

भारत सरकार GOVERNMENT OF INDIA
रेल मंत्रालय MINISTRY OF RAILWAYS
(रेलवे बोर्ड RAILWAY BOARD)

ग्रुप 'सी' से ग्रुप 'बी' संवर्गों में पदोन्नति को
शासित करने वाले अनुदेशों

पर
मास्टर परिपत्र

MASTER CIRCULAR

ON

**INSTRUCTIONS GOVERNING PROMOTION
FROM GROUP 'C' TO GROUP 'B'**

68

(केवल सरकारी प्रयोग के लिए)
(For Official use only)

METHOD OF FILLING UP THE VACANCIES IN GROUP 'B'

1.1 The vacancies in Group 'B' posts are filled by promotion on the basis of Selection of eligible Group 'C' employees and also on the basis of Limited Departmental Competitive Examination (LDCE), where applicable. Where the scheme of LDCE is in force, selection is held to fill 70% of the vacancies and LDCE is held to fill the remaining 30% of the vacancies.

(Para 201.1 of IREM and No.E(GP)92/2/93 dated 3/11/1992)

1.2. The scheme of LDCE for the promotion from Group 'C' to Group 'B' is in force in the following Departments:

Civil Engineering
Electrical Engineering
S&T Engineering
Mechanical Engineering
Traffic (Transportation & Commercial)
Accounts
Personnel
Stores

(No.E(GP)76/2/96 dated 3.6.1977
E(GP)76/2/96 dated 3.8.1977
E(GP)86/2/61 dated 10/1/1990)

2. UNIFIED SELECTIONS WITHIN A DEPARTMENT

2.1 A unified Selection should be held for the Group 'B' posts in the different branches within a Department and one panel should be drawn for the department as a whole. The staff of the drawing office will be clubbed with the workshop stream. The Group 'B' posts of Chief Yard Master, Assistant Traffic Manager, Area Officer and Station Supdt. Should be treated as posts of Operating Branch.

(E(GP)82/2/120 dt.25.1.1983)

2.2 In the T (T&C) and Mechanical Departments, separate selections for the Group 'B' posts in each of the following streams were introduced in 1983/1991 respectively:-

Mechanical Engineering Depatt.

1. Carriage & Wagon
2. Loco (Open Line)
3. Workshops

Traffic (T&C) Deptt.

1. Commercial
2. Operating

However, for selections initiated after 31.1.2006 unified selections are to be held in these two departments also.

(No.E(GP)/79/2/130 dt.16.9.81
No. E(GP)2002/2/88 dated 31/1/2006)

Clarifications in respect of stream-wise selections initiated before issue of Board's orders dated 31.1.2006

2.3 Selections to different streams within a Department are to be finalized simultaneously to the extent as may be administratively possible, with a view to safeguard the interests of the officers who are selected to Group 'B' posts in the different streams, in matters of seniority for promotion to Group 'A'/Junior scale and to Senior Scale (ad hoc).

E(GP)82/2/120 dated 24.12.1983

2.4 Selection for promotion to Group 'B' posts in the different streams of Mechanical Engineering and Transportation (T&C) departments should be held simultaneously as far as possible. For drawing the seniority of the Group 'B' officers empanelled stream wise for their absorption in Group 'A' service/for their ad hoc promotion to Sr.Scale, following principles should be followed:

- a) where appointments to Group 'B' are made on different dates, the date of appointment, which will govern the extent of non-fortuitous service, will form the basis for determining the combined seniority.
- b) If appointment to Group 'B' posts, in the different streams are made from one and the same date, the seniority of such Group 'B' officers for purposes of further advancement would be determined on the basis of their relative seniority in Group 'C', without disturbing the inter-se seniority of the officers of each stream.

E(GP)84/1/7 dated 22.9.1984

3. Frequency of holding Selection/Limited Departmental Competitive Examination

3.1 Selections including LDCE for promotion to Group 'B' posts, should be held once every two years. Where due to unforeseen developments, such as creation of new posts, upgradation etc. the panel gets exhausted and the biennial selection is away by more than 6 months, a fresh selection may be held. The need for conducting such selections should, however, be rare and due care should be taken in working out the vacancies for the normal biennial selection. The entire process of

selection from assessment of vacancies to publishing the panel should be completed, as far as possible, within a period of 4 months.

(Para 201.2 of IREM &
No.E(GP)78/2/101 dated 23.1.79)

3.2 To ensure that selections are held biannually without fail, the work should be spread out evenly so as to cover half of the departments in the first year and the rest of the departments in the following year and the cycle repeated. The various processes connected with the selections should be commenced adequately in advance, so that the schedule for holding the selection is not disturbed. For this purpose, a suitable calendar may be drawn depending on the position on each Railway and the work monitored closely to ensure that the schedule is not tripped. The work in this regard should be reviewed periodically at the level of CPO. Ad-hoc arrangements in Group 'B' should normally not be resorted to.

(No.E(GP)87/2/72 dated 11.1.1988)

3.3 LDCE, for filling up the vacancies for LDCE in the various Departments, will be held in the same year in which the 70% selection is held in that Department. In sequence, the LDCE should follow the corresponding selection.

3.4 The notice for LDCE should be issued along with the notice issued for the 70% selection, with the indication that the dates for the LDCE would be announced later.

3.5 The date for determining eligibility to be fixed for the LDCE should be the same as the one fixed for the 70% Selection.

3.6 The number of vacancies to be filled on the basis of Selection/LDCE should be mentioned in the notice for the information of the employees.

3.7 Where due to disputes in courts of Law, the LDCE corresponding to the selection, which has been held, cannot be processed, special efforts should be made to get the case decided before next selection becomes due.

3.8 Where the Court case involves time and before it is likely to be decided, subsequent selection becomes due and is administratively necessary, a proposal should be sent to Board's office with personal approval of the General Manager who will, before approving of the proposal, review the position of the court case and satisfy himself that all

possible steps had been taken by the Administration to bring about an early finalization of the case in the court.

(No.E(GP)76/2/96 dated 3.6.1977
E(GP)79/2/101 dated 18.6.1985)

4. **COMPOSITION OF SELECTION COMMITTEE**

4.1 Selection Committee will be constituted under the orders of the General Manager for the purpose of making recommendations to him in respect of Group 'C' staff considered suitable for promotion to Group 'B'.

(Para 202.1 of IREM)

4.2 The Selection Committee should consist of 3 Heads of Department including the Chief Personnel Officer and the Head of the Department concerned or as has been provided for in the relevant Recruitment Rules. The Senior Deputy General Manager or the CVO of the Vigilance organizations should not be nominated to serve on the Committee. If none of the officers constituting the Departmental Promotion Committee belongs to either Scheduled Caste or Scheduled Tribe, a fourth officer belonging to Scheduled Caste or Scheduled Tribe holding the rank not lower than the Junior Administrative Grade may be nominated.

(Para 202.1 of IREM)

4.3 SDGM may be nominated on the Selection Committee for promotion to higher-grade posts in the branches under his direct control. In Production Units where there is no post of SDGM, the HOD nominated to function as Chief Vigilance Officer, will also similarly be associated with Selection Committees for selection of employees for promotion to higher grades in departments under his direct control.

(No.E(GP)79/2/40 dated 1.9.1979)

4.4 In cases where no SC/ST is available within the Department/Railway itself, efforts should be made to find one SC/ST officer of appropriate level from the nearby zonal Railway or some other Railway or Production unit. In case an SC/ST officer is still not available, efforts should be made to find an SC/ST officer of appropriate status from a Department other than a Railway Department. If in any case it is not possible to include a Scheduled Caste or Scheduled Tribe officer in the DPC whether by nomination or co-option, the reasons should be recorded in writing.

(No.81/E(SCT)15/32 dated 4.6.1981)

5. Assessment of Vacancies

5.1 There should be a realistic assessment of the vacancies so that there is no wide variation between the assessment and the actual vacancies existing plus those expected to materialize definitely during the currency of the panel. The assessment of vacancies should be based on vacancies already existing plus vacancies due to arise as a result of new posts/additional posts for which proposals have been processed less the vacancies which would be filled by officers who return from deputation/long leave etc.

(No.E(GP)79/2/74 dated 15.2.1980)

5.2 Quite often, the panel framed by the Railways are exhausted long before the expiry of two years and fresh selections have to be initiated. Keeping this in view as also the consideration that the Zone of consideration should not become very large, it has been decided that the existing and anticipated vacancies for two years should be assessed taking into account the vacancies in regular cadre (both permanent and temporary), as also in the construction and work-charged cadre/posts instead of restricting to the 'Construction reserve' only.

(No.E(GP)87/2/72 dated 22/10/91)

5.3. To the assessment thus made, the vacancies arising in the next 6 months may be included for unanticipated vacancies. The earlier provision of including 30% of cadre strength to the assessed vacancies is discontinued.

(E(GP)2005/2/61 dated 14 /9/2006)

6. ELIGIBILITY

6.1 The conditions for eligibility for consideration for promotion to Group 'B' posts, by normal selection as well as LDCE, where applicable, are prescribed in the relevant Recruitment Rules. The following further instructions have been issued on the subject.

6.1.1 Cut off date for reckoning eligibility for Group 'B' selection.

The date of commencement of vacancy period should be taken as the cut off date for determining the eligibility of candidates for appearing in selections (both 70% and 30% LDCE) against the vacancies to be filled in the said period.

(E(GP)2005/2/42 dated 21.9.2005)

6.2 Selection for 70% of vacancies

6.2.1 For the selection Group 'C' employees working in grade the minimum of which is Rs.5000/- and in higher Group 'C' grades will be eligible for consideration provided they have rendered not less than three years of non-fortuitous service in the grade.

(No.E(GP)99/2/22 dated 22.7.2004)

6.2.2. Only those employees who have put in a minimum of 3 years of non-fortuitous service in the Grade Rs.5500-9000 and above are eligible for selections against 70% of vacancies of Assistant Personnel Officer.

(No.E(GP)99/2/22 dated 18.11.2004)

6.2.3 Railway School teachers belong to a separate cadre of railway schools and, as such, they are **not** eligible to be considered for the Group 'B' post of Assistant Personnel Officer.

(No.E(GP)88/2/54 dated 8.7.93)

6.2.4. If a junior employee is considered for 70% selection by virtue of his satisfying the relevant minimum service conditions, all persons senior to him shall be held to be eligible, notwithstanding the position that they do not fulfill the requisite minimum service condition. This provision is not applicable to LDCE.

(Para 203.2 of IREM and provisions in relevant recruitment rules)

6.3 LDCE

6.3.1. For LDCE, all Group 'C' employees working in grade the minimum of which is Rs.5000/- and in higher Group 'C' grades will be eligible for consideration provided they have rendered not less than five years of non-fortuitous service in the grade.

(No.E(GP)99/2/22 dated 22.7.2004)

6.4. Law Assistants/Chief Law Assistants are eligible for promotion to the post of APO or ACM in addition to their normal avenue of promotion to the post of ALO/Estate Officer etc. depending upon the option they exercise. The option can be exercised after an employee gets selected to any of the gazetted cadre. Such an option should be exercised within 30 days of the result of the selection/LDCE by the employee in writing and option once exercised should be treated as final.

(No.E(NG)II/87/PO/GenI/8 dated 23.6.89)

No.E(GP)88/2/54 dated 31.1.92)

6.5 The Ministerial employees of Traffic & Commercial department, stores Department, Statistical and Compilation branch, Cash & Pay Time office staff, Stenographers as also Ministerial employees in other departments who do not have an avenue of promotion to Group 'B' posts in their own departments have been provided an avenue to the post of APO. Such employees should be given the opportunity to exercise option for promotion within one month of the result of the Selection/LDCE and the option once exercised should be treated as final. The Panel may be kept as provisional till the option is finally exercised within one month. However, if employee after getting empanelled opts out, the next qualified candidate should be placed on the panel with the approval of the competent authority duly observing the rules and orders for reservation of vacancies for SC/ST candidates and thereafter final panel should be published.

(No.E(GP)92/2/9 dated 25/3/1992)

7. Fixation of Group 'B' cadre for promotions from Group 'C' to Group 'B':

Group 'B' cadre strength in each of the 8 major departments should be fixed by adopting the following percentages on the combined cadre strength of Jr. Scale/Group 'B' in each Department, as on 01.04.2005:

<u>Department</u>	<u>Percentage of Group 'B' posts</u>
CIVIL	78.42
TRAFFIC	75.52
MECHANICAL	72.75
ELECTRICAL	66.60
S&T	73.30
STORES	73.49
ACCOUNTS	77.08
PERSONNEL	80.40

(These percentages are w.r.t. the revised Junior Scale (Group 'A') cadre strength as on 01.04.2005 for the respective departments)

7.1 If, in any department, the total number of Group 'B' officers working against the posts of Asstt. An officer is more than the Group 'B' cadre strength so fixed, the roster should be expanded and operated accordingly till such time the excess number is worked off in future.

(No.E(GP)2005/2/61 dated 22/11/2005)

8. ZONE OF CONSIDERATION FOR SELECTION FOR 70% VACANCIES

8.1. The field of consideration of eligible employees will be determined as under:

<u>No. of vacancies</u>	<u>No. of employees to be considered</u>
1	5
2	8
3	10
4 or more	three times the number of vacancies.

8.2. If SC/ST employees are not available for consideration against reserved vacancies, the field may be extended to 5 times the number of vacancies and only the SC/ST employees and not others coming within the extended field should be considered.

(Para 203.4 of IREM No.E(GP)81/1/18 dated 9.4.1981)

8.3. SC/ST employees, who are empanelled against the reserved vacancies from out of the extended zone, will be placed in the panel in accordance with their gradations and seniority.

(No.E(GP)81/1/18 dated 9.4.1981
No.E(GP)81/1/18 dated 25.7.1983)

8.4. If in the field determined by applying the sliding scale the number of SC employees available does not correspond to 3 times the number of vacancies reserved for them, the field may be extended for SC candidates only to 5 times the number of total vacancies. Similarly, if the ST candidates are not available equal to three times the number of vacancies reserved for them, the field may be extended for ST candidates only to 5 times the number of total vacancies. If both SC and ST candidates are not available corresponding to 3 times the number of vacancies reserved for them, then the field should be extended to 5 times the number of vacancies both for SC/ST candidates.

(No.E(GP)81/1/18 dated 4.9.1982)

8.5. Where the zone has necessarily to be enlarged to five times the number of vacancies for the purpose of considering SC/STs (and not the others), it will naturally result in the number of employees in the zone being more than the number obtained by applying the sliding scale. In such a situation it will not be correct to exclude the corresponding number

of general community candidates from within the normal zone, as it will deprive the opportunity legitimately due to them.

(No.E(GP)81/1/18 dated 29. 9.1981)

8.6 **Selection for post of APO**

8.6.1. In regard to selections for promotion to Group 'B' posts in the Personnel Department all employees who are eligible and who volunteer for the selection should be considered, without any limitation of number.

(Para 203.8 of IREM
No.E(GP)81/1/18 dated 9.4.1981)

8.6.2. For the viva-voce test, successful candidates to the extent of six times the number of vacancies should be called strictly in the order of marks obtained.

E(GP)81/1/18 dated 26/29.9.1981)

8.7. If the field constituted as per the sliding scale includes employees who had failed twice in the earlier selections, a corresponding number of additional employees should be called for the selection, e.g. if the field consists of 15 employees for selection against five vacancies and it includes, say three employees who had appeared earlier in selection twice and failed, three more eligible employees as per seniority should be included in the field.

(No.E(GP)85/1/78 dated 10.9.1986)

8.8. The notice issued for the Selection, besides containing the names of eligible employees constituting the field, should contain a reserve list carrying the names of extra eligible employees with the indication that the later would be called for the written examination in the event of drop out of employees constituting the field.

