

फा.सं. 4/4/2017-अ.भा.से.  
संघ लोक सेवा आयोग  
अखिल भारतीय सेवाएं शाखा

पदोन्नति विनियमावली के विनियम 5 (4) और 5 (5) के अनुसार, भारतीय प्रशासनिक सेवा / भारतीय पुलिस सेवा / भारतीय वन सेवा में पदोन्नति के लिए चयन समिति द्वारा राज्य सिविल / पुलिस / वन सेवा अधिकारियों का वर्गीकरण किए जाने और योग्य अधिकारियों की सूची तैयार करने हेतु दिशा-निर्देश / प्रक्रिया ।

\*\*\*\*\*

राज्य सिविल सेवा / राज्य पुलिस सेवा / राज्य वन सेवा अधिकारियों की भारतीय प्रशासनिक सेवा / भारतीय पुलिस सेवा / भारतीय वन सेवा में पदोन्नति के लिए चयन समिति के अध्यक्ष/ प्रमुख को मूल्यांकन संबंधी प्रक्रिया / मानदंड विहित करने जैसे अपने कार्यों को करने के लिए और इस बात के लिए भी आरंभ में ही समिति के अन्य सदस्यों को समुचित रूप से अवगत कराया जाए कि बैठक में भाग लेने वाले सभी सदस्य अध्यक्ष की विधिवत अनुमति के साथ केवल अत्यधिक आवश्यक मामलों को छोड़कर पूरी बैठक में उपस्थित रहें ।

2.1 चयन सूचियों को तैयार करने के लिए अधिकारियों की पात्रता की गणना करने की निर्णायक तिथि उस वर्ष (रिक्ति वर्ष) की पहली जनवरी होगी जिसमें पदोन्नति कोटा रिक्तियां उत्पन्न होती है। चयन समिति की बैठक सामान्यतः रिक्ति वर्ष (चयन समिति बैठक वर्ष) के अगले वर्ष में होती है। वर्ष-वार चयन सूचियां तैयार करने के मामले में, वह वर्ष जिसमें चयन समिति की वास्तविक रूप में बैठक आयोजित होती है, को चयन समिति बैठक वर्ष के रूप में माना जाना चाहिए। पदोन्नति के विचारार्थ राज्य सेवा में पात्र अधिकारियों की उपलब्धता की संगणना के लिए, सैद्धान्तिक नोशनल तिथि, रिक्ति वर्ष 31 दिसम्बर के रूप में गिनी जाती है।

2.2 इन दिशा-निर्देशों में भारतीय प्रशासनिक सेवा (पदोन्नति द्वारा नियुक्ति) विनियमावली के प्रावधानों का संदर्भ देते हुए भारतीय पुलिस सेवा एवं भारतीय वन सेवा की चयन सूचियां तैयार करते समय क्रमशः, भा.पु.से. एवं भा.व.से. विनियमावली के सदृश प्रावधान लागू होंगे ।

2.3 पदोन्नति विनियमावली के विनियम 5 (4) के अनुसार चयन समिति को पात्र अधिकारियों को उनके सेवा रिकॉर्डों (अर्थात् वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट और सक्षम प्राधिकारी द्वारा रखे गए दस्तावेज) के समग्र मूल्यांकन के आधार पर यथास्थिति 'उत्कृष्ट' 'बहुत अच्छा' 'अच्छा' अथवा 'अनुपयुक्त' के रूप में वर्गीकरण करना होता है। समग्र मूल्यांकन करने के लिए समिति केवल रिपोर्टिंग / पुनरीक्षा / स्वीकृति प्राधिकारी द्वारा दर्ज ग्रेडिंग पर ही निर्भर नहीं करेगी बल्कि नीचे निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार पात्र अधिकारियों के सेवा रिकॉर्ड का स्वतंत्र मूल्यांकन करेगी।

#### **क. मूल्यांकन की अवधि / कार्यक्षेत्र**

3.1 चयन समिति प्रत्येक पात्र अधिकारी के, रिक्ति वर्ष सहित उक्त अधिकारी द्वारा किए गए विगत पांच वर्षों के कार्य निष्पादन के, विशेष संदर्भ में, सेवा अभिलेखों (रिकॉर्डों) को देखेगी और विचार-विमर्श के बाद, मूल्यांकन पत्रक में जिसमें **मूल्यांकन मैट्रिक्स** (अधिकारीxवर्ष-वार मूल्यांकन) और अधिकारियों के **समग्र मूल्यांकन** का कॉलम विहित है, समिति का मूल्यांकन दर्ज करेगी।

