सी वर्ष में गणना योग्य हैं।
- 7.5.7 एक वर्ष से अधिक की अवधि के अवकाश अथवा प्रतिनियुक्ति पर यदि कोई निगम कर्मचारी है तो इस प्रकार की रिक्तियां भी पदोन्नति के लिए गणना योग्य होंगी।
- 7.5.8 विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा किसी निगम कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही/ फौजदारी प्रकरण लम्बित होने के कारण उसके चयन की सिफारिशें बन्द लिफाफे में रखी गई थी और अनुशासनिक जांच/फौजदारी प्रकरण के निर्णय के परिणामस्वरूप निगम कर्मचारी को दण्ड/सजा हो जाती है तो जिस वर्ष की रिक्ति के विरुद्ध बन्द लिफाफा रखा गया था, वह रिक्ति उसी वर्ष में गणना कर पुनर्विलोकन विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित कर भरी जावेगी।
- 7.5.9 यदि किसी निगम कर्मचारी की पदोन्नति की सिफारिश बन्द लिफाफे में रखी जाती है तो एक पद उच्चतर ग्रेड में रिक्त रखना चाहिये। निम्न ग्रेड (जिससे उच्चतर पद पर पदोन्नति की सिफारिश बन्द लिफाफे में रखी गई है) में इसके विरुद्ध एक रिक्ति की गणना की जा सकेगी किन्तु पदोन्नति आदेश जारी करते समय यह सुनिश्चित करना आवश्यक होगा कि इस हेतु एक स्पष्ट पद रिक्त हो। बन्द लिफाफे में सम्बन्धित निगम कर्मचारी की पदोन्नति नहीं हुई हो तब भी स्पष्ट रिक्ति कई कारणों से उपलब्ध हो सकती है। उदाहरण के लिए उसी ग्रेड में सीधी भर्ती से भरे जाने वाले कुछ पद रिक्त हो सकते हैं। इन पदों के विपरीत पदोन्नति की जा सकती है। पदोन्नति आदेश जारी करने से पूर्व यह भी सुनिश्चित कर लेना चाहिये कि यह रिक्ति उपरोक्त पर्याप्त समय के लिए मौजूद रहेगी, ताकि निगम कर्मचारी

को पदावनत करने की स्थिति उत्पन्न न हो। यदि उसी वर्ष स्पष्ट रिक्ति उपलब्ध नहीं होती है तो बन्द लिफाफे से प्राप्त होने वाली रिक्ति के विरुद्ध पदोन्नत होने वाले निगम कर्मचारी को इस वर्ष पदोन्नत नहीं किया जायेगा, किन्तु इसी वर्ष से पदोन्नति का नोशनल लाभ देते हुए बाद के वर्षों में प्राप्त होने वाली पहली रिक्ति के विरुद्ध पदोन्नत करना चाहिये। ऐसी स्थिति में यह ध्यान रखा जाए कि अगले वर्ष की जाने वाली पदोन्नतियों हेतु बनाये जाने वाली पात्रता सूची में उसका नाम सम्मिलित नहीं किया जाए, क्योंकि वह पूर्व में ही पदोन्नति हेतु चयनित है। यह प्रक्रिया अपनाने से बन्द लिफाफा खुलने पर निम्न पद हेतु विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों का पुनर्विलोकन नहीं करना पड़ेगा। यदि बन्द लिफाफे से सम्बन्धित निगम कर्मचारी को सजा होती है तब भी निम्न पद हेतु विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों के पुनर्विलोकन की आवश्यकता नहीं होगी, क्योंकि उच्चतर पद की उस वर्ष हेतु विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों का पुनर्विलोकन कर दण्डित निगम कर्मचारी के बजाय अन्य निगम कर्मचारी को निम्न पद से उच्चतर पद पर पदोन्नत किया जायेगा।

7.5.10 विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के दौरान कोई राजसेवक पदोन्नत होकर सेवा निवृत्त होता है तो उसकी सेवा निवृत्ति से उपलब्ध हुई रिक्ति आगामी विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के लिये गणना योग्य होगी।

7.5.11 जो रिक्ति विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष की 31 मार्च को प्राप्त होती है वह रिक्ति चालू विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में गणना योग्य नहीं होगी वरन् आगामी विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के लिये ही विचार योग्य होगी, क्योंकि वस्तुतः ऐसी सेवानिवृत्ति के कारण प्राप्त रिक्ति आगामी माह की प्रथम तिथि के पूर्वान्ह में ही प्रभावी मानी जाती है। यदि माह के अन्तिम दिवस के पूर्वान्ह में पद त्याग दिया जाए तो वह रिक्ति उसी माह की मानी जायेगी।

8 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक से पूर्व की तैयारी/आवश्यक औपचारिकताएं विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के आयोजन से पूर्व निम्नलिखित बिन्दुओं की सूचना/ आंकलन/तथ्यों का संकलन इत्यादि करना आवश्यक है ताकि विभागीय पदोन्नति समिति की बैठकों का आयोजन सुचारू रूप से यथा समय सम्पूर्णता से सम्पन्न हो सके:-

- 8.1 किसी पद विशेष के लिए विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक की जानी है, का यदि सम्बन्धित सेवा विनियमों में समावेश नहीं हुआ है अथवा विनियमों के विद्यमान प्रावधान में किसी प्रकार का संशोधन प्रक्रियाधीन है तो सर्वप्रथम इस प्रकार के संशोधन अथवा विनियमों में पद के समावेश की प्रक्रिया को पूरा किया जाए तथा विनियमों में संशोधन होने के पश्चात् ही विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करने के प्रस्ताव तैयार किये जाए।
- 8.2 विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के प्रथम दिवस (1 अप्रैल) की स्थिति के अनुसार संवर्ग (जहां से पदोन्नति उच्च सेवा संवर्ग में होनी है) के निगम कर्मचारियों की अन्तिम वरिष्ठता सूची तैयार कर प्रसारित की जाए। वरिष्ठता सूची को अन्तिम रूप देने से पूर्व सम्बन्धित निगम कर्मचारियों से जिनकी प्रास्थिति (status) में अन्तर आया हो, आपत्तियां आमंत्रित कर उनके प्राप्त अभ्यावेदन पर विचार करने के उपरान्त ही वरिष्ठता सूची को अन्तिम रूप दिया जाना है। अस्थायी (provisional) वरिष्ठता सूची के अधार पर पदोन्नति हेतु प्रस्ताव तैयार नहीं किये जाए एवं वरिष्ठता सूची अन्तिम होने पर ही प्रस्ताव तैयार किये जाए।
- 8.3 रिक्तियों के अवधारण में नियमानुसार विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के प्रथम दिवस अर्थात् एक अप्रैल की स्थिति में विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष की तिथिवार रिक्तियों की उपलब्धता का विवरण तैयार किया जाए। यदि कोई रिक्ति नवसृजन/कमोन्नयन से उपलब्ध हुई है तो उसके आदेश का ब्यौरा अभिलेख पर रखा जाए।
- 8.4 पदोन्नति हेतु पात्रता सूची/विचारण सीमा (Zone of Consideration) जो परिशिष्ट (घ) के नाम से निरूपित है, बनाते समय सूची में सम्मिलित होने वाले अभ्यर्थियों के सम्बन्ध में निम्नांकित सूचनाएं एकत्र की जाए:-
- कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन
 - लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही
 - लम्बित फौजदारी प्रकरण
 - अनुशासनिक कार्यवाही में अधिरोपित दण्ड
 - फौजदारी प्रकरण में सजा
 - निलम्बन
 - न्यायालय निर्देश
- 8.5 विचारण की सीमा (Zone of Consideration) में आने वाले निगम कर्मचारियों की निर्धारित प्रपत्र (परिशिष्ट 'घ') में पात्रता सूची जिसमें निगम कर्मचारी का नाम, जन्म तिथि, स्थाई/अस्थायी, निचले पद पर चयन का वर्ष एवं कार्यग्रहण

- तिथि, वांछित शैक्षणिक योग्यता (यदि पद के लिए वांछनीय है), अर्जित अनुभव, आदि की सूचना का स्पष्ट उल्लेख होना आवश्यक है।
- 8.6 नियमों के किसी बिन्दू विशेष पर, जिससे विभागीय पदोन्नति समिति को चयन करने में सहायता मिलती हो, पर राज्य सरकार अथवा निगम के अधिकृत अधिवक्ता द्वारा व्यक्त किये गये मत/अभिमत की प्रति अभिलेख पर रखी जाए।
- 8.7 यदि कोई न्यायालयी प्रकरण लम्बित हो/स्थगन आदेश हो/न्यायालय के कोई निर्णय पारित हो, जिसके दिशा-निर्देशों का अनुपालन किया जाना हो, अथवा राज्य सरकार के कोई निर्णय, परिपत्र आदि हो जो पदोन्नति समिति की सिफारिशों पर प्रभाव डालता हो, तो सम्बन्धित न्यायालय/राज्य सरकार के आदेश/निर्णय की प्रति एवं अन्य सुसंगत सूचनाएँ तैयार रखी जाए।
- 8.8 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करने से पूर्व पात्रता सूची के सभी निगम कर्मचारियों की वार्षिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन पूर्णता (प्रतिवेदक/समीक्षक/स्वीकारकर्ता अधिकारी की टिप्पणी के साथ) उपलब्ध होने चाहिये अन्यथा विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक का आयोजन नहीं किया जाए।
- 8.9 यदि सभी प्रयत्न कर लेने के उपरान्त भी कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन तैयार करवाना सम्भव नहीं हो तो पी.ए.आर डोजर में कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन उपलब्ध नहीं (P.A.R.missing/No report certificate) रिपोर्ट लगाई जाए।
- 8.10 जिस वर्ष की रिक्तियों के विरुद्ध पदोन्नति हेतु विचारण किया जाना है, उससे पूर्व के 7 वर्षों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन की उपलब्धता सुनिश्चित की जाए। यदि पूर्व सेवाकाल 7 वर्षों से कम का हो तो उन सभी वर्षों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन ही उपलब्ध कराये जाना पर्याप्त है। यदि बैठक का आयोजन कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन की पूर्णता अवधि से पूर्व ही किया जाए तो ऐसी अवधि के; अर्थात् ठीक पूर्व वर्ष के; प्रतिवेदन को छोड़कर 7 वर्षों का अभिलेख (कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन) उपलब्ध कराया जाए, परन्तु अन्य सूचनाएं रिक्ति की उपलब्धता के दिनांक तक की ली जाए। बैठक के दिनांक तक यदि किन्हीं पात्र अभ्यर्थियों का ठीक पिछले वर्ष का कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन आ जाए तो उसे 7 वर्षों के अभिलेख में विचारार्थ सम्मिलित कर लिया जाए।
- 8.11 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करने हेतु निर्धारित प्रपत्रों में (प्रश्नावली) तैयार की जाए।
प्रश्नावली का प्रारूप उपाबन्ध-1 के रूप में संलग्न है।

- 8.12 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक की तिथि निर्धारित करके सभी सुसंगत सूचनाएं/अभिलेख एकत्रित करके समिति के सदस्यों को बैठक की सामग्री पर्याप्त समय पूर्व प्रेषित की जाए ताकि समिति के सदस्यों को उसका सुविचारित अध्ययन करने का अवसर प्राप्त हो सके।