8.9. Employees constituting the field should be advised individually of the proposed selection with the clear stipulation, that they should on receipt of the notice, advise their willingness/unwillingness to take the selection. For this purpose, each individual notice should have a counterfoil, which should be returned by the employees within a fortnight of receipt indicating willingness or unwillingness to take the selection. The notice should carry a clear indication that it is the employees' responsibility to advise his/her willingness/ unwillingness to take the selection and failure to respond or provide the intimation within the period allowed will be treated as unwillingness on his/her part to take the selection. Depending on the

position of unwillingness reported or non-receipt of any intimation, employees from the reserve list should be called to the extent necessary for taking the selection.

8.10. Such employees who neither appear for the written examination nor indicate their unwillingness should be treated as having availed of an opportunity for purpose of the instructions contained in Para 1 (ii) of Board's letter No.E(GP)85/1/78 dated 10.9.1986.

8.11. Every effort should be made to ensure that number of employees taking the selection corresponds the field without any shortfall.

(No.E(GP)87/2/72 dated 11.1.1988)

9. **INTERGRATED SENIORITY OF EMPLOYEES BELONGING TO DIFFERENT STREAMS/SENIORITY UNITS FOR THE PURPOSE OF PROMOTION TO GROUP 'B' POSTS**

9.1 Where employees from the different streams are eligible to appear for the selection, their integrated seniority for the purpose of the selection should be determined on the basis of total length of non-fortuitous service rendered in grade Rs.6500-10500 and above. In other words the date of appointment to grade Rs. 6500-10500 on a non-fortuitous basis will be the criterion.

(Para 203.5 of IREM)
No.E(GP)88/2/46 dated 22.12.1988)

9.2 In determining the integrated seniority of employees coming from the various streams, the inter-se seniority of employees within each stream should be maintained.

(No.E(GP)81/2/87 dated 28.5.1983)

9.3 In regard to determination of seniority with reference to the position occupied by SCs/STs, who are appointed against reserved vacancies, it may happen that as per the normal procedure of assigning seniority, an SC/ST officer by virtue of getting posted as per roster point, may depress the seniority of general community employees with longer years of service, who are otherwise senior and could have been placed on the panel but for the vacancies having to be reserved for SCs/STs. In such cases the following procedure should be adopted.

9.3.1 In the case of selection posts, the SC/ST employees on the panel should be credited with the length of service of the general community candidates immediately below them on the panel. However, in cases

where SC/ST employees are placed at the bottom of the panel but promoted earlier to the seniors against reserved posts, their length of service should be the same as of the employees placed immediately above them on the panel.

9.3.2. In the case of non-selection posts, the length of service should be reckoned from the date of appointment.

(No.E(GP)88/2/46 dated 22.12.1988 and 31.8.1989)

10. **SELECTION PROCEDURE**

10.1. Selection of candidates for empanelment is based on a written test to adjudge the professional ability, viva-voce and assessment of records by the Selection Committee.

(Para 204.1 of IREM)

10.2. The following procedure should be followed in the written tests, viva-voce and evaluation of record of service.

(A) **WRITTEN TEST**

I. **L.D.C.E.**

<u>Prescribed papers</u> <u>Marks</u>	<u>Max. Marks</u>	<u>Qualifying</u>
Professional Paper-I 90 (Professional subjects and Genl. Knowledge)	150	
Professional Paper-II 90 (Professional subjects and Estt. & Financial Rules)	150	

NOTE (i) Out of 150 marks, the questions relating to professional subject will carry at least 100 marks in each paper.

(ii) In case of Accounts Department Paper-I will cover General Knowledge & English and subjects of Paper II (A) circulated under Board's orders dated 3.8.77 and Paper-II will cover the subjects of Papers II(B) and III of Board's letter dated 3.8.77 as clarified in Board's letter No.78-ACIII/20/49 dated 9.9.78.

(iii) Apart from the minimum qualifying marks stated above, there will be no separate minimum qualifying marks for any subject.

II. SELECTION

<u>Prescribed papers</u>	<u>Max. Marks</u>	<u>Qualifying Marks</u>
One paper on Professional Subject and Estt. and Financial Rules	150	90

Remarks: Out of 150 marks; the professional subject will carry atleast 100 marks.

NOTE i) In the case of S&T Department, the portion relating to professional subject shall be equally divided between (i) Mechanical, Signaling and Land Line communications and (ii) Electrical Signaling and Wireless communication as per the instructions contained in Board's letter No.E(GP)79/2/25 dated 4.5.79 and the syllabus circulated therewith shall be followed.

(B) RECORD OF SERVICE AND VIVA VOCE (Both for selection and LDCE)

	<u>Max. Marks</u>	<u>Qualifying Marks</u>
i) Viva-voce	25	30 (including at least 15 marks in the record of service)
ii) Record of service	25	

(E(GP)88/2/111 dated 20.8.1991)

10.3. The question paper for the written test for Selection (for 70% vacancies) should have a practical bias i.e. it should be designed to test the ability of candidates to tackle the practical problems they are likely to face rather than their theoretical knowledge. Therefore, no syllabus has been prescribed for the written examination except the written examination for the post of Assistant Personnel Officer and the Railways depending on the local conditions/practices should set the paper.

(Para 204.2. of IREM)

10.4. Ten percent of the total marks allotted for testing the professional ability should be set apart for question on official language policy and official language rules. In the case of LDCE, question on official language policy and Rules should be included in the paper on General Knowledge. While the employees should be encouraged to attempt the questions on official language policy and official language rules, the questions should not be compulsory. Questions of official language policy and rules may be set by or in consultation with the Mukhya Raj Bhasha Adhikari.

(Para 204.3. and 204.4. of IREM
No.Hindi-81/OL-14/12 dated 14.1.82)

10.5 No moderation of performance is permissible.

(Para 204.5 of IREM)

10.6. Personality, Address and Qualities of Leadership should be assessed at the viva-voce test. In case written test is not held for adjudging professional ability this should also be assessed at the viva-voce through question with a practical bias.

(Para 204.6. of IREM)

10.7. Marks for record of service should be given on the basis of Confidential Reports and relevant service records. Integrity of character should receive special consideration.

(Para 204.7 of IREM)

11. ASSESSMENT OF RECORD OF SERVICE

11.1 Assessment should be based on confidential reports for the last five years.

11.2. Marks should be given as under for a maximum of 25 marks covering five CRs.

Outstanding	:	5 marks
Very Good	:	4 marks
Good	:	3 marks
Good/Not fit	:	2.5 marks
Average	:	2 marks
Below Average	:	1 mark

11.3. The classification "Not fit/Not yet Fit" in the last 3 CRs will earn 2.5 points but in the first two CRs such classification will earn 3 points.

11.4 Marks corresponding to the grading for the five attributes of Section II of each year should be added up and then the average over 5 years should be calculated.

11.5 In order to be classified as 'Fit for promotion' an employee must get a minimum of 15 marks from the last 5 CRs and should have been rated as 'Fit for promotion' in the last CR. Also 'average' or 'Not Fit' rating in the last CR should be treated as 'Grey area' irrespective of the points obtained.

11.6 Marks corresponding to overall grading of each year's CR should be allotted and marks should not be allotted just based on the final gradings given, but the whole CR should be read by the Committee and the grading arrived at for giving the marks.

11.7 DPC should consider CRs for equal number of years in respect of all employees considered for promotion.

11.8. If more than one CR has been written for a particular year, all CRs for the relevant year shall be considered together as the CR for one year.

11.9. Where one or more CR have not been written or are not available, the CRs of the earlier years including those earned in the lower grades may be taken into account to complete the requisite number of CRs required for assessment.

11.10. Where the employees are working in the next higher grades on officiating basis and have earned CRs in that grade, no extra weightage may be given on the ground that they are officiating in the higher grades.

(No.E(GP)87/2/123 dated 19.9.1988 and 20.4.1989
E(GP)89/2/30 dated 29.9.89/5.10.1989
E(GP)2000/2/95 dated 16.1.2001)

12. AUTHORITIES FOR SETTING AND EVALUATION OF QUESTION

12.1. The following authorities may set and evaluate the question papers in Selection/LDCE.

S.No.	Description	Authority for Setting Question Papers	Authority for Evaluation of Answer Sheets
1	<u>SELECTION (70%)</u>		
A	Departmental Portion	PHOD of concerned Department	Any other SAG officer of the concerned Department.

B1	Financial Rules for Personnel Department	PHOD of Personnel Department	Any other SAG officer of Personnel or Accounts Department.
B2	Estt. & Financial Rules for Departments other than Personnel	PHOD of concerned Department (for both Establishment Rules & Financial Rules)	Any other SAG officer of concerned Department (for both Establishment Rules & Financial Rules) or of Personnel Department (for Establishment Rules) and of Accounts Department (for Financial Rules)
2	<u>LDCE (30%)</u>		
2.1	DEPARTMENTS OTHER THAN ACCOUNTS		
A	General Knowledge	PHOD of concerned Department	Any other SAG officer of the concerned Department
B	Professional Subject- Paper I & II	PHOD of concerned Department.	Any other SAG officer of the concerned Department.
C	Establishment & Financial Rules	PHOD of concerned Department (for both Establishment Rules & Financial Rules)	Any other SAG officer of the concerned Department (for both Establishment Rules & Financial Rules) or any SAG officer of Personnel Department (for Establishment Rules) and of Accounts Department (for Financial Rules).
2.2	ACCOUNTS DEPARTMENT		
A	General Knowledge & English	PHOD of Accounts Department	Any other SAG officer of the Accounts Department.
B	Professional Subject- Paper I & II	PHOD of Accounts Department	Any other SAG officer of the Accounts Department.

(No.E(GP)2001/2/32 dated 25.10.2001)

13. **PROCEDURE FOR EMPANELMENT**

13.1 **Selection**

13.1.1. The successful candidates shall be arranged as follows:-

- (1) Those securing 80% marks and above graded as 'Outstanding'.
- (2) Those securing between 60% and 79% marks graded as 'Good'.

(Para 204.8 of IREM)

13.1.2. The panel should consist of employees who had qualified in the selection, corresponding to the number of vacancies for which selection was held. Employees securing gradation 'Outstanding' will be placed on top followed by those securing gradation 'Good' inter se seniority within each group being maintained.

(Para 204.9 of IREM)

13.2 **LDCE**

13.2.1. In order to qualify, a candidate must secure the minimum prescribed qualifying marks in each of the papers of written examination, in the viva-voce which include record of service separately and also in the aggregate.

13.2.2. There will be no grading of successful candidates, as 'Outstanding', 'Very good' etc. Their names will be arranged in the order of merit on the basis of total marks obtained by each of the candidates.

(No.E(GP)76/2/96 dated 3.6.1977 E(GP)76/2/96 dated 3.8.1977
E(GP)74/2/20 dated 31.8.1978 E(GP)86/2/61 dated 10.1.1990
E(GP)88/2/111 dated 20.8.91)

13.2.3. In the case of two or more candidates securing equal marks in the aggregate (written test + viva voce + record of service) in 30% LDCE, their relative merit position for the purpose of their empanelment may be determined on the basis of their relative seniority in the feeder grade (s). The candidate who is senior shall rank higher. The same criteria shall be applied for determining who will be empanelled against the last vacancy from amongst those who secure equal marks in the aggregate.

E(GP)2001/2/69 dated 17.10.2001

13.3. The recommendations of the Selection Committee should be put up to the General Manager for approval. If he does not approve of the recommendations he will record his reasons in writing therefore, and order a fresh selection. Once a panel is approved by the General Manager no amendment or alteration in the panel should be made except with the prior approval of the Railway Board.

(Para 204.10 of IREM)

13.4. In the matter of seniority in respect of the declared number of vacancies to be filled at any one time through the Board of selection (70%) and Competitive Examination (30%), those empanelled through normal selection will rank senior to those selected through the LDCE.

(No.E(GP)76/2/96 dated 3.6.1977
E(GP)74/2/20 dated 31.8.1978
E(GP)86/2/61 dated 10.1.90)

13.5. The panel will be current for a period of 2 years from the date of approval of the competent authority or till a fresh panel on the basis of next selection becomes available whichever is earlier. Where provisional panels are drawn the currency will count from the date of approval of provisional panel. If the operation of the approved panel has been held in abeyance whether wholly or partly as a result of injunction from the Court of Law the currency of the panel should be reckoned after excluding the period covered by the Court's directive. Before operating the panel after the vacation of the injunction/after disposal of the case by the Court of Law, the personal approval of the General Manager should be taken.

(Para 205 of IREM)

13.6. The panel of successful candidates drawn up against 30% vacancies to be filled through the LDCE will be valid for the same length of time as the panel drawn up for 70% vacancies to be filled through normal selection.

(No.E(GP)76/2/96 dated 3.6.1977
E(GP)74/2/20 dated 31.8.1978
E(GP)86/2/61 dated 10.1.1990)

14 PREPARATION OF YEARWISE PANELS WHERE SELECTIONS HAVE NOT BEEN CONDUCTED IN THE RELEVANT YEARS.

14.1. The existing instructions provide that selections for promotion to Group B posts should be held regularly once in two years. It is necessary that schedule is adhered to in order to minimize, if not altogether eliminate the need for adhoc promotions. Also if the selections are not held at the appropriate time and

vacancies are bunched, the position may give rise to representations from senior employees who had the selections been conducted at the appropriate time, would have had the better chances for selection. From this point of view also it is necessary that selections are held once in two years as prescribed.

14.2 Where, however, due to exceptional reasons beyond the control of the Administration, it is not possible to hold the selection as per schedule and it is delayed by more than a year, the first selection that is held thereafter should follow the procedure indicated and illustrated below.

14.2.1 The actual number of vacancies for each of the selections should be assessed separately.

14.2.2 The employees who would be within the field of consideration with reference to the vacancies to be filled at each selection, starting with the earlier selection should only be considered for each selection.

14.2.3 A panel should be prepared for each of the selections. All the panels should be consolidated by placing the panel of the earlier period above the one for the next and so on.

14.2.4 There will be only one written examination. Written examination should not be held separately for each of the selection periods.

14.2.5 Since only one panel will be formed even where vacancies pertaining to more than one selection period are bunched, the corresponding LDCE panel will be kept below the consolidated general panel.

14.2.6 Promotions made on the basis of consolidated panel will have only prospective effect. Proforma fixation of pay is not admissible.

14.3 illustrations

A selection was due to be held in 1979 to draw a panel of 7 officers for promotion to Group B in a Department, but the selection could not be held and it is now proposed to be held in 1981. For the selection to be held in 1981, the total vacancies have been determined as 12 inclusive of 7 vacancies which should have been filled on the basis of selection in 1979. First a panel should be drawn for 7 vacancies followed by another for 5 vacancies.

Panel for 1979

No. of vacancies	7
Field of choice	21
Employees considered	S.Nos. 1 to 21

Selection Committee's recommendations:- S.No.15 classified as 'Outstanding'. S.No. 11 and 12 did not qualify. The rest classified as 'Good'. Panel will consist of S.Nos.

15
1
2
3
4
5
6

7 officers

Panel for 1981

No. of vacancies	5
Field of choice	15
Employees considered	S.Nos. 7 to 14 S.Nos. 16 to 22 (15 officers)

Selection Committee's recommendations: - S.No.22 classified as 'Outstanding'. S.No. 11 and 12 did not qualify. The rest classified as 'Good'. Panel will consist of S.Nos.

22
7
8
9
10

5 officers

The consolidated panel to be declared as a result of selection should be

15, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 22, 7, 8, 9 and 10

14.4 Determination of zone of consideration for SC/ST

14.4.1. Supposing a panel of 26 officers is required to be drawn against vacancies relating to two selection periods and out of these 15 vacancies relate to the first selection and 11 vacancies to the second selection. There are 6 reserved vacancies in all, out of which 3 (2 SC + 1 ST) related to 1st selection and 3 (2 SC + 1 ST) to the subsequent selections.

14.4.2. 78 eligible employees should be called for the written examination. Against the 6 reserved vacancies (4 SC + 2 ST) if 12 SC and 6 ST employees

corresponding to 3 times the number of reserved vacancies separately for SCs and STs are available within the 78 employees called. It should be regarded as adequate. If it is not so, the field may be extended to 5 times the total vacancies only for SCs and STs or both SCs and STs as explained in para 9.4 above. If by extending the field to 5 times, 12 SC and 6 ST candidates do not become available, the consideration should be limited to the available employees only.