3.2 चूंकि चयन समिति की बैठक वास्तव में रिक्ति वर्ष से अगले वर्ष में आयोजित की जाती है, 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष तक की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (जहां वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट वित्तीय वर्ष के आधार पर लिखी जाती हैं) अथवा रिक्ति वर्ष का 31 दिसम्बर (जहां वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट कैलेंडर वर्ष के आधार पर लिखी जाती हैं) चयन समिति द्वारा विचारार्थ लिया जाता है।

3.3 चूंकि अधिकारी का समग्र मूल्यांकन वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के उपलब्ध न होने के कारण रोक नहीं जा सकता है, चयन समिति द्वारा उपलब्ध वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के आधार पर वर्गीकरण किया जाएगा। अतः जहां किसी अधिकारी की एक अथवा उससे अधिक वार्षिक गोपनीय रिपोर्टें उसके अवकाश, प्रशिक्षण पर होने के कारण अथवा तीन माह से अधिक के लिए उसके कार्य का किसी अधिकारी के पर्यवेक्षण न करने अथवा संगत अवधि के दौरान अन्य किसी वैध कारण से एक या अधिक वर्ष के लिए लिखी नहीं गई हैं तो चयन समिति उपर्युक्त पैरा 3.1 एवं 3.2 में निर्दिष्ट उन पांच वर्षों से पूर्ववर्ती वर्षों की अवधि की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करेगी।

## **ख. मूल्यांकन की प्रक्रिया**

### **ख.1 मूल्यांकन मैट्रिक्स भरने के लिए सामान्य प्रक्रिया**

4.1 चयन समिति पात्र अधिकारियों के रिकार्डों को देखेगी और विभिन्न वर्षों के लिए वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में रिपोर्टिंग / पुनरीक्षा अधिकारी / स्वीकृति प्राधिकारी द्वारा दर्ज विभिन्न कालों में यथा निर्दिष्ट अधिकारी के गुणों पर विचार-विमर्श के बाद उनका मूल्यांकन करेगी और उसके बाद अंत में प्रत्येक अधिकारी द्वारा किए गए वर्गीकरण पर निर्णय लेगी। चयन समिति सम्बद्ध अधिकारियों द्वारा किए गए प्रशंसनीय कार्य के लिए सराहना से संबंधित आदेशों को ध्यान में रखेगी। इसी तरह से यह उस अधिकारी को संसूचित दण्ड देने अथवा किसी प्रतिकूल अभ्युक्तियां करने वाले आदेश जिसमें उसके अभ्यावेदन पर समुचित विचार-विमर्श के बावजूद पूरी तरह विलोपित नहीं की गई हैं, को भी ध्यान में रखेगी।

4.2 चयन समिति, केवल समग्र ग्रेडिंग, यदि कोई हो, द्वारा निर्देशित नहीं होगी जिसे वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में दर्ज किया जा सकता है, बल्कि वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में प्रविष्टियों के आधार पर इसे स्वयं मूल्यांकन करेगी क्योंकि कभी-कभी वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में समग्र ग्रेडिंग विभिन्न मानदण्डों अथवा विशेषताओं के अंतर्गत ग्रेडिंग में असंगति हो सकती है। इसके अलावा यदि पुनरीक्षा प्राधिकारी अथवा स्वीकृति प्राधिकारी, जैसा भी मामला हो, का मूल्यांकन रिपोर्टिंग अधिकारी अथवा पुनरीक्षा अधिकारी, जैसा भी मामला हो, द्वारा किए गए मूल्यांकन से भिन्न है तो बाद के प्राधिकारी की अभ्युक्तियों को मूल्यांकन के प्रयोजन हेतु अंतिम अभ्युक्तियों के रूप में लिया जाना चाहिए बशर्ते संगत प्रविष्टियों से स्पष्ट हो कि उच्चतर प्राधिकारी द्वारा भली-भांति विचार करने के बाद सचेत रूप से भिन्न मूल्यांकन किया हो। यदि रिपोर्टिंग अधिकारी और पुनरीक्षा प्राधिकारी की अभ्युक्तियां एक दूसरे के अनुपूरक हैं और एक दूसरे को प्रभावित नहीं करती हैं तो अभ्युक्तियों को एक साथ पढा जाना चाहिए और पैरा 4.1 में यथा निर्दिष्ट चयन समिति द्वारा अंतिम मूल्यांकन किया जाना चाहिए। यह कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के समय-समय पर यथा-संशोधित दिनांक 10.4.1989 के अपने कार्यालय ज्ञापन सं. 22011/5/86-स्था. (घ) में यथा निहित विभागीय पदोन्नति समिति के दिशा-निर्देशों के अनुसार भी है।