9 वरिष्ठता सूची की तैयारी एवं प्रसारण

- 9.1 सभी सेवा विनियमों में वरिष्ठता सम्बन्धी प्रावधानों का समावेश किया गया है। किसी भी पद/संवर्ग में पदोन्नति करने से पूर्व अन्तिम वरिष्ठता सूची तैयार कर प्रसारित करना पदोन्नति की पूर्व शर्त है। विभागीय पदोन्नति समिति की तैयारी एवं आयोजन प्रथम अप्रैल की स्थिति में होता है, अतः वरिष्ठता, विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष की प्रथम अप्रैल की स्थिति में तैयार की जाकर प्रसारित की जाए।
- 9.2 किसी भी पद/संवर्ग की वरिष्ठता सूची तैयार कर प्रसारित करने के सन्दर्भ में निम्न बिन्दुओं का अनुपालन आवश्यक है:-
- 9.2.1 पद/संवर्ग की अन्तरिम (provisional) वरिष्ठता सूची जहां आवश्यक हो, प्रसारित की जाए।
- 9.2.2 अन्तरिम वरिष्ठता सूची सभी प्रभावित एवं हितबद्ध निगम कर्मचारियों को आवश्यक रूप से उपलब्ध करवाई जावे ताकि वे अन्तरिम वरिष्ठता सूची के बारे में पक्ष/आपत्ति/ अभ्यावेदन प्रस्तुत कर सकें।
- 9.2.3 अन्तरिम/अन्तिम वरिष्ठ सूची में स्पष्टतः अंकित किया जावे कि वह किस दिवस की स्थिति में प्रसारित/निर्धारित की जा रही है।
- 9.2.4 अन्तरिम वरिष्ठता सूची में निम्न का अंकन किया जाए:-
- (a) जिन सिद्धान्तों के आधार पर वरिष्ठता परिवर्तन/संशोधित/प्रसारित की जा रही है
- (b) निगम कर्मचारियों की वरिष्ठता में परिवर्तित (revised) स्थिति उत्पन्न होने का स्पष्ट आधार।
- 9.2.5 यदि सेवा विनियमों में एक अथवा अधिक प्रकार की पद्धति से भर्ती होती है तो इस प्रकार की स्थिति में निगम कर्मचारियों की वरिष्ठता (combined or interlaced seniority) सुसंगत विनियमों के प्रावधान/सिद्धान्तों के साथ-साथ प्रभावित व हितबद्ध निगम कर्मचारियों की वरिष्ठता की स्थिति दर्शाते हुये अन्तरिम वरिष्ठता सूची प्रसारित की जाए।

9.2.6 अन्तरिम वरिष्ठता सूची के सन्दर्भ में प्राप्त सभी अभ्यावेदनों का प्राकृतिक न्याय एवं "Audi Alteram Partem" (Hear the other side) के सिद्धान्तों के आधार पर निस्तारित कर अन्तिम वरिष्ठता सूची प्रसारित की जाए।

9.2.7 वरिष्ठता सूची में बन्द लिफाफे से सम्बन्धित निगम कर्मचारियों के सन्दर्भ में इस तथ्य का अंकन किया जाए। यह भी उल्लेखित किया जाए कि अनुशासनिक कार्यवाही जिसके कारण सिफारिश बन्द लिफाफे में है, के निस्तारण के बाद वरिष्ठता में परिवर्तन हो सकता है।

9.2.8 वरिष्ठता सूची में यदि न्यायालय के इस सम्बन्ध में कोई आदेश है अथवा वाद लम्बित है तो उनका उल्लेख किया जाए।

10 निगम कर्मचारी के चयन हेतु अपात्रता

10.1 जो निगम कर्मचारी सीधी भर्ती के पद पर विनियमों में विहित प्रक्रिया एवं प्रणाली के अनुसार नियमित रूप से चयनित नहीं है, वह पदोन्नति हेतु पात्र नहीं होंगे।

10.2 जो निगम कर्मचारी आवश्यक अस्थाई अथवा नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिश के आधार पर पदोन्नत किया गया था, यदि वह लिखित अनुरोध इस आशय से करता है कि वह पदोन्नति को स्वीकार नहीं (forego) करता है और सम्बन्धित प्राधिकारी इस अनुरोध को स्वीकार कर लेता है तो इस प्रकार का निगम कर्मचारी आगामी दो भर्ती वर्षों के लिये आवश्यक अस्थाई एवं नियमित पदोन्नति हेतु पात्र नहीं होगा और उसका नाम पदोन्नति हेतु तैयार की जाने वाली पात्रता सूची में आगामी दो वर्षों तक सम्मिलित नहीं किया जाए।

10.3 इस सन्दर्भ में निम्न प्रकार से प्रावधान हैं:—

“पदोन्नतियां छोड़ देने वाले व्यक्तियों की पदोन्नति पर निर्बन्धन.—

यदि कोई व्यक्ति अगले उच्चतर पद पर अर्जेण्ट अस्थाई नियुक्ति के आधार पर या समिति की सिफारिश पर नियमित आधार पर पदोन्नति द्वारा नियुक्ति होने पर अपने लिखित निवेदन द्वारा ऐसी नियुक्ति छोड़ देता है और यदि सम्बन्धित नियुक्ति प्राधिकारी उसके निवेदन को स्वीकार कर लेता है तो सम्बन्धित व्यक्ति को, पश्चात्पूर्वी दो भर्ती वर्षों के लिए, जिनके लिए समिति की बैठक होती है, पदोन्नति हेतु (अर्जेण्ट अस्थाई नियुक्ति के आधार पर या नियमित आधार पर, दोनों ही मामलों में) विचार करने के लिए विवर्जित किया जायेगा और ऐसे व्यक्ति का नाम, जो पदोन्नति छोड़ देता

है, पश्चात्वर्ती दो भर्ती वर्षों की समिति के समक्ष रखी जाने वाली वरिष्ठता-एवं-पात्रता सूची में सम्मिलित नहीं किया जायेगा।”

- 10.4 जिस निगम कर्मचारी के दिनांक 01.04.2012 को और इसके पश्चात् 2 से अधिक संतानें हैं ऐसे निगम कर्मचारी की पदोन्नति जिस तारीख से देय होती है, उससे 5 विभागीय पदोन्नति समिति वर्षों तक उसकी पात्रता पर विचार नहीं किया जावेगा किन्तु, यदि दिनांक 31.03.2012 की स्थिति में 2 से अधिक संतान वाले निगम कर्मचारी की संतानों की संख्या में दिनांक 01.04.2012 को अथवा तत्पश्चात् वृद्धि नहीं होती है तो वह पदोन्नति हेतु अपात्र नहीं होगा। इसी प्रकार, यदि किसी निगम कर्मचारी के पूर्वतर प्रसव से 1 ही संतान है किन्तु पश्चात्वर्ती किसी एकल प्रसव से एक से अधिक संतानें उत्पन्न हो जाती हैं तो गणना करते समय इस प्रकार एक प्रसव से उत्पन्न हुई संतानों को एक इकाई समझा जाए।

इन उप-विनियमों के प्रावधान Rajasthan Compassionate Appointment of Dependents of Deceased Government Servants Rules, 1996 के अन्तर्गत नियुक्त विधवा पर लागू नहीं होंगे।

अभ्यर्थी के कुल सन्तान की गणना करते समय, पूर्व प्रसव से पैदा हुई ऐसी सन्तान जो निशक्त हो, गणना में शामिल नहीं की जायेगी।

यदि कोई व्यक्ति पुनर्विवाह करता है, जो किसी भी विधि के विरुद्ध नहीं है एवं ऐसे पुनर्विवाह से पूर्व, वह इस उप-विनियम में पदोन्नति के लिये अयोग्य नहीं है, तो वह पदोन्नति के लिए अयोग्य नहीं होगा यदि इस पुनर्विवाह से एकल प्रसव से कोई सन्तान उत्पन्न होती है।

- 10.5 इस सन्दर्भ में विभिन्न सेवा विनियमों में प्रावधान निम्न प्रकार से हैं:-

“ऐसे किसी व्यक्ति की पदोन्नति पर उस तारीख से, जिसको उसकी पदोन्नति देय हो जाती है, पांच भर्ती वर्ष तक विचार नहीं किया जायेगा, यदि उसके 01.04.2012 को या उसके पश्चात् दो से अधिक संतानें हों: परन्तु -

- (i) दो से अधिक संतानों वाले व्यक्ति तब तक पदोन्नति के लिए निरर्हित नहीं समझे जायेंगे जब तक उनकी संतानों की उस संख्या में, जो 01.04.2012 को है, बढ़ोतरी नहीं होती है।
- (ii) जहां किसी निगम कर्मचारी के पूर्वतर प्रसव से एक ही संतान है किन्तु पश्चात्वर्ती किसी एकल प्रसव से एक से अधिक संतानें पैदा हो जाती हैं तो इस प्रकार पैदा हुई संतानों को संतानों की कुल संख्या की गणना करते समय एक इकाई समझा जायेगा।”

- (iii) इन उप-विनियमों के प्रावधान Rajasthan Compassionate Appointment of Dependents of Deceased Government Servants Rules, 1996 के अन्तर्गत नियुक्त विधवा पर लागू नहीं होंगे।
- (iv) अभ्यर्थी के कुल सन्तान की गणना करते समय, पूर्व प्रसव से पैदा हुई ऐसी सन्तान जो निशक्त हो, गणना में शामिल नहीं की जायेगी।
- (v) यदि कोई व्यक्ति पुनर्विवाह करता है, जो किसी भी विधि के विरुद्ध नहीं है एवं ऐसे पुनर्विवाह से पूर्व, वह इस उप-विनियम में पदोन्नति के लिये अयोग्य नहीं है, तो वह पदोन्नति के लिए अयोग्य नहीं होगा यदि इस पुनर्विवाह से एकल प्रसव से कोई सन्तान उत्पन्न होती है।

11 पदोन्नति के लिये निगम कर्मचारियों की विचारण सीमा (Zone of consideration)

11.1 पदोन्नति हेतु उपलब्ध रिक्तियों का विचारण की सीमा निम्न प्रकार से है:-

1 रिक्ति के लिए	5 पात्र अभ्यर्थी वरीयता क्रम में
2 रिक्तियों के लिए	8 पात्र अभ्यर्थी वरीयता क्रम में
3 रिक्तियों के लिए	10 पात्र अभ्यर्थी वरीयता क्रम में
4 या उससे अधिक रिक्तियों के लिए	रिक्तियों के 3 गुणा पात्र अभ्यर्थी वरीयता क्रम में

11.2 अगर पदोन्नति हेतु विचारण के लिये पात्र निगम कर्मचारियों की संख्या उपरोक्त/उपर्युक्त रूप से नहीं है तो इससे कम संख्या के सभी पात्र निगम कर्मचारियों पर विचार किया जावेगा।

11.3 यदि अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थी उपर्युक्त विचारण सीमा में पर्याप्त संख्या में उपलब्ध नहीं होते हैं तो विचार की संख्या सीमा को रिक्तियों की संख्या के सात गुणा तक बढ़ाया जा सकेगा।

11.4 इस सन्दर्भ में विभिन्न सेवा विनियमों में प्रावधान निम्न प्रकार से हैं:-

पदोन्नति के लिए पात्र व्यक्तियों के विचार की संख्या सीमा निम्न प्रकार होगी:-

(i)

	रिक्तियों की संख्या	विचार किये जाने के लिए पात्र व्यक्तियों की संख्या
(क)	एक रिक्ति के लिए	पांच पात्र व्यक्ति
(ख)	दो रिक्तियों के लिए	आठ पात्र व्यक्ति
(ग)	तीन रिक्तियों के लिए	दस पात्र व्यक्ति
(घ)	चार या अधिक रिक्तियों के लिए	रिक्तियों की संख्या का तीन गुणा।

- (ii) जहां उच्चतर पदों पर पदोन्नति के लिए पात्र व्यक्तियों की संख्या ऊपर विनिर्दिष्ट संख्या से कम हो तो इस प्रकार पात्र समस्त व्यक्तियों के बारे में विचार किया जायेगा।
- (iii) जहां अनुसूचित जाति या, यथास्थिति, अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थी पर्याप्त संख्या में ऊपर विनिर्दिष्ट विचार की संख्या-सीमा के भीतर उपलब्ध नहीं हो तो विचार की संख्या-सीमा को रिक्तियों की संख्या के सात गुणा तक बढ़ाया जा सकेगा और इस प्रकार विस्तारित विचार की संख्या-सीमा के भीतर आने वाले अनुसूचित जाति या, यथास्थिति, अनुसूचित जनजाति (अन्य कोई नहीं) के अभ्यर्थियों के बारे में भी उनके लिए आरक्षित की गई रिक्तियों के प्रति विचार किया जायेगा।
- (iv) सेवा में किसी भी पद के लिए—
- (क) यदि पदोन्नति एक ही वेतनमान में के पदों के एक से अधिक प्रवर्गों में से हो तो एक ही वेतनमान में पदों के प्रत्येक प्रवर्ग के संख्या में दो तक पात्र व्यक्तियों पर पदोन्नति के लिए विचार किया जायेगा:
- (ख) यदि पदोन्नति भिन्न-भिन्न वेतनमानों वाले पदों के एक से अधिक प्रवर्गों में से हो तो उच्चतर वेतनमान वाले पात्र व्यक्तियों पर पदोन्नति के लिए पहले विचार किया जायेगा और यदि उच्चतर वेतनमान में योग्यता या, यथास्थिति, वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर पदोन्नति के लिए कोई उपयुक्त व्यक्ति उपलब्ध नहीं हो तो निम्नतर वेतनमानों में पदों के अन्य प्रवर्गों के पात्र व्यक्तियों की पदोन्नति के लिए विचार किया जायेगा और कम इसी प्रकार चलता रहेगा। इस मामले में पात्रता के लिए विचार की संख्या-सीमा कुल मिलाकर पांच वरिष्ठतम पात्र व्यक्तियों तक सीमित रहेगी।”