14.4.3. Employees who have passed written test between S.No.1 to 45, and in the case of reserved vacancies if between S.Nos.1 to 45, 6 SCs and 3 STs corresponding to 3 times the reserved vacancies did not take the written test, SCs and STs or both SCs and STs who have been called to take the written test as explained in para 9.4 above and who have passed written test should be called for the viva voce. The panel for the first lot of 15 vacancies should then be prepared. Assuming that only 23 employees had passed the written examination, from amongst those considered against the first lot of 15 vacancies and out of them only 22 have secured qualifying marks in the viva voce and record of service, 15 will be empanelled against the vacancies pertaining to the first selection. The number of employees to be considered for the next selection should be seven candidates who had passed the written test and viva voce out of those considered earlier but not empanelled and 26 more employees placed between S.No.46 and 71 to make a field of 33 against 11 vacancies pertaining to the subsequent selection. In the case of reserved vacancies if 6 SCs and 3 STs (3 times the reserved vacancies pertaining to the second selection) who passed the written test are not available within the above 33 candidates, the field for SC or ST or both SC and ST should be extended to five times the total number of vacancies as explained in the case of first selection.

14.4.4. If for the first selection period it has not been possible to get 3 SC/STs on the panel even by extending the zone appropriately, unfilled quota should be added to the quota of subsequent selection period.

14.4.5. SC/ST employees selected from extended zone should be placed en-bloc below others selected from within the normal zone appropriately as the vacancies belong to earlier selection or later selection period.

14.5. In evaluating the merit of the officer the record of service relevant for the period should only be considered i.e. in preparing the panel for the vacancies relating to 1979, referred to in the illustration in para 15.3 above, the record of service of the officers for the year upto 1979 should only be taken into account.

14.6. On the date of actual selection, if disciplinary proceedings are in progress and under the existing instructions the names of employees against whom proceedings are in progress should not be placed on the panel, such a procedure will apply even if no proceedings were in existence in the year to which the vacancy pertains. For example, if in the illustration quoted above, disciplinary proceedings are in progress against in S.No.4 at the time of actual selection in

1981, although no such proceedings were in progress in 1979, the procedure laid down for empanelment of Railway servants against whom disciplinary proceedings are in progress will apply.

(Para 203.6 and 203.7 of IREM)
No. E (GP)81/1/18 dated 9.4.1981 and 4.9.1982)

15. SUPPLEMENTARY EXAMINATION

15.1 Selection for 70% vacancies

15.1.1. Not more than one supplementary selection should be held to cater to the absentees. While holding the supplementary selection all care and caution should be exercised to ensure that employees who did not avail of the main selection are provided the opportunity at the supplementary selection. Measures to notify the employees either for the main selection or the supplementary selection, particularly in cases where employees are serving outside the Railway including employees on deputation should not be routine.

(Para 207.1 of IREM)

15.2 LDCE

15.2.1. All the employees, who fulfil the conditions of eligibility prescribed and who apply are allowed to take the LDCE, regardless of their seniority. The panel is prepared from amongst those who qualify, strictly on the basis of merit. Wherever vacancies are filled purely on the results on competitive examination, there is no provision for holding a Supplementary examination to cater to absentees nor is it feasible to provide for it. All that is necessary is that adequate notice should be given when a LDCE is proposed to be held to all the eligible employees, including employees away on deputation about the LDCE and it should be specifically indicated that no Supplementary examination will be held under any circumstances. Also employees, who are away on deputation/secondment outside the country and who get empanelled in the first LDCE held after return, cannot be considered for interpolation in the earlier panel(s) of LDCE formed in their absence.

(No.E(GP)86/2/54 dated 28.7.1986)

15.3. It should be ensured that the circulars for selections and LDCE are endorsed to all the offices/establishments to which the candidates coming in the zone of consideration for 70% selection and eligible employees for LDCE belong or are working.

15.4. A senior officer in all the offices and establishment may be nominated who will be responsible to ensure that these circulars are brought to the notice of all

the candidates/eligible employees working in their respective organizations or belonging to them.

15.5. In case any employee has been posted to another organisation on transfer/deputation basis, it will be the responsibility of their parent office/establishment to ensure that the circular is sent to that establishment/organisation enjoining upon it to bring the same to the notice of the concerned employee(s). A written confirmation should be obtained from these organisations and sent to the CPO/Dy.CPO (G) at the Headquarters for being kept in records.

15.6. The action on the above lines should be taken with meticulous care and lapses should be viewed seriously and responsibility fixed on the nominated officers.

15.7. Circulars for selections/LDCE should also be given wide publicity by publishing the same through the Railway Gazette. Also, copies should be endorsed to the recognised Unions at headquarters, Divisions, Workshops etc. with the request to circulate them in all their units for the information of the employees. Also these circulars should be put up on the notice board in all offices/establishments, Stations, Sheds, Workshops etc.

(No.E(GP)87/2/72 dated 27.12.91)

16. **PRE-SELECTION COACHING**

16.1. Pre-selection coaching are applicable to the 70% selection as well as LDCE and for posts coming under 'safety' categories and 'non-safety' categories as a part of human resource development programme. However, the pre-selection coaching classes should not be treated mandatory except for SC/ST candidates.

(No.E(GP)91/2/10 dated 6.5.92
E(GP)91/2/10 dated 20.10.93)

17. **OTHER PROVISIONS RELATING TO SC/ST**

17.1 For selections, the scheme of promoting best amongst the failed candidates will be in force in the case of non-safety categories. In so far as LDCE is concerned, the qualifying marks for SC/ST candidates for non-safety categories will be 3/5th of the qualifying marks prescribed for general community candidates in each individual paper. As regards 'viva-voce' and 'Record of Service', since the qualifying marks are to be reckoned for the two processes together, the SC/ST candidates required to secure atleast 18 marks therein as against 30 marks prescribed for General community candidates. This is subject

to the condition that they will secure the same qualifying marks in 'Record of Service' as prescribed for general community candidates.

No.92/E(SCT)I/25/12 dated 13.11.92)

17.2 The post of ACM has been classified as a 'Safety' category post and the scheme of promotion of "best among failures" has been dispensed with in Transportation (Commercial) Department.

(No.2004-E(SCT)I/25/20 dt.11/1/2007)

18. MEDICAL FITNESS OF EMPLOYEES SELECTED FOR PROMOTION TO GROUP 'B' POSTS

18.1. Employees selected for promotion to Group 'B' service either on a regular basis or on adhoc basis should be fit in all respects including physical fitness for the duties assigned to the particular category of posts to which the promotion is made.

18.2. Group 'C' employees qualifying in the written test for promotion to Group 'B' posts but not passing the prescribed medical standard should not be called for viva-voce.

(No.E(GP)80/2/8 dated 31.10.91)

18.3. Classification of gazetted posts for the purpose of examining the visual acuity of the Railway employees for promotion from non-gazetted posts, to gazetted posts have been classified in para 531 of IRMM as follows:

- (a) All posts in Mechanical, Electrical, Civil and S&T Engineering and Traffic (Transportation and Commercial) Department.
- (b) All posts in other Departments, which are not connected with train working or use of trolley on open line.

(No.97/H/5/3 dated 16/17.9.97)

19. ADHOC PROMOTION TO GROUP 'B' POSTS

19.1. There should normally be no need to resort to adhoc arrangements before the next selection in view of the provision for a liberal assessment of vacancies for unanticipated vacancies by taking into account the vacancies that are due to arise in the next 6 months. If the panel is likely to be used up before the next selection becoming due after two years, steps should be initiated to hold the next

selection without waiting for the 2 year period to be over so that the next panel becomes available well in time before the previous panel gets exhausted.

19.2. In the event of adhoc arrangements still becoming necessary due to unavoidable contingencies like injunctions from Courts of Law, such appointments should be made on the basis of seniority-cum-suitability from amongst all eligible candidates who appeared in the earlier selection irrespective of whether they passed the written examination or not in earlier selections and they became eligible for empanelment or not. At the same time, it should be ensured that those adhoc promotees whose working as judged from their record of performance is not satisfactory are reverted as early as possible.

19.3. All adhoc arrangements made should be terminated on the declaration of panel.

(Para 208.2 of IREM)
(No.E(GP)87/2/72 dated 11.1.1988 and 28.5.90)

20. CONSIDERATION OF EMPLOYEES ON DEPUTATION

20.1. In cases where employees eligible to take the selection (for 70% vacancies) are abroad on deputation/secondment and are not likely to return in a few months time, the selection held in their absence should be finalized without waiting for their return. On their return they should be called for the first selection held thereafter and on the basis of their performance in the selection they should be considered for proforma inclusion in the panel framed during their absence abroad. If any employee is thus included in the panel, no arrears would be payable to him and entitlement to pay in Group 'B' would commence only from the date of his actual officiating promotion. For the panel thus enlarged, Board's approval should be obtained. In respect of eligible employees who are on deputation to offices/establishments, within the country, it should be ensured that adequate advance notice is given to such employees and they are considered at the selection without fail.

(Para 206.1. of IREM)

20.2 Employees, who are away on deputation/secondment outside the country and get empanelled in the first LDCE held after return, cannot be considered for interpolation in the earlier panel(s) of LDCE formed in their absence.

(No.E(GP)86/2/54 dated 28.7.1986)

21. REFUSAL OF PROMOTION

21.1. An employee empanelled for promotion to Group 'B' refusing promotion, when his turn arises, should be debarred for promotion for one year and if after one year, he refuses promotion again, his name should be deleted from the panel. When promoted, after the period for which he is debarred, seniority will be as from the date of effect of promotion and he will be junior to all employees promoted earlier than him on regular basis from the same panel but will be senior to employees from the subsequent panel, if approved.

(Para 207.3 of IREM)

22. **REPRESENTATIONS AGAINST SELECTION**

22.1 Representations against selections should be dealt with on merits without restriction of any time limit for their submission.

(Para 208.3 of IREM)

23. **OTHER INSTRUCTIONS**

23.1 The answer papers of the written examination as well as the mark sheets of viva voce should be marked with indelible ink. Each answer book should carry a flyleaf. Both flyleaf as well as the answer book should be stamped and signed by the Gazetted Officer in charge of conduct of the examination. The employee should write his name and designation on the flyleaf only. After the answer books are received from the employee the flyleaf should be removed and allotted a Roll number which also be simultaneously recorded on the corresponding answer book. The answer book should be sent to the examiner with the Roll number alone indicated on the answer books. The flyleaves removed from the answer books should be carefully preserved in a sealed cover, which should be kept in the personal custody of the Chief Personnel Officer.

(Para 208.1 of IREM)

23.2 Detailed instructions issued from time to time, concerning reservation in favour of SCs/STs and consideration of employees figuring in/facing action under the Railway Servants Discipline and Appeal Rules should be referred to, wherever necessary.

(Para 209 of IREM)

24. **GENERAL**

24.1 This circular is only a consolidation of the instructions issued from time to time are still in force. In case of doubt, the original circulars should be relied upon as authority.

24.2 The instructions contained in the original circulars referred to have only prospective effect from the date of the issue unless specifically indicated otherwise in the concerned circular. For dealing with old cases, the instructions in force at the relevant time should be referred to.

24.3 If any circular on the subject, which has not been superseded, has not been taken into consideration while preparing this consolidated letter, the said circular, which has been missed through oversight, should be treated as valid and operative. Such a missing circular, if any, may be brought to the notice of the Railway Board.

24.4 The above consolidation has been made from the circulars/letters listed in the Annexure.

ANNEXURE**List of References**

Board's letter No.	Date
E(GP)76/2/96	3.6.77
E(GP)76/2/96	3.8.77
E(GP)74/2/20	31.8.78
E(GP)78/2/101	23.1.79
E(GP)79/2/40	1.9.79
E(GP)79/2/74	15.2.80
E(GP)81/1/18	9.4.81
E(SCT)15/32	4.6.81
E(GP)81/1/18	29.9.81
Hindi/81/OL 14/12	14.1.82
E(GP)81/1/18	4.9.82
E(GP)82/2/120	25.1.83
E(GP)81/2/87	28.5.83
E(GP)81/1/18	25.7.83
E(GP)82/2/120	24.12.83
E(GP)84/1/7	22.9.84
E(GP)79/2/101	18.6.85
E(GP)86/2/54	28.7.86
E(GP)85/1/78	10.9.86
E(GP)87/2/72	11.1.88
E(GP)87/2/123	19.9.88
E(GP)88/2/46	22.12.88
E(GP)87/2/123	20.4.89
E(NG)II/87/PO/GENL/8	23.6.89
E(GP)86/2/46	31.8.89
E(GP)89/2/30	29.9.89/5.10.89
E(NG)I/80-PMI/274	16.10.89
E(GP)86/2/61	10.1.90
E(GP)87/2/72	28.5.90
E(GP)87/2/72	26.2.91
E(GP)79/2/130	19.8.91
E(GP)88/2/111	20.8.91
E(GP)80/2/8	31.10.91
E(GP)87/2/72	27.12.91
E(GP)88/2/54	31.1.92
E(GP)92/2/9	25.3.92
E(GP)91/2/10	6.5.92
E(GP)92/2/93	3.11.92
92E(SCT)125/12	13.11.92

E(GP)88/2/54	8.7.93
E(GP)91/2/10	20.10.93
97/H/5/3	16/17.9.97
E(GP)2000/2/95	16.1.01
E(GP)2001/2/32	25.10.01
E(GP)99/2/22	22.7.04
E(GP)99/2/22	18.11.04
E(GP)2005/2/42	21.9.05
E(GP)2005/2/61	22.11.05
E(GP)2002/2/88	31.1.06
2004/E(SCT)1/25/20	11.1.2007

**GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)**

M.C.No. 68

NO. E (GP) 2007/2/25

New Delhi, dt. 30-03-2007

**The General Manager,
All Indian Railways & Production Units etc.**

**Sub: Consolidated instructions governing promotion from
Group 'C' to Group 'B'**

At present the orders relating to promotion from Group 'C' (Non-Gazetted) to Group 'B' (Gazetted) posts in various Departments of Indian Railways are contained in the Recruitment Rules for the concerned Departments, Chapter-II – Section 'A' of the Indian Railway Establishment Manual (IREM) Vol. I and in a number of Orders/circulars issued by the Board from time to time. The question of consolidation of the orders/circulars has been under the consideration of the Ministry of Railways (Railway Board) and accordingly these consolidated instructions are issued for the information and guidance of all concerned. While referring to this Circular, the original letter referred to therein should be read for proper appreciation and in case of doubt, the original letter should be relied upon as authority.

2. Since only the important instructions on the subject have been included in this Master Circular, some instructions might not have found place herein. Instruction contained in circulars not included in the Master Circular, should not be deemed to have been superseded simply because of their non-inclusion.

**(V. VAIDEHI)
DIRECTOR/ESTT. (GP)
RAILWAY BOARD**

समूह 'ग' से समूह 'ख' में पदोन्नति को शासित करने वाले समेकित अनुदेश

1. समूह 'ख' में रिक्तियों को भरने का तरीका

1.1 समूह 'ख' की रिक्तियां समूह 'ग' के पात्र कर्मचारियों के चयन के आधार पर पदोन्नति द्वारा और सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा, जहां लागू हो, के आधार पर भी भरी जाती हैं जहां सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा की योजना लागू है, वहां 70% रिक्तियां भरने के लिए चयन आयोजित किया जाता है और शेष 30% रिक्तियां भरने के लिए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा आयोजित की जाती है.