## ख.2 आनुक्रमिक चयन समिति की बैठकों में मूल्यांकन मैट्रिक्स में अनुरूपता

4.3 चयन समिति पात्र अधिकारियों के संबंध में मूल्यांकनों को अंतिम रूप देने से पहले पूर्व समिति द्वारा किए गए वर्ष-वार ग्रेडिंग के साथ प्रत्येक वर्षों की ग्रेडिंग से तुलना कर सकती है। चयन समिति द्वारा सौंपी गई वर्ष-वार ग्रेडिंग को पिछली समिति द्वारा सौंपी गई वर्ष-वार ग्रेडिंग के यथासंभव सामंजस्य में होना चाहिए जब तक कि वर्तमान समिति इस निर्णय पर न पहुंचे कि इसमें विसंगति के लिए पर्याप्त कारण हैं। यदि विसंगति से अधिकारी की समग्र ग्रेडिंग में परिवर्तन हो, तो चयन समिति द्वारा मूल्यांकन पत्रक में इस परिवर्तन के कारणों को उपयुक्त रूप से रिकार्ड किया जाना चाहिए।

## ख.3 अधिकारियों का समग्र मूल्यांकन / वर्गीकरण

4.4 अधिकारियों के समग्र मूल्यांकन को अंतिम रूप देते समय (उपर्युक्त पैरा 3.1 देखें) किसी भी अधिकारी का मूल्यांकन इस प्रकार किया जाना चाहिए:

क. 'उत्कृष्ट', यदि चयन समिति की राय में अधिकारी के सेवा रिकॉर्ड यह दर्शाए कि वह उत्कृष्ट योग्यताधारी तथा असाधारण सामर्थ्य और गुणों से परिपूर्ण है तथा यदि विशेषताएं पिछले पांच वर्षों में से कम से कम चार वर्षों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में नज़र आए, जैसा कि उपर्युक्त पैरा 3.1 और 3.2 में दर्शाया गया है, जिनमें पिछले वर्ष की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट भी शामिल हैं बशर्ते कि उन्हें शेष वर्ष की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में 'अच्छा' ग्रेडिंग दी गई हो। किसी अधिकारी को 'उत्कृष्ट' ग्रेड देते समय निम्नलिखित मार्गदर्शी सिद्धांत ध्यान में रखे जाएं :

(i) हालांकि वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में की गई समग्र ग्रेडिंग की अपनी प्रासंगिकता होगी, तथापि अंतिम दृष्टिकोण अपनाने के क्रम में वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के सभी व्यक्तिगत विशेषताएं / कॉलमों, जैसे कार्य निष्पादन, प्राप्त किए गए लक्ष्य, पर्यवेक्षण, प्रबंधकीय क्षमताएं, व्यक्तित्व संबंधी विशेषताएं आदि का ध्यानपूर्वक अवलोकन तथा मूल्यांकन करना अनिवार्य होगा, इससे पहले कि समिति किसी अधिकारी को 'उत्कृष्ट' देने का निर्णय ले।

(ii) अतः अधिकारी को उत्कृष्ट श्रेणी देने से पहले उसके निष्पादन का गहन विश्लेषण किया जाए। विभिन्न समितियों द्वारा विभिन्न वर्षों में ग्रेडिंग प्रदान करने में भी सुसंगतता होनी चाहिए।

(iii) इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि ऐसे 'उत्कृष्ट' अधिकारी अन्य अधिकारियों से ऊपर स्थान ले लेंगे, यह सुनिश्चित करने की अत्यंत आवश्यकता है कि ऐसे अधिकारी ने 'उत्कृष्ट' ग्रेड दिए जाने के लिए बनाए गए कड़े मानदण्डों को पूरा किया है। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु संबंधित अधिकारी की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में उनकी महत्वपूर्ण उपलब्धियाँ अथवा कानून एवं व्यवस्था, आपदा प्रबंधन, विकासात्मक योजनाओं के कार्यान्वयन इत्यादि में किए गए विशिष्ट कार्य का विस्तारपूर्वक उल्लेख किया जाना चाहिए।

