सं0 45020/11/97-आई0पी0एस0-।।

भारत सरकार

गृह मंत्रालय

नई दिल्ली, दिनांक 15•1•99

सेवा में,

सभी राज्यों के मुख्य सचिव ।

विषय:- भारतीय पुलिस सेवा - वरिष्ठ वेतनमान, कनिष्ठ प्रशासन ग्रेड, सेलेक्शन ग्रेड, अधिसमयमान और अधिसमयमान से उच्च वेतनमानों में पदोन्नति के संबंध में मार्गदर्शी सिद्धान्त ।

0----------0

महोदय

मैं यह पत्र आपका ध्यान उपर्युक्त विषय पर इस मंत्रालय के दिनांक 28•4•88 के पत्रसं0 16011/39/89-आई0पी0एस0-।।, दिनांक 4•9•89 के पत्र सं0 16011/1/89-आई0पी0एस0-।। और दिनांक 28•12•90 के पत्र सं0 16011/61/90-आई0पी0एस0-।। द्वारा भेजे गए मार्गदर्शी सिद्धान्तों की ओर आकर्षित करने के लिए लिख रहा हूं । विभिन्न क्षेत्रों द्वारा समय-समयपर इस मंत्रालय के ध्यान में लाई गई कुछ कठिनाइयों और पुलिस संगठन में अपर पुलिस महानिदेशक के पद को संवर्ग में सम्मिलित कर लिए जाने को ध्यान में रखते हुए सरकार ने मौजूदा मार्गदर्शी सिद्धान्तों में परिवर्तन करने का निर्णय लिया है तथा संदर्भ के लिए इन्हें एक स्थान पर समेकित कर दिया है । इसके अतिरिक्त, पदोन्नति, विभागीय पदोन्नति समिति के गठन और उनके कार्य आदि के मामले में पद्धति में एकरूपता सुनिश्चित करने के लिए पदोन्नति के सामान्य सिद्धान्त भी मार्गदर्शन के लिए सुझाए जा रहे हैं ।

2• यह सुनिश्चित करने के लिए कि देश में सभी राज्यों, संवर्गों में भारतीय पुलिस सेवा में विभिन्न ग्रेडों में नियुक्ति और पदोन्नति के मामले में प्रक्रिया में एकरूपता रहे, यह वांछनीय होगा कि संशोधित मार्गदर्शी सिद्धान्तों का पालन किया जाए और संशोधित मार्गदर्शी सिद्धान्तों में परिकल्पित चयन के कड़े मानदंड अपनाए जाएं और लागू किए जाएं ।

3• संशोधित मार्गदर्शी सिद्धान्तों की प्रति इस पत्र के साथ भेजी जा रही है जिसकी प्राप्ति-सूचना भिजवा दी जाए ।

भवदीय,

ओ0पी0 आर्य

(ओ0पी0 आर्य)

संयुक्त सचिव (पुलिस)

प्रतिलिपि प्रेषित:-

1. कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग (अखिल भारतीय सेवा प्रभाग) को उनके दिनांक 12.1.99 के अ0शा0 नोट सं0 20011/4/92-ए0आई0एस0(II) के संदर्भ में ।
2. संयुक्त सचिव (यू0टी0) ।
3. गार्ड फाईल ।

राज्य संवर्ग में भारतीय पुलिस सेवा के सदस्यों की पदोन्नति के बारे में सिद्धान्त

1. वरिष्ठ समय मान में पदोन्नति

पुलिस के महानिदेशक और महानिरीक्षक तथा जहां पर महानिदेशक का संवर्ग पद विद्यमान नहीं है, पुलिस के अपर महानिदेशक, भा0पु0से0 (भर्ती) नियम, 1954 के नियम 6-क के उपबंधों को ध्यान में रखते हुए वरिष्ठ समय मान के पदों पर पदोन्नति के लिए उनकी उपयुक्तता का निर्णय करते समय सेवा के उन सदस्यों के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करेंगे जिनके सेवा के 4 वर्ष पूरे हो गए हैं और राज्य सरकार को उपयुक्त सिफारिशें करेगा । यह मान संगत वर्ष की 1 जनवरी से अथवा उसके बाद उपलब्ध होगा बशर्ते कि इस ग्रेड में रिक्तियां हों ।

II. कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड में पदोन्नति

यह ग्रेड गैर कार्यात्मक है और इसके लिए वरिष्ठ समय मान में कार्य कर रहे सभी अधिकारी, जिनके सेवा के 9 वर्ष पूरे हो गए हैं, संगत वर्षों की 1 जनवरी से किसी भी छानबीन के बगैर पदोन्नति के लिए पात्र होंगे ।

III. चयन ग्रेड में पदोन्नति

एक समिति, जिसमें मुख्य सचिव, पुलिस विभाग के प्रभारी सचिव तथा पुलिस महानिदेशक तथा महानिरीक्षक है (जहां पर महानिदेशक का संवर्ग पद नहीं है ऐसे मामले में पुलिस अपर महानिदेशक), कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड के उन अधिकारियों जिनकी 13 वर्ष की सेवा पूरी हो गई है, के मामलों को भारतीय पुलिस सेवा (वेतन) नियमावली, 1954 के उपबंधों के अनुसार चयन ग्रेड में पदोन्नति के लिए जांच करेगी । वरिष्ठता को ध्यान में रखते हुए गुणावगुण आधार पर चयन ग्रेड संगत वर्ष की 1 जनवरी से या उसके पश्चात उपलब्ध होगा बशर्ते कि उक्त ग्रेड में रिक्तियां उपलब्ध हों ।

IV. अधिसमय मान और अधिसमय मान से उच्च पदों पर पदोन्नति

(क) स्क्रीनिंग कमेटियों का गठन

(i) अधिसमय मान (सुपरटाइम स्केल) पदों हेतु:-

इस प्रयोजन के लिए (उप महानिरीक्षक और महानिरीक्षक के ग्रेड में पदोन्नति) स्क्रीनिंग कमेटी वैसी ही होगी जैसी कि चयन ग्रेड में पदोन्नति के लिए अधिकारियों की जांच करने के लिए गठित की गई है । संघ शासित क्षेत्रों के संवर्ग के लिए समिति में अध्यक्ष के रूप में केन्द्रीय गृह सचिव, गृह मंत्रालय में अपर सचिव अथवा संयुक्त सचिव, जो संघ शासित क्षेत्र पुलिस संवर्ग और पुलिस आयुक्त दिल्ली का प्रभारी है, सदस्य होगा ।