(भा.रे.स्था.नि. का पैरा 201.1 एवं पत्र सं. ई (जी पी)92/2/9 दिनांक 3.11.1992)

1.2 समूह 'ग' से समूह 'ख' में पदोन्नति के लिए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा की योजना को निम्नलिखित विभागों में शुरू किया गया है :-

सिविल इंजीनियरी
बिजली इंजीनियरी
सिगनल एवं दूरसंचार इंजीनियरी
यांत्रिक इंजीनियरी
यातायात (परिवहन एवं वाणिज्य)
लेखा
कार्मिक
भंडार

(सं. ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977

ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.8.1977)

ई (जीपी)86/2/61 दिनांक 10.1.1990)

2. विभाग के भीतर एकीकृत चयन

2.1 एक विभाग के भीतर विभिन्न शाखाओं में समूह 'ख' पदों के लिए एक एकीकृत चयन आयोजित किया जाए और उस विभाग हेतु समग्र रूप से एक पैनल बनाया जाए. ड्राईंग कार्यालय के कर्मचारियों को कारखाना विभाग के साथ जोड़ दिया जाएगा. मुख्य यार्ड मास्टर, सहायक यातायात प्रबंधक, क्षेत्रीय अधिकारी एवं स्टेशन अधीक्षक के समूह 'ख' पदों को परिचालनिक शाखा के पदों के रूप में माना जाए.

(सं. ई (जी पी)82/2/120 दिनांक 25.1.1983)

2.2 टी (टी एंड सी) और यांत्रिक विभागों, निम्नलिखित प्रत्येक विभाग में समूह 'ख' पदों हेतु अलग-अलग चयन क्रमशः 1983/1991 से शुरू किए गए थे :-

<u>यांत्रिक इंजीनियरी विभाग</u>	<u>यातायात (टी एंड सी) विभाग</u>
1. सवारी और मालडिब्बा	1. वाणिज्यिक
2. रेल इंजन (चालू लाइन)	2. परिचालन
3. कारखाने	

बहरहाल, 31.1.2006 के शुरू किए गए चयनों के लिए एकीकृत चयन इन दो विभागों में भी आयोजित किए जाएंगे.

(सं. ई (जीपी)/79/2/130 दि. 16.9.81)
(सं. ई (जीपी)2002/2/88 दि. 31.1.2006)

बोर्ड के 31.1.2006 के आदेशों के जारी होने से पूर्व शुरू किए गए विभाग वार चयनों के संबंध में स्पष्टीकरण

2.3 समूह 'क'/कनिष्ठ वेतनमान और वरिष्ठ वेतनमान (तदर्थ) में पदोन्नति हेतु वरिष्ठता के मामलों में, विभिन्न विभागों में समूह 'ख' पदों के लिए चयनित अधिकारियों के हितों की संरक्षा की दृष्टि से, विभाग के भीतर विभिन्न स्ट्रीमों हेतु चयनों को उस सीमा जहां तक प्रशासनिक रूप से संभव हो, साथ-साथ अंतिम रूप दिया जाता है.

(सं. ई (जीपी) 82/2/120 दिनांक 24.12.1983)

2.4 यांत्रिक इंजीनियरी एवं परिवहन (टी एंड सी) विभागों के विभिन्न स्ट्रीमों में समूह 'ख' पदों पर पदोन्नति हेतु चयन जहां तक संभव हो, साथ-साथ आयोजित किए जाएं. समूह 'क' सेवा में उनके समाहन के लिए वरिष्ठ वेतनमान में उनकी तदर्थ पदोन्नति हेतु पैनलबद्ध विभागवार समूह 'ख' अधिकारियों की वरिष्ठता बनाने के लिए, निम्नलिखित सिद्धांतों का अनुपालन किया जाए :-

(क) जहां समूह 'ख' पर नियुक्तियां विभिन्न तारीखों में की जाती हैं, वहां नियुक्ति की तारीख जो अनाकस्मिक सेवा को शासित करेगी, सम्मिलित वरिष्ठता के निर्धारण का आधार बनाएगी.

(ख) यदि विभिन्न विभागों में समूह 'ख' पदों पर नियुक्तियां एक ही तारीख को की जाती हैं तो आगे पदोन्नति के प्रयोजनों हेतु ऐसे समूह 'ख' अधिकारियों की वरिष्ठता प्रत्येक विभाग के अधिकारियों की पारस्परिक वरिष्ठता के साथ छेड़-छाड़ किए बिना समूह 'ग' में उनकी सापेक्ष वरिष्ठता के आधार पर निर्धारित की जाएगी.

(सं. ई (जी पी)84/1/7 दिनांक 22.9.1984)

3. चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा आयोजित करने की बारंबारता

3.1 समूह 'ख' में नियुक्ति के लिए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा सहित चयन दो वर्ष में एक बार किया जाना चाहिए. जहां अप्रत्याशित परिस्थितियों जैसे नए पदों का सृजन, पदों का ग्रेड बढ़ाना आदि, के कारण तैयार किया गया पैनल निःशेष हो जाए और द्विभाषी चयन की अवधि छः महीने से अधिक दूर हों तो पुनः चयन आयोजित किया जा सकता है. तथापि, इस प्रकार चयन आयोजित करने की आवश्यकता दुष्प्राय होनी चाहिए और सामान्य द्विवार्षिक चयन के लिए रिक्तियों का परिकलन करते समय समुचित ध्यान रखा जाना चाहिए. पैनल में प्रकाशित करने के लिए रिक्तियों के आकलन से चयन की पूर्ण प्रक्रिया जहां तक संभव हो, 4 महीने की अवधि के भीतर पूरी की जाए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली 201.2)

(सं. ई (जी पी)78/2/101 दिनांक 23.1.1979)

3.2 यह सुनिश्चित करने कि चयन बिना किसी असफलता के छमाही रूप से आयोजित किए जा रहे हैं, कार्य को इस प्रकार किया जाए ताकि आधे विभागों को पहले वर्ष में शामिल कर लिया जाए और बाकी विभागों को उत्तरवर्ती वर्ष में शामिल कर लिया जाए और इसी प्रकार चक्र को दोहराया जाए. चयनों से संबंधित विभिन्न प्रक्रियाएं पर्याप्त रूप से अग्रिम में शुरू की जानी चाहिए ताकि चयन आयोजित करने की समय सारणी में बाधा न आए. इस प्रयोजन हेतु प्रत्येक रेलवे की स्थिति पर आधारित एक कैलेंडर तैयार किया जाए और यह सुनिश्चित करने के लिए कार्य पर ध्यानपूर्वक नज़र रखी जाए कि समय सारणी में कोई चूक नहीं है. इस संबंध में कार्य की मुख्य कार्मिक अधिकारी के स्तर पर आवधिक रूप से पुनरीक्षा की जाए. समूह 'ख' में तदर्थ व्यवस्थाओं को सामान्यतया: पुनः बहाल न किया जाए.

(सं. ई (जी पी)87/2/72 दिनांक 11.1.1988)

3.3 विभिन्न विभागों में सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए रिक्तियों को भरने हेतु सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा उसी वर्ष जिस वर्ष उस विभाग में 70% चयन आयोजित किए गए हैं, आयोजित की जाएगी. इसी क्रम में, सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में तदनुरूपी चयन का पालन किया जाए.

3.4 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए सूचना 70% चयन के लिए जारी सूचना के साथ यह दर्शाते हुए कि सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा की तारीखों को बाद में घोषित किया जाएगा, जारी किए जाएं.

3.5 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए निर्धारित की गई अर्हता का निर्धारण हेतु तारीख वही होने चाहिए जो 70% चयन के लिए निर्धारित की गई है.

3.6 चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के आधार पर भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या कर्मचारियों की सूचना हेतु नोटिस में दर्शाई जाए.

3.7 जहां विधि न्यायालयों में विवाद के कारण चयनों के तदनुरूप सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा, जिन्हें आयोजित किया गया है, पर कार्रवाई नहीं की जा सकती, अगले चयन के देय होने से पहले मामले को निर्धारित करने के लिए विशेष प्रयास किए जाएं.

3.8 जहां न्यायिक मामले में समय लगता है और इस पर निर्णय होने की संभावना से पहले अनुवर्ती चयन देय हो जाता है और यह प्रशासनिक रूप से अनिवार्य है, महाप्रबंधक के वैयक्तिक अनुमोदन से एक प्रस्ताव बोर्ड कार्यालय को भेजा जाए जो प्रस्ताव को अनुमोदित करने से पहले न्यायिक मामले की स्थिति की समीक्षा करेंगे और स्वयं की संतुष्टि करेंगे कि न्यायालय में चल रहे मामले को शीघ्र अंतिम रूप देने के लिए प्रशासन द्वारा सभी संभव प्रयास कर लिए गए थे.

(सं. ई (जी पी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977
ई (जीपी)79/2/101 दिनांक 18.6.1985)

4. चयन समिति की संरचना

4.1 समूह 'ख' में पदोन्नति के लिए उपयुक्त समझे गए समूह 'ग' कर्मचारियों के संबंध में महाप्रबंधक को सिफारिश प्रस्तुत करने के प्रयोजनार्थ उसके आदेशों के अधीन चयन समिति गठित की जाएगी.

(भा.रे.स्था.नि. का पैरा 202.1)

4.2 चयन समिति में तीन विभागाध्यक्ष जिनमें मुख्य कार्मिक अधिकारी या संबंधित विभागाध्यक्ष या संबंधित भर्ती नियमों में जैसी व्यवस्था की गई हो, शामिल है. वरिष्ठ उपमहाप्रबंधक या सतर्कता संगठन के मुख्य सतर्कता अधिकारी को समिति के सदस्य के रूप में नामित नहीं किया जाना चाहिए. यदि गठित विभागीय पदोन्नति समिति में अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति से संबंधित एक भी सदस्य न हो तो अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति से संबंधित एक सदस्य नामित किया जाना चाहिए जिसका ओहदा कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड से निम्नतर न हो.

(भा. रेल स्थापना नियमावली का पैरा 202.1)

4.3 वरिष्ठ मंडल महाप्रबंधक को उसके नियंत्रणाधीन शाखाओं में उच्चतर ग्रेड पदों में पदोन्नति हेतु चयन समिति में नामित किया जाए. उत्पादन इकाइयों जहां वरिष्ठ मंडल महाप्रबंधक का कोई पद नहीं है, में मुख्य सतर्कता अधिकारी के रूप में कार्य करने के लिए नामित विभागाध्यक्ष उसके नियंत्रणाधीन विभागों में उच्चतर ग्रेडों में पदोन्नति के लिए कर्मचारियों के चयन हेतु चयन समिति के साथ समान रूप से संबद्ध भी होगा.

(सं. ई (जी पी)79/2/40 दिनांक 1.9.79)

4.4 यदि संबंधित विभाग/रेलवे में कोई अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति का उम्मीदवार उपलब्ध नहीं है तो समीपवर्ती क्षेत्रीय रेलवे अथवा किसी अन्य रेलवे अथवा उत्पादन इकाई से उपयुक्त स्तर के अनु. जाति/अनु. जनजाति के उम्मीदवार को ढूँढने के प्रयास किए जाएं. यदि अनु. जाति/अनु. जनजाति का कोई अधिकारी फिर भी उपलब्ध नहीं होता, तो रेलवे विभाग से इतर विभाग से उपयुक्त स्तर के अनु. जाति/अनु. जनजाति के अधिकारी को ढूँढने के प्रयास किए जाएं. यदि विभागीय प्रतियोगी समिति में अनु. जाति अथवा अनु. जनजाति के अधिकारी को शामिल करना चाहे नामित अथवा सह-विकल्प हो, संभव नहीं होता तो इसके कारण लिखित में रिकार्ड किए जाएं.

(सं.81/ई (एस सी टी)15/32 दिनांक 4.6.1981)

5. रिक्तियों का आकलन

5.1 रिक्तियों का वास्तविक आकलन होना चाहिए ताकि आकलन और वास्तविक मौजूदा रिक्तियां जमा उनकी जिसकी पैनल की अवधि के दौरान निश्चित रूप से उत्पन्न होने की संभावना है, के बीच बहुत अधिक भिन्नता न हो. रिक्तियों का आकलन पहले से मौजूद रिक्तियां जमा वे रिक्तियां जो नए पदों /अतिरिक्त पदों जिनके लिए प्रस्ताव प्रक्रियाधीन हैं, में से वे रिक्तियां जो प्रतिनियुक्ति/लंबी छुट्टी आदि से लौटने वाले अधिकारियों द्वारा भरी जाएंगी, को घटाने के बाद उत्पन्न होनी हैं, पर आधारित होना चाहिए

(सं. ई (जी पी)79/2/74 दिनांक 15.2.1980)

5.2 अक्सर, रेलों द्वारा तैयार किया गया पैनेल 2 वर्ष की समाप्ति से काफी पहले समाप्त हो जाता है और नए चयनों को शुरू करना पड़ता है. इसे देखते हुए और इस पर भी विचार करते हुए कि विचारार्थ क्षेत्र बहुत बड़ा नहीं बनना चाहिए, यह विनिश्चय किया गया है कि 2 वर्ष के लिए मौजूदा और प्रत्याशित रिक्तियों को केवल 'निर्माण आरक्षित' तक सीमित रखने की बजाय नियमित संवर्ग (स्थायी और अस्थायी दोनों) में और निर्माण और कार्य प्रभारित संवर्ग/पदों में भी रिक्तियों को ध्यान में रखते हुए आंका जाना चाहिए.

(सं. ई (जी पी)87/2/72 दिनांक 22.10.91)

5.3 अतः इस प्रकार किए गए आकलन के मुताबिक, अगले 6 महीने में उत्पन्न होने वाली रिक्तियों को अप्रत्याशित रिक्तियों में शामिल किया जाए. आकलित रिक्तियों में संवर्ग संख्या के 30% को शामिल करने की पूर्ववर्ती व्यवस्था को बंद कर दिया जाता है.

(सं. ई (जीपी)2005/2/61 दिनांक 14.9.2006)

6. पात्रता

6.1 सामान्य चयन और सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा द्वारा समूह 'ख' पदों में पदोन्नति हेतु विचारार्थ पात्रता हेतु शर्तें, जहां लागू हों, संबद्ध भर्ती नियमों में निर्धारित की गई हैं. इस विषय पर आगे निम्नलिखित अनुदेश जारी किए गए हैं.

6.1.1 समूह 'ख' चयन हेतु पात्रता के मूल्यांकन के लिए निर्धारित तारीख

उक्त अवधि में भरी जाने वाली रिक्तियों के संबंध में चयनों (70% एवं 30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा दोनों) में उपस्थित होने के लिए उम्मीदवारों की पात्रता निर्धारित करने के लिए रिक्ति अवधि के शुरू होने की तारीख को निर्धारित तारीख के रूप में माना जाए.

(सं. ई (जी पी)2005/2/42 दिनांक 21.9.2005)

6.2 रिक्तियों के 70% हेतु चयन

6.2.1 चयन के लिए न्यूनतम कम से कम 5000/- रु. और उच्चतर समूह 'ग' ग्रेडों में कार्यरत समूह 'ग' कर्मचारी विचार किए जाने के पात्र होंगे बशर्ते उन्होंने इस ग्रेड में अनाकस्मिक सेवा में तीन वर्ष की सेवा पूरी की हो.

(सं. ई (जी पी)99/2/22 दिनांक 22.7.2004)

6.2.2 केवल वे कर्मचारी जिन्होंने 5500-9000/- रु. एवं इससे ऊपर के ग्रेड में अनाकस्मिक सेवा में कम से कम 3 वर्ष की सेवा की हो, सहायक कार्मिक अधिकारी की 70% रिक्तियों की अंतर्गत चयनों के लिए पात्र हैं.

(सं. ई (जी पी)99/2/22 दिनांक 18.11.2004)

6.2.3 रेलवे स्कूल अध्यापक जो रेलवे स्कूलों के अलग संवर्ग से संबंधित हैं और इस प्रकार, वे सहायक कार्मिक अधिकारी के समूह 'ख' पद हेतु विचार किए जाने के पात्र नहीं हैं.

