दक्षिण रेलवे/SOUTHERN RAILWAY

सं No.P(R) MC – 68 / GAZ

प्रधानकार्यालय/Headquarters Office
कार्मिक शाखा/Personnel Branch
चेन्नै/Chennai - 600 003

दि./ Dated: 04-12-2019

MASTER CIRCULAR – 68 **पी बी सी सं/ PBC No.284 / 2019**

All PHODs / DRMs / CWMs / CEWE / CAO / CPM / Dy.CPOs / Sr.DPOs / DPOs / SPOs / WPOs / APOs of HQ / Divisions / Workshops.

(As per mailing list-'A')

विषय/Sub: Consolidated instructions governing promotion from Group 'C' to Group 'B' posts – Updated MC No.68.

*****

A copy of Railway Board's letter No. E(GP)2019/2/ 5 dated 08-07-2019 Master Circular No.68 –GAZ alongwith a copy of Railway Board's letter No. E(GP)2018/2/31 dated 28-11-2019 on the above subject is enclosed F/69 for information, guidance and necessary action.

04.12.2019

(S.JANAKIRAMAN)
वरिष्ठ कार्मिक अधिकारी/नियम
Senior Personnel Officer/Rules
For Principal Chief Personnel Officer

संलग्न/Encl: as above

प्रतिलिपि/Copy to : The Genl Secy / SRMU
The Genl Secy / AISCSTREA
The Genl Secy / AIOBCREA
The Genl Secy / NFIR

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)

No. E(GP)2018/2/31 New Delhi, dt: 28/11/2019

The General Managers (P),
All Indian Railways and Production Units.

(Kind attn.: PCPOs/Dy.CPO(G))

Sub: Introduction of 100% Objective type Multiple Choice Questions in the written examinations held as part of Selections and Pre-qualifying Examination (PE) in LDCEs for promotion from Group 'C' to Group 'B' posts.

Please refer to paras 4(iii) & (v) of Board's letter no.E(GP)2018/2/31 dated 19/03/2019. Herein, it is clarified that the reference in the said paras is towards objective type multiple choice questions included in the Selections and Pre-qualifying examinations for LDCEs held for promotion to Group 'B' posts.

2. Similarly, in respect of the said letter incorporated as Para 10.2.2. (C)(i) to 10.2.2. (C)(iv) in the Master Circular No.68, updated in July, 2019 it is clarified that these instructions govern objective type multiple choice questions in the Selections and Pre-qualifying examinations held for LDCEs for promotion to Group 'B' posts.

3. Please acknowledge receipt.

M. Saluja
28/11/19
(Meenakshi Saluja)
Dy. Director, Estt.(GP)-III
Railway Board.

(केवल सरकारी प्रयोग के लिए)

(For Official use only)

सत्यमेव जयते

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 संख्या 68

Master Circular No. 68

On

Instructions Governing Promotion

From

Group 'C' To Group 'B' Posts

Updated in July, 2019

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

<u>अद्यतन मास्टर परिपत्र सं.68</u>

सं.ई(जीपी)/2019/2/5 **नई दिल्ली, दिनांक: 08.07.2019**

महाप्रबंधक
सभी भारतीय रेलें और उत्पादन इकाइयां आदि

विषय: ग्रुप 'सी' से ग्रुप 'बी' पदों में पदोन्नति को शासित करने संबंधी समेकित अनुदेश।

बोर्ड के मास्टर परिपत्र सं.68 के अंतर्गत दिनांक 30.03.2007 के पत्र सं.ई(जीपी)/2007/2/25 के तहत ग्रुप 'सी' से ग्रुप 'बी' पदों में पदोन्नति को शासित करने संबंधी समेकित अनुदेश जारी किए गए थे। इस दौरान, इन नीतिगत दिशानिर्देशों में कतिपय आशोधन किए गए हैं। तदनुसार अद्यतन मास्टर परिपत्र सं.68 को सभी संबंधितों के सूचनार्थ और मार्गदर्शन के लिए जारी किया जा रहा है, जिसमें मौजूदा अनुदेशों को समाविष्ट किया गया है। इस परिपत्र का संदर्भ लेते समय इसमें उल्लिखित मूल पत्र को उचित मार्गदर्शन के लिए पढ़ा जाए और किसी भी प्रकार का संशय होने की स्थिति में मूल पत्र को प्राधिकार माना जाए।

मीनाक्षी

(मीनाक्षी सलूजा)
उप निदेशक, स्थापना (जीपी)-III
रेलवे बोर्ड

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)

Updated M.C.No. 68

NO. E (GP) 2019/2/5 New Delhi, dt. 08 .07.2019

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

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

Consolidated instructions governing promotion from Group 'C' to Group 'B' posts were issued vide Board's letter no. E(GP) 2007/2/25 dated 30.03.2007 under Master circular no. 68. In the meanwhile, certain modifications in these policy guidelines have taken place. Accordingly the updated Master Circular No. 68 incorporating the extant instructions is issued for 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.