(ii) अधिसमय मान से उच्च पदों के लिए

पुलिस महानिदेशक तथा अपर महानिदेशक और अथवा उसके समकक्ष पद के ग्रेड में अधिकारी की पदोन्नति हेतु स्क्रीनिंग कमेटी में निम्नलिखित शामिल हैं (i) मुख्य सचिव, (ii) मुख्य सचिव के रैंक का एक गैर आई0पी0एस0 अधिकारी जो राज्य सरकार में कार्यरत हैं (iii) पुलिस महानिदेशक और (iv) एक अतिरिक्त सदस्य यदि ऐसा वरिष्ठ अधिकारी उपलब्ध हो जो गृह सचिव का स्वतंत्र प्रभार संभाले हुए है और जो अपर मुख्य सचिव या मुख्य सचिव के रैंक में है (भारत सरकार में अपर सचिव से कम रैंक न हो) ।

(ख) विचारार्थ जॉन

विभिन्न ग्रेडों में पदोन्नति के लिए अधिकारियों हेतु विचारार्थ जॉन निम्न प्रकार है जो पदों की उपलब्धता पर निर्भर करेगा:

1.	डी0आई0जी0 ग्रेड में पदोन्नति हेतु	वे अधिकारी जिन्होंने 14 वर्ष की सेवा पूरी कर ली है ।
2.	आई0जी0पी0 ग्रेड में पदोन्नति हेतु	वे अधिकारी जिनकी 18 वर्ष की सेवा हो गई है ।

3.	अपर पुलिस महानिदेशक के ग्रेड में पदोन्नति हेतु	वे अधिकारी जिनकी 26 वर्ष की सेवा हो गई है ।
4.	डी0जी0पी0 ग्रेड में पदोन्नति हेतु	वे अधिकारी जिनकी 30 वर्ष की सेवा हो गई है ।

ग. चयन की पद्धति

(i) भारतीय पुलिस सेवा (वेतन) नियम 1954 के नियम (3) के उप-नियम एक में विनिर्दिष्ट वरिष्ठता को ध्यान में रखते हुए चयन गुणावगुण के आधार पर होना चाहिए ।

(ii) सेलेक्शन ग्रेड के और इससे उच्च पदों को धारण करने के लिए अधिकारियों की उपयुक्तता के संबंध में निर्णय उनके सारे चरित्र पंजी रिकार्ड का मूल्यांकन और उनके कार्य का सामान्य निर्धारण कर लिया जाए ।

(iii) महानिदेशक के सिवाय, ऐसा अधिकारी जिसे प्रथमतः पैनल में सम्मिलित नहीं किया गयाहै, दो और वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट लेने के बाद पुनर्विचार के लिए पात्र होना चाहिए।महानिदेशक स्तर के लिए कम से कम एक और ए0सी0आर0 लेने के बाद पुनर्विचार किया जा सकता है ।

(iv) ऐसे मामलों में जिनमें अधिकारी के अभ्यावेदन/आवेदन पत्र के परिणामस्वरूप बाद में किसीअधिकारी की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों से प्रतिकूल प्रविष्टियां निकाल दी जाती है, विशेष पुनरीक्षण किया जाए ।

घ. पैनल की वैधता अवधि

(i) पिछले पैनल के सभी अधिकारियों की नियुक्ति हो जाते ही नया पैनल तैयार किया जाना चाहिए । अधिकारियों को पैनल में शामिल करने पर वैच वार विचार किया जाएगा ।

यहसुनिश्चित करने के लिए सावधानी रखी जाएगी कि विभिन्न ग्रेडों में नियुक्ति के लिए अधिकारियों के बारे में पैनल में उनकी परस्पर स्थिति के अनुसार सुझाव दिए जाएं/विचार किया जाए । ऐसे अधिकारियों, जिन्हें पदोन्नति के लिए पैनल में शामिल किया गया है परन्तु दो वर्ष बीत जाने के बाद भी अभी पदोन्नत किए जाने हैं, के रिकार्ड की छानबीनअह देखने के लिए की जाए कि क्या पिछले दो वर्षों में उनके स्तर में ऐसी कोई कमी हुई है जिसके कारण उन्हें पैनल से हटाया जा सके ।

(iii) यदि आरंभिक जांच में प्रथम दृष्टि में आरोप सिद्ध हो जाने के बाद किसी अधिकारी के विरुद्ध सतर्कता या विभागीय जांच शुरू की गई है तो उस अधिकारी को जांच का परिणामप्राप्त होने तक पदोन्नत नहीं किया जाएगा ।

पदोन्नति के लिए सामान्य सिद्धान्त अनुलग्नक में दिए गए हैं ।

हस्ता0/-

कृते (जगवीर सिंह)

अनुभाग अधिकारी

गृह मंत्रालय

सं0 45020/11/97-आई0पी0एस0-।। दिनांक 15.01.99

अनुलग्नक

पदोन्नति के लिए चयन के तरीके और स्क्रीनिंग समितियों के कार्यों इत्यादि से संबंधित सामान्य सिद्धान्त