12 लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण का पदोन्नति पर प्रभाव

12.1 पदोन्नति के विचारण के समय विचारण सीमा में आने वाले निम्नलिखित प्रकार के निगम कर्मचारियों के बारे में विशेष रूप से विभागीय पदोन्नति समिति का ध्यान दिलाया जाए:—

- (i) निगम कर्मचारी निलम्बित हों,
- (ii) निगम कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आरोप पत्र प्रसारित कर दिया गया हो,

- (iii) निगम कर्मचारी के विरुद्ध सक्षम फौजदारी न्यायालय में आरोप पत्र प्रस्तुत किया जाकर अभियोजन लम्बित हो।
- 12.2 अनुशासनिक कार्यवाही के संदर्भ में यह स्पष्ट स्थिति है कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आरोप पत्र विधिवत रूप से प्रसारित किये जाने की स्थिति में ही अनुशासनिक जांच कार्यवाही लम्बित होना माना जायेगा।
- 12.3 फौजदारी प्रकरण उस स्थिति में लम्बित माना जावेगा जब सक्षम न्यायालय में निगम कर्मचारी के विरुद्ध इस्तगासा अथवा चालान (report of police) प्रस्तुत कर दिया गया हो एवं न्यायालय द्वारा उसका प्रसंज्ञान लिया गया हो।
- 12.4 बन्द लिफाफा (sealed cover) प्रक्रिया उसी पद के लिये पश्चात्वर्ती अवधि में आयोजित होने वाली समस्त विभागीय पदोन्नति समिति की बैठकों में भी अपनाई जावेगी और इस आशय का अंकन कार्यवाही विवरण में अंकित किया जावेगा जब तक कि निगम कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण निस्तारित नहीं हो जाए/निलम्बन से बहाल नहीं कर दिया जाए।
- 12.5 उपरोक्त निगम कर्मचारियों की पदोन्नति हेतु सुयोग्यता की जांच उनके विरुद्ध लम्बित जांच/फौजदारी प्रकरणों/निलम्बन को नजरअन्दाज करते हुये की जाए। यदि निगम कर्मचारी इनके अतिरिक्त नियमानुसार गुणावगुण के आधार पर अपनी स्वयं की योग्यता के आधार पर चयनित हो जाता है तो ही उसके चयन की सिफारिश एक बन्द लिफाफे में रखी जाए।
- 12.6 बन्द लिफाफे पर "श्री/श्रीमती कुमारी के सन्दर्भ में विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में पद हेतु पदोन्नति हेतु विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिश श्री/श्रीमती कुमारी..... के विरुद्ध अनुशासनात्मक जांच/फौजदारी प्रकरण के लम्बित रहने तक/निलम्बन से बहाल होने तक नहीं खोला जाए" अंकित किया जाए।
- 12.7 विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा निगम कर्मचारी की पदोन्नति हेतु चयन की सिफारिश बन्द लिफाफे में इसलिये रखी जाती है कि उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही अथवा फौजदारी प्रकरण लम्बित है अथवा वह निलम्बित है। चयन की यह सिफारिश जो बन्द लिफाफे में रखी जाती है वह इस शर्त के साथ होती है कि निगम कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण में वह दोषमुक्त हो जाए अथवा निलम्बन से बहाल हो जाए तो पदोन्नत किया जाए। इस प्रकार की स्थिति में जब यदि निगम कर्मचारी उसके विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक/फौजदारी प्रकरण में दोषमुक्त हो जाए अथवा निलम्बन से बहाल हो जाए, तो सम्बन्धित प्राधिकारी बन्द लिफाफा खोलकर निगम कर्मचारी को पदोन्नत करने की

कार्यवाही नियमानुसार करे। इसके लिये विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के समक्ष प्रकरण पुनः रखने की आवश्यकता नहीं है।

- 12.8 यदि वह निगम कर्मचारी लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही अथवा फौजदारी प्रकरण में दोषमुक्त हो जाए तो उसके लिए बन्द लिफाफे में रखी गई रिक्ति पर उसकी पदोन्नति उससे ठीक कनिष्ठ कर्मचारी की पदोन्नति की दिनांक से ही होगी और वेतन निर्धारण भी उसी दिनांक से किया जायेगा। जहां तक प्रश्न उसकी पदोन्नति से वंचित रही कालावधि का पूर्ण वेतन भुगतान किये जाने का है, इस सन्दर्भ में सक्षम प्राधिकारी गुणावगुण के आधार पर निर्णय करेंगे। यदि वेतन के अन्तर का भुगतान नहीं किया जाए तो इसके लिए स्पष्ट कारण दिए जाए जिसमें यह देखा जाए कि दोषमुक्ति तथ्यात्मक है अथवा तकनीकी/संदेह के लाभ के तौर पर। स्पष्ट किया जाता है कि यदि निगम कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही अथवा फौजदारी प्रकरण में अभियोजन पक्ष अधिरोपित आरोप/अपराध को प्रमाणित/सिद्ध करवाने में असफल रहा और निगम कर्मचारी गुणात्मक आधार पर दोषमुक्त हो जाए तो उसे वेतन के अन्तर की राशि का भुगतान देय होगा। यदि अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण में निगम कर्मचारी को संदेह का लाभ देकर दोषमुक्त किया गया है या अधिरोपित आरोप/अपराध का सिद्धान्ततः प्रमाणिकरण माना गया है किन्तु चेतावनी, परिवीक्षा का लाभ अथवा किसी अन्य कारणों से दण्डित नहीं किया गया हो, तो ऐसे प्रकरणों में वेतन के अन्तर की राशि का भुगतान देय नहीं होगा।
- 12.9 किन्तु यदि अनुशासनिक/फौजदारी प्रकरण में निगम कर्मचारी को दण्डित कर दिया जाए तो ऐसे निगम कर्मचारी की पदोन्नति हेतु सुयोग्यता की जांच बाद के वर्षों की रिक्तियों के विरुद्ध की जाए एवं उस पूर्व वर्ष की, जिसमें इसके लिये रिक्ति रखी गई थी, की सिफारिश का पुनर्विलोकन कर इस निगम कर्मचारी के स्थान पर अन्य निगम कर्मचारी की पदोन्नति की जाए।
- 12.10 बन्द लिफाफा प्रकरणों की समीक्षा समय-समय पर की जाए ताकि अनुशासनिक/फौजदारी प्रकरण निर्णित होते ही बन्द लिफाफे पर आवश्यक कार्यवाही की जा सके।
- 12.11 यदि किसी मामलें में बन्द लिफाफा प्रक्रिया अपनाई गई हो लेकिन बाद में यह ज्ञात हो कि सम्बन्धित निगम कर्मचारी के विरुद्ध रिक्ति (जिसके विरुद्ध उसकी पदोन्नति की सिफारिश की गई है) के दिन कोई अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण लम्बित नहीं था और त्रुटिपूर्ण सूचना के कारण बन्द लिफाफा प्रक्रिया विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा अपना ली गई थी तो इस प्रकार की स्थिति में सम्बन्धित प्राधिकारी बन्द लिफाफा खोलकर निगम कर्मचारी को निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार पदोन्नत करने की कार्यवाही करे।

ऐसे प्रकरणों में विभागीय पदोन्नति समिति के समक्ष प्रकरण रखे जाने की आवश्यकता नहीं है।

12.12 कुछ निगम कर्मचारी विनियमों में विहित प्रक्रिया के अनुसार अनिवार्य रूप से सेवा निवृत्त किये जाने के बाद पश्चात्वर्ती कार्यवाही के परिणाम स्वरूप पूर्ण सेवा लाभ देते हुए निगम सेवा में पुनः ले लिये जाते हैं। सम्भव है कि उस अवधि में जबकि वे निगम सेवा से बाहर रहे हैं उनकी पदोन्नति के संदर्भ में निगम सेवा से बाहर होने के कारण विचार नहीं हो सका। इस प्रकार के निगम कर्मचारी नियमानुसार पदोन्नति के पात्र होंगे और निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार विभागीय पदोन्नति समिति का पुनर्विलोकन किया जाकर पदोन्नति हेतु विचार किया जायेगा।

12.13 यह उल्लेखनीय है कि निगम कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनात्मक कार्यवाही अथवा फौजदारी प्रकरण लम्बित होने की स्थिति को विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के प्रथम दिवस अर्थात् 1 अप्रैल की स्थिति में ही नहीं देखा जाना है वरन् निगम कर्मचारी का जिस रिक्ति के विरुद्ध पदोन्नति हेतु चयनित किया जाना प्रस्तावित है, उस रिक्ति की उपलब्धता के समय बिन्दू तक लम्बित अनुशासनात्मक कार्यवाही अथवा फौजदारी प्रकरण की स्थिति विचारार्थ होगी। यह इसलिये आवश्यक है क्योंकि, हालांकि रिक्तियों का अवधारण 1 अप्रैल को या उस समय की सम्भावनाओं के मध्यनजर किया जाता है किन्तु समस्त रिक्तियां 1 अप्रैल को ही उपलब्ध नहीं होती हैं, अपितु कुछ रिक्तियां बाद में भी उपलब्ध होती हैं। इस सन्दर्भ में निम्न बिन्दू ध्यान में रखने योग्य हैं:—

(i) विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा किसी भी विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में पदोन्नति हेतु विचार करते समय पदोन्नति के पात्र निगम कर्मचारियों के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण/दण्डादेश/निलम्बन की स्थिति का आंकलन उस रिक्ति के संदर्भ में किया जायेगा जिस रिक्ति के विरुद्ध निगम कर्मचारी पदोन्नति हेतु विचारार्थ है, अर्थात् निगम कर्मचारी जिस रिक्ति के विरुद्ध चयनित होता है, उस रिक्ति की उपलब्धता जिस दिवस को होती है, उस दिवस तक की स्थिति में निगम कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण/दण्डादेश/निलम्बन, इत्यादि पर विभागीय पदोन्नति समिति को विचार करना होगा।

(ii) जिन प्रकरणों में रिक्ति की उपलब्धता के दिवस से पूर्व ही विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित हो चुकी हो और संबंधित निगम कर्मचारी के चयनित हो जाने के परिणामस्वरूप पदोन्नति

आदेश प्रसारित किया जाना हो तो, आदेश प्रसारित करने से पूर्व सम्बन्धित प्राधिकारी को यह सुनिश्चित किया जाना आवश्यक होगा कि विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा चयनित निगम कर्मचारी रिक्ति की उपलब्धता की तिथि तक सेवा अभिलेख के तौर पर स्वच्छ छवि का है; अर्थात् चयनित निगम कर्मचारी के संदर्भ में जिस दिवस को रिक्ति उपलब्ध हुई है, उस दिवस तक अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण/दण्डादेश एवं निलम्बन की स्थिति नहीं हो। अन्यथा स्थिति में उसकी पदोन्नति को आस्थगित (in abeyance) रखते हुये समिति की सिफारिशों को बन्द लिफाफे में रखे जाने की कार्यवाही की जाए।

- (iii) जिन प्रकरणों में विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित हो चुकी है और निगम कर्मचारी जिस उपलब्ध रिक्ति के विरुद्ध चयनित हुआ है, उस रिक्ति की उपलब्धता की तिथि से पूर्व ही उस कर्मचारी के विरुद्ध लम्बित अनुशासनिक कार्यवाही/आपराधिक फौजदारी प्रकरण प्रारम्भ होकर निर्णित हो जाए और उसे शास्ति अथवा दण्ड अधिरोपित हो जाए तो उसके पदोन्नति आदेश प्रसारित नहीं किये जाए और उसकी पदोन्नति सम्बन्धी सिफारिशों को आस्थगित (in abeyance) रखते हुये विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करके प्रकरण के पुनर्विलोकन की कार्यवाही की जाए, ताकि उक्त अयोग्य हो चुके निगम कर्मचारी की पदोन्नति का प्रकरण निस्तारित होकर अन्य सुयोग्य निगम कर्मचारियों को पदोन्नति का लाभ प्राप्त हो सके।
- (iv) ऐसे प्रकरणों में जिनमें विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित हो चुकी हो और निगम कर्मचारियों के पदोन्नति के चयन की सिफारिशों के उपरान्त आदेश प्रसारण की स्थिति में निगम कर्मचारी जिस दिवस को उपलब्ध रिक्ति के विरुद्ध चयनित हुआ है, उसकी पदोन्नति का आदेश प्रसारित होने से पूर्व यदि किसी मामले में यह निगम कर्मचारी निलम्बित हो जाए तो वह निगम कर्मचारी जब तक निलम्बन से बहाल नहीं हो जाए, तब तक पदोन्नति आदेश आस्थगित रखा जाए। उसका चयन स्वतः ही बन्द लिफाफे में आ जायेगा।
- (v) जिन प्रकरणों में विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक रिक्ति उत्पन्न होने के पश्चात् हो रही हो (विशेषकर पूर्व वर्षों की रिक्तियों पर पदोन्नति हेतु) और किसी निगम कर्मचारी के विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक/फौजदारी प्रकरण जो उसके लिए प्राप्त हुई रिक्ति