(iv) तैनातियां, किसी अधिकारी की योग्यता के अंतर्गत नहीं आती, जिसके लिए उसके साथ पक्षपात नहीं किया जाना चाहिए। तथापि, अधिकारी के मूल्यांकन की प्रक्रिया के दौरान, समिति, ऐसे 'उत्कृष्ट' अधिकारियों के विभिन्न तैनाती पदों और उन वर्षों के दौरान उनके द्वारा किए गए कार्यों की प्रकृति पर भी गौर कर सकती है।

ख. **'बहुत अच्छा'** यदि चयन समिति के मतानुसार, उनकी वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट यह दर्शाती हैं कि संबंधित अधिकारी ने अत्यंत ही सराहनीय कार्य किया है और उनमें सकारात्मक गुण हैं और ये विशेषताएं उनकी पिछली 5 वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में से कम से कम 4 में प्रतिबिम्बित होती हैं, जैसा कि उपर्युक्त पैरा 3.1 और 3.2 में दर्शाया गया है बशर्ते कि उन्हें शेष वर्ष की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में 'अच्छा' ग्रेडिंग दी गई है।

ग. **'अच्छा'**, यदि चयन समिति के मतानुसार सेवा रिकॉर्ड यह दर्शाते हैं कि संबंधित अधिकारी का कार्य निष्पादन सामान्यतः अच्छा है और उन्हें पदोन्नति के लिए योग्य समझा गया है और ये विशेषताएं पिछली पांच गोपनीय रिपोर्टों में प्रतिबिम्बित होती हैं, जैसा कि उपर्युक्त पैरा 3.1 और 3.2 में दर्शाया गया है।

घ. किसी अधिकारी को **'अयोग्य'** की श्रेणी में रखा जा सकता है, यदि उनकी रिपोर्ट में कोई सकारात्मक गुण दिखाई नहीं देता है या उनका प्रदर्शन अच्छा से कम है या उनकी नवीनतम वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में ऐसी प्रविष्टियां हैं, जो पदोन्नति के लिए उनकी उपयुक्तता पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं अथवा वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में कोई ऐसा दण्डादेश है, जिससे चयन समिति के मतानुसार उक्त अधिकारी पदोन्नति के लिए अनुपयुक्त हो जाएंगे।

#### ख.4 शास्तियों का निरूपण

4.5 विचारार्थ क्षेत्र में आने वाले अधिकारियों पर मूल्यांकन मैट्रिक्स के साथ साथ, समग्र मूल्यांकन में अधिरोपित शास्तियों के प्रभाव के संबंध में समिति को आयोग के निम्नलिखित दिशानिर्देशों को ध्यान में रखना चाहिए। समिति को निम्नलिखित परिभाषाओं / अवधारणाओं को ध्यान में रखना चाहिए:

4.6 चयन सूचियां तैयार करते समय, चयन समिति को 'परिनिंदा' का प्रभाव निम्नानुसार ध्यान में रखना चाहिए:

(क) यदि 'परिनिंदा' अधिरोपित किए जाने की तारीख मूल्यांकन मैट्रिक्स के किसी भी वर्ष में आती है तो समिति द्वारा अधिकारी को तैयार की गई प्रथम चयन सूची के लिए जिसमें वह विचार किए जाने का पात्र है, परिनिंदा अधिरोपित किए जाने वाले वर्ष के लिए 'अयोग्य' की श्रेणी में रखा जाएगा। तत्पश्चात, दिशानिर्देशों के भाग ख.3 में दी गई प्रक्रिया के अनुसार, उक्त अधिकारी का समग्र मूल्यांकन किया जा सकता है।

(ख) यदि 'परिनिंदा' अधिरोपित किए जाने की तारीख मूल्यांकन मैट्रिक्स में अंतिम वर्ष के बाद में और चयन समिति बैठक की तिथि तक आती है तो समिति द्वारा उक्त अधिकारी को तैयार की गई प्रथम चयन सूची के लिए समग्र रूप से किए गए मूल्यांकन में, जिसमें वह विचार किए जाने का पात्र है, 'अयोग्य' की श्रेणी में रखा जाएगा।

(ग) आगामी चयन सूचियों के लिए, जिनके लिए अधिकारी विचार किए जाने का पात्र है, 'परिनिंदा' की शास्ति को नजरअंदाज कर दिया जाएगा।