1• स्क्रीनिंग कमेटियों के कार्य	1•1 पदोन्नति करते समय यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि प्रोन्नति के लिए उम्मीदवारों की पात्रता पर निष्पक्ष औरवस्तुनिष्ठ ढंग से विचार किया जाए । इस प्रयोजन हेतु जब भी प्रोन्नतियों/स्थायीकरण इत्यादि के लिए अवसर पैदा हो तो विभिन्न ग्रेडों के लिए स्क्रीनिंग समितियां {जिन्हें इसके बाद कमेटियां समितियां कहा जाएगा} बनाई जानी चाहिए । इस प्रकार बनाई गई समितियां निम्नलिखितके लिए अधिकारियों की पात्रता का फैसला करेंगी:- {क} विभिन्न ग्रेडों में अधिकारियों की प्रोन्नतियां, {ख} स्थायीकरण, और {ग} सेवा में रखने या सेवामुक्त करने या उनकी परिवीक्षा अवधि बढने के लिए उनकी पात्रता निश्चित करने के प्रयोजन से परिवीक्षार्थियों के आचरण और कार्य का मूल्यांकन ।
2• समितियों को कितनी बार बैठक आयोजित करनी चाहिए ।	2•1 वर्ष के दौरान होने वाली रिक्तियों को भरने के लिए पैनल बनाने हेतु नियमित अन्तराल पर समितियों की बैठकें आयोजित की जानी चाहिएं । इस प्रयोजन हेतु संबंधित नियुक्त प्राधिकारियों के लिए यह आवश्यक है कि पुरानी पैनल की अवधि समाप्त होने से बहुत पहले मौजूदा और पूर्वानुमानित रिक्तियों को भरने के लिए कमेटियों के समक्ष रखने के लिए ए0सी0आर0, सत्यनिष्ठा प्रमाण पत्र, वरिष्ठता सूची इत्यादि जैसे संगत

दस्तावेजों को इकट्ठा करके कार्रवाई आरम्भ की जाए । समितियों की बैठकें प्रत्येक वर्ष आयोजित की जा सकती हैं और यदि आवश्यक हो तो नियत तारीख पर, जैसे कि पहली मई या जून । समिति की बैठक आयोजित करने हेतु सभी संवर्गों को एक समयसारिणी बनानी चाहिएऔर इसे उनके किसी एक अधिकारी को यह सुनिश्चित करने के लिए कि इनका आयोजन नियमित रूप से हो रहा है, उत्तरदायी ठहराकर इसको मानिटर किया जाना चाहिए । इन बैठकों का आयोजन किसी एक या अन्य प्रशासनिक आधार या इस आधार पर कि समिति के समक्ष रखी जाने वाली आवश्यक सामग्री अभी तैयार नहीं है, देरी से करने या स्थगित करने की आवश्यकता नहीं है । समिति की नियमित बैठकें आयोजित करने की आवश्यकता से केवल तभी हटा जा सकता है जब नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा एक प्रमाण पत्र जारी किया गया हो कि उक्त वर्ष के दौरान प्रोन्नति द्वारा कोई रिक्तियां नहीं भरी जानी हैं या किसी अधिकारी की प्रोन्नति/स्थायीकरण नहीं होनी है ।

---

3. रिक्तियों का निर्धारण

3.1 यह आवश्यक है कि रिक्तियों की संख्या जिसके बारे में पैनल बनाया जाना है, का अनुमान जहां तक संभव हो ठीक होना चाहिए । इस प्रयोजन हेतु ध्यान में रखी जाने वाली रिक्तियां स्पष्ट रिक्तियां होनी चाहिएं जो मृत्यु, सेवानिवृत्ति, इस्तीफा देने, प्रोन्नतियों और प्रतिनियुक्तिके कारण ग्रेड में उत्पन्न हों । प्रतिनियुक्ति से पैदा होने वाली रिक्तियों के संबंध में, संवर्ग में वापिस आने वाले प्रतिनियुक्तियों में वापिस आने वाले

प्रतिनियुक्तियों की संख्या को ध्यान में रखते हुए 3 वर्ष से अधिक अवधि के प्रतिनियुक्ति के मामलों को ध्यान में रखा जाए । पैनल बनाने हेतु केवल कम अवधि की रिक्तियां जो अधिकारियों के छुट्टी, प्रशिक्षण या कम अवधि इत्यादि की प्रतिनियुक्ति पर जाने के कारण उत्पन्न हुई हों, को ध्यान में रखा नहीं जाना चाहिए । मामले में जहां कमेटी बैठक आयोजित करने में एक या अधिक वर्ष के लिए देर हो जाए तो रिक्तियां अलग से वर्षवार दिखाई जानी चाहिएं ।

---

4. समितियों के विचार हेतु प्रस्तुत किए जाने वाले कागजात

4.1 प्रस्ताव समय पर तैयार और समिति के समक्ष प्रस्तुत किए जाने चाहिएं । समिति की बैठक आयोजित करने के लिए कोई भी प्रस्ताव तब तक नहीं भेजा जाना चाहिए जबतक 90% ए0सी0आर0 (अद्यतन और पूरे) उपलब्ध न हों । ए0सी0आर0 डोजियरों को अद्यतन रखने के लिए सारी कोशिशें की जानी चाहिएं ऐसा न हो कि समय पर समिति की बैठक न किए जाने के लिए इस पहलू को आगे रखा जाए । पैरा 2 में उल्लिखित अधिकारी भी ए0सी0आर0 डोजियरों को पूरा करने के लिए मानिटरींग के लिए उत्तरदायी होना चाहिए ।

4.2 क्या ए0सी0आर0 प्रत्येक वर्ष के लिए उपलब्ध है, इस बात को प्रमाणित करने के लिए ए0सी0आर0 फोल्डर की जांच की जानी चाहिए । यदि किसी वर्ष का ए0सी0आर0 उपलब्ध नहीं है और यह किसी वैध/न्यायोचित कारणों से उपलब्ध नहीं कराया जा सकता, तो इस आशय का एक प्रमाणपत्र रिकार्ड किया जाना चाहिए और फोल्डर में रखा जाना चाहिए ।

4•3 निम्नलिखित अनुसार सत्यनिष्ठा प्रमाणपत्र प्रोन्नति या स्थायीकरण के मामलों पर विचार करने के लिएबनाई गई समितियों को उपलब्ध करवाए जाने चाहिए:-

"निम्नलिखित अधिकारियों जिन पर ग्रेड में प्रोन्नति/स्थायीकरण के लिए विचार किया जाना है,की सेवा के रिकार्डों की सावधानीपूर्वक जांच की जा चुकी है और यह प्रमाणित किया जाता है कि उनकी सत्यनिष्ठा के बारे में कोई संदेह नहीं है