के पश्चात् प्रारम्भ हुआ हो और बैठक के दिनांक को लम्बित हो, तो यह प्रकरण उस निगम कर्मचारी की पदोन्नति में बाधक नहीं होगा चाहे इस प्रकरण में निगम कर्मचारी को सेवा से पदच्युत (dismissal)/ सेवा से हटाने (removal) के अतिरिक्त अन्य कोई सजा दी गई हो।

(vi) वर्ष के प्रथम दिवस को निगम कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक/फौजदारी प्रकरण/निलम्बन लम्बित हो जिसके कारण बन्द लिफाफे की कार्यवाही आवश्यक है, परन्तु बैठक से पूर्व ही यदि उसका निस्तारण हो जाए तो इस सम्बन्ध में प्रसारित आदेश प्रवृत्त होगा, बन्द लिफाफे की प्रक्रिया नहीं।

13 कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन

- 13.1 विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करने से पूर्व पात्रता सूची में सम्मिलित सभी निगम कर्मचारियों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन पूर्णता के साथ उपलब्ध होने चाहिये अन्यथा विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक का आयोजन नहीं किया जाए।
- 13.2 यदि सभी प्रयत्न कर लेने के उपरान्त भी कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन तैयार करवाना सम्भव नहीं हो तो पी.ए.आर. डोजर में "पी.ए.आर. उपलब्ध नहीं" (P.A.R.missing/No report certificate) का प्रमाण पत्र लगाया जाए।
- 13.3 जिस वर्ष की रिक्तियों के विरुद्ध पदोन्नति हेतु विचारण किया जाना है, उससे पूर्व के 7 वर्षों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन की उपलब्धता सुनिश्चित की जाए।
- 13.4 विभागीय पदोन्नति समिति पदोन्नति वर्ष के पूर्व के 7 वर्षों का अभिलेख देखती है। अतः कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन भी इन 7 वर्षों के ही देखे जायेंगे।
- 13.5 यदि किन्हीं अपरिहार्य परिस्थितियों में विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित करना आवश्यक ही हो तो किसी निगम कर्मचारी के सम्बन्ध में 7 वर्षों में से जितने वर्षों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन उपलब्ध नहीं हो, उतने ही पिछले वर्षों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन देखकर चयन करने हेतु विचार किया जाए।
- 13.6 जिन निगम कर्मचारियों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन उपलब्ध नहीं हो, उनके लिये रिक्त स्थान सुरक्षित रखते हुये उनसे कनिष्ठ व्यक्ति का चयन किसी भी परिस्थिति में नहीं किया जाए, विशेष रूप से उस स्थिति में, जब पात्रता सूची के किन्हीं कर्मचारियों को अनुभव में छूट प्रदान की गई हो और उनसे

कनिष्ठ कर्मचारियों का चयन कर लिया जाए और पुनर्विलोकन विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक उस वर्ष के अन्त तक नहीं हो पाए जिसके परिणामस्वरूप वरिष्ठ कर्मचारी चयन से वंचित रह जाए जो नियमानुसार उचित नहीं होगा।

- 13.7 जो कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन अपूर्ण हैं अर्थात् जिनमें समीक्षक प्राधिकारी/स्वीकारकर्ता प्राधिकारी द्वारा कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में आवश्यक अंकन, टिप्पणियां नहीं की गयी हैं और इसी कार्यवाही के लिये कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन लम्बित हैं तो इस प्रकार के अपूर्ण कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदनों को पदोन्नति हेतु विचारार्थ नहीं लिया जावेगा। प्रतिवेदक/समीक्षक/स्वीकारकर्ता प्राधिकारियों के द्वारा सभी टिप्पणियों के अंकन के पश्चात् सक्षम प्राधिकारी कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन को पूर्ण होना मानकर वार्षिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन डोजियर में सम्मिलित कर ले, तब ही वह कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन पदोन्नति हेतु विचारार्थ लिया जाए।
- 13.8 यदि विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में 30 सितम्बर से पूर्व आयोजित होती है तो गत वित्तीय वर्ष जो 31 मार्च को पूरा हुआ ही है, के वार्षिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन विचारार्थ लिये जाने आवश्यक नहीं होंगे लेकिन यदि विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक 30 सितम्बर के बाद सम्पन्न होती है तो उस वर्ष के वार्षिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन विभागीय पदोन्नति समिति के समक्ष विचारार्थ प्रस्तुत किये जाने आवश्यक होंगे भले ही किसी का कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन आया ही नहीं हो।
- 13.9 यदि विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक 30 सितम्बर से पूर्व आयोजित हो जाती है जिसमें पूर्ववर्ती वित्तीय वर्ष जो 31 मार्च को पूरा हुआ ही है, उसके कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन विचारणीय नहीं होते और विभागीय पदोन्नति की सिफारिशों के आधार पर निगम कर्मचारी पदोन्नत हो जाता है। इसके उपरान्त यदि 31 मार्च को समाप्त हुए वित्तीय वर्ष के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रतिकूल प्रविष्टि भी हो जाए तो ऐसे कर्मचारी के सन्दर्भ में आयोजित हो चुकी विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक एवं उस कर्मचारी का चयन पुनर्विलोकन योग्य नहीं होगा।
- 13.10 कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रतिवेदक अधिकारी अथवा समीक्षक अधिकारी (जैसी भी स्थिति हो) की टिप्पणी/ग्रेडिंग/प्रविष्टि को उच्चाधिकारी अर्थात् समीक्षक/स्वीकारकर्ता अधिकारी द्वारा ठोस कारणों से परिवर्तित कर दी गई हो तो उच्चतर अधिकारी की टिप्पणी/ग्रेडिंग/प्रविष्टि ही अन्तिम मानी जावेगी और वही विचारार्थ लिये जाने योग्य होगी।

- 13.11 यदि किसी निगम कर्मचारी के 1 वर्ष में 1 से अधिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन टुकड़ों-टुकड़ों की अवधि के भरे गए हैं और उनकी प्रविष्टियां समान ग्रेडिंग की नहीं हैं तो कर्मचारी के लाभप्रद/उच्चतर टुकड़े की ग्रेडिंग टिप्पणी/प्रविष्टि/मूल्यांकन अपेक्षित नहीं होगा, वरन् विभागीय पदोन्नति समिति इस संदर्भ में विचार करके इसे विचारार्थ लेकर सुविचारित निर्णय लेगी।
- 13.12 निगम कर्मचारी के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रत्येक वर्ष की प्रतिकूल प्रविष्टि (चाहे वह सत्यनिष्ठा सम्बन्धी हो अथवा अन्यथा) के कारण निगम कर्मचारी की पदोन्नति एक वर्ष के लिए रोकी जावेगी।
- 13.13 जिन निगम कर्मचारियों ने निगम की सेवा छोड़कर ग्रहणाधिकार (Lien) रखते हुये अन्य सेवा में कार्यभार ग्रहण कर लिया हो और पश्चात्तर्वर्ती अवधि में वे मूल सेवा में ही पदावनत/परावर्तित होकर लौट आए हों तो उनके संदर्भ में पूर्व सेवा के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन विचारार्थ लिये जायेंगे। यदि पूर्व सेवा के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन उपलब्ध नहीं हो तो पी.ए.आर उपलब्ध नहीं (P.A.R.Missing/No report) होने की स्थिति के अनुसार प्रकरण में वांछित निर्णय लिया जायेगा।
- 13.14 जिन प्रकरणों में विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक होते समय तक प्रतिकूल प्रविष्टियों के संदर्भ में निगम कर्मचारी को अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान ही नहीं किया गया हो अथवा कर्मचारी का अभ्यावेदन प्राप्त होकर उस पर समुचित निर्णय नहीं लिया गया हो, ऐसे प्रकरण विभागीय पदोन्नति समिति के ध्यान में लाए जायेंगे ताकि इस प्रकार के निगम कर्मचारियों के संदर्भ में पदोन्नति की सिफारिश करने अथवा उनके लिए पद आरक्षित रखते हुये पदोन्नति की कार्यवाही स्थगित (defer) कर दी जाने का निर्णय लिया जा सके।

14 आरक्षण

पदोन्नतियों में आरक्षण राजस्थान सरकार द्वारा इस बाबत विहित प्रावधानों/आदेशों/परिपत्रों एवं प्रचलित दिशा-निर्देशों के अनुसार दिया जाना आवश्यक है।

15 अनुभव एवं अनुभव में छूट

- 15.1 सेवा विनियमों में निम्न पद से उच्च पद/ग्रेड में पदोन्नति हेतु रिक्त पद पर वांछित न्यूनतम अनुभव के प्रावधान वर्णित किये गये हैं। निम्न पद/ग्रेड (जिससे पदोन्नति उच्चतर पद पर की जा रही है) पर नियमित रूप से चयनित होकर निरन्तर कार्य सम्पादन की अवधि अनुभव हेतु गणना योग्य

होगी। इसमें प्रशिक्षण, अवकाश एवं प्रतिनियुक्ति, इत्यादि जो कर्मचारी सेवा विनियम, 1964 में "ड्यूटी" माना गया है वह अवधि गणना योग्य होगी।

- 15.1.क जिन निगम कर्मचारियों को विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा एक अप्रैल की स्थिति में उपलब्ध स्पष्ट रिक्तियों के विरुद्ध पदोन्नत किया गया है, के अनुभव अवधि की गणना पदोन्नति वर्ष की एक अप्रैल से की जायेगी और उसके बाद अर्थात् एक अप्रैल पश्चात् उपलब्ध होने वाली रिक्तियों के विरुद्ध पदोन्नत निगम कर्मचारियों के अनुभव अवधि की गणना पूर्वानुसार ही अर्थात् 15.1 के अनुसार (निम्न पद पर नियमित नियुक्ति के बाद के एक अप्रैल से पदोन्नति वर्ष के एक अप्रैल तक) की जायेगी।
- 15.2 पदोन्नतियों में न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता जिसमें प्रशिक्षण, आदि भी सम्मिलित हैं, में किसी प्रकार का शिथिलन/छूट देय नहीं होगी, किसी व्यक्ति विशेष को पदोन्नति देने मात्र के लिए नहीं।
- 15.3 पदोन्नति हेतु विनियमों में विहित सेवा अवधि अथवा अनुभव में छूट नियमित पदोन्नति हेतु वर्णित प्रावधान एवं प्रक्रिया के अनुसार 1/3 सीमा तक ही स्वीकृत की जा सकेगी जो प्रशासनिक तात्कालिक अति आवश्यकता एवं प्रशासनिक व्यवस्थाओं को तत्समय सुचारु रूप से सम्पादित किये जाने हेतु सार्वजनिक हित में होगी।
- 15.4 पदोन्नति में अनुभव में शिथिलता/छूट सार्वजनिक हित में सम्यक् रूप से विचार कर ही दी जा सकेगी। इस प्रकार की शिथिलन/छूट बड़े पैमाने पर नहीं होगी।
- 15.5 अनुभव में शिथिलीकरण की मन्जूरी में सम्बन्धित मामला माननीय उच्च न्यायालय के समक्ष खण्डपीठ विशेष अपील संख्या 717/97 महेशचन्द्र पाण्डेय बनाम राजस्थान राज्य के मामले में परीक्षण के लिए आया जिसे राजस्थान उच्च न्यायालय द्वारा 24 सितम्बर, 1997 के निर्णय द्वारा विनिश्चित किया गया। माननीय उच्च न्यायालय ने निम्नलिखित अभिनिर्णित किया:-
 - (i) किसी भी विशेष उपबन्ध को शिथिल करने की शक्ति का प्रयोग, चाहे वह आयु के सम्बन्ध में हो या अनुभव/अर्हता के सम्बन्ध में, प्रस्तुत मामले में लोक हित को ध्यान में रखते हुए किया जाए तथा शिथिलीकरण बड़े पैमाने पर नहीं किया जा सकता।
 - (ii) अनुभव में शिथिलीकरण से सम्बन्धित औपचारिक आदेश सक्षम अधिकारी द्वारा पारित किया जाए जिसके अभाव में यह नहीं समझा जावेगा कि शिथिलीकरण मन्जूर किया गया है।