4.7 चयन सूचियां तैयार करते समय, चयन समिति को 'परिनिंदा' के अतिरिक्त शास्तियों की अवधि के प्रभाव को निम्नानुसार ध्यान में रखना चाहिए:

शास्ति की अवधि इसे अधिरोपित/ प्रभावी किए जाने की तारीख से इसके समाप्त होने की तारीख तक के लिए मानी जाती है।

4.7.1 चालू वर्ष के लिए चयन सूची तैयार करने के लिए चयन समिति की बैठक होती है :

(क) यदि शास्ति की अवधि चयन समिति की बैठक के वर्ष में भी चालू रहती है, तो अधिकारी को, वर्तमान वर्ष के लिए समग्र रूप से किए गए मूल्यांकन में, 'अयोग्य' की श्रेणी में रखा जाएगा ।

(ख) यदि चयन समिति की बैठक के वर्ष से पहले शास्ति की अवधि / प्रभाव समाप्त हो जाता है, परन्तु मूल्यांकन मैट्रिक्स के किसी भी वर्ष पर उसका प्रभाव पड़ता है, तो समिति मूल्यांकन मैट्रिक्स में संबंधित वर्ष(र्षों), जब शास्ति चालू थी, के लिए अधिकारी को 'अयोग्य' ठहरा सकती है । तत्पश्चात, उपर्युक्त भाग ख.3 में दी गई प्रक्रिया के अनुसार, उक्त अधिकारी का समग्र मूल्यांकन किया जा सकता है ।

4.7.2 वर्तमान चयन सूची को शामिल करते हुए/हटाते हुए पिछले वर्षों की वर्षवार चयन सूचियां तैयार करने के लिए चयन समिति की बैठक होती है :

(क) यदि शास्ति की अवधि चयन समिति की बैठक के वर्ष में भी चालू रहती है, तो अधिकारी को, तैयार की जा रही सभी चयन सूचियों के लिए समग्र रूप से किए गए मूल्यांकन में, 'अयोग्य' की श्रेणी में रखा जाएगा ।

(ख) यदि चयन समिति की बैठक के वर्ष से पहले शास्ति की अवधि / प्रभाव समाप्त हो जाता है, (परन्तु मूल्यांकन मैट्रिक्स) के किसी भी वर्ष पर उसका प्रभाव पड़ता है, तो समिति (मूल्यांकन मैट्रिक्स में) संबंधित वर्ष(र्षों), जब शास्ति चालू थी, के लिए अधिकारी को 'अयोग्य' ठहरा सकती है । तत्पश्चात, उपर्युक्त भाग ख.3 में दी गई प्रक्रिया के अनुसार, उक्त अधिकारी का समग्र मूल्यांकन किया जा सकता है ।

(ग) यदि तैयार की जा रही अंतिम चयन सूची के पश्चात शास्ति अधिरोपित की जाती है, परन्तु चयन समिति की बैठक के वर्ष से पूर्व समाप्त हो जाती है, तो अधिकारी को, तैयार की जा रही सभी चयन सूचियों के लिए समग्र रूप से किए गए मूल्यांकन में, 'अयोग्य' की श्रेणी में रखा जाएगा ।

## ग. प्रतिकूल अभ्युक्तियों का निरूपण

5. कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग, भारत सरकार के दिनांक 07/07/1981 के का.जा.सं. 14015/14/81.अ.भा.से. (I) के अनुसार, आयोग राज्य सरकारों से यह अनुरोध करता है कि चयन समिति की बैठक बुलाए जाने के लिए आयोग को प्रस्ताव भेजते समय, प्रतिकूल टिप्पणियों का निम्नलिखित विवरण भेजा जाए:-

(i) पात्र अधिकारियों की चरित्र पंजी में की गई प्रतिकूल टिप्पणियों की सूचना राज्य सरकार द्वारा संबंधित अधिकारियों को नहीं दी गई है ।

(ii) पात्र अधिकारियों से संबंधित प्रतिकूल टिप्पणियां सूचित कर दी गई हैं, परन्तु संबंधित अधिकारियों से अभी तक कोई प्रतिवेदन प्राप्त नहीं हुआ है तथा अभ्यावेदन प्रस्तुत करने की समय-सीमा अभी समाप्त नहीं हुई है ।