यदि पात्र उम्मीदवारों की सूची में ऐसे व्यक्तियों के नाम हैं जिनकी सत्यनिष्ठा पर संदेह है और किसी एक या अन्य अवस्था पर उनकी सत्यनिष्ठा पर संदेह रहा है, तो यह तथ्य कार्मिक विभाग के प्रभारी अधिकारी द्वारा विशेषकर रिकार्ड किया जाना चाहिए तथा समिति के ध्यान में लाया जाना चाहिए । यह सुनिश्चित किया जाए कि इस प्रकार उपलब्ध कराई गई सूचनाएं तथ्य की दृष्टि से सही और हर दृष्टि से पूर्ण हैं । जिन मामलों में गलत सूचना दी गई हो उनकी जांच कर दोषी व्यक्ति के खिलाफ उचित कार्रवाई की जाए ।

5• प्रतिनियुक्ति पर तैनात अधिकारियों पर विचार

5•1 यदि प्रतिनियुक्ति पर तैनात अधिकारी पदोन्नति के लिए विचारार्थ श्रेणी में आते हों और निर्धारित अर्हता शर्तें पूरी करते हों तो उनका नाम भी समिति को प्रस्तुत सूची में विचारार्थ शामिल किया

94

जाना चाहिए । इसी प्रकार यदि प्रतिनियुक्ति पर तैनात अधिकारी पात्र हैं और वरिष्ठता क्रम में आते हों तो उनका भी नाम स्थायी किए जाने वाले नामों की सूची में डाल दिया जाए । जिन मामलों में निचले ग्रेड में की गई कुछ वर्षों की सेवा को उच्चतर ग्रेड में पदोन्नति या/और स्थायीकरण के लिए विचार किए जाने की पात्र बनने की पूर्व शर्त हो वहां प्रतिनियुक्ति पर तैनात अधिकारी द्वारा की गई सेवा पदोन्नति और स्थायीकरण के लिए अपने संवर्ग में की गई सेवा के समकक्ष माना जाए । यह इस शर्त के अधीन होगी कि प्रतिनियुक्ति के लिए सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त किया गया हो तथा यह प्रमाणित किया जाए कि प्रतिनियुक्ति पर न जाने पर अधिकारी अपने संवर्ग में संगत ग्रेड में रहा होता । जिन मामलों में अधिकारी, सभी प्रयोजनों से ड्यूटी समझी जाने वाली विभिन्न प्रशिक्षण स्कीमों के अन्तर्गत अध्ययन अवकाश पर हों, उनमामलों में यही बात लागू होगी ।

---

6. समितियों द्वारा पालन की जाने वाली प्रक्रिया

6.1 उम्मीदवारों की उपयुक्तता के वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन के लिए प्रत्येक समिति को अपनी प्रणाली और प्रक्रिया विकसित करनी चाहिए यद्यपि योग्यता को मान्यता देकर पुरस्कृत किया जाना चाहिए । किसी अधिकारी के कैरियर को आगे बढ़ाना साधारणबात नहीं मानी जानी चाहिए बल्कि इसे वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में दर्शाए, कठिन परिश्रम,

उत्तम आचरण और परिणामोन्मुख कार्य निष्पादन का परिणाम होना चाहिए तथा कठोर और श्रमसाध्य चयन प्रक्रिया पर आधारित होनी चाहिए । "औसत" कार्य निष्पादन संबंधी भ्रांत धारणा को भी स्पष्ट किए जाने की आवश्यकता है । यद्यपि किसी अधिकारी के संबंध में "औसत" प्रतिकूल टिप्पणी नहीं मानी जा सकती यह प्रशंसात्मक टिप्पणी भी नहीं मानी जा सकती क्योंकि इस प्रकार का कार्यनिष्पादन जेनी और साधारण किस्म का माना जाना चाहिए । केवल औसत से उच्चर और वास्तव में उल्लेखनीय कार्यनिष्पादन के कारण किसी अधिकारी को सम्मान और उचित पुरस्कार मिलना चाहिए ।

---

7. गोपनीय रिपोर्टें

7.1 वार्षिक गोपनीय रिपोर्टें वे मूल साक्ष्य हैं जिनके आधार पर प्रत्येक समिति द्वारा मूल्यांकन किया जाना चाहिए । वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (ए0सी0आर) का मूल्यांकन निष्पक्ष और भेदभाव रहित होना चाहिए । समिति को चाहिए कि वह उन सभी अधिकारियों के संबंध में एक समान वर्ष संख्या पर विचार करे जिनकी उपयुक्तता का मूल्यांकन पदोन्नति के लिए किया जा रहा हो । जहां किसी कारणवश एक या दो गोपनीय रिपोर्टें न लिखी गई हो वहां समिति उपलब्ध वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करे । मूल्यांकन करते समय समिति को केवल वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में दर्ज ग्रेडों को ही ध्यान में नहीं रखना चाहिए बल्कि ए0सी0आर0 की सभी प्रविष्टियों को ध्यान में रखकर अपना मूल्यांकन करना चाहिए । यदि पुनरीक्षण अधिकारी और स्वीकारकर्ता अधिकारी जैसा भी मामला हो, क्रमशः रिपोर्टकर्ता या स्वीकारकर्ता अधिकारी की टिप्पणियों को खारिज कर दिया है तो उत्तरवर्ती अधिकारी की

टिप्पणियां मूल्यांकन के प्रयोजन से अंतिम मानी जानी चाहिए । परन्तु शर्त यह है कि संगत प्रविष्टियों से यह स्पष्ट हो कि उच्चतर प्राधिकारी ने दिमाग लगाने के बाद मूल्यांकन भिन्न पाया है । यदि इन सभी अधिकारियों की टिप्पणियां एक दूसरे की पूरक हों तो अभ्युक्तियां एक साथ पढ़ी जाएं और उसके आधार पर मूल्यांकन किया जाए ।

7•2 प्रत्येक अधिकारी के मामले में लगभग उपयुक्त या "अनुपयुक्त" जैसी श्रेणियां प्रदान की जाएं । पदोन्नति के लिए अधिकारियों की उपयुक्तता का कोई बैचमार्क नहीं होगा ।