- 15.6 वर्तमान में अनुभव सम्बन्धी छूट एवं सामान्य शिथिलीकरण के विभिन्न सेवा विनियमों में प्रावधान निम्न प्रकार से हैं:-

विनियमों के शिथिलीकरण की शक्ति – अपवाद सापेक्ष मामलों में जहां निगम के निदेशक मण्डल को यह समाधान हो जाये कि भर्ती के लिए आयु के बारे में या अनुभव की आवश्यकता के सम्बन्ध में किसी विशिष्ट मामले में नियमों के प्रवर्तन से अनावश्यक कठिनाई होती है या जहां निदेशक मण्डल की यह राय हो कि किसी व्यक्ति की आयु या अनुभव के सम्बन्ध में इन नियमों के किन्हीं उपबन्धों को शिथिल करना आवश्यक या समाचीन है वहां वह आदेश प्रसारित कर इन नियमों के सुसंगत उपबन्धों से ऐसी सीमा तक और ऐसी शर्तों के अधीन रहते हुए, जो किसी मामले को न्यायोचित एवं साम्यपूर्ण रीति से निपटाने के लिए आवश्यक माने जायें, अभिमुक्ति या शिथिल कर सकेगी। परन्तु ऐसा शिथिलीकरण इन नियमों में पूर्व में अन्तर्विष्ट उपबन्धों से कम अनुकूल नहीं होगा।

परन्तु इस विनियम के अधीन विहित सेवा की कालावधि या अनुभव में शिथिलीकरण विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिश पर नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा, किसी पद पर पदोन्नति के लिए विहित सेवा या अनुभव की केवल एक तिहाई कालावधि की सीमा तक मन्जूर किया जायेगा।”

तथापी अधीक्षण अभियन्ता के पद से मुख्य अभियन्ता के पद पर पदोन्नति हेतु अनुभव की सीमा में छूट तात्कालिक अति आवश्यकता की स्थिति में निदेशक मण्डल की सहमति से ही दी जायेगी।

16 पदोन्नति में दण्डादेश का प्रभाव

- 16.1 कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियम, 1962 एवं कर्मचारी पेंशन विनियम के अंतर्गत अनुशासनिक कार्यवाही/फौजदारी प्रकरण में निगम के किसी कर्मचारी के दोषी पाये जाने पर लघु अथवा वृहद् दण्ड अधिरोपित किये जाते हैं, पेंशन रोकने का दण्ड अथवा हानि की वसूली की जाती है जिसका प्रभाव सम्बन्धित कर्मचारी की पदोन्नति पर भी पड़ता है।
- 16.2 दण्डादेश के प्रभाव हेतु रिक्ति वर्ष के पूर्व के 7 वर्षों का सेवा अभिलेख देखा जावेगा और इन सात वर्षों में सबसे पुराने दण्डादेश का प्रभाव सबसे पहले तथा उसके बाद के दण्डादेश का प्रभाव बाद में लागू होगा।
- 16.3 पदोन्नति के प्रकरणों में निगम कर्मचारियों को दिए गए दण्ड का प्रभाव निम्नानुसार होगा:-

दण्ड का प्रकार	पदोन्नति पर प्रभाव	टिप्पणी
परिनिन्दा का दण्ड	एक परिनिन्दा के दण्ड हेतु एक बार पदोन्नति से वंचित करना	प्रत्येक प्रकरण में अलग-अलग प्रभाव अर्थात् एक से अधिक प्रकरणों में दण्ड दिया जाता है तो कार्मिक को पदोन्नति से उतनी ही बार वंचित किया जायेगा
असंचयी प्रभाव से वार्षिक वेतनवृद्धि रोकना	असंचयी प्रभाव से वेतनवृद्धि रोकने के एक दण्डादेश हेतु एक बार पदोन्नति रोकना	प्रत्येक प्रकरण/आदेश का अलग-अलग प्रभाव होगा।
संचयी प्रभाव से वार्षिक वेतनवृद्धि रोकना	एक दण्डादेश से जितनी वार्षिक वेतनवृद्धियां रोकने का दण्ड है, उतनी ही बार पदोन्नति से वंचित करना	
पदोन्नति रोकने का दण्ड	जितने वर्षों हेतु पदोन्नति रोकी गई है उतने वर्षों तक पदोन्नति से वंचित करना	यदि पदोन्नति रोकने के दण्डादेश में समय का उल्लेख नहीं हो तो सात वर्षों तक पदोन्नति रोकना
लापरवाही, किसी विधि, नियम, आदेश को भंग करने से निगम को हुई आर्थिक हानि की वसूली	हानि वसूली के प्रत्येक प्रकरण हेतु एक बार पदोन्नति से वंचित करना	
निम्नतर सेवा/ग्रेड/पद पर/निम्नतर काल वेतनमान (Time Scale) में/काल वेतनमान (Time Scale) में नीचे के प्रक्रम पर अवनत कर देना।	दण्डादेश की दिनांक से अगले 7 वर्षों तक पदोन्नति से वंचित करना।	
पेंशन रोकने का दण्डादेश	जितने वर्ष की पेंशन/पेंशन का भाग रोका गया है, उतने वर्ष पदोन्नति रोकी जायेगी, यदि 100 प्रतिशत पेंशन सदैव के लिये रोकी गई है तो पदोन्नति देय नहीं होगी।	प्रत्येक प्रकरण/आदेश के लिये अलग-अलग प्रभाव होगा।

17 पुनर्विलोकन/पुनरीक्षण सूची (Review and Revision List)

- 17.1 विभागीय पदोन्नति समिति पदोन्नति हेतु चयन की सिफारिश विनियमों में उपलब्ध प्रावधानों के अनुसरण में करेगी और आरक्षित सूची भी जो पुनर्विलोकन/पुनरीक्षण सूची के तौर पर होगी, तैयार कर सकेगी। इस सन्दर्भ में विभिन्न सेवा विनियमों में निम्न प्रकार से प्रावधान हैं:-

समिति इन विनियमों में अधिकथित पदोन्नति की कसौटी के अनुसार, वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर या, यथास्थिति, योग्यता के आधार पर एक सूची भी तैयार कर सकेगी जिसमें अस्थाई या स्थाई रिक्तियों को, जो बाद में हों, को भरने के लिए उप-विनियम (8) के अधीन तैयार की गई सूची में चयनित व्यक्तियों की संख्या से अनधिक व्यक्तियों के नाम होंगे। वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर या योग्यता के आधार पर इस प्रकार तैयार की गई सूची उन पदों के ऐसे प्रवर्ग, जिसमें से चयन किया जायेगा, की वरिष्ठता के क्रम में रखी जावेगी। ऐसी सूची को ऐसी समिति द्वारा पुनर्विलोकित और पुनरीक्षित किया जावेगा जिसकी बैठक पश्चात् वर्ष में हो और यह कि ऐसी सूची ऐसे वर्ष के अन्तिम दिन तक प्रवृत्त रहेगी जिसके लिए समिति की बैठक की जाती है।

- 17.2 इस प्रकार विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष में अन्य अपेक्षित आगामी रिक्तियां प्राप्त होना सम्भावित हो तो, उनके लिये पुनर्विलोकित/पुनरीक्षण आरक्षित सूची तैयार कर सकेगी। इस प्रकार के पदों का पूर्वानुमान लगाकर उदाहरण के तौर पर सम्भावित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के कारण रिक्त हुआ पद, अनायास प्रतिनियुक्ति पर प्रस्थान के कारण पद की उपलब्धता अथवा अन्य कारणों से रिक्तियां प्राप्त होने की सम्भावना रहती है। अतः इस प्रकार की सूची विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा औचित्य दर्शाते हुये बनाई जा सकती है, परन्तु यह अनिवार्य नहीं है।
- 17.3 उक्त प्रावधानों के अनुसार यह सूची मूल सूची में चयनित किये गये व्यक्तियों की संख्या से अधिक नहीं होगी, लेकिन जो रिक्तियां प्राप्त होना सम्भावित है, उससे कम की सूची भी नहीं बनाई जावे।
- 17.4 पुनर्विलोकित/पुनरीक्षण आरक्षित सूची केवल चालू विभागीय पदोन्नति समिति वर्ष के लिये ही बनाई जा सकेगी और वर्ष के अन्तिम दिन तक ही यह प्रवृत्त रहेगी।

18 विभागीय पदोन्नति समिति का कार्यवृत्त एवं आदेश प्रसारण

समिति के कार्यवृत्त का मानक प्रारूप उपाबन्ध-2 पर संलग्न है।

- 18.1 कार्यवृत्तों में बिना विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों के परिवर्तन प्रतिबन्धित विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों/ कार्यवृत्तों में कोई भी परिवर्तन बिना विभागीय पदोन्नति समिति के पुनर्विलोकन के नहीं हो सकेगा। यदि किसी विभागीय पदोन्नति समिति के सिफारिशों/ कार्यवृत्तों में परिवर्तन/संशोधन/पुनर्विलोकन आवश्यक हो तो निर्धारित प्रक्रिया अपनाई

जाकर विभागीय पदोन्नति समिति के पुनर्विलोकन की कार्यवाही सम्पादित की जाए।

18.2 आदेश प्रसारण

18.2.1 विभागीय पदोन्नति समिति का कार्यवाही विवरण सक्षम स्तर से अनुमोदन प्राप्त करने के उपरान्त वांछित पदोन्नति आदेश मय पदस्थापन आदेश (यदि कोई हों तो) के प्रसारित किये जाएं।

18.2.2 पदोन्नति आदेश में चयन का वर्ष, रिक्ति का दिनांक, काडर का नाम, वेतन श्रृंखला के साथ-साथ चयन की प्रकृति (अर्थात् वरिष्ठता-सह योग्यता अथवा योग्यता, जैसी भी स्थिति हो) अंकित की जाए।

18.2.3 यदि इन पदोन्नतियों के सन्दर्भ में कोई न्यायालय का प्रकरण लम्बित हो अथवा न्यायालय के कोई निर्देश हों तो उनका अंकन भी आदेशों में किया जाए कि पदोन्नति आदेश न्यायालय के आदेश/निर्णय के अध्याधीन हैं।

भाग-2

Part- II

:विभागीय पदोन्नति समिति बैठक का पुनर्विलोकन:
(Review DPC)

1. विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिशों के पुनर्विलोकन के सुसंगत प्रावधान निम्न प्रकार से हैं:-

“ निगम या नियुक्ति प्राधिकारी, अभिलेख से प्रकट किसी गलती या भूल के कारण या समिति के विनिश्चय को सारवान् रूप से प्रभावित करने वाली किसी तथ्यात्मक भूल के कारण या अन्य किसी भी पर्याप्त कारण से उदाहरणार्थ वरिष्ठता में परिवर्तन, रिक्तियों का गलत अवधारण, किसी भी न्यायालय या अधिकरण का निर्णय/निर्देश या जहां किसी व्यक्ति के गोपनीय प्रतिवेदन में की गई प्रतिकूल प्रविष्टियों को निकाल दिया गया है या उनमें परिवर्तन कर दिया गया है या उसे दिया गया दण्ड अपास्त या कम कर दिया गया है, पूर्व में हुई समिति की कार्यवाहियों के पुनर्विलोकन के लिए आदेश दे सकेगा।

2. इस प्रकार सम्बन्धित प्राधिकारी को निम्न स्थितियों के आधार पर समाधान हो जावे तो सम्पादित विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक का पुनर्विलोकन किये जाने हेतु आदेश प्रसारित करने हेतु प्रशासनिक निर्णय ले सकते हैं:-

- अभिलेख से प्रकट किसी गलती के कारण
- अभिलेख से प्रकट भूल के कारण
- समिति के विनिश्चय को सारवान् रूप से प्रभावित करने वाली किसी तथ्यात्मक भूल के कारण
- अन्य किसी भी पर्याप्त कारण से, यथा-
 - (i) वरिष्ठता में परिवर्तन
 - (ii) रिक्तियों का गलत अवधारण
 - (iii) किसी न्यायालय/अधिकरण का निर्णय/आदेश
 - (iv) कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन की प्रतिकूल प्रविष्टि समाप्त हो गई हो
 - (v) दण्डादेश अपास्त/परिवर्तित/कम कर दिया गया हो
 - (vi) अभ्यर्थी के नाम में रही त्रुटि के कारण

3. कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रतिकूल प्रविष्टियों के कारण निगम के किसी कर्मचारी को पदोन्नति से वंचित रखा गया हो, परन्तु बाद में उन प्रतिकूल प्रविष्टियों को हटा दिया जाए तो उस वर्ष के चयन की पुनरीक्षा की जाए जिसमें उसके निकटतम कनिष्ठ निगम कर्मचारी को पदोन्नति दे दी गई थी और इस निगम कर्मचारी को उसी वर्ष से पदोन्नति दी जाए तथा उसी दिनांक से वेतन निर्धारण भी किया जाए, परन्तु उसकी पदोन्नति से वंचित रही कालावधि का पूर्ण वेतन भुगतान किया जाए अथवा नहीं, इसका सकारण निर्णय नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा लिया जाए जिसमें यह देखा जाए कि प्रतिकूल प्रविष्टियों के विलोपन सहित पुनर्विलोकन का जो भी कारण है, वह तथ्यात्मक है या शंका के लाभ के तौर पर।

4. अनिवार्य सेवा निवृत्त निगम कर्मचारी जो सेवा में आ गये हों –

निगम के कुछ कर्मचारी विनियमों में विहित प्रक्रिया के अनुसार अनिवार्य रूप से सेवा निवृत्त किये जानेके बाद पश्चात्पूर्वी कार्यवाही के परिणाम स्वरूप निगम सेवा में पुनः ले लिये जाते हैं। सम्भव है कि उस अवधि में जबकि वे निगम सेवा से बाहर रहे हैं उनकी पदोन्नति के संदर्भ में निगम सेवा से बाहर होने के कारण विचार नहीं हो सका हो। इस प्रकार के निगम कर्मचारियों के प्रकरणों का पुनर्विलोकन किया जाए और यदि उनका पूर्व सेवा अभिलेख पदोन्नति योग्य पाया जाए तो उन्हें पदोन्नति दी जाए। लेकिन इस प्रकार का पुनर्विलोकन उनके सम्बन्ध में निगम के निर्णय के अनुसार सम्पन्न होगा, अर्थात् यदि सेवा में बहाली पूर्ण सेवा परिलाभ देते हुए हुई है तो पदोन्नति भी हो सकेगी, अन्यथा नहीं।

भाग-3
Part- III

:आवश्यक अस्थाई पदोन्नति:

1. आवश्यक अस्थाई पदोन्नति के सम्बन्ध में नियमों में प्रावधान –
 - 1.1 निगम की समस्त सेवाओं में आवश्यक अस्थाई पदोन्नति के सम्बन्ध में निम्न प्रकार से प्रावधान हैं:—

“आवश्यक अस्थाई नियुक्ति:—सेवा में कोई रिक्ति जिसे इन विनियमों के अधीन सीधी भर्ती या पदोन्नति द्वारा तुरन्त नहीं भरा जा सकता है, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा किसी ऐसे अधिकारी की, जो उस पद पर पदोन्नति द्वारा नियुक्ति का पात्र हो, या किसी ऐसे व्यक्ति की, जो सेवा में सीधी भर्ती का पात्र हो, अस्थायी रूप से नियुक्ति करके भरी जा सकेगी।
परन्तु यह कि ऐसी कोई नियुक्ति एक वर्ष से अधिक कालावधि तक चालू नहीं रखी जायेगी।
परन्तु यह और कि नियुक्ति प्राधिकारी निदेशक मण्डल की विशिष्ट अनुमति के बिना सेवा के किसी पद पर जिसके लिए भर्ती की उपर्युक्त दोनों रीतियां विहित हो, सीधी भर्ती के कोटा की कोई अस्थायी रिक्ति पूर्णकालिक नियुक्ति द्वारा उस सूरत के सिवाय, जबकि ऐसी अस्थायी रिक्ति अल्पकालिक विज्ञापन के पश्चात तथा सीधी भर्ती के लिए पात्र व्यक्तियों में से भरी जावे, तीन मास से अधिक की कालावधि के लिए नहीं भरेगा। ”
2. पद जिन पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नति की जा सकती है
 - 2.1 सीधी भर्ती द्वारा भरे जाने वाले पदों पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नति नहीं की जाएगी।
 - 2.2 आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियां 45 दिन से अधिक समय से रिक्त पदों के विरुद्ध ही की जाएगी।
 - 2.3 निगम सेवाओं में अलग-अलग अथवा संवर्ग/संवर्गों के बाहर के पदों पर कोई आवश्यक अस्थाई पदोन्नति तब तक नहीं की जाएगी जब तक कि अर्हताएं तथा भर्ती/नियुक्ति की रीति विहित नहीं कर दी गई हो। ऐसी रिक्ति जो किसी अधिकारी के प्रशिक्षण/प्रतिनियुक्ति पर चले जाने के

कारण हुई है और जिसकी अवधि एक वर्ष से कम की है, उस पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नति नहीं की जाएगी।

- 2.4 योग्यता (Merit) के आधार पर भरे जाने वाले पदों पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नति, जहां तक सम्भव हो, नहीं की जावे और नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित कर नियमित पदोन्नति की जाए। प्रशासनिक अति आवश्यकताओं की परिस्थितियों में यदि आवश्यक अस्थाई पदोन्नति किया जाना आवश्यक हो तो इस तथ्य का विशेष रूप से ध्यान रखा जावे कि आवश्यक अस्थाई रूप से पदोन्नत निगम कर्मचारीगण विनियमों में विहित योग्यता (Merit) कोटे की पदोन्नतियों से सम्बन्धित अर्हता एवं सेवा अभिलेख धारित करने वाले ही हों ताकि नियमित पदोन्नति में उनकी पदावनति की स्थिति उत्पन्न नहीं हो।
- 2.5 सेवा विनियमों में आरक्षित वर्ग की रिक्तियों के विरुद्ध यदि आरक्षित वर्ग के अभ्यर्थी उपलब्ध नहीं हों तो इन रिक्तियों को इस वर्ग के अभ्यर्थी उपलब्ध होने तक रिक्त रखे जाने के प्रावधान हैं लेकिन आरक्षित वर्ग की इन रिक्तियों पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियां नियमों में वर्णित शर्तों के अधीन की जा सकेंगी, परन्तु जहां पदोन्नति शत-प्रतिशत योग्यता से ही होने का नियम है, उन रिक्तियों को अग्रणीत नहीं किया जाएगा, अपितु अनारक्षित प्रवर्ग से उन्हें भर लिया जाएगा।
- 2.6 आवश्यक अस्थाई पदोन्नति केवल चालू वर्ष में ही की जा सकेगी, पूर्ववर्ती वर्षों के लिये आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियां नहीं होंगी।

3. पदोन्नति की प्रक्रिया

- 3.1 आवश्यक अस्थाई आधार पर की जाने वाली पदोन्नतियों में भी वही प्रक्रिया अपनाई जावे जो कि विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा नियमित पदोन्नति के चयन हेतु अपनाई जाती है ताकि ऐसे पदोन्नत कार्मिकों का नियमित विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा इसी क्रम में चयन सम्भव हो सके।
- 3.2 निगम कर्मचारी की पदोन्नति हेतु पात्रता, आरक्षण आदि सम्बन्धी विनियम/प्रावधान वही होंगे जो नियमित पदोन्नति हेतु निर्धारित हैं।

4. पदोन्नति के फलस्वरूप रिक्त हुये पद पर भर्ती/पदोन्नति

आवश्यक अस्थाई पदोन्नति के फलस्वरूप ऐसे पद जो नियमानुसार सीधी भर्ती द्वारा भरे जाने हों, रिक्त होंगे, वे सीधी भर्ती द्वारा या अन्यथा रूप से तब तक नहीं भरे जाएंगे जब तक कि वरिष्ठ पद नियमित पदोन्नति द्वारा नहीं भर लिये जावें।

5. पदोन्नति की अवधि—प्रबन्ध निदेशक/निदेशक मण्डल की सहमति/अनुमति
- 5.1 आवश्यक अस्थाई पदोन्नति प्रथमतः छः माह के लिये होगी, इसके उपरान्त सम्बन्धित को नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित कर इन पदों के सन्दर्भ में नियमित पदोन्नति की जाए।
- 5.2 इस 6 माह की अवधि के उपरान्त अपवादस्वरूप परिस्थिति में ही 6-6 माह की वृद्धि की जा सकेगी।
- 5.3 प्रथम 6 माह की अभिवृद्धि की सहमति प्रबन्ध निदेशक से प्राप्त किया जाना अनिवार्य होगा लेकिन 1 वर्ष से अधिक की अभिवृद्धि हेतु निदेशक मण्डल की अनुमति प्राप्त किया जाना अनिवार्य होगा।
- 5.4 ये अभिवृद्धियां सामान्यतः मूल पदोन्नति आदेश से 2 वर्ष से अधिक के लिए नहीं होंगी। केवल असाधारण एवं अपवादस्वरूप परिस्थितियों में ही इसमें और आगामी अभिवृद्धि निदेशक मण्डल की पूर्व सहमति से हो सकेगी। यह सुनिश्चित किया जावे कि अभिवृद्धि के वांछित प्रस्ताव यथासमय पूर्व प्रेषित कर वांछित अनुमति/सहमति पर्याप्त समय से पूर्व प्राप्त कर ली जाए ताकि अवधि समाप्त होने के पूर्व ही अभिवृद्धि आदेश प्रसारित हो जावें।
- 5.5 यदि निदेशक मण्डल / प्रबन्ध निदेशक द्वारा किसी कारणवश इन अस्थायी नियुक्तियों की अवधि वृद्धि का प्रस्ताव स्वीकार नहीं किया जाता है तो सम्बन्धित प्राधिकारी द्वारा आवश्यक अस्थायी आधार पर की गई पदोन्नति के मामले में पदावनति आदेश आवश्यक अस्थाई पदोन्नति अवधि समाप्त होते ही जारी कर दिये जावें अन्यथा सम्बन्धित प्राधिकारी का उत्तरदायित्व निर्धारित किया जायेगा।
6. आवश्यक अस्थाई पदोन्नति हेतु पात्रता
- आवश्यक अस्थाई पदोन्नति हेतु निगम कर्मचारी की निम्न पात्रताएं होंगी:—
- 6.1 आवश्यक अस्थाई पदोन्नति हेतु पात्रता की वे ही शर्तें होंगी जो नियमित पदोन्नति के लिए सम्बन्धित विनियमों में विहित की गई हैं।
- 6.2 निगम के कर्मचारी को अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप निगम कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1962 में वर्णित किसी भी दण्ड से दण्डित किया गया हो तो पदोन्नति की स्थिति में दण्डादेश का प्रभाव उसी प्रकार से होगा जैसा कि नियमित पदोन्नतियों में होता है।
- 6.3 इस प्रकार की पदोन्नति हेतु विगत 7 वर्षों का सेवा अभिलेख विचारणीय होगा।