(iii) पात्र अधिकारियों के संबंध में प्रतिकूल प्रविष्टियों के विरुद्ध अभ्यावेदन निर्धारित समय-सीमा में प्राप्त तो हो गए हैं, परन्तु राज्य सरकार द्वारा निर्णय अभी लिया जाना है ।

5.1 इसे देखते हुए, चयन समिति को, विचार क्षेत्र में आने वाले अधिकारियों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों में की गई प्रतिकूल टिप्पणियों के विवेचन हेतु, निम्नलिखित को ध्यान में रखना चाहिए:-

5.1.1 चयन समिति को किसी अधिकारी की गोपनीय रिपोर्ट में की गई तथा उसे संसूचित की गई उन प्रतिकूल प्रविष्टियों की **अनदेखी नहीं** करनी चाहिए जिनके संबंध में उस अधिकारी द्वारा राज्य सेवा नियमावली के अनुसार निर्धारित समय-सीमा में इस प्रकार की टिप्पणियों के विरुद्ध कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत नहीं किया गया है ।

5.1.2 यदि अधिकारी के सेवा रिकॉर्डों में दर्शाए गए उनके सम्पूर्ण कार्य निष्पादन के आधार पर उन्हें पदोन्नति के लिए उपयुक्त समझा जाता है, तो चयन समिति निम्नलिखित मामलों में, **प्रतिकूल टिप्पणियों को संबंधित गोपनीय रिपोर्ट से हटाए जाने के अध्यक्षीन** उस अधिकारी का नाम सूची में अनन्तिम रूप से शामिल कर सकती है ।

(i) यदि राज्य सेवा नियमावली के अनुसार उन्हें प्रतिकूल टिप्पणियां संसूचित कर दी गई हैं और उनके पास अपना अभ्यावेदन प्रस्तुत करने के लिए अभी समय शेष है और चयन समिति की बैठक, उक्त समय के समाप्त होने से पूर्व आयोजित की जाती है ।

(ii) यदि प्रतिकूल टिप्पणियां अधिकारी को सूचित कर दी गई हैं और उन्होंने निर्धारित अवधि के भीतर अभ्यावेदन भी दे दिया है तथा अधिकारी का अभ्यावेदन चयन समिति की बैठक के समय, राज्य सरकार के पास विचाराधीन है ।

5.2 चयन समिति गोपनीय रिपोर्टों में की गई उन प्रतिकूल टिप्पणियों की अनदेखी कर सकती है, जिनके बारे में उन्होंने अधिकारी को बिल्कुल ही सूचित नहीं किया है ।

#### घ. सत्यनिष्ठा प्रमाण पत्र / विभागीय कार्यवाही / आपराधिक कार्यवाही आदि का निरूपण

6. चयन समिति के द्वारा उस अधिकारी का नाम, जिनका सत्यनिष्ठा प्रमाण पत्र राज्य सरकार द्वारा रोक लिया गया है अथवा जिनके विरुद्ध विभागीय अथवा आपराधिक कार्यवाही लम्बित है, सत्यनिष्ठा प्रमाण पत्र अथवा विभागीय या आपराधिक कार्यवाही में क्लियरेंस प्रदान किए जाने के अध्यधीन चयन सूची में उस स्थिति में अनन्तिम रूप से शामिल कर लिया जाए, यदि चयन समिति उक्त अधिकारी को उपर्युक्त पैरा 4.1 से 4.5 में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार, उनकी वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के समग्र मूल्यांकन के आधार पर पदोन्नति हेतु अन्यथा रूप से उपयुक्त पाती है । यदि अनुशासनिक कार्यवाही में अधिकारी को वास्तव में आरोप पत्र जारी किया गया है अथवा आपराधिक कार्यवाही में किसी न्यायालय में दायर किया गया है, जो भी स्थिति हो, तो उस स्थिति में ही कार्यवाही को लम्बित समझा जाना चाहिए ।

#### ड. समिति की सिफारिशें:

7.1 चयन समिति उपर्युक्त सभी घटकों पर विचार करने के पश्चात्, विनियम 5 (4) में यथानिर्दिष्ट प्रत्येक पात्र अधिकारी के संबंध में समग्र मूल्यांकन एवं वर्गीकरण करेगी और उन्हें "कार्यवृत्त / सिफारिशों" में दर्शाएगी ।