7•3 समग्र ग्रेडिंग करने से पहले समिति को यह ध्यान में रखना चाहिए कि क्या अधिकारी को कोई बड़ा या छोटा दंड तो नहीं मिला है या किसी वरिष्ठ अधिकारी का कोपभाजन तो नहीं बनना पड़ा । इसी प्रकार समिति सेवाकाल के दौरान प्राप्त प्रशंसा को भी ध्यान में रखेगी। समिति निष्ठा के खाने में इंगित टिप्पणियों पर भी गंभीरतापूर्वक ध्यान देगी ।

समिति द्वारा विचार किए गए उम्मीदवारों की सूची और इस प्रकार दी गई श्रेणी पदोन्नति के लिए पैनल तैयार करने का आधार प्रदान करेगी ।

8• जहां समिति की कई वर्षों से बैठक न हुई हो वहां वर्षवार पैनल तैयार करना

8•1 जहां वर्ष के दौरान रिक्तियां होने पर भी किसी अनियंत्रितकारणवश वर्ष या वर्षों में समिति की बैठक न हुई हो वहां उसके बाद होने वाली समिति की प्रथम बैठक में निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जानी चाहिए।

(क) पिछले प्रत्येक वर्षों में तत्काल पहले हुई वास्तविक रिक्तियों की संख्या और चालू वर्ष में अलग से भरी जाने वाली प्रस्तावित रिक्तियों का निर्धारण ।

(ख) प्रत्येक वर्ष के संबंध में केवल उन कार्यालयों पर विचार करना जो सबसे पहले के वर्ष से शुरू होकर प्रत्येक वर्ष की रिक्तियों के संदर्भ में विचार क्षेत्र में आते हैं ।

(ग) पैनल को बदलना और पैनल तैयार करना । पूर्व वर्ष के पैनल को पेश करके अगले वर्ष तथा बाद के वर्ष के लिए पैनल तैयार करना ।

8.2 जहां समिति की पहले ही वर्ष में बैठक हो चुकी है और उसी वर्ष में आगे रिक्तियां होती हैं, तो निम्नलिखितप्रक्रिया का पालन करना चाहिए:-

(क) ऐसी रिक्तियों के लिए जो मृत्यु, स्वैच्छिक अवकाश,नए सृजन इत्यादि से संबंधित श्रेणी में आती है और जिनका तथ्यों के रखे जाते समय और मामले को समिति के समक्ष रखे जाते समय पूर्वानुमान नहीं लगाया जा सका, समिति की दूसरी बैठक इस प्रकार हुई रिक्तियों का पैनल बनाने के लिए की जानी चाहिए । अगर किसी भीकारण से समिति की बैठक दूसरी बार न हो पाए, तो वर्षवार पैनल बनाने की प्रक्रिया को अपनाना चाहिए और जब भी अगली बैठक बाद के वर्ष में हुई रिक्तियों का पैनल बनाने के लिए आयोजित की जाए ।

(ख) भूल या चूक के कारण रिक्तियों की रिपोर्ट न करने के मामले में, चूंकि ऐसी गलती जिससे विचारार्थ जोन सीमित हो गया, अकृत नहीं किया जा सकता, तो वर्ष में कुल रिक्तियों को ध्यान में रखते हुए पुनरीक्षण डी0पी0सी0 आयोजित की जानी चाहिए ।

(ग) वर्षवार पैनल तैयार करते समय अधिकारियों की योग्यता का मूल्यांकन करने के उद्देश्य से उस अधिकारी के सेवा रिकार्ड की छानबीन उन रिकार्डों तक सीमित होनी चाहिए जो कि उपलब्ध हों, यदि समिति की बैठक उपयुक्त समय पर होती तथापि यदि ऐसी बैठक की तारीख को किसी अधिकारी के विरुद्ध विभागीय कार्रवाई चल रही हो और गुप्त प्रक्रिया अपनाई जानी हो तो इस प्रकार की प्रक्रिया का पालन किया जाना चाहिए भले ही विभागीय कार्रवाईयां उस वर्ष में न हो जिस वर्ष वह रिक्ति है । कार्रवाईयां पूरी होने तक अधिकारी के नाम को गुप्त रखा जाना चाहिए ।

(घ) हालांकि पदोन्नतियां समेकित सूची के क्रम में की जाएगी, इस प्रकार की पदोन्नतियां उन मामलों में भी, जहां रिक्तियां पूर्व वर्षों से संबंधित हैं, भविष्यगामी प्रभाव से लागू होगी ।

---

9. स्थायीकरण

9.1 स्थायीकरण के मामले में समिति को अधिकारियों की सापेक्ष योग्यता का निर्धारण नहीं करना चाहिए किन्तु उसे इस बात का मूल्याकन करना चाहिए कि अधिकारी अपने सेवा

रिकार्डों के संदर्भ में किए गए मूल्यांकन के अनुसार अपने कार्यनिष्पादन के आधार पर अपनी बारी आने पर स्थायीकरण के लिए "योग्य" अथवा "अभी योग्य नहीं" हैं ।

10• परिवीक्षा

10•1 परिवीक्षा के मामले में समिति को अधिकारियों की सापेक्ष ग्रेडिंग का निर्धारण नहीं किया जाना चाहिए बल्कि केवल यह निर्णय करना चाहिए कि क्या संतोषजनक ढंग से उनके द्वारा परिवीक्षा पूरी करने की घोषणा की जानी चाहिए। यदि किसी परिवीक्षक का कार्यनिष्पादन संतोषजनकनहीं है तो समिति यह सलाह दे सकती है कि क्या परिवीक्षा की अवधि बढ़ा दी जानी चाहिए या उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जाना चाहिए ।

11• सीदग्ध अधिकारियों के संबंध में अपनाई जाने वाली प्रक्रिया

11•1 पदोन्नति के लिए अधिकारियों के मामलों पर विचार किए जाने के समय, निम्नलिखित श्रेणियों में आने वाले अधिकारियों के विवरण को विशेष रूप से संबंधित जांच समितियों के ध्यान में लाया जाना चाहिए ।