(सं. ई (जी पी)88/2/54 दिनांक 8.7.93)

6.2.4 यदि कनिष्ठ कर्मचारी के संबंधित न्यूनतम सेवा शर्तों को पूरा करने के आधार पर 70% चयन के लिए विचार किया जाता है तो उससे वरिष्ठ सभी कर्मचारियों को पात्र माना जाएगा भले ही वे अपेक्षित न्यूनतम सेवा शर्तों को पूरा न करते हों. यह व्यवस्था सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए लागू नहीं है.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 203.2 एवं संबंधित भर्ती नियमों में व्यवस्थाएं)

6.3 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

6.3.1 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा हेतु सभी समूह 'ग' कर्मचारी जो न्यूनतम 5000/- रु. के ग्रेड में एवं उच्चतर समूह 'ग' ग्रेडों में कार्यरत हैं, विचार किए जाने हेतु पात्र होंगे बशर्ते उनकी ग्रेड में अनाकस्मिक सेवा पांच वर्ष से कम की न हो.

(सं. ई (जी पी)99/2/22 दिनांक 22.7.2004)

6.4 विधि सहायक/मुख्य विधि सहायक, ए एल ओ/संपदा अधिकारी आदि के पद पर पदोन्नति के अपने सामान्य अवसर के अतिरिक्त ए पी ओ अथवा ए सी एम के पद के लिए पदोन्नति के लिए पात्र हैं जो उनके द्वारा लिए गए विकल्प पर निर्भर करता है. किसी भी राजपत्रित संवर्ग में चयन होने के बाद कर्मचारी द्वारा विकल्प दिया जा सकता है. ऐसा विकल्प चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के परिणाम के 30 दिन के भीतर कर्मचारी द्वारा लिखित में दिया जाए और एक बार दिये गए विकल्प को अंतिम माना जाए.

(सं. ई (एन जी)II/87/पी ओ/जनरल/8 दिनांक 23.6.89

सं. ई (जी पी)88/2/54 दिनांक 31.1.92)

6.5 यातायात एवं वाणिज्यिक विभाग, भंडार विभाग, सांख्यिकीय एवं समेकन शाखा के लिपिक वर्गीय कर्मचारियों, रोकड़ एवं वेतन समय कार्यालय कर्मचारियों एवं अन्य विभागों में आशुलिपिकों और लिपिक वर्गीय कर्मचारियों जिन्हें अपने स्वयं के विभागों में समूह 'ख' पदों पर पदोन्नति के कोई अवसर नहीं हैं, को भी ए पी ओ के पद के लिए एक मौका दिया गया है. ऐसे कर्मचारियों को चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के परिणाम के एक महीने के भीतर पदोन्नति हेतु विकल्प देने का अवसर दिया जाए और एक बार दिये गये विकल्प को अंतिम माना जाए. पैनल को तब तक अनंतिम रूप में रखा जाए जब तक कि विकल्प को एक माह के भीतर अंतिम रूप से प्रयोग न कर लिया जाए. बहरहाल, यदि कर्मचारी पैनलबद्ध होने के बाद बाहर निकलने का विकल्प देता है, तो अनु. जाति/अनु. जनजाति के लिए रिक्तियों के आरक्षण हेतु नियमों एवं आदेशों का विधिवत् रूप से पालन करते हुए अगले अर्हक उम्मीदवार को सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से पैनल पर रखा जाए और उसके बाद अंतिम पैनल प्रकाशित किया जाए.

(सं. ई (जी पी) 92/2/9 दिनांक 25.3.1992)

7. समूह 'ग' में समूह 'ख' में पदोन्नतियों हेतु समूह 'ख' संवर्ग का निर्धारण

8 प्रत्येक बड़े विभागों में 1.4.2005 को प्रत्येक विभाग में कनिष्ठ वेतनमान/समूह 'ख' की सम्मिलित संवर्ग संख्या पर निम्नलिखित प्रतिशत को अपनाते हुए समूह 'ख' संवर्ग की संख्या को निर्धारित किया जाए :-

<u>विभाग</u>	<u>समूह ख पदों का प्रतिशत</u>
सिविल	78.42
यातायात	75.52
रात्रि	72.75
बिजली	66.60
सिगनल एवं दूरसंचार	73.30
भंडार	73.49
लेखा	77.08
कार्मिक	80.40

(ये प्रतिशत संबंधित विभागों के लिए 1.4.2005 को संशोधित कनिष्ठ वेतनमान (समूह 'क') संवर्ग संख्या के संदर्भ में हैं)

7.1 यदि, किसी विभाग में, सहायक अधिकारी के पदों पर कार्यरत समूह 'ख' अधिकारियों की कुल संख्या इस प्रकार निर्धारित समूह 'ख' संवर्ग संख्या से अधिक हो जाती है, तो रोस्टर को बढ़ा दिया जाए और उस समय तक तदनुसार परिचालित किया जाए जब तक कि भविष्य में आधिक्य पूरा हो जाए.

(सं. ई (जीपी)2005/2/61 दिनांक 22.11.2005)

8. 70% रिक्तियों के लिए चयन हेतु विचार का क्षेत्र

8.1 पात्र कर्मचारियों के विचार का फील्ड नीचे दिए गए अनुसार निर्धारित किया जाएगा :

<u>रिक्तियों की संख्या</u>	<u>विचार किए जाने वाले कर्मचारियों की संख्या</u>
1	5
2	8
3	10
4 या अधिक	रिक्तियों की संख्या से 3 गुणा

8.2 यदि आरक्षित रिक्तियों के अंतर्गत विचार के लिए अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति का कोई कर्मचारी उपलब्ध नहीं है तो फील्ड को रिक्तियों की संख्या से 5 गुणा तक बढ़ा दिया जाए और केवल अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के कर्मचारियों पर ही विचार किया जाएगा और बढ़े हुए फील्ड से आने वाले कर्मचारियों पर विचार नहीं किया जाएगा.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 203.4 एवं ई (जीपी)81/1/18 दिनांक 9.4.1981)

8.3 अ.जा./अ.ज.जा. कर्मचारी जो संवर्धित ज़ोन से बाहर आरक्षित रिक्तियों के संबंध में पैनलबद्ध हुए हैं, को उनके श्रेणीकरण एवं वरिष्ठता के अनुसार पैनल में रखा जाएगा.

(संख्या ई (जीपी)81/1/18 दिनांक 9.4.1981
संख्या ई (जीपी)81/1/18 दिनांक 25.7.1983)

8.4 यदि स्लाइडिंग वेतनमान को लागू करते हुए निर्धारित किए गए फील्ड में उपलब्ध अ.जा. की संख्या उनके लिए आरक्षित की गई रिक्तियों की संख्या में 3 गुणा के तदनुरूप नहीं है तो अ.जा. के उम्मीदवारों के लिए फील्ड को उन रिक्तियों की संख्या की केवल 5 गुणा तक ही बढ़ाया जाए. इसी प्रकार यदि अ.ज.जा. उम्मीदवार उनके लिए आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुणा के बराबर उपलब्ध नहीं है तो अ.ज.जा. उम्मीदवारों के लिए फील्ड को कुल रिक्तियों की संख्या के केवल 5 गुणा तक ही बढ़ाया जाए. यदि अ.जा. एवं अ.ज.जा. उम्मीदवार दोनों उनके लिए आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुणा के तदनुरूप उपलब्ध नहीं है, तब अ.जा./अ.ज.जा. उम्मीदवार दोनों के लिए फील्ड को रिक्तियों की संख्या के 5 गुणा तक बढ़ाया जाना चाहिए.

(सं. ई (जी पी)81/1/18 दिनांक 4.9.1982)

8.5 जहां जोन को अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति (अन्य को नहीं) पर विचार किये जाने के उद्देश्य हेतु रिक्तियों की संख्या को पाँच गुणा बढ़ाया जाना आवश्यक है, इसके परिणामस्वरूप स्लाइडिंग स्केल को लागू करने से प्राप्त होने वाली संख्या स्वाभाविक रूप से जोन में कर्मचारियों की संख्या से अधिक होगी. ऐसी स्थिति में सामान्य जोन में से सामान्य वर्ग के अभ्यर्थियों की तदनुरूपी संख्या को छोड़ना सही नहीं होगा, क्योंकि इससे वे उनकी वैध रूप से देय उचित अवसर से वंचित हो जाएंगे.

(सं. ई (जी पी) 81/1/18 दिनांक 29.9.1981)

8.6 सहायक कार्मिक अधिकारी के पद हेतु चयन

8.6.1 कार्मिक विभाग में समूह ख पदों की पदोन्नति हेतु चयन के संबंध में संख्या की किसी सीमा के बिना उन सभी कर्मचारियों पर विचार किया जाना चाहिए जो पात्र हों और चयन के लिए इच्छुक हों.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 203.8
ई (जीपी)81/1/18 दिनांक 29.9.1981)

8.6.2 मौखिक परीक्षा हेतु मौजूदा रिक्तियों की संख्या के 6 गुणा तक सफल अभ्यर्थियों को उनके द्वारा प्राप्त किए गए अंकों के आधार पर ही बुलाना चाहिए.

(सं. ई (जी पी) 81/1/18 दिनांक 26/29.9.1981)

8.7 यदि स्लाइडिंग स्केल के अनुसार बनाई गई सूची में वे कर्मचारी जो पहले के चयनों में दो बार असफल हो चुके थे, शामिल हैं, तो अतिरिक्त कर्मचारियों को तदनुरूपी संख्या में बुलाया जाना चाहिए. उदाहरणतः यदि सूची में 5 रिक्तियों हेतु चयन के लिए 15 कर्मचारी हैं और इसमें मान लिया जाए कि तीन कर्मचारी जो चयन में पहले ही दो बार उपस्थित और असफल हो चुके थे, शामिल हैं तो वरिष्ठता के अनुसार तीन और पात्र कर्मचारी सूची में शामिल किये जाने चाहिए.

(सं. ई (जी पी) 85/1/78 दिनांक 10.9.86)

8.8 चयन हेतु जारी सूचना में, बनाई गई सूची में पात्र कर्मचारियों के नामों के अलावा, एक आरक्षित सूची जिसमें अतिरिक्त पात्र कर्मचारियों के नाम यह दर्शाते हुए होना चाहिए कि बनाई गई सूची में से कर्मचारियों के बाहर होने की स्थिति में बाद में लिखित परीक्षा हेतु उन्हें बुलाया जा सकता है.

8.9 कर्मचारी जिन्हें सूची में रखा गया है, को प्रस्तावित चयन हेतु इस स्पष्ट अनुबंध के साथ वैयक्तिक रूप से सूचित किया जाए कि वे सूचना के प्राप्त होने पर चयन में भाग लेने हेतु अपनी इच्छा/अनिच्छा सूचित करेंगे. इस उद्देश्य हेतु, प्रत्येक नोटिस में एक काउंटर फॉयल होना चाहिए, जिसे प्राप्ति पर कर्मचारी द्वारा चयन में भाग लेने हेतु अपनी इच्छा या अनिच्छा दर्शाते हुए एक पखवाडे के भीतर वापस किया जाना चाहिए. नोटिस में स्पष्ट रूप से यह इंगित होना चाहिए कि चयन में भाग लेने हेतु अपनी इच्छा/अनिच्छा की सूचना देना कर्मचारी की जिम्मेवारी होगी और अनुमत अवधि के भीतर प्रत्युत्तर या सूचना देने में असफल रहने पर इसे चयन हेतु उसकी अनिच्छा माना जाएगा. अनिच्छा की सूचना दिए जाने या कोई सूचना न मिलने की स्थिति के आधार पर, चयन में भाग लेने के लिए जहां तक आवश्यक हो, आरक्षित सूची से कर्मचारियों को बुलाया जाना चाहिए.

8.10 ऐसे कर्मचारी जो न तो लिखित परीक्षा में शामिल होते हैं और न ही अपनी इच्छा व्यक्त करते हैं, को बोर्ड के 10.9.1986 के पत्र सं. ई (जी पी)85/1/78 के पैरा 1 (ii) के निर्देशों में उल्लिखित अनुदेशों के अनुसार इस उद्देश्य हेतु यह समझा जाएगा कि उन्होंने एक अवसर का लाभ उठा लिया है.

8.11 यह सुनिश्चित करने हेतु प्रयास किया जाए कि चयन में भाग लेने हेतु कर्मचारियों की संख्या को तैयार की गई सूची में बिना किसी गलती के प्रदर्शित किया जाए.

(सं. ई (जी पी) 87/2/72 दिनांक 11.1.1988)

9. ग्रुप 'ख' पदों पर पदोन्नति के उद्देश्य हेतु विभिन्न विभागों/वरिष्ठता इकाइयों से संबंधित कर्मचारियों की एकीकृत वरिष्ठता.

9.1 जहां चयन के लिए उपस्थित होने के लिए विभिन्न धाराओं के कर्मचारी पात्र हैं इसीलिए चयन के प्रयोजनार्थ उनकी एकीकृत वरिष्ठता, 6500-10500/- रु. और उससे ऊपर के ग्रेड में उनके अनाकस्मिक सेवा की कुल अवधि के आधार पर निर्धारित की जानी चाहिए. दूसरे शब्दों में अनाकस्मिक आधार पर 6500-10500/- रु. के ग्रेड में नियुक्ति की तारीख ही मापदंड होगी.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 203.5 एवं ई (जीपी)88/2/46 दि. 22.12.1988)

9.2 विभिन्न विभागों के आने वाले कर्मचारियों की एकीकृत वरिष्ठता का निर्धारण करने के लिए, प्रत्येक विभाग में कर्मचारियों की पारस्परिक वरिष्ठता सूची भी बनाई जाएगी.

(सं. ई (जी पी) 81/2/87 दिनांक 28.5.1983)

9.3 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति कर्मचारियों, जिनकी नियुक्ति आरक्षित रिक्तियों पर की गई है द्विजिन्धा धारित पदों के संदर्भ में वरिष्ठता के निर्धारण के संबंध में, ऐसा हो सकता है कि वरिष्ठता निर्धारण की सामान्य कार्यविधि के अनुसार, एक अनुसूचित जनजाति/अनुसूचित जनजाति अधिकारी की रोस्टर पॉइंट के अनुसार तैनाती से लम्बी अवधि की सेवा वाले सामान्य वर्ग के कर्मचारियों की वरिष्ठता प्रभावित हो सकती है, जो अन्यथा वरिष्ठ हैं और उन्हें पैनल पर रखा जा सकता है परंतु वे रिक्तियां अनु. ज./अनु.ज.ज. हेतु आरक्षित होती हैं. इस प्रकार के मामलों में निम्नलिखित कार्यविधि अपनाई जानी चाहिए.

9.3.1 चयनित पदों के मामले में, पैनल पर रखे गए अनु.ज./अनु.जनजाति कर्मचारियों को पैनल में उनके तत्काल नीचे के सामान्य वर्ग के उम्मीदवारों की सेवा की अवधि का लाभ दिया जाए. बहरहाल, ऐसे मामलों में जहां अनु.ज./अनु.जनजाति कर्मचारियों को पैनल में सबसे नीचे रखा गया है, परन्तु आरक्षित पदों पर उनके तारीखों से पहले पदोन्नत किया गया है, तो उनकी सेवा अवधि पैनल पर उनके तत्काल ऊपर रखे गये कर्मचारियों के बराबर होनी चाहिए.

9.3.2. गैर-चयनित पदों के मामलों में, सेवा अवधि की गणना नियुक्ति की तिथि से की जाए.

(सं. ई (जी पी) 88/2/46 दिनांक 22.12.1988 और 31.8.1989)

10. चयन प्रक्रिया

10.1 पैनलबद्ध के लिए उम्मीदवारों का चयन व्यावसायिक योग्यता का निर्णय करने के लिए लिखित परीक्षा, मौखिक परीक्षा और चयन समिति द्वारा अभिलेखों के मूल्यांकन पर आधारित होता है.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.1)

10.2 लिखित परीक्षाओं, मौखिक परीक्षा और सेवा के रिकॉर्ड के मूल्यांकन में निम्नलिखित कार्यविधि अपनायी जाए :-

(क) लिखित परीक्षा

1. समिति विभागीय प्रतियोगिता परीक्षा

निर्धारित पेपर	अधिकतम अंक	अर्हक अंक
व्यावसायिक पेपर-I (व्यावसायिक विषय और सामान्य ज्ञान)	150	90
व्यावसायिक पेपर-II (व्यावसायिक विषय और स्थापना और वित्तिय नियम)	150	90

नोट (i) 150 अंकों में से, व्यावसायिक विषय से संबंधित प्रश्न प्रत्येक पेपर में कम से कम 100 अंकों के होंगे.