- 6.4 यदि पदोन्नतियां दिनांक 30 सितम्बर के उपरान्त की जा रही हैं तो नवीनतम; अर्थात् ठीक पूर्व वर्ष तक के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन आवश्यक रूप से विचार योग्य होंगे।
- 6.5 निगम कर्मचारी के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रत्येक वर्ष की प्रतिकूल प्रविष्टि (चाहे वह सत्यनिष्ठा सम्बन्धी हो अथवा अन्यथा) के कारण निगम कर्मचारी की पदोन्नति एक वर्ष के लिए रोकी जावेगी।
- 6.6 वह निगम कर्मचारी जो वरिष्ठता-सह-योग्यता से भरे जाने वाले पदों के लिये गत विभागीय पदोन्नति समिति में पदोन्नति के लिए योग्य नहीं (Not found suitable) पाया गया है उसके नाम पर तब तक कोई विचार नहीं किया जायेगा जब तक की उसकी पदोन्नति के समय जो तथ्य विभागीय पदोन्नति समिति के समक्ष रखे गये थे यथा प्रतिकूल कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन, अधिनिर्णित दण्ड का क्रमशः विलोपित होना व अपील अथवा रिवीजन में समाप्त होने जैसी स्थिति/परिस्थितियों के फलस्वरूप उसके हित में परिनिर्णित नहीं हो गया हो।
- 6.7 निगम कर्मचारी के चयन की सिफारिश, पूर्व में आयोजित विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा बन्द लिफाफे (sealed cover) में नहीं रखी गयी हो।
- 6.8 योग्यता (Merit) के आधार पर भरे जाने वाले पदों पर आवश्यक अस्थाई पदोन्नति जहां तक सम्भव हो, नहीं की जावे और नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक आयोजित कर पदोन्नति की जाए। प्रशासनिक अत्यावश्यकताओं को ध्यान में रखते हुये यदि आवश्यक अस्थाई पदोन्नति किया जाना आवश्यक समझा जावे तो इस तथ्य का विशेष रूप से ध्यान रखा जावे कि आवश्यक अस्थाई रूप से पदोन्नत निगम कर्मचारीगण विनियमों में विहित योग्यता (Merit) कोटे की पदोन्नतियों से सम्बन्धित अर्हता एवं सेवा अभिलेख धारित करने वाले ही हों ताकि नियमित पदोन्नति में उनकी पदावनति की स्थिति उत्पन्न नहीं हो।
- 6.9 जिन सेवा विनियमों में विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने अथवा पदोन्नति से पूर्व विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने के प्रावधान हों तो उन प्रकरणों में इस आशय की परीक्षा उत्तीर्ण किये जाने के उपरान्त ही आवश्यक अस्थाई पदोन्नति देय होंगी लेकिन यदि विभाग/संबन्धित प्राधिकारी यथासमय उक्त प्रकार की परीक्षाएं नहीं आयोजित करवा पाते हैं तो पदोन्नति हेतु अन्यथा विनियमों में विहित पात्रता धारित करने वाले पात्र निगम कर्मचारियों को आवश्यक अस्थाई पदोन्नति दी जा सकेगी और इस स्थिति में दी गई पदोन्नति में कर्मचारी सेवा विनियम के विनियम 27 के वेतन स्थिरीकरण का लाभ देय होगा। इस प्रकार के पदोन्नत निगम कर्मचारियों को नियमित पदोन्नति तब ही मिलेगी जब वे निर्धारित विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण कर लेंगे और स्थाईकृत

हो जायेंगे लेकिन जो निगम कर्मचारी इस आशय की आयोजित परीक्षा में अनुत्तीर्ण हुये हों अथवा आयोजित की गई परीक्षा में सम्मिलित ही नहीं हुये हों, उन्हें आवश्यक अस्थाई पदोन्नति का लाभ देय नहीं होगा।

- 6.10 आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियों में न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता जिसमें यदि प्रशिक्षण आदि भी सम्मिलित है, में किसी प्रकार का शिथिलन/छूट देय नहीं होगी।
- 6.11 इस प्रकार की पदोन्नति हेतु विनियमों में विहित सेवा अवधि अथवा अनुभव में छूट नियमित पदोन्नति हेतु वर्णित प्रावधान एवं प्रक्रिया के अनुसार ^{1६३} सीमा तक ही स्वीकृत की जा सकेगी।
- 6.12 जो निगम कर्मचारी आवश्यक अस्थाई अथवा नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की सिफारिश के आधार पर पदोन्नत किया गया था, यदि वह लिखित अनुरोध इस आशय से करता है कि वह पदोन्नति को स्वीकार नहीं (forego) करता है और सम्बन्धित प्राधिकारी इसे स्वीकार कर लेता है तो इस प्रकार का निगम कर्मचारी आगामी दो भर्ती वर्षों के लिये आवश्यक अस्थाई अथवा नियमित पदोन्नति हेतु पात्र नहीं होगा और उसका नाम पदोन्नति हेतु तैयार की जाने वाली पात्रता सूची में आगामी दो वर्षों तक सम्मिलित नहीं किया जावेगा।

7. बन्द लिफाफा (sealed cover) प्रक्रिया

आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियों में नियमित विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक में प्रयुक्त की जाने वाली बन्द लिफाफा प्रक्रिया (नियमित पदोन्नतियों में विहित प्रक्रिया के अनुसार) भी निम्न मामलों में अपनाई जावेगी जबकि निगम कर्मचारी :-

1. निलम्बित हो,
 2. अनुशासनिक विनियमों के अन्तर्गत आरोप पत्र प्रसारित होकर अनुशासनिक कार्यवाही लम्बित हो गई हो,
 3. फौजदारी प्रकरण में सक्षम न्यायालय में चालान प्रस्तुत कर दिया गया हो और न्यायालय ने प्रसंज्ञान ले लिया हो।
8. आवश्यक अस्थाई पदोन्नति की अन्तर्निहित शर्तें आवश्यक अस्थाई आधार पर पदोन्नति निम्नलिखित निर्दिष्ट शर्तों के अध्यक्षीन की जायेगी जिसका उल्लेख पदोन्नति आदेश में अवश्य किया जाए:-
- 8.1 यह पदोन्नति पूर्णतया अस्थाई/अविलम्बनीय आधार पर अग्रिम आदेश होने तक, बिना किसी नियमित पदोन्नति का कोई अधिकार प्रदत्त किये, दी जाती है।

- 8.2 जिस पद से पदोन्नति दी गई है उस पद पर कभी भी पदावनति की जा सकेगी।
- 8.3 इस आवश्यक अस्थाई पदोन्नति से किसी भी प्रकार की वरिष्ठता का लाभ देय नहीं होगा।
- 8.4 इस प्रकार की पदोन्नति से किसी भी उच्च पद पर नियमित पदोन्नति में पात्रता एवं वरिष्ठता सम्बन्धी लाभ भी देय नहीं होगा और वरिष्ठता में कोई परिवर्तन नहीं होगा।
- 8.5 आवश्यक अस्थाई पदोन्नति नियमित पदोन्नति की मांग का आधार नहीं होगी और न ही नियमित पदोन्नति हेतु कोई अधिकार प्रदत्त होगा।
- 8.6 आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियां केवल नियमित पदोन्नतियों से पदोन्नत निगम कर्मचारी उपलब्ध होने तक ही मान्य होगी, इसके उपरान्त इनका अस्तित्व स्वतः ही समाप्त हो जायेगा।
- 8.7 यदि कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक, आपराधिक अथवा भ्रष्टाचार इत्यादि के प्रकरण में दण्ड अधिनिर्णित हो जाए अथवा न्यायालय द्वारा कर्मचारी के पक्ष में निर्णय पात्रता, दक्षता एवं योग्यता के आधार पर न होकर तकनीकी आधार पर शासन की दृष्टि में माना गया हो और उस निर्णय के विरुद्ध उच्च न्यायालय में अपील करने अथवा विभागीय जांच यथास्थिति, करने का निर्णय सक्षम नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा ले लिया गया तो अस्थायी नियुक्ति, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा पदावनति के आदेश प्रसारित करने की तिथि से समाप्त समझी जायेगी/हो जायेगी।

9. आरक्षण

अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों को नियमित पदोन्नतियों में जो आरक्षण का लाभ विहित प्रक्रिया के अनुसार प्रदत्त है, वही लाभ आवश्यक अस्थाई पदोन्नतियों में प्रदत्त होगा।

10. वेतन स्थिरीकरण

आवश्यक अस्थाई पदोन्नति के आधार पर पदोन्नत होकर कार्यरत निगम कर्मचारी का वेतन स्थिरीकरण कर्मचारी सेवा विनियम के विनियम 27 के अंतर्गत होगा लेकिन यदि पदोन्नत निगम कर्मचारी को अनुभव में छूट प्रदान की गई हो तो उसका पदोन्नत पद की वेतन श्रृंखला में न्यूनतम पर अथवा स्वयं के मूल वेतन पर, जो भी लाभप्रद हो, पर ही स्थिरीकरण होगा जब तक कि उसे पदोन्नत पद के लिये विनियमों में विहित अनुभव अवधि का अनुभव पूरा प्राप्त नहीं हो जाए।

11. वेतन वृद्धियां

आवश्यक अस्थाई रूप से पदोन्नत निगम कर्मचारी को अनुभव में छूट प्रदान कर पदोन्नत किया गया हो तो जब तक उसे पदोन्नत पद पर विहित अनुभव पूरा प्राप्त नहीं हो जाए तब तक उसे वार्षिक वेतन वृद्धियां भी पदोन्नत पद की देय नहीं होंगी।

12. वेतन आहरण

आवश्यक अस्थाई पदोन्नति के आधार पर जो निगम कर्मचारी पदोन्नत होकर कार्यरत हैं, उनकी पदोन्नति की सेवा में अभिवृद्धि 6 माह की बढ़ाई जायेगी जो अपवाद स्वरूप परिस्थितियों को छोड़कर अधिकतम 2 वर्ष होगी। इस प्रकार के पदोन्नत होकर कार्यरत निगम कर्मचारियों के वेतन आहरण करने वाले आहरण वितरण अधिकारी एवं कोषाधिकारी वेतन बिलों के साथ अभिवृद्धि का प्रमाण पत्र आवश्यक रूप से संलग्न कर प्रमाणिकरण करेंगे कि पदोन्नति अवधि में अभिवृद्धि की गई है। यदि पदोन्नति अवधि में अभिवृद्धि नहीं हुई है तो पदोन्नत पद का वेतन देय नहीं होगा।

13. कार्य व्यवस्था पर प्रतिबन्ध (stop gap working arrangement)

नियुक्ति प्राधिकारी/विभागाध्यक्ष कार्य व्यवस्था के आधार पर उच्च पद पर निगम कर्मचारी को उसके नीचे के पद के वेतनमान में अन्य उच्च पद पर पदस्थापित कर देते हैं। इस प्रकार की कार्यवाही व्यवस्था में ये समस्याएं भी दृष्टिगत हुई हैं कि निगम कर्मचारीगण बाद में उच्चतर पद का वेतनमान, वेतन श्रृंखला एवं आर्थिक लाभ प्राप्त करने हेतु पत्राचार/वादकरण, इत्यादि भी उत्पन्न करते हैं। कार्य व्यवस्था पर समय-समय पर न्यायालय द्वारा अप्रसन्नता भी व्यक्त की गई है और इसे सार्वजनिक नियोजन हेतु अनुचित माना गया है। अतः किसी भी प्रकार की कार्यकारी व्यवस्था/निगम के कर्मचारी के स्वयं के वर्तमान पद के वेतनमान में कार्यरत रहते हुये उच्चतर पद पर पदस्थापित होकर कार्य सम्पादन की व्यवस्था पर पूर्णतः प्रतिबन्ध होगा।

सभी सम्बन्धितों को व्यादिष्ट किया जाता है कि उक्त दिशा-निर्देशों का कठोरतापूर्वक सही परिपेक्ष्य में अनुपालन किया जाए।

आज्ञा से

()

उपाबन्ध-1

सामान्य				
1	पद और पद का वेतनमान, जिसमें पदोन्नति की जानी है:			
2	सेवा विनियम जो लागू होते हैं:			
3	विभागीय पदोन्नति समिति का गठन:-			
	1.	अध्यक्ष		
	2.	सदस्य		
	3.	सदस्य		
	4.	सदस्य सचिव		
4	विभागीय पदोन्नति समिति की पिछली बैठक की तारीख:			
5	(1)	वर्षवार दर्शाई जाने वाली पूर्व वर्ष की वास्तविक रिक्तियां, यदि कोई हों:		
		अनारक्षित	अनुसूचित जाति	अनुसूचित जनजाति
	
	(2)	वर्ष की चालू रिक्तियां (परिशिष्ट-क		
	(क)	कुल स्वीकृत पद	सामान्य	अजा
				अजजा
		(i) स्थाई/अस्थाई		
		(ii) प्रतिनियुक्ति के पद जिन्हें स्वीकृत पदों में सम्मिलित नहीं किया गया		
	(ख)	पहले से ही चयनित व्यक्ति: क्षपरिशिष्ट (क) (पपपद्ध(ख)द्व ;पद्ध सीधी भर्ती ;पपद्ध विभागीय पदोन्नति समिति		
	(ग)	पदों की संख्या, जो नियमित रूप से चयनित व्यक्तियों द्वारा न भरे गये हों (क-ख)		
	(घ)	निम्नलिखित के कारण पारिणामिक रिक्तियां (परिशिष्ट-ख) (i) उच्चतर पद पर पदोन्नति (ii) सेवानिवृत्ति (iii) एक वर्ष से अधिक की कालावधि के प्रतिनियुक्ति पद (प्रतिनियुक्ति के केवल वे ही पद लिये जायेंगे जिन पर व्यक्ति, बैठक के दिन से पूर्व प्रस्थान कर गये हों) (iv) लम्बी छुट्टी पर जाने के कारण हुई रिक्तियां जिनकी कालावधि एक वर्ष से अधिक हो (सूची संलग्न की जानी है) (v) कोई अन्य कारण।		