(क) निलंबित अधिकारी

(ख) वे अधिकारी जिनके संबंध में आरोप पत्र जारी किया गया है और अनुशासनिक कार्रवाई लंबित है।

(ग) वे अधिकारी जिनके संबंध में अपराधिक आरोप के लिए अभियोजन लंबित है ।

11•2 जांच समिति लंबित अनुशासनिक मामले/अपराधिक अभियोजन पर विचार किए बिना अन्य पात्र उम्मीदवारों सहित उपरोक्त परिस्थितियों के अंतर्गत आने वाले अधिकारियों की उपयुक्तता का मूल्यांकन करेगी और

"पदोन्नति के लिए अनुपयुक्त" और उसके द्वारा प्रदान की गई ग्रेडिंग सहित समिति के मूल्यांकन को सीलबंद लिफाफे में रखा जाएगा । लिफाफे के ऊपर इस प्रकार लिखा जाएगा " श्री..... के संबंध में .....वेतनमान में पदोन्नति के लिए उपयुक्तता के संबंध में निष्कर्ष । इसे तब तक न खोला जाए जब तक कि श्री..... के विरुद्ध अनुशासनिक मामले/अपराधिक अभियोजन समाप्त न हो जाए" समिति के कार्यवृत्त में केवल यही नोट रखने की जरूरत है "निष्कर्ष संलग्न सीलबंद लिफाफे में दिए गए हैं ।" संबंधित अधिकारी के विरुद्ध अनुशासनिक मामला/ आपराधिकअभियोग पूरा होने तक अनुवर्ती जांच समितियों द्वारा एक ही प्रक्रिया अपनाई जाएगी ।

12. प्रतिकूल टिप्पणियां

12.1 जहां संबद्ध अधिकारी की गोपनीय रिपोर्ट में की गई प्रतिकूल टिप्पणियों से उसे सूचित नहीं कराया गया हो, वहां पदोन्नति/स्थायीकरण के लिए अधिकारी की उपयुक्तता का मूल्यांकन करते समय इस तथ्य पर समिति द्वारा विचार किया जाना चाहिए । उस मामले में जहां प्रतिकूल टिप्पणियों के संबंध में अधिकारी का अभ्यावेदन प्राप्त नहीं किया गया हो अथवा अभ्यावेदन के प्रस्तुत करने के लिए प्रदान किया गया समय समाप्त नहीं हुआ हो, वहां समिति उस मामले पर कार्रवाई को तब तक आस्थगित कर सकती है जब तक कि उस अभ्यावेदन पर कोई निर्णय नहीं लिया जाता है ।

12.2 किसी अधिकारी को, जिसकी वेतनवृद्धियां रोक दी गई हों अथवा जिसे टाइम-स्केल में निम्न स्तर पर कर दिया गयाहो, इस आधार पर पदोन्नति के लिए अयोग्य नहीं

माना जा सकता है क्योंकि उस पर पदोन्नति रोकने का विशिष्ट दंड नहीं लगाया गया है । जब कभी ऐसा अवसर आए तो पदोन्नति के लिए उस अधिकारी की उपयुक्तता का समिति द्वारा मूल्यांकन किया जाना चाहिए। वे दंड लगाने की परिस्थितियों पर विचार करेगी तथा यह निर्णय करेगी कि क्या उस अधिकारी के संपूर्ण सेवा अभिलेखों तथा दंड लगाए जाने के तथ्य को देखते हुए उसे पदोन्नति के लिए उपयुक्त माना जाना चाहिए । जहां समिति यह भी मानती है कि दण्ड के बावजूद वह अधिकारी पदोन्नति के लिए उपयुक्त है तो उस अधिकारी को दण्ड के चालू वर्ष के दौरान पदोन्नत नहीं किया जाना चाहिए ।

13• एक सदस्य के अनुपस्थित होने की स्थिति में समिति की कार्रवाहियों की वैधता

13•1 ऐसे मामलों में और बशर्ते कि अध्यक्ष अनुपस्थित न हों समिति की कार्रवाहियों का विधिवत् पालन किया जाएगा तथा कार्यान्वित किया जाएगा । तथापि यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि सदस्य को भलीभांति आमंत्रित किया गया था तथा वह किसी न किसी वजह से अनुपस्थित रहा और समिति के विचार-विमर्शों से उन्हें अलग रखने के लिए जानबूझकर कोई प्रयास नहीं किया गया था और बशर्ते यह भी कि समिति के अधिकांश सदस्य बैठक में उपस्थित हैं ।

14• समितियों की सिफारिशों पर कार्रवाई

14•1 समिति की सिफारिशों का स्वरूप परामर्शकारी है तथा अनुमोदन के लिए इन्हें नियुक्ति प्राधिकारी के समक्ष उचित प्रकार से प्रस्तुत किया जाना चाहिए । तथापि, ऐसे अवसर आ सकते हैं जब नियुक्ति प्राधिकारी इन सिफारिशों से असहमत होना आवश्यक समझते हों । तथापि किसी

भी मामले में इन सिफारिशों से सहमत अथवा असहमत होने संबंधी निर्णय समिति की बैठक की तारीख से 3 माहकी अवधि के भीतर लिया जाना चाहिए ।

14.2 जहां नियुक्ति प्राधिकारी इस समिति की सिफारिशों से असहमत होता हो तो यह इस मामले को पुनः समिति को अपनी पूर्व सिफारिशों पर पुनर्विचार करने के लिए भेज सकता है । यदि समिति अपनी पूर्व सिफारिशों को दुहराती है तथा उसके समर्थन में कारण भी देती है तो नियुक्ति प्राधिकारी समिति की सिफारिशों को स्वीकार करने अथवा उन्हें बदलने का निर्णय लेगा तथा वह निर्णय अंतिम होगा ।

---

15. समिति की सिफारिशों को कार्यान्वित करते समय सतर्कता निकासी

15.1 समिति द्वारा अनुमोदित अधिकारियों की वास्तविक पदोन्नति अथवा स्थायीकरण करने से पूर्व सतर्कता की दृष्टि से निकासी उपलब्ध होनी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि संबंधित अधिकारियों के विरुद्ध कोई अनुशासनिककार्रवाई लंबित नहीं है ।