7.2 पदोन्नति विनियमावली के विनियम 5 (4) के अनुसार, चयन समिति द्वारा प्रत्येक अधिकारी को "उत्कृष्ट" "बहुत अच्छा", "अच्छा", और "अयोग्य", जैसा भी मामला हो, के रूप में प्रदान की गई श्रेणी के आधार पर, चयन समिति विनियम 5(5) के अनुसार भा.प्र.से./ भा.पु.से. / भा.व.से. में पदोन्नति हेतु उपयुक्त अधिकारियों की सूची में नाम शामिल करने की कार्रवाई करेगी, अर्थात् सबसे पहले अन्तिम रूप से 'उत्कृष्ट' के रूप में वर्गीकृत अधिकारियों में से, इसके बाद 'बहुत अच्छा' के रूप में इसी तरह वर्गीकृत अधिकारियों में से तथा इसके बाद 'अच्छा' के रूप में इसी तरह वर्गीकृत अधिकारियों में से अपेक्षित नाम शामिल किए जाएंगे और प्रत्येक वर्ग में से नामों का परस्पर क्रम राज्य सिविल सेवा में उनकी वरिष्ठता के क्रम में होगा ।

7.3 चयन समिति पर्याप्त विचार-विमर्श के बाद एवं परस्पर मतैक्य के आधार पर, विचार क्षेत्र के अधिकारियों का समग्र मूल्यांकन करेगी । एक या अधिक अधिकारियों के समग्र मूल्यांकन पर समिति के सदस्यों के असहमत होने की स्थिति में, समिति इन अधिकारियों के सेवा रिकार्डों पर मतभेदों का समाधान करने के लिए चर्चा द्वारा और प्रयास कर सकती है। मतभेद बने रहने की स्थिति में, संबंधित मुद्दे का उल्लेख, मुद्दों संबंधी चयन समिति के अध्यक्ष की विशिष्ट राय सहित, कार्यवृत्त में समुचित रूप से किया जा सकता है ।

#### **च. विभागीय पदोन्नति समिति के दिशानिर्देशों से भिन्न चयन**

8. राज्य सेवा के अधिकारियों की अखिल भारतीय सेवाओं में पदोन्नतियां, राज्य सरकार / केन्द्र सरकार की उसी संवर्ग में की जाने वाली पदोन्नतियों से भिन्न होती हैं । अखिल भारतीय सेवाओं में पदोन्नतियां, पदोन्नति विनियमावली के प्रावधानों द्वारा विनियमित होती हैं, जबकि 'इन-लाइन' (उसी संवर्ग / सेवा में) पदोन्नतियां राज्य सरकार / केन्द्र सरकार द्वारा जारी विभागीय पदोन्नति समिति संबंधी दिशानिर्देशों के तहत नियंत्रित होती हैं । इस प्रकार, पदोन्नति विनियमों में 'योग्य/अयोग्य' के रूप में "बेंचमार्क" या मूल्यांकन की कोई अवधारणा नहीं है। इसके अलावा, उन अधिकारियों को, जिनके विरुद्ध अनुशासनिक/ आपराधिक कार्यवाही लंबित हैं अथवा जिनका सत्यनिष्ठा प्रमाण-पत्र रोक लिया जाता है, पदोन्नति विनियमों के अनुसार चयन सूची में अन्तिम तौर पर शामिल किया जाता है । पदोन्नति विनियमों में, डी पी सी संबंधी दिशानिर्देशों में यथानिर्दिष्ट "शील्ड कवर प्रोसीज़र" की अवधारणा की व्यवस्था नहीं की गई है । विचारणीय जोन में अधिकारियों की पात्रता का सत्यापन, आयोग द्वारा पदोन्नति विनियमों के विशिष्ट प्रावधानों के अनुसार किया जाता है । इसके अलावा, भारत सरकार की वर्तमान नीति के अनुसार, अनु.जा./अनु.ज.जा. के

अधिकारियों के लिए आरक्षण, अखिल भारतीय सेवाओं में पदोन्नतियों के संबंध में लागू नहीं होता है ।