(ii) बोर्ड के 9.9.78 के पत्र सं. 78 एसी-III /20/49 में स्पष्ट किये गये अनुसार लेखा विभाग पेपर-I में सामान्य ज्ञान और अंग्रेजी और बोर्ड के 3.8.77 के आदेशों के तहत परिपत्रित पेपर II (क) के विषय शामिल होंगे और पेपर-II में बोर्ड के 3.8.77 के पेपर II (बी) और III के विषय शामिल होंगे.

(iii) ऊपर वर्णित न्यूनतम अर्हक अंको के अलावा, किसी विषय हेतु अलग से कोई न्यूनतम अर्हक अंक नहीं होंगे.

II. चयन

निर्धारित पेपर	अधिकतम अंक	अर्हक अंक
व्यावसायिक विषय और स्थापना और वित्तीय नियमों पर एक पेपर	150	90

टिप्पणी : 150 अंकों में से, व्यावसायिक विषय के लिए कम से कम 100 अंक होंगे.

नोट : (i) सिगनल एवं दूरसंचार विभाग के मामले में, बोर्ड के 4.5.79 के पत्र सं. ई (जीपी)79/2/25 में अंतर्विष्ट अनुदेशों के अनुसार, व्यावसायिक विषय से संबंधित भाग को (i) यांत्रिक, सिगनलिंग और भूमि लाइन संव्यवहार और (ii) विद्युतीकृत सिगनलिंग और बेतार संव्यवहार के बीच दो भागों में बराबर-बराबर बांटा जाएगा और उसके साथ परिपत्रित पाठ्यक्रम को अपनाया जाएगा :-

(ख) सेवा और मौखिक परीक्षा का रिकार्ड

(चयन और सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा दोनों के लिए)

	अधिकतम अंक	अर्हक अंक
(i) मौखिक परीक्षा	25	30 (सेवा के
(ii) सेवा का रिकार्ड	25	रिकार्ड में कम से कम 15 अंक सहित)

(ई (जीपी)88/2/111 दिनांक 20.8.1991)

10.3 चयन (70% रिक्तियों) के लिए लिखित परीक्षा के प्रश्न पत्र में एक व्यावहारिक अभिनति होनी चाहिए अर्थात् यह इस प्रकार तैयार किया जाए कि इससे उम्मीदवारों के सैद्धांतिक ज्ञान की परीक्षा की बजाय की उन व्यावहारिक समस्याओं से, जिनका उन्हें सामना करने की संभावना हो, निपटने की योग्यता की परीक्षा हो. इस बात को ध्यान में रखते हुए ही सहायक कार्मिक अधिकारी के पद के लिए लिखित परीक्षा के सिवाए किसी लिखित परीक्षा के लिए कोई पाठ्य विवरण निर्धारित नहीं किया गया है तथा रेलों द्वारा स्थानीय परिस्थितियों/परिपाटियों के अनुसार ही प्रश्न पत्र बनाया जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.2)

10.4 व्यावसायिक योग्यता की जांच करने के लिए आबंटित कुल अंकों के 10% अंक राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों से संबंधित प्रश्नों के लिए निर्धारित कर दिए जाने चाहिए. यद्यपि राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों से संबंधित प्रश्नों के उत्तर देने के लिए कर्मचारियों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए परंतु वे प्रश्न अनिवार्य नहीं होने चाहिए. राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों से संबंधित प्रश्न मुख्य राजभाषा अधिकारी द्वारा अथवा उनके परामर्श से निर्धारित किया जाए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.3 एवं 204.4 और हिन्दी -81/ओ एल-14/12 दिनांक 14.1.82)

10.5 कार्यनिष्पादन का अनुसीमन अनुमेय नहीं है.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.5)

10.6 व्यक्तित्व, संबोधन और नेतृत्व के गुणों का मूल्यांकन मौखिक परीक्षा के समय किया जाना चाहिए. यदि व्यावसायिक योग्यता का निर्णय करने के लिए लिखित परीक्षा आयोजित नहीं की जाती है तो व्यावहारिक आधार के प्रश्नों के माध्यम से मौखिक परीक्षा में उसका भी मूल्यांकन किया जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.6)

10.7 सेवा अभिलेख के अंक गोपनीय रिपोर्टों और संबंधित सेवा अभिलेखों के आधार पर दिये जाने चाहिए. चरित्र की सत्यनिष्ठा की ओर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.7)

11. सेवा के रिकॉर्ड का मूल्यांकन

11.1 मूल्यांकन पिछले पांच वर्ष की गोपनीय रिपोर्ट के आधार पर होना चाहिए

11.2 पांच गोपनीय रिपोर्टों को शामिल करते हुए अधिकतम 25 अंकों के लिए अंक निम्नानुसार दिये जाएं :-

उत्कृष्ट	:	5 अंक
अति उत्तम	:	4 अंक

उत्तम	:	3 अंक
उत्तम/उपयुक्त नहीं	:	2.5 अंक
औसत	:	2 अंक
औसत से कम	:	1 अंक

11.3 पिछली 3 गोपनीय रिपोर्टों में उपयुक्त नहीं/अभी उपयुक्त नहीं वर्गीकरण को 2.5 अंक दिए जाएंगे परन्तु पहली 2 गोपनीय रिपोर्टों में ऐसे वर्गीकरण को 3 अंक दिए जाएंगे.

11.4 प्रत्येक वर्ष में सेक्शन-II में दी गई विशेषताओं की ग्रेडिंग के अनुरूप अंकों को जोड़ा जाएगा और तब 5 वर्ष का औसत जोड़ निकाला जाएगा.

11.5 'पदोन्नति के लिए उपयुक्त' के रूप में वर्गीकरण की दृष्टि से किसी भी कर्मचारी को पिछली 5 गोपनीय रिपोर्टों से कम से कम 15 अंक प्राप्त करने आवश्यक हैं और अंतिम गोपनीय रिपोर्ट में पदोन्नति के लिए उपयुक्त के रूप में रेटिंग होनी चाहिए. प्राप्त किये हुए आंकड़े पर विचार किए बिना अंतिम गोपनीय रिपोर्ट में "औसत" या 'उपयुक्त नहीं' की रेटिंग को 'ग्रे एरिया' के रूप में माना जाएगा.

11.6 प्रत्येक वर्ष की गोपनीय रिपोर्ट की समग्र ग्रेडिंग के अनुसार अंक आबंटित किये जाने चाहिए और अंक सिर्फ दी गई अंतिम ग्रेडिंग के आधार पर नहीं दिये जाने चाहिए अपितु समिति द्वारा पूरी गोपनीय रिपोर्ट पढ़ी जानी चाहिए और उससे प्राप्त ग्रेडिंग के लिए अंक दिये जाने चाहिए.

11.7 विभागीय पदोन्नति समिति को पदोन्नति हेतु विचार किये जाने वाले सभी कर्मचारियों के संबंध में बराबर संख्या में वर्षों की गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करना चाहिए.

11.8 यदि एक वर्ष विशेष के लिए एक से अधिक गोपनीय रिपोर्ट लिखी गई हैं तो संबंधित वर्ष हेतु सभी गोपनीय रिपोर्टों पर एक वर्ष की गोपनीय रिपोर्ट मानकर एक साथ विचार किया जाएगा.

11.9 जहां एक या अधिक गोपनीय रिपोर्ट नहीं लिखी गई है या उपलब्ध नहीं है तो निम्न ग्रेडों में ली गई रिपोर्ट सहित पूर्व वर्षों की गोपनीय रिपोर्टों को आकलन हेतु अपेक्षित गोपनीय रिपोर्टों की अपेक्षित संख्या को पूरा करने हेतु लेखे में लिया जाएगा.

11.10 जहां कर्मचारी स्थानांतरण आधार पर अगले उच्च ग्रेडों में कार्य कर रहे हैं और उस ग्रेड में गोपनीय रिपोर्टें ले रहे हैं, को उनके उच्चतर ग्रेडों में स्थानापन्न रूप से कार्य करने के आधार पर कोई अतिरिक्त महत्व नहीं दिया जाएगा.

(सं. ई (जी पी) 87/2/123 दिनांक 19.9.1988 और 20.4.1989

सं. ई (जी पी) 89/2/30 दिनांक 29.9.89/5.10.1989

सं. ई (जी पी) 2000/2/95 दिनांक 16.1.2001)

12. प्रश्न पत्र की सेटिंग और मूल्यांकन हेतु प्राधिकारी

12.1 निम्नलिखित प्राधिकारी चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में प्रश्न पत्रों को बनाएंगे और मूल्यांकन करेंगे :-

क्र.सं.	विवरण	प्रश्न पत्र बनाने हेतु प्राधिकारी	उत्तर पुस्तिकाओं के मूल्यांकन हेतु प्राधिकार
1	चयन (70%)		
क	विभागीय हिस्सा	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	संबंधित विभाग को कोई अन्य वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी
ख 1	कार्मिक विभाग हेतु वित्तीय नियम	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	संबंधित विभाग को कोई अन्य वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी
ख 2	कार्मिक विभाग के अलावा अन्य विभागों हेतु स्थापना एवं वित्तीय नियम	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष (स्थापना नियमों और वित्तीय नियमों दोनों हेतु)	संबंधित विभाग (स्थापना नियमों और वित्तीय नियमों दोनों हेतु) या कार्मिक विभाग (स्थापना नियमों हेतु) और लेखा विभाग (वित्तीय नियमों हेतु) को कोई अन्य वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी-I

2	<u>सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा (30%)</u>		
2.1	लेखा के अलावा अन्य विभाग		
क	सामान्य ज्ञान	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	संबंधित विभाग का अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी
ख	व्यावसायिक विषय - पेपर I और II	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	संबंधित विभाग का अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी
ग	स्थापना एवं वित्तीय नियम	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष (स्थापना नियमों और वित्तीय नियमों दोनों हेतु)	संबंधित विभाग (स्थापना नियमों एवं वित्तीय नियमों दोनों हेतु) को अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी या कार्मिक विभाग (स्थापना नियमों हेतु) और लेखा विभाग (वित्तीय नियमों हेतु) अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी-I
2.2	लेखा विभाग		
क	सामान्य ज्ञान और अंग्रेजी	संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	लेखा विभाग का अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी
ख	व्यावसायिक विषय पेपर-I और II	लेखा विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	लेखा विभाग का अन्य कोई वरिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड अधिकारी

(सं. ई (जीपी)2001/2/32 दिनांक 25.10.2001)

13. पैनलबद्ध होने हेतु कार्य विधि

13.1 चयन

13.1.1 सफल उम्मीदवारों को निम्नलिखित क्रम में रखा जाएगा :-

- (1) 80% और उससे अधिक अंक प्राप्त करने वालों को उत्कृष्ट कोटि में रखा जाएगा.
- (2) 60% से 79% के बीच अंक प्राप्त करने वालों को उत्तम कोटि में रखा जाएगा.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.8)

13.1.2 पैनल में उन कर्मचारियों को शामिल किया जाना चाहिए जिन्होंने रिक्तियों की संख्या, जिसके लिए चयन आयोजित किया गया था, के अनुरूप चयन में अर्हता प्राप्त की थी. उत्कृष्ट कोटि में आने वाले कर्मचारियों को, प्रत्येक समूह के भीतर पारस्परिक वरिष्ठता को बनाये रखते हुए "उत्तम" कोटि में आने वाले कर्मचारियों के ऊपर रखा जाएगा.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.9)

13.2 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

13.2.1 अर्हता प्राप्त करने के लिए, एक उम्मीदवार को लिखित परीक्षा के प्रत्येक पेपर में मौखिक परीक्षा में न्यूनतम निर्धारित अर्हक अंक प्राप्त करने चाहिए जिसमें पृथक रूप से और समग्र रूप में भी सेवा का रिकार्ड शामिल हो.

13.2.2 सफल उम्मीदवारों की प्रेडिंग जैसे "उत्कृष्ट" 'बहुत अच्छा' आदि नहीं होगी. उनके नाम प्रत्येक उम्मीदवार द्वारा प्राप्त किए गए कुल अंकों के आधार पर मैरिट के अनुसार रखे जाएंगे.

ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977

ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.8.1977

ई (जीपी)74/2/20 दिनांक 31.8.1978

ई (जीपी)86/2/61 दिनांक 10.1.1990

ई (जीपी)88/2/111 दिनांक 20.8.91)

13.2.3 यदि 2 या अधिक उम्मीदवार 30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पूर्ण योग (लिखित परीक्षा + मौखिक परीक्षा + सेवा का रिकार्ड) में एक बराबर अंक प्राप्त करते हैं तो उनको पैनलबद्ध करने के प्रयोजन हेतु उनकी सापेक्ष मैरिट स्थिति फीडर ग्रेड (डों) में उनकी सापेक्ष वरिष्ठता के आधार पर निर्धारित की जाए. उम्मीदवार जो वरिष्ठ है, को उच्चतर रैंक दिया जाएगा. इस समान मानदंड को उन उम्मीदवारों जो पूर्णयोग में एक बराबर अंक प्राप्त करते हैं, में से किसे अंतिम रिक्ति हेतु पैनलबद्ध किया जाएगा को निर्धारित करने के लिए लागू किया जाएगा.

(ई (जीपी)2001/2/69 दिनांक 17.10.2001)

13.3 चयन समिति की सिफारिशें अनुमोदन के लिए महाप्रबंधक को प्रस्तुत की जानी चाहिए. यदि वह उन सिफारिशों का अनुमोदन नहीं करता है तो वह उसके संबंध में अपना अभिमत लिखित रूप में अंकित करेगा और पुनः चयन करने का आदेश देगा. महाप्रबंधक द्वारा एक बार पैनल अनुमोदित हो जाने के बाद, रेलवे बोर्ड के पूर्व अनुमोदन के सिवाय पैनल में कोई संशोधन या परिवर्तन नहीं किया जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 204.10)

13.4 चयन बोर्ड (70%) और प्रतियोगी परीक्षा (30%) के जरिए किसी भी एक समय में भरी जानी वाली रिक्तियों की घोषित संख्या के संबंध में वरिष्ठता के मामले में सामान्य चयन के जरिए पैनलबद्ध किए जाने वालों को सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के जरिए चयनित किए जाने वालों से वरिष्ठ रैंक दिया जाएगा.

(ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977

ई (जीपी)74/2/20 दिनांक 31.8.1978

ई (जीपी)86/2/61 दिनांक 10.1.1990

13.5 पैनल सक्षम अधिकारी के अनुमोदन की तारीख से दो वर्ष की अवधि के लिए अथवा अगले चयन के आधार पर नया पैनल बनाने पर उसके उपलब्ध हो जाने तक, जो भी पहले हो, प्रवृत्त होगा. यदि अंतिम पैनल बनाये जाते हैं तो उसकी अवधि परिकलन अंतिम पैनल के अनुमोदन की तारीख से किया जाएगा. यदि किसी अनुमोदित पैनल का प्रवर्तन न्यायालय के व्यादेश के परिणामस्वरूप पूर्णतः या अंशतः आस्थगित कर दिया जाता है तो पैनल की अवधि का परिकलन न्यायालय के निदेश में शामिल अवधि को निकालने के बाद से किया जाएगा. व्यादेश के निष्प्रभावी होने के बाद/न्यायालय द्वारा मामला निपटा दिए जाने के बाद पैनल को प्रवर्तित करने से पूर्व महाप्रबंधक का वैयक्तिक अनुमोदन लिया जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 205)

13.6 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के जरिए भरी जाने वाली 30% रिक्तियों के लिए बनाया गया सफल उम्मीदवारों का पैनल उतनी समय अवधि के लिए विधिमान्य होगा जितना सामान्य चयन के जरिए भरी जाने वाली 70% रिक्तियों के लिए बनाया गया पैनल है.