---

16. आदेश जिनमें पदोन्नतियां की जानी हैं ।

16.1 पदोन्नति की अनुमोदित सूचियों (पैनलों) में शामिल किए गए अधिकारियों पर, उन मामलों को छोड़कर जिनमें किसी अधिकारी के विरुद्ध अनुशासनिक/न्यायालय कार्रवाइयां लंबित हो, संबद्ध सूचियों में उनके परस्पर स्थिति के क्रम में उच्चतर ग्रेडों में नियुक्ति के लिए विचार किया जाना होता है । उन अधिकारियों के मामलों में, जिनके विरुद्ध अनुशासनिक/न्यायालय कार्रवाइयां लंबित हों, अपनाई जाने वाली प्रक्रिया उत्तरवर्ती पैराओं में निर्धारित की गई है ।

17. प्रतिनियुक्ति पर अधिकारियों की पदोन्नति

17.1 यदि किसी पैनल में ऐसे अधिकारी, जो अध्ययन अवकाश/प्रशिक्षण पर गया हुआ है, सहित किसी ऐसे अधिकारी का नाम है जो संवर्ग (काडर) से अलग है तथा लोकहित में प्रतिनियुक्ति पर हो तो उस काडर में उसके लौटने पर उच्च ग्रेड में अस्थायी तौर पर खोई हुई पदोन्नति पाने के लिए प्रावधान किए जाने चाहिए । यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि अखिल भारतीय सेवाओं के सदस्यों की वरिष्ठता, जो उनकी परिवीक्षा अवधि पूरी होने के समय निर्धारित की जाती है, में उनके पूरे सेवाकाल (कैरियर) में कोई परिवर्तन नहीं होता है तथा अन्य अधिकारी (अधिकारियों) की तुलना में किसी अधिकारीकी पहले अथवा बाद में हुई पदोन्नति का उनकी वरिष्ठता पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा । अतः, प्रतिनियुक्ति/अध्ययन/अवकाश/प्रशिक्षण पर उसके चलते रहने के दौरान उस अधिकारी के नाम पर नई समिति द्वारा पुनर्विचार किए जाने की आवश्यकता नहीं है । यह इस तथ्य के बावजूद होगा कि क्या उसे एन0बी0आर0 के तहत प्रोफार्मा पदोन्नति का लाभ मिला है अथवा नहीं।

17.2 यदि कोई अधिकारी किसी विज्ञापन के प्रत्युत्तर में आवेदन करके अपनी इच्छा से प्रतिनियुक्ति पर है तो जब उसे पदोन्नत किया जाना है तो उसे अपने मूल काडर में तत्काल वापिस आना होगा अन्यथा उसका नाम पैनल से हटा दिया जाएगा । 2 वर्ष की अवधि के बाद उनके मूल संवर्ग में प्रत्यावर्तन होने पर, तो वह उस पैनल के आधार पर उच्चतर ग्रेड में पदोन्नति के लिए कोई दावा नहीं कर सकेगा । इस मामले में, जब अगला पैनल तैयार किया जाता है, तब उन पर अन्य पात्र

अधिकारियों के साथ सामान्य प्रक्रिया में विचार किया जाना चाहिए तथा नए पैनल में उसकी स्थिति के अनुसार उच्चतर ग्रेड में उसे पदोन्नत किया जाना चाहिए ।

---

18. लिफाफे में बन्द मामले

अनुशासनात्मक/आपराधिक अभियोजन के पूरा होने के बाद कार्रवाई

18.1 यदि पदोन्नति के लिए समिति के कार्यवृत्त में निष्कर्ष बन्द लिफाफे में है तो अनुशासनात्मक/आपराधिक अभियोजन के पूरा होने पर बंद लिफाफे या लिफाफों को खोला जाएगा यदि अधिकारी को पूरी तरह आरोपमुक्त कर दिया जाता है, तब उनकी पदोन्नति की नियत तारीख जांच समिति के बंद लिफाफे में रखे निष्कर्षों के संदर्भ में तथा ऐसे निष्कर्ष के आधार पर उसके अगले कनिष्ठ की पदोन्नति की तारीख के अनुसार तय की जाएगी । यदि आवश्यक हो तो उस अधिकारी की पदोन्नति सबसे कनिष्ठ कर्मचारी को प्रत्यावर्तित करके की जाएगी । ऐसी पदोन्नति उसके कनिष्ठ अधिकारी की पदोन्नति की तारीख के अनुसार होगी तथा इन मामलों में अधिकारी को वेतन तथा भत्तों की बकाया राशि का भुगतान किया जाएगा ।

18.2 यदि अधिकारी पर अनुशासनात्मक कार्रवाई के परिणामस्वरूप कोई दण्ड लगाया जाता है अथवा यदि किसी आपराधिक अभियोजन में उसे दोषी पाया जाता है, तो बंद लिफाफे/लिफाफों के निष्कर्षों पर कार्यवाही नहीं की जाएगी । पदोन्नति के लिए उनके मामले पर सामान्य प्रक्रिया में अगली स्क्रीनिंग समिति द्वारा उन पर लगे जुर्माने के संदर्भ में विचार किया जाएगा । ऐसे मामलों में बकाया राशि के प्रश्न पर केन्द्र सरकार द्वारा अनुशासनात्मक/आपराधिक कार्रवाइयों के सभी तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए निर्णय लिया जाएगा। जहां सरकार वेतन की बकाया राशि या उसके एक भाग को देने से मना करती है जो ऐसा करने के कारणों को रिकार्ड किया जाएगा ।