	(ड)	वर्ष के दौरान प्रत्याशित रिक्तियां (परिशिष्ट-ग) (i) वर्ष के दौरान स्वीकृत नये पद (ii) बजट में सम्मिलित पद (iii) वित्त विभाग द्वारा यथा अनुमोदित पद				
	(च)	चयन वर्ष की कुल रिक्तियां (ग+घ+ड)				
6	ऊपर (च) पर की भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या					
			सामान्य	अजा	अजजा	
		वरिष्ठता-सह-योग्यता	संख्या			
		योग्यता-सह-वरिष्ठता	संख्या			
7	इस विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा अनुसरण किया जाने वाला पदोन्नति-चकीय क्रम: वरिष्ठता/योग्यता (जो लागू न हो उसे काट दें)					
8	रोस्टर के अनुसार आरक्षण: (पद आधारित आरक्षण के बिन्दुओं के अनुरूप)					
	(क) अनुसूचित जाति	(.....)	सन्दर्भ: आईटम संख्या 5 (2)			
	(ख) अनुसूचित जनजाति	(.....)				
9	पद जिससे/जिनसे पदोन्नति की जानी है:-					
	(क)	पदनाम				
	(ख)	पदों का गुप/प्रवर्ग				
	(ग)	पद का वेतनमान				
10	पदोन्नति के लिये विहित अर्हताएं/अनुभव आदि।					
11	विभागीय पदोन्नति समिति के विचाराधीन सामान्य अपिब अजा अजजा वर्ष/ वर्षों के लिए की गई सीधी भर्ती, यदि कोई हो, का विवरण			सामान्य	अजा	अजजा
12	अभ्यर्थियों की वरिष्ठता एवं पात्रता (परिशिष्ट-घ)					
13	(1)	क्या समस्त अपेक्षित कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन उपलब्ध हैं, यदि उपलब्ध नहीं हैं तो विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक बुलाये जाने के पूर्व उन्हें पूर्ण तथा अद्यतन कर लिया है:				
	(2)	क्या कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में की गई प्रतिकूल टिप्पणियां, यदि कोई हों, सम्बन्धित व्यक्तियों को संसूचित कर दी गई हैं और क्या प्रतिकूल टिप्पणियों के विरुद्ध प्रस्तुत किये गये अभ्यावेदनों का निपटारा कर दिया गया है: (परिशिष्ट-ड)				
14	इस बात का भी उल्लेख किया जावे कि क्या विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक से सम्बद्ध कोई न्यायालय आदेश या निर्देश है: (परिशिष्ट-च)					
15	अवार्ड/अनुशासनिक कार्यवाही, न्यायालयी मामले, दण्ड में अन्तर्लयन परिशिष्ट-छ के रूप में संलग्न किया जाए:					
16	कोई अन्य सुसंगत सूचना:					

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

परिशिष्ट (क)

(i) स्थाई पद संख्या जारी किये गये आदेश की प्रति संलग्न की जानी है, यदि ऐसा कोई आदेश जारी नहीं किया गया हो तो निम्नलिखित रूप से विवरण किया जाए:

क्रं.	आदेश सं. जिसके द्वारा पद सृजित किया गया	सृजित पदों की संख्या	संख्या तथा दिनांक जिसके द्वारा पद को स्थाई किया गया है	अभ्युक्तियां
1	2	3	4	5

(ii) अस्थायी पद:

क्रं.	आदेश सं. जिसके द्वारा पद सृजित किया गया	सृजित पदों की संख्या	वह कालावधि जिसके लिये पद सृजित किया गया है या है	अभ्युक्तियां
1	2	3	4	5

(iii) (क) प्रतिनियुक्त के पद, जिन्हें स्वीकृत पद संख्या में सम्मिलित नहीं किया है।

क्रं.	प्रतिनियुक्त व्यक्ति का नाम	आदेश संख्या जिसके द्वारा प्रतिनियुक्त किया गया	प्रतिनियुक्त पद पर कार्यभार ग्रहण करने की तारीख	क्या प्रतिनियुक्त पर लगातार कार्य कर रहा है
1	2	3	4	5

(ख) पहले से ही चयनित व्यक्ति (सीधी भर्ती या पदोन्नति दोनों द्वारा):

क्रं.	चयनित व्यक्ति का नाम	चयन का ढंग और वर्ष
1	2	3

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

परिशिष्ट (ख)

(i) उच्चतर पद पर पदोन्नति

क्रं.	उच्चतर पद पर पदोन्नत व्यक्ति का नाम	आदेश संख्या एवं दिनांक जिसके द्वारा पदोन्नत किया गया	किस वर्ष की रिक्ति के प्रति पदोन्नत किया गया
1	2	3	4

(ii) सेवानिवृत्ति:

क्रं.	सेवानिवृत्त अधिकारी का नाम	सेवानिवृत्ति की तारीख
1	2	3

(iii) एक वर्ष से अधिक के प्रतिनियुक्ति पद

क्रं.	प्रतिनियुक्ति पर के अधिकारी का नाम	आदेश जिसके द्वारा प्रतिनियुक्त किया गया	प्रतिनियुक्ति पद पर कार्य ग्रहण करने की तारीख
1	2	3	4

(iv) लम्बी छुट्टी पर जाने के कारण रिक्तियां जिनकी कालावधि एक वर्ष से अधिक हो।

क्रं.	अधिकारी का नाम	छुट्टी पर जाने की तारीख, छुट्टी की प्रकृति उपदर्शित करते हुए	छुट्टी की अवधि
1	2	3	4

(v) किसी अन्य कारण से हुई रिक्ति:

क्रं.	रिक्तियों की संख्या	रिक्ति उपलब्धि के कारण	दिनांक जिस दिवस को रिक्ति उपलब्ध हुई
1	2	3	4

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

परिशिष्ट (ग)

वर्ष के दौरान प्रत्याशित रिक्तियां

रिक्ति	रिक्ति की उपलब्धता के कारण	रिक्ति की उपलब्धता का दिनांक
1	2	3

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

परिशिष्ट (घ)

वर्ष.....में पद..... पर पदोन्नति हेतु विचारण सीमा में आने वाले अभ्यर्थियों की पात्रता सूची

क्रं.	अधिकारी का नाम	अजा / अजजा	जन्म दिनांक	अर्हता	निचले पद पर नियुक्ति दिनांक	आवश्यक अस्थाई नयुक्ति दिनांक	1 अप्रैल... .. को प्राप्त अनुभव
1	2	3	4	5	6	7	8

1. यह पात्रता सूची सर्वथा वरिष्ठता क्रम में बनाई गई है।
2. छोटे परिवार के नियम के अन्तर्गत दिनांक 31.03.2012 को जीवित एक से अधिक बच्चों को दो ही माना गया है। दिनांक 01.04.2012 एवं तत्पश्चात् की सन्तानोत्पत्ति से जीवित बच्चों की संख्या 2 से अधिक हो जाने पर उनके माता-पिता जो भी निगम कर्मचारी हों 5 भर्ती वर्षों तक पदोन्नति के अपात्र हो जाते हैं। एकल प्रसव से एक से अधिक उत्पन्न सन्तानें गणना में एक सन्तान ही मानी जायेगी। ऐसे अभ्यर्थियों की सूची जो उपरोक्तानुसार पदोन्नति से वंचित हैं:-

क्रं.	वरिष्ठता संख्यांक	नाम	वंचित रहने का कारण
1	2	3	4

3. पदोन्नति छोड़ (*forego*) देने वाले अभ्यर्थियों के नाम जो 2 भर्ती वर्षों तक पदोन्नति हेतु विचारण से वंचित हैं:-

क्रं.	वरिष्ठता संख्यांक	नाम	वंचित रहने का कारण
1	2	3	4

4. अन्य कारणों से; यथा वरिष्ठता विवादग्रस्त है, वांछित शैक्षिक/तकनीकी योग्यता नहीं है, इत्यादि के कारण विचारण से वंचित अभ्यर्थी:-

क्रं.	वरिष्ठता संख्यांक	नाम	वंचित रहने का कारण
1	2	3	4

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

परिशिष्ट (ड)

कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन में प्रतिकूल टिप्पणियां

क्रं.	कार्मिक का नाम	प्रतिकूल प्रविष्टियों का वर्ष	संसूचित करने की तारीख	अभ्यावेदन की तारीख	विनिश्चय भेजने की तारीख
1	2	3	4	5	6

परिशिष्ट (च)

क्रं.	रिट की संख्या	पक्षकार का नाम	न्यायालय का नाम	आदेश दिनांक	आदेश का सारांश
1	2	3	4	5	6

परिशिष्ट (छ)

अनुशासनिक कार्यवाही, न्यायालयी मामले, दण्ड एवं अवार्ड में अन्तर्लयन के बारे में एक विस्तृत टिप्पण।

- 1.
- 2.

सक्षम प्राधिकारी के हस्ताक्षर

उपाबन्ध- 2

विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक का कार्यवाही विवरण

सेवा संवर्ग.....

पद.....

वर्ष.....

दिनांक.....

1. बैठक आयोजित करने के सन्दर्भित आदेश का विवरण.....
2. बैठक आयोजित किये जाने के विनियम.....
3. समिति के उपस्थित सदस्य:-

- (1) अध्यक्ष
- (2) सदस्य
- (3) सदस्य
- (4) सदस्य-सचिव

4. समिति के ध्यान में लाई गई रिक्तियां एवं पात्रता की विचारण सीमा में उपलब्ध निगम कर्मचारियों की स्थिति निम्न प्रकार से है:-

वर्ष	रिक्तियों की संख्या	आरक्षण		विचारण सीमा (अ) सामान्य के लिये 3 गुणा (3 से अधिक रिक्तियों की दशा में) (ब) अजा/अजजा के लिये 7 गुणा (परिवर्द्धित)	पात्र व्यक्तियों की सूची (परिशिष्ट-घ में यथा वर्णित)
		अजा	अजजा		

..... के पद पर वरिष्ठता-सह-योग्यता/योग्यता-सह-वरिष्ठता के आधार पर चयन किये जाने हैं और इस बार चककम से आरम्भ हुआ है।

5. समिति ने पात्रता की विचारण सीमा में आने वाले सभी निगम कर्मचारियों के कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन एवं अन्य सुसंगत सेवा अभिलेख का अवलोकन/परीक्षण कर लिया है और समिति.....
.....विनियम,..... के उप विनियम (8) के अनुसरण में निम्न प्रकार से चयन की सिफारिश करती है:-

(1) वरिष्ठता-सह-योग्यता (रिक्तियों की संख्या.....)

निम्नलिखित निगम कर्मचारी वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर पदोन्नति हेतु उपयुक्त पाये गये:-

- 1.
- 2.

(II) योग्यता-सह-वरिष्ठता (रिक्तियों की संख्या.....)

निम्नलिखित निगम कर्मचारी योग्यता-सह-वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति हेतु उपयुक्त पाये गये:-

- 1.
- 2.

योग्यता-सह-वरिष्ठता के आधार पर केवल निगम कर्मचारी ही पदोन्नति हेतु उपयुक्त पाये गये, अतः समिति योग्यता-सह-वरिष्ठता की शेष..... रिक्तियों को भरने हेतु सेवा विनियम..... के विनियम.....के उप विनियम के परन्तुक के अनुसरण में निम्न निगम कर्मचारियों के, योग्यता की रिक्तियों के एवज में वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर, चयन की निम्न प्रकार से सिफारिश करती है:-

- 1.
- 2.

समिति चालू वर्ष की पश्चात्पूर्ती अवधि में उपलब्ध होने वाली स्थाई/अस्थायी रिक्तियों को, पश्चात्पूर्ती वर्ष में आयोजित होने वाली विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक द्वारा नियमित किये जाने की शर्त पर, पुनर्विलोकन एवं पुनरीक्षण के आधार पर, भरने हेतु विनियम.....के उप विनियम..... के अन्तर्गत निम्न निगम कर्मचारियों के चयन की भी सिफारिश करती है:-

- 1.
- 2.

विचारण सीमा को विस्तारित किये जाने के उपरान्त भी अजा/अजजा के.....निगम कर्मचारी चयन हेतु उपलब्ध नहीं होने के कारण उन रिक्तियों पर चयन नहीं किया गया है।

उक्त चयन की सिफारिशों के आधार पर चयनित निगम कर्मचारियों की सूची निम्न प्रकार है:-

मुख्य सूची

- 1.
- 2.

पुनर्विलोकन एवं पुनरीक्षण सूची
(केवल चालू वर्ष के चयन में ही प्रयुक्त)

- 1.
- 2.

() () () ()
अध्यक्ष सदस्य सदस्य सदस्य-सचिव