**छ. समीक्षा संबंधी चयन समिति की बैठक द्वारा पहले के वर्ष के श्रेणी-निर्धारण को प्रति-धारित करने संबंधी दिशानिर्देश**

9. पदोन्नति विनियमों में, आयोग द्वारा पहले से ही तैयार की गई तथा अनुमोदित एवं केन्द्र सरकार द्वारा कार्यान्वित चयन सूची की स्वतः समीक्षा की व्यवस्था नहीं है । तथापि, कभी-कभी, सक्षम न्यायालयों के विशिष्ट निदेशों पर, चयन सूचियों की समीक्षा करनी पड़ती है । वरिष्ठता में संशोधन के फलस्वरूप अथवा मूल चयन समिति की कार्यवाही में हुई किसी प्रक्रिया संबंधी अनियमितता को सुधारने के लिए न्यायालयों के निदेशों के अनुपालन में समीक्षा संबंधी चयन समिति की बैठक बुलाते समय, यदि संबंधित अधिकारी के नाम पर किसी पिछली चयन समिति द्वारा पहले ही विचार किया जा चुका है, तो सबसे पहले राज्य सरकार से यह बताने का अनुरोध किया जाना चाहिए कि क्या भा.प्र.से./भा.पु.से./भा.व.से. में पदोन्नति हेतु आरंभिक समिति द्वारा संबंधित अधिकारी के नाम पर विचार करने के बाद, उक्त अधिकारी के संगत रिकार्ड में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन हुआ है ? राज्य सरकार द्वारा यह प्रमाणित किए जाने की स्थिति में कि संगत वर्षों में संबंधित अधिकारी के सेवा रिकार्डों में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है, समीक्षा समिति पिछली समिति द्वारा उक्त अधिकारी के संबंध में किए गए श्रेणी-निर्धारण में कोई परिवर्तन नहीं करेगी । आपवादिक परिस्थितियों में, यदि चयन समिति श्रेणी-निर्धारण में किसी परिवर्तन की सिफारिश करती है, तो समीक्षा समिति द्वारा परिवर्तन करने के विशिष्ट कारणों को कार्यवृत्त में समुचित रूप से रिकॉर्ड किया जाना चाहिए ।

**ज. समीक्षा के बाद चयन सूची में नामों का अन्तर्वेशन (इंटरपोलेशन)**

10. मूल चयन सूचियों में अतिरिक्त नामों के अन्तर्वेशन के फलस्वरूप, मूल चयन सूची के आकार में उसकी वैधानिक सीमा से अधिक की वृद्धि हो जाने की संभावना होती है । यह मामला विभिन्न न्यायालयों में उठाया गया है । समीक्षा के बाद, मूल चयन सूची में अतिरिक्त अधिकारियों के अन्तर्वेशन के परिणामस्वरूप, चयन सूची के आकार में वृद्धि के संबंध में पदोन्नति विनियमों में संशोधन संबंधी मामला, अन्तिम निर्णय के लिए भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग में

लंबित है । अतः, आयोग ने निर्णय लिया कि पदोन्नति विनियमों के समुचित रूप से संशोधित होने तक, पुनरीक्षा चयन समिति की बैठक के कार्यवृत्त में निम्नलिखित पैरा का उल्लेख किया जाए :

"समिति ने नोट किया कि इस मूल्यांकन एवं श्री ----- का नाम वर्ष ----- की चयन सूची में शामिल कर लिए जाने के परिणामस्वरूप, चयन समिति का आकार----- के वैधानिक आकार से बढ़कर----- हो जाएगा । समिति को यह भी सूचित किया गया कि चयन सूचियों में अधिकारियों के अन्तर्वेशन का नीतिगत मुद्दा भारत सरकार, का. एवं प्र. विभाग में अन्तिम निर्णय के लिए लंबित है । अतः, की जाने वाली सिफारिश, अन्तर्वेशन के मामले में भारत सरकार के निर्णय और न्यायालय के आदेशों, यदि कोई हों, के अध्यक्षीन होगी" ।

### **झ. शामिल नहीं किए गए मुद्दे**

11. उपर्युक्त दिशानिर्देश विस्तृत न होकर सूचनात्मक हैं । उपर्युक्त दिशानिर्देशों के अन्तर्गत शामिल नहीं हुए मुद्दों पर किसी स्पष्टीकरण की अपेक्षा होने पर, पदोन्नति विनियमों के तदनुरूप प्रावधानों, भारत सरकार (विशेषतः का. एवं प्र. विभाग) के स्पष्टीकरण और अनुदेशों तथा भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के समय-समय पर यथासंशोधित विभागीय पदोन्नति समिति संबंधी दिशानिर्देशों का उल्लेख किया जाए और तत्पश्चात्, चयन समिति द्वारा कोई निर्णय लिया जाए ।

\*\*\*\*\*