19• बंद लिफाफे के मामलों की छमाही समीक्षा

19•1 यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि किसी अधिकारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक मामले/अपराधिक अभियोजन को अनुचित रूप से लम्बा नहीं खींचा जाता है तथा कार्रवाईयों को अंतिम रूप देने के लिए सभी प्रयत्न शीघ्र किए जाते हैं ताकि अधिकारियों के मामलों को बंद लिफाफे में रखे जाने की आवश्यकता कम से कम हो । संबद्ध नियुक्ति प्राधिकारियों को प्रथम जांच समिति के आयोजन की छह माह की अवधि समाप्त हो जाने पर ऐसे मामलों पर व्यापक रूप से समीक्षा करनी चाहिए जिसने उसकी उपयोगिता ठहराई हो तथा अपने निष्कर्ष बंद लिफाफे में रखे हों । तत्पश्चात ऐसी समीक्षा हर छह माह बाद की जानी चाहिए । अन्य बातों के साथ-साथ, समीक्षा में अनुशासनात्मक कार्रवाइयों तथा अपराधिक अभियोजन में प्रगति और उनको शीघ्र पूरा करने के लिए किए जाने वाले उपाय भी सम्मिलित होने चाहिए । यही प्रक्रिया स्थायीकरण के मामलों पर विचार करने के लिए भी अपनाई जानी चाहिए ।

20• उन मामलों में तदर्थ पदोन्नति जिनमें अनुशासनात्मक कार्रवाइयों/ आपराधिक अभियोजन प्रक्रिया को विलम्बित किया जाता है ।

20•1 चूंकि अखिल भारतीय सेवाओं के सदस्यों की विभिन्न ग्रेडों में नियुक्ति नियमित आधार पर की जाती है और उनके मामलों में एक बार स्थायीकरण की अवधारणा विद्यमान रहती है । अतः तदर्थ पदोन्नति दिए जाने की अवधारणाउनके लिए अपरिचित होती है । केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के विपरीत, उनके मामलों में तदर्थ पदोन्नतियों की अनुमति नहीं है चाहे इनके विरुद्ध अनुशासनात्मक मामलों/आपराधिक अभियोजन विलम्बित हो गए हों । उनके मामलों में उनके अनुशासनात्मक/

160

आपराधिक मामलों की केवल छमाही समीक्षा की जानी चाहिए और उनको शीघ्र पूरा करने के प्रयत्न किए जाने चाहिएं ।

21• पदोन्नति से पूर्व ही संदेहाधीन अधिकारियों पर लागू बंद लिफाफा प्रक्रिया

21•1 ऐसे मामले में, जहां जांच समिति द्वारा किसी अधिकारी की पदोन्नति की सिफारिश की जाती है तथा जहां वास्तविक पदोन्नति से पूर्व, उपर पैरा 11 में उल्लिखित परिस्थितियों में से कोई एक परिस्थिति उत्पन्न होती है तब बंद लिफाफा प्रक्रिया अपनाई जानी होगी । उत्तरवर्ती समिति ऐसे अधिकारियों की उपयुक्तता का अन्य पात्र उम्मीदवारों की उपयुक्तता के साथ मूल्यांकन करेगी तथा उनका मूल्यांकन बंद लिफाफे में रखेगी । बंद लिफाफे/लिफाफों को अनुशासनात्मक मामले/आपराधिक अभियोजन के समाप्त होने पर खोला जाएगा । उस मामले में जब अधिकारी को पूर्णतः आरोप-मुक्त कर दिया जाए तब उपरोक्त पैरा 18 में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार उसकी पदोन्नति की जाएगी तथा तदनुसार बकाया राशि दिए जाने के प्रश्न का निर्णय लिया जाएगा । यदि अनुशासनात्मक कार्रवाई के परिणामस्वरूप उस पर कोई दण्डलगाया जाता है अथवा उसे उसके विरुद्ध आपराधिक अभियोजन में दोषी पाया जाता है तो बंद लिफाफे के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जाएगी, जैसा कि उपर पैरा 18•2 में विनिर्दिष्ट किया गया है ।

22• पैनल की वैधता

22•1 पदोन्नति के लिए समिति द्वारा सुझाए तथा नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित पैनल उस समय तक वैध रहेगा जब तक कि पैनल के सभी अधिकारियों की पदोन्नति न हो जाए । इसमें, निःसंदेह वे अधिकारी शामिल नहीं होंगे जो प्रतिनियुक्ति पर हैं अथवा जो अध्ययन-अवकाश पर हैं अथवा जो प्रशिक्षण पर हैं ।

23• पुनरीक्षा समिति की बैठक

23•1 किसी समिति की कार्रवाई की पुनरीक्षा केवल तभी भी की जा सकती है जब यदि समिति ने विचारार्थ सभी महत्वपूर्ण तथ्यों पर विचार न किया हो, अथवा यदि महत्वपूर्ण तथ्य उनके ध्यान में न लाए गए हों अथवा यदि उनके द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया में गंभीर त्रुटियां हों । विशेष पुनरीक्षा ऐसे मामलों में भी की जा सकती है जहां अधिकारियों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में से प्रतिकूल टिप्पणियां उनकी रिपोर्टों के परिणामस्वरूप हटा दी गई हों । उन्हें वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों की जांच पड़ताल भी पहली समिति की अवधि से संगत समय के लिए प्रतिबंधित करनी चाहिए । यदि संगत अवधि के लिए कोई प्रतिकूल टिप्पणियां कम कर दी गई हों अथवा हटा दी गई हों तो संशोधित वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर इस प्रकार विचार किया जाए जैसे मूल प्रतिकूल टिप्पणियां हैं ही नहीं । ऐसा करने से पहले, नियुक्ति प्राधिकारी यह निर्णय करने के लिए कि समिति द्वारा पुनरीक्षा न्यायसंगत है या नहीं, संबंधित मामलों की जांच पड़ताल करेंगे । ऐसा करते समय कम की गई या हटाई गई प्रतिकूल टिप्पणियों की प्रकृति को ध्यान में रखा जाएगा । आस्थगितमामले या अधिक्रमित अधिकारी के मामले की पुनरीक्षा पर विचार करते समय, यदि समिति अधिकारी को पदोन्नति/स्थायीकरण के योग्य पाती है तो वह उसे संबंधित पैनल में उपयुक्त स्थान पर रखेगी । ऐसा करते समय कम की गई टिप्पणियों या हटाई गई टिप्पणियों को ध्यान में रखा जाएगा ।

(पुनरीक्षा समिति द्वारा केवल उन अधिकारियों के विषय में विचार किया जाना चाहिए जो मूल समिति की बैठक वाले दिन पात्र हों ।