(ई (जीपी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977

ई (जीपी)74/2/20 दिनांक 31.8.1978

ई (जीपी)86/2/61 दिनांक 10.1.1990

14. वर्षवार पैनलों को तैयार करना जहां चयन संबद्ध वर्षों में आयोजित नहीं किए गए हैं

14.1 मौजूदा अनुदेशों में यह व्यवस्था है कि समूह ख पदों पर पदोन्नति हेतु चयन नियमित रूप से दो वर्ष में एक बार आयोजित किए जाने चाहिए. यह आवश्यक है कि तदर्थ पदोन्नतियों की आवश्यकता को यदि पूर्ण रूप से नहीं भी हटाया जाता तो न्यूनतम करने के लिए अनुसूची का पालन किया जाए. इसके अतिरिक्त यदि चयन उपयुक्त समय पर आयोजित न किए जाते हैं और रिक्तियाँ इकट्ठी कर ली जाती हैं तो इसके परिणामस्वरूप उन वरिष्ठ कर्मचारियों जिनके चयन उपयुक्त समय पर किए गए थे और जिनके चयन के बेहतर अवसर हुए होते, से अभ्यावेदन प्राप्त होंगे. इस दृष्टिकोण से भी यह आवश्यक है कि चयन यथा निर्धारित दो वर्ष में एक बार आयोजित किए जाएं.

14.2 बहरहाल, जहां प्रशासन के नियंत्रण से परे आपवादिक कारणों की वजह से अनुसूची के अनुसार चयन आयोजित करना संभव नहीं है और इसमें एक वर्ष से अधिक की देरी हो जाती है, तो उसके बाद आयोजित किए गए पहले चयन में नीचे दर्शायी और उद्धृत की गई कार्यविधि का पालन किया जाना चाहिए.

14.2.1 प्रत्येक चयन हेतु रिक्तियों की वास्तविक संख्या अलग-अलग आंकी जानी चाहिए.

14.2.2 पूर्व चयन से शुरू करते हुए, प्रत्येक चयन पर भरी जाने वाली रिक्तियों के संदर्भ में विचार क्षेत्र के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों के संदर्भ में ही प्रत्येक चयन के लिए विचार किया जाना चाहिए.

14.2.3 प्रत्येक चयन हेतु एक पैनल बनाया जाना चाहिए. पूर्व अवधि के पैनल को अगली अवधि के पैनल पर रखकर और इसी प्रकार सभी पैनल समेकित किए जाने चाहिए.

14.2.4 केवल एक लिखित परीक्षा होगी. प्रत्येक चयन अवधियों हेतु लिखित परीक्षा अलग से आयोजित नहीं की जानी चाहिए.

14.2.5 चूंकि वहां जहां एक से अधिक चयन से संबंधित रिक्तियां इकट्ठी की जाती हैं, केवल एक पैनल तैयार किया जाएगा. सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा का तदनुसूची पैनल समेकित सामान्य पैनल से नीचे रखा जाएगा.

14.2.6 समेकित पैनल के आधार पर की गई पदोन्नतियों का केवल भूतलक्षी प्रभाव होगा. वेतन के प्रोफार्मा निर्धारण की अनुमति नहीं है.

14.3 उद्धरण

एक विभाग में समूह ख में पदोन्नति हेतु 7 अधिकारियों का एक पैनल तैयार करने के लिए 1979 में एक चयन आयोजित किया जाना था, लेकिन चयन आयोजित नहीं किया जा सका और अब इसे 1981 में आयोजित किए जाने का प्रस्ताव है. 1981 में आयोजित किए जाने वाले चयन हेतु, कुल रिक्तियां 12 निर्धारित की गई हैं जिसमें वे 7 रिक्तियां शामिल हैं जो 1979 में चयन के आधार पर भरी जानी चाहिए थी. पहले 7 रिक्तियों के लिए एक पैनल बनाया जाना चाहिए, उसके पश्चात् एक अन्य पैनल 5 रिक्तियों के लिए बनाया जाना चाहिए.

1979 के लिए पैनल

रिक्तियों की सं.	7
पंसदीदा विभाग	21
विचार किए गए कर्मचारी	क्र. सं. 1 से 21

चयन समिति की सिफारिशें :- क्र.सं. 15 को 'उत्कृष्ट' के रूप में वर्गीकृत किया गया है. क्र सं. 11 और 12 ने अर्हता प्राप्त नहीं की. बाकी को 'अच्छा' के रूप में वर्गीकृत किया गया है. पैनल में निम्नलिखित क्र. सं. शामिल होगी.

15

1

2

3

4

5

6

7 अधिकारी

1981 के लिए पैनल

रिक्तियों की सं.	5
पसंदीदा विभाग	15
विचार किए गए	क्र सं. 7 से 14
कर्मचारी	क्र सं. 16 से 22 (15 अधिकारी)

चयन समिति की सिफारिशें :- क्र.सं.22 को 'उत्कृष्ट' के रूप में वर्गीकृत किया गया है. क्र.सं. 11 और 12 ने अर्हता प्राप्त नहीं की. बाकी को 'अच्छा' के रूप में वर्गीकृत किया गया है. पैनल में निम्नलिखित क्र.सं. शामिल होंगी.

22

7

8

9

10

5 अधिकारी

चयन के फलस्वरूप घोषित किए जाने वाला समेकित पैनल होना चाहिए

15, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 22, 7, 8, 9 एवं 10

14.4 अनुसूचित जाति/अनु जनजाति के लिए जोन कर निर्धारण

14.4.1 मान लिया जाए कि 2 चयन अवधियों से संबंधित रिक्तियों के लिए 26 अधिकारियों का एक पैनल बनाया जाना अपेक्षित है और इसमें से 15 रिक्तियां पहले चयन से और 11 रिक्तियां दूसरे चयन से संबंधित हैं. इनमें कुल 6 आरक्षित रिक्तियां हैं, जिनमें से 3 (2 अ.जा + 1 अनु. जन.जाति) पहले चयन से और 3 (2 अ.जा. + 1 अनु. जन जाति) उत्तरवर्ती चयनों से संबंधित हैं.

14.4.2 लिखित परीक्षा के लिए 78 पात्र कर्मचारियों को बुलाया जाना चाहिए. 6 आरक्षित रिक्तियों (4 अनु. जा + 2 अनु. जन जाति) के लिए यदि 12 अनु. ज. और 3 अनु. जा. कर्मचारी अ.ज और अ.ज.जा. के लिए अलग-अलग आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुणा के तदनु रूप बुलाए गए 78 कर्मचारियों में उपलब्ध है, तो इसे पर्याप्त समझा जाना चाहिए. यदि ऐसा नहीं है, तो उपर्युक्त पैरा 9.4 में यथा वर्णितानुसार क्षेत्र को केवल अ.ज. और अ.ज.जा. या अ.जा. और

अ.ज.जा. दोनों के लिए कुल रिक्तियों के 5 गुना तक बढ़ाया जाए. यदि फील्ड को 5 गुना तक बढ़ाकर 12 अ.जा. और 6 अ.ज.जा. उपलब्ध नहीं होते हैं तो सिर्फ उपलब्ध कर्मचारियों पर ही विचार किया जाना चाहिए.

14.4.3 क्रम सं.1 से 45 के बीच कर्मचारी जो लिखित परीक्षा पास कर चुके हैं और आरक्षित रिक्तियों, यदि क्र. सं.1 से 45 के बीच में हैं, के मामले में आरक्षित रिक्तियों के 3 गुना के तदनु रूप 6 अ जा और 3 अ ज जा ने लिखित परीक्षा नहीं दी, तो अ.जा. और अ.ज.जा. या अ.जा. और अ.ज.जा. दोनों जिन्हें उपर्युक्त पैरा 9.4 में यथावर्णित लिखित परीक्षा के लिए बुलाया गया है का और जिन्होंने लिखित परीक्षा पास कर ली है, को मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया जाना चाहिए. उसके बाद 15 रिक्तियों को पहले लॉट के लिए पैनल तैयार किया जाना चाहिए. यह मानते हुए कि उनमें से जिस पर 15 रिक्तियों के पहले लॉट के लिए विचार किया गया था, सिर्फ 23 कर्मचारियों ने लिखित परीक्षा पास की और उनमें से सिर्फ 22 ने मौखिक परीक्षा और सेवा के रिकार्ड में अर्हक अंक प्राप्त किए हैं, 15 को पहले चयन से संबंधित रिक्तियों के लिए पैनलबद्ध किया जाएगा. अगले चयन हेतु विचार किए जाने वाले कर्मचारियों की संख्या वे उनमें से जिन पर पहले विचार किया गया था लेकिन पैनलबद्ध नहीं किया गया था, सात उम्मीदवारों की होनी चाहिए जो लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा पास कर चुके थे और 26 और कर्मचारियों को क्रम सं. 46 और 71 के बीच रखा जाए जिससे कि बाद के चयन से संबंधित 11 रिक्तियों के लिए 33 का एक फील्ड बनाया जा सके. आरक्षित रिक्तियों के मामले में, यदि 6 अ.जा. और 3 अ.ज.जा. (दूसरे चयन से संबंधित आरक्षित रिक्तियों का 3 गुना) जिन्होंने लिखित परीक्षा पास की थी, उपर्युक्त 33 उम्मीदवारों के भीतर उपलब्ध नहीं है तो अ.जा. या अ.ज.जा. या अ.जा. और अ.ज.जा.दोनों के लिए फील्ड को रिक्तियों की कुल संख्या के 5 गुना तक बढ़ाया जाना चाहिए जैसाकि पहले चयन के मामले में स्पष्ट किया जाता है.

14.4.4 यदि पहली चयन अवधि हेतु क्षेत्र को उपयुक्त रूप से बढ़ाकर भी पैनल पर 3 अ.जा./अ.ज.जा. मिलना संभव नहीं हो पाया है, तो बिना भरा हुआ कोटा बाद की चयन अवधि के कोटे में जोड़ा दिया जाना चाहिए.

14.4.5 बढ़ाए गए क्षेत्र से चयनित अ.जा./अ.ज.जा. कर्मचारियों को उपयुक्त रूप से सामान्य क्षेत्र के भीतर से चयनित अन्य के नीचे एन ब्लॉक रखे जाने चाहिए क्योंकि रिक्तियां पूर्व के चयन या बाद के चयन अवधि से संबंधित हैं.

14.5 अधिकारी की मैरिट का मूल्यांकन करने के लिए उस अवधि से संबद्ध सेवा रिकार्ड पर ही विचार किया जाना चाहिए अर्थात् उपर्युक्त पैरा 14.3 में दिए गए उद्धरण में संदर्भित 1979 से संबंधित रिक्तियों के लिए पैनल तैयार करने में, 1979 तक वर्ष के लिए अधिकारियों की सेवा का रिकार्ड ही ध्यान में रखा जाना चाहिए.

14.6 वास्तविक चयन की तिथि को, यदि अनुशासनिक कार्यवाहियों चल रही हैं और मौजूदा अनुदेशों के अंतर्गत उन कर्मचारियों जिनके विरुद्ध कार्यवाहियां चल रही हैं, के नाम पैनल में नहीं रखे जाने चाहिए. ऐसी कार्यविधि केवल तभी ही लागू की जाएगी जब उस वर्ष जिससे रिक्ति संबंधित है, में कोई कार्यवाहियां नहीं चल रही थीं. उदाहरण के लिए, यदि उपर्युक्त उद्धरण में, 1981 में वास्तविक चयन के समय पर क्र. सं.4 के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाहियां चल रही हैं. जबकि 1979 में ऐसी कोई कार्यवाहियां नहीं चल रही थी, रेलकर्मी जिनके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाहियां चल रही हैं, को पैनलबद्ध करने के लिए निर्धारित कार्यविधि लागू होगी.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 203.6 एवं 203.7)
(सं. ई (जीपी)81/1/18 दिनांक 9.4.1981 एवं 4.9.1982)

15. अनुपूरक परीक्षा

15.1 70% रिक्तियों के लिए चयन

15.1.1 अनुपस्थित व्यक्तियों की प्रतिपूर्ति के लिए एक से अधिक पूरक चयन आयोजित नहीं किया जाना चाहिए. पूरक चयन आयोजित करते समय यह सुनिश्चित करने के लिए, कि जो कर्मचारी मुख्य चयन में नहीं बैठ सकते हैं उन्हें पूरक चयन में अवसर उपलब्ध कराया जाए, पूरी एहतियात और सतर्कता बढ़ती जानी चाहिए. मुख्य चयन के लिए या पूरक चयन के लिए कर्मचारियों को अधिसूचित करने के उपाय, विशेष रूप से उन मामलों में जहां प्रतिनियुक्ति वाले कर्मचारियों सहित कर्मचारी रेलवे से बाहर कार्य कर रहे हों नेमी नहीं होने चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का पैरा 207.1)

15.2 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

15.2.1 सभी कर्मचारी जो निर्धारित पात्रता की शर्तें पूरा करते हैं और आवेदन करते हैं, को उनकी वरिष्ठता पर ध्यान दिए बिना सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा लेने के लिए अनुमति दी जाती है. पैनल पूर्ण रूप से मैरिट के आधार पर उन्हीं में से तैयार किया जाता है, अर्हता प्राप्त की

हो. जहां भी रिक्तियां पूर्णतः प्रतियोगी परीक्षा के परिणामों के आधार पर भरी जाती है, वहां अनुपस्थित उम्मीदवारों को पूरा करने के लिए अनुपूरक परीक्षा आयोजित करने हेतु प्रावधान या इसके लिए व्यवस्था करना व्यावहारिक नहीं है. सिर्फ यह ही आवश्यक है कि जब एक सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा आयोजित किए जाने का प्रस्ताव हो तो प्रतिनियुक्ति पर तैनात कर्मचारियों सहित सभी पात्र कर्मचारियों को सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के बारे में पर्याप्त नोटिस दिया जाना चाहिए और यह विशिष्ट रूप से दर्शाया जाना चाहिए कि किन्हीं भी परिस्थितियों में अनुपूरक परीक्षा आयोजित नहीं की जाएगी. इसके अतिरिक्त कर्मचारी जो देश से बाहर प्रतिनियुक्ति/सेकेंडमेंट पर गए हुए हैं और जो वापस आने के बाद आयोजित पहले सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पैलबद्ध हुए हैं, को उन पर अनुपस्थिति में बनाए गए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के पूर्व के पैल (लों) में शामिल करने हेतु विचार नहीं किया जा सकता.

(सं. ई (जीपी)86/2/54 दिनांक 28.7.1986)

15.3 यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि चयनों और सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए परिपत्रों को उन सभी कार्यालयों/संस्थानों को पृष्ठांकित किया जाए जिनमें 70% चयन हेतु विचारार्थ क्षेत्र में आने वाले उम्मीदवार और सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा हेतु पात्र कर्मचारी संबंधित हो या कार्यरत हों.

15.4 सभी कार्यालयों और संस्थानों में एक वरिष्ठ अधिकारी को नामित किया जाए जो यह सुनिश्चित करने हेतु जिम्मेदार होगा कि इन परिपत्रों को उनके संबंधित संगठनों या उनसे संबंधित कार्यालयों में कार्यरत सभी उम्मीदवारों/पात्र कर्मचारियों के ध्यान में लाया जाए.

15.5 यदि किसी कर्मचारी के स्थानांतरण/प्रतिनियुक्ति के आधार पर किसी अन्य संगठन में तैनात किया गया है, तो यह सुनिश्चित करना उनके मूल कार्यालय/संस्थान की जिम्मेदारी होगी कि परिपत्र को उस संस्थान/संगठन जहां कार्यभार ग्रहण किया गया है में संबंधित कर्मचारी (यों) के नोटिस में जाने हेतु भेजा जाता है. इन संगठनों से एक लिखित में पुष्टि प्राप्त की जानी चाहिए और रिकार्डों में रखने हेतु मुख्यालय में मुख्य कार्मिक अधिकारी/उप मुख्य कार्मिक अधिकारी (सा) को भेजी जानी चाहिए.

15.6 उपर्युक्त आधार पर कार्रवाई अति सावधानीपूर्वक की जानी चाहिए और कमियों को गंभीरतापूर्वक देखा जाना चाहिए और नामित अधिकारियों पर जिम्मेदारी निर्धारित की जानी चाहिए.

15.7 चयनों/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए परिपत्रों को भी रेलवे राजपत्र के जरिए प्रकाशित करके व्यापक प्रचार दिया जाना चाहिए. इसके अतिरिक्त कर्मचारियों की सूचना हेतु

प्रतिलिपियां मुख्यालय, मंडलों, कार्यशालाओं आदि पर मान्यता प्राप्त यूनियनों को इस अनुरोध के साथ कि इन्हें उनकी सभी इकाइयों में परिपत्रित किया जाए, पृष्ठांकित की जानी चाहिए. इसके अलावा इन परिपत्रों को सभी कार्यालयों/संस्थानों, स्टेशनों, शेडों, कार्यशालाओं आदि में सूचना पट्ट पर लगाया जाना चाहिए.

(सं. ई (जीपी)87/2/72 दिनांक 27.12.1991)

16. पूर्व-चयन कोचिंग

16.1 पूर्व-चयन कोचिंग 70% चयन एवं सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा और मानव संसाधन विकास कार्यक्रम के एक भाग के रूप में 'संरक्षा' कोटियों और 'गैर-संरक्षा' कोटियों के अंतर्गत आने वाले पदों के लिए लागू होती है. बहरहाल, चयन पूर्व कोचिंग कक्षाएं अ.जा./अ.ज.जा. उम्मीदवारों के अलावा अन्य के लिए अनिवार्य नहीं समझी जानी चाहिए.

(सं. ई (जीपी)91/2/10 दिनांक 6.5.92)

(सं. ई (जीपी)91/2/10 दिनांक 20.10.93)

17.1 अ.जा./अ.ज.जा. से संबंधित अन्य व्यवस्थाएं

चयनों के लिए असफल उम्मीदवारों में से सर्वोत्तम को पदोन्नत करने की योजना गैर-संरक्षा कोटियों के मामले में प्रभावी होगी. जहां तक सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा का संबंध है, गैर-संरक्षा कोटियों हेतु अ.जा./अ.ज.जा. उम्मीदवारों के लिए अर्हक अंक प्रत्येक वैयक्तिक पेपर में सामान्य समुदाय के उम्मीदवारों के लिए निर्धारित अर्हक अंकों का 3/5 होगा. 'मौखिक परीक्षा' और 'सेवा के रिकार्ड' के संबंध में, क्योंकि अर्हक अंकों की गणना दोनों ही प्रक्रियाओं के लिए एक साथ की जाएगी, अ.जर./अ.ज.जा. उम्मीदवारों को उसमें सामान्य समुदाय के उम्मीदवारों के लिए निर्धारित 30 अंकों की तुलना में कम से कम 18 अंक प्राप्त करने की आवश्यकता है. यह इस शर्त के अधीन है कि वे सामान्य समुदाय के उम्मीदवारों के लिए निर्धारित 'सेवा के रिकार्ड' में एक समान अर्हक अंक प्राप्त करेंगे.

(सं. 92/ई (एस सी टी)1/25/12 दिनांक 13.11.1992)

17.2 सहायक वाणिज्यिक प्रबंधक के पद को 'संरक्षा' कोटि पद के रूप में वर्गीकृत किया गया है और "असफल उम्मीदवारों के बीच में से सर्वोत्तम" की पदोन्नति की योजना परिवहन (वाणिज्य) विभाग में लागू नहीं है.

(सं. 2004 ई (एस सी टी)I/25/20 दिनांक 11.1.2007)

18. समूह 'ख' पदों पर पदोन्नति हेतु चयनित कर्मचारियों की मेडिकल फिटनेस

18.1 समूह 'ख' सेवा हेतु पदोन्नति के लिए नियमित आधार पर या तदर्थ आधार पर चयनित कर्मचारी उन पदों की विशिष्ट कोटि जिस पर पदोन्नति की गई है, पर सौंपी गई ड्यूटियों के लिए शारीरिक फिटनेस सहित सभी प्रकार से फिट होने चाहिए.

18.2 समूह 'ग' कर्मचारी जिन्होंने समूह 'ख' पदों पर पदोन्नति के लिए लिखित परीक्षा में अर्हता प्राप्त की है लेकिन निर्धारित मेडिकल मानक पास नहीं किया है, को मौखिक परीक्षा के लिए नहीं बुलाया जाना चाहिए.

(सं. ई (जीपी)80/2/8 दिनांक 31.10.91)

18.3 अराजपत्रित पदों से राजपत्रित पदों पर पदोन्नति के लिए रेल कर्मचारियों की दृष्टि क्षमता की जांच करने के प्रयोजन हेतु राजपत्रित पदों का वर्गीकरण भारतीय रेल मेडिकल नियमावली के पैरा 531 में निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है :

(क) यांत्रिकी, बिजली, सिविल और सिगनल एवं दूरसंचार इंजीनियरी और यातायात (परिवहन और वाणिज्यिक) विभाग के सभी पद

(ख) अन्य विभागों के सभी पद जो गाड़ी के कार्य से या खुली लाइन पर ट्राली के उपयोग से संबंधित नहीं हैं.

(सं. 97/एच/5/3 दिनांक 16/17.9.97)

19. समूह 'ख' पदों पर तदर्थ पदोन्नति

19.1 रिक्तियां जो अगले 6 महीने में उत्पन्न होने वाली हैं, को ध्यान में रखते हुए अप्रत्याशित रिक्तियों के उदार आकलन हेतु व्यवस्था को देखते हुए अगले चयन से पहले तदर्थ व्यवस्थाओं का सहारा सामान्यतः नहीं लिया जाना चाहिए. यदि दो वर्ष के बाद देय होने वाले अगले चयन से पहले पैनल के पूरा होने की संभावना हो तो 2 वर्ष की अवधि पूरी होने की प्रतीक्षा किए बिना अगला चयन आयोजित करने के लिए कार्रवाई की जानी चाहिए ताकि पिछला पैनल समाप्त होने से पहले अगला पैनल यथा समय उपलब्ध हो जाए.

19.2 यदि फिर भी अपरिहार्य आकस्मिकताओं जैसे न्यायालयों से निषेधादेशों के कारण तदर्थ व्यवस्था आवश्यक हो जाती है तो ऐसी नियुक्तियां, उन सभी पात्र उम्मीदवारों, जो पूर्व चयन में शामिल हुए थे, से इस बात पर ध्यान दिए बिना कि उन्होंने पहले के चयनों में लिखित परीक्षा पास की थी या नहीं और वे पैनलबद्ध होने के लिए पात्र हुए थे या नहीं, वरिष्ठता एवं उपयुक्तता के आधार पर की जानी चाहिए.

19.3 सभी 'तदर्थ व्यवस्थाओं को पैनल के घोषित होने के बाद समाप्त माना जाए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 208.2)
(सं. ई (जीपी)87/2/72 दिनांक 11.1.1988 एवं 28.5.90)

20. प्रतिनियुक्ति पर गए कर्मचारियों पर विचार करना

20.1 ऐसे मामलों में जहां चयन (70% रिक्तियों के लिए) में भाग लेने के पात्र कर्मचारी प्रतिनियुक्ति पर विदेश में हों और कुछ महीनों के समय में उनके लौटने की संभावना न हो तो उनकी वापसी की प्रतीक्षा के बिना उन अनुपस्थिति में आयोजित चयन को अंतिम रूप दे दिया जाना चाहिए. उनके वापिस आने पर उन्हें इसके पश्चात आयोजित किए जाने वाले सर्वप्रथम चयन के लिए बुलाया जाना चाहिए और चयन में उनकी कार्य-निष्पादन के आधार पर उन्हें उनकी अनुपस्थिति के दौरान तैयार किए गए पैनल में रीतितः शामिल करने पर विचार किया जाना चाहिए. यदि इस प्रकार किसी कर्मचारी को पैनल में शामिल किया जाता है तो उसे किसी बकाया का भुगतान नहीं किया जाएगा और समूह 'ख' के वेतन की हकदारी उसकी वास्तविक स्थापन पदोन्नति की तारीख से ही शुरू होगी. इस प्रकार पैनल में की गई वृद्धि के लिए बोर्ड का अनुमोदन प्राप्त किया जाना चाहिए. उन पात्र कर्मचारियों के संबंध में, जो देश के भीतर ही कार्यालयों/स्थापनों में प्रतिनियुक्ति पर गए हों, यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि उन कर्मचारियों को पर्याप्त समय रहते सूचना दी जाए और चयन में उनके संबंध में निरपवाद रूप से विचार किया जाए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 206.1)

20.2 वे कर्मचारी जो देश से बाहर प्रतिनियुक्ति/सेकेंडमेंट पर गए हुए हैं और जो वापस आने के बाद आयोजित पहले सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पैनलबद्ध हुए हों, को उनकी अनुपस्थिति में बनाए गए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के पूर्व के पैनल (लों) में शामिल करने हेतु विचार नहीं किया जाएगा.

(सं. ई (जीपी)86/2/54 दिनांक 28.7.1986)

21. पदोन्नति से इंकार

21.1 समूह 'ख' में पदोन्नति के लिए पैनल में शामिल कर्मचारी द्वारा अपनी पारी आने पर पदोन्नति अस्वीकार करने पर उसे एक वर्ष के लिए पदोन्नति से विवर्जित कर दिया जाना चाहिए और एक वर्ष बाद यदि वह पुनः पदोन्नति अस्वीकार करता है तो उसका नाम पैनल से हटा दिया जाए. विवर्जित अवधि के पश्चात पदोन्नत किए जाने पर वरिष्ठता पदोन्नति प्रवृत्त होने की तारीख के अनुसार होगी और वह उसी पैनल से नियमित आधार पर उससे पहले पदोन्नत सभी कर्मचारी से कनिष्ठ होगा लेकिन वह अनुवर्ती पैनल यदि अनुमोदित हो, के कर्मचारियों से वरिष्ठ होगा.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 207.3)

22. चयन के विरुद्ध अभ्यावेदन

चयन के विरुद्ध अभ्यावेदनों पर कार्रवाई उनके प्रस्तुतीकरण के लिए किसी समय सीमा के प्रतिबंध के बिना गुण-दोष के आधार पर की जानी चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 208.3)

23. अन्य अनुदेश

23.1 लिखित परीक्षा की उत्तर पुस्तिकाओं और मौखिक परीक्षा की अंक तालिकाओं में अमिट स्याही से अंकन किया जाना चाहिए. प्रत्येक उत्तर पुस्तिका में एक सादा पन्ना होना चाहिए. सादा पन्ना और उत्तर पुस्तिका दोनों पर मुहर और परीक्षा आयोजित करने के प्रभारी राजपत्रित अधिकारी के हस्ताक्षर होने चाहिए. कर्मचारी को अपना नाम और पदनाम केवल सादे पन्ने पर लिखना चाहिए. कर्मचारी से उत्तर पुस्तिका प्राप्त हो जाने के बाद सादा पन्ना निकाल कर एक अनुक्रमांक (रोल नं.) आबंटित कर दिया जाए जिसे साथ-साथ उसी उत्तर पुस्तिका पर भी लिख दिया जाना चाहिए. परीक्षक के पास उत्तर पुस्तिकाएं केवल उन पर अनुक्रमांक (रोल नं.) लिखकर ही भेजी जानी चाहिए. निकाले गए सादे पन्नों को सावधानी पूर्वक किसी सीलबन्द लिफाफे में रख दिया जाए और लिफाफा मुख्य कार्मिक अधिकारी की व्यक्तिगत अभिरक्षा में रखा जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 208.1)

23.2 अ.जा./अ.ज.जा. के पक्ष में आरक्षण और ऐसे कर्मचारियों पर जिनके विरुद्ध रेल सेवक अनुशासन एवं अपील नियमों के अंतर्गत कार्रवाई की जा रही हो या उनका नाम उसमें संलिप्त हो, विचार करने के संबंध में, जहां कहीं आवश्यक हो, समय-समय पर जारी किए गए विस्तृत अनुदेशों का ध्यान रखा जाना चाहिए.

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का 209)

24. सामान्य

24.1 यह परिपत्र समय-समय पर जारी अनुदेशों जो अभी भी प्रवृत्त हैं, का संकलन मात्र है. किसी भी संदेह की स्थिति में, प्राधिकार के रूप में मूल परिपत्रों को ही विश्वसनीय माना जाए.

24.2 जब तक संबंधित परिपत्र में विशेष रूप से अन्यथा उल्लेख न किया जाए, संदर्भित मूल परिपत्रों में अंतर्विष्ट अनुदेशों का जारी होने की तारीख से केवल भूतलक्षी प्रभाव होगा. पुराने मामलों पर कार्रवाई करने के लिए, उस समय प्रवृत्त अनुदेशों का हवाला दिया जाए.

24.3 इस समेकित पत्र को तैयार करते समय, यदि इस विषय पर किसी परिपत्र जिसका अधिक्रमण नहीं किया गया है, को ध्यान में नहीं रखा गया है तो कथित परिपत्र जो गलती से छूट गया है, को विधिमान्य एवं प्रभावी माना जाए. गलती से छूट गया ऐसा परिपत्र यदि कोई हो, को रेलवे बोर्ड की जानकारी में लाया जाए.

24.4 उपर्युक्त समेकन अनुबंध में सूचीबद्ध परिपत्रों/पत्रों से तैयार किया गया है.

भारत सरकार
रेल मंत्रालय (रेलवे बोर्ड)

मा.स.न.68/2007

सं.ई(जी.पी.)2007/2/25

नई दिल्ली, दिनांक 30/3/2007

महाप्रबंधक,
सभी भारतीय रेले एवं उत्पादन इकाइयां.

विषय: समूह 'ग' से समूह 'ख' में पदोन्नति को शासित करने वाले समेकित अनुदेश

इस समय भारतीय रेलों के विभिन्न विभागों में समूह 'ग' (अराजपत्रित) से समूह 'ख' (राजपत्रित) पदों पर पदोन्नति से संबंधित आदेश भारतीय रेल स्थापना नियमावली वॉल. I के अध्याय-II, खंड 'क' में संबंधित विभागों के लिए भर्ती नियमों और बोर्ड द्वारा समय-समय पर जारी किए गए आदेशों/परिपत्रों में अंतर्विष्ट हैं. इन आदेशों/परिपत्रों के समेकन संबंधी प्रश्न पर रेल मंत्रालय (रेलवे बोर्ड) द्वारा विचार किया गया है और तदनुसार इन समेकित अनुदेशों को सर्वसंबंधितों की सूचना एवं मार्गदर्शन हेतु जारी किया गया है. इस परिपत्र का हवाला देते समय उचित मूल्यांकन के लिए इसमें दिए गए मूल पत्र को पढ़ा जाए तथा शंका के मामले में मूल पत्र पर प्राधिकार के रूप में विश्वास किया जाए.

2. चूंकि इस मास्टर परिपत्र में इस विषय पर केवल महत्वपूर्ण अनुदेश ही शामिल किए गए हैं, कुछ अनुदेश इसमें नहीं मिलेंगे. परिपत्रों में अंतर्विष्ट अनुदेश जिन्हें मास्टर परिपत्र में शामिल नहीं किया गया है, सिर्फ उन्हें शामिल नहीं किए जाने के कारण हटा दिए गए नहीं माने जाएं.

(वी.वैदेही)
निदेशक/स्थापना(जी.पी.)
रेलवे बोर्ड.