M. Saluja 08.7.19
(Meenakshi Saluja)
Dy. Director, Estt.(GP)-III
Railway Board

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. वॉल्यूम 1 का पैरा 201.1 एवं
पत्र सं.ई(जीपी)92/2/93 दिनांक 03.11.1992)

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 03.06.1977)
(सं.ई(जीपी)76/2/96 दिनांक 03.08.1977)
(सं.ई(जीपी)86/2/61 दिनांक 10.01.1990)

2. **विभाग के भीतर एकीकृत चयन**

2.1 एक विभाग के भीतर विभिन्न शाखाओं में समूह 'ख' पदों के लिए एकीकृत चयन आयोजित किया जाए और उस विभाग हेतु समग्र रूप से एक पैनल बनाया जाए। ड्राइंग 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(जीपी)82/2/120 दिनांक 25.01.1983)

2.2 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 तक जहाँ प्रशासनिक रूप से संभव हो, साथ-साथ अंतिम रूप दिया जाता है।

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

2.3 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 विभाग-वार 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(जीपी)84/1/7 दिनांक 22.09.1984)

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

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 नि:शेष हो जाए और द्विभाषी चयन की अवधि छह महीने से अधिक दूर हो 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 वाल्यूम-। का पैरा 201.2)
(सं.ई(जीपी)78/2/101 दिनांक 23.01.1979)

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 ना 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 प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी के स्तर पर आवधिक रूप से पुनरीक्षा की जाए। समूह 'ख' में तदर्थ व्यवस्थाओं को सामान्यतया: पुन: बहाल न किया जाए।

(सं.ई(जीपी)87/2/72 दिनांक 11.01.1988)

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 के निर्धारण हेतु तारीख वहीं होनी 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 सकी, 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(जीपी)76/2/96 दिनांक 03.06.1977)
(सं.ई(जीपी)79/2/101 दिनांक 18.06.1985)

4. <u>चयन समिति की संरचना</u>

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. वॉल्यूम 1 का पैरा 202.1)

4.2 चयन समिति में 3 विभागाध्यक्ष, जिनमें प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी या संबंधित विभागाध्यक्ष या संबंधित भर्ती नियमों में जैसी व्यवस्था की गई हो, शामिल है। कार्मिक को छोड़कर सभी विभागों के लिए समूह 'ख' पदों हेतु पदोन्नति के लिए गठित डीपीसी में, कार्मिक विभाग के किसी भी एचएजी/एसएजी अधिकारी को सदस्य के रूप में नामित किया जा सकता है। वरिष्ठ उप-महाप्रबंधक 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.रे.स्था.नि. वॉल्यूम 1 का पैरा 202.1)

(सं.ई(जीपी)2001/2/32 दिनांक 06.12.2017)

4.3 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 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार को ढूंढने के प्रयास किए जाएं। यदि अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति का कोई अधिकारी फिर भी उपलब्ध नहीं होता, तो रेलवे विभाग से विभाग से इतर विभाग से उपयुक्त स्तर के अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति के अधिकारी को ढूंढने के प्रयास किए जाएं। यदि विभागीय प्रतियोगी समिति में अनुसूचित जाति अथवा अनुसूचित जनजाति के अधिकारी को शामिल करना, चाहे नामित अथवा सह-विकल्प हो, संभव नहीं होता तो इसके कारण लिखित में रिकॉर्ड किए जाएं।

(सं.81/ई(एससीटी)15/32 दिनांक 04.06.1981)

5. <u>रिक्तियों का आकलन</u>

5.1 रिक्तियों का वास्तविक आकलन होना चाहिए ताकि आकलन और वास्तविक मौजूदा रिक्तियों जमा उनकी रिक्तियों, जिसकी पैनल की अवधि के दौरान निश्चित रूप से उत्पन्न होने की संभावना है, के बीच बहुत अधिक भिन्नता ना हो। रिक्तियों का आकलन पहले से मौजूद रिक्तियों जमा उन रिक्तियां, जो नए पदों/अतिरिक्त पदों, जिनके लिए प्रस्ताव प्रक्रियाधीन है, 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(जीपी)79/2/74 दिनांक 15.02.1980)

5.2 अक्सर, रेलों द्वारा तैयार किया गया पैनल दो 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 दो वर्ष के लिए मौजूदा और प्रत्याशित रिक्तियों को नियमित संवर्ग (स्थायी और अस्थायी दोनों) में और निर्माण तथा कार्य प्रभारित संवर्ग/पदों में भी रिक्तियों को ध्यान में रखते हुए आंका जाना चाहिए।

(सं.ई(जीपी)87/2/72 दिनांक 22.10.1991)

5.3 अतः इस प्रकार किए गए आकलन के मुताबिक, अगले 6 महीने में उत्पन्न होने वाली रिक्तियों को भी अप्रत्याशित रिक्तियों में शामिल किया जाए और रिक्तियों की कुल संख्या के लिए पैनल गठित किया जाए।

(सं.ई(जीपी)2005/2/61 दिनांक 14.09.2006)

(भा.रे.स्था.नि. वॉल्यूम 1 का पैरा 202.2)

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, संगत 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(जीपी)2005/2/42 दिनांक 21.09.2005)

6.2 रिक्तियों के 70% हेतु चयन

6.2.1 समूह 'ग' में चयन के लिए 4200 एवं उससे अधिक के ग्रेड पे के पे बैंड-2 (9300-34800 रु.) के उच्चतर समूहों 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(जीपी)99/2/22 दिनांक 29.03.2010 एवं 06.05.2014)

6.2.2 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(जीपी)88/2/54 दिनांक 08.07.1993)

6.2.3 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 जायेगा भले ही वे अपेक्षित न्यूनतम सेवा शर्तों को पूरा ना करते हों। यह व्यवस्था सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए लागू नहीं है।

(भा.रे.स्था.नि. का पैरा 203.1 एवं संबंधित भर्ती नियमों में व्यवस्थाएं)

6.3 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

6.3.1 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए 4200 एवं उससे अधिक के ग्रेड पे के पे बैंड-2 (9300-34800 रु.) के उच्चतर समूह 'ग' में कार्यरत सभी समूह 'ग' कर्मचारी विचार किए जाने के पात्र होंगे बशर्ते उन्होंने इस ग्रेड में अनाकस्मिक सेवा में पांच वर्ष की सेवा पूरी की हो।

(सं.ई(जीपी)99/2/22 दिनांक 29.03.2010 एवं 06.05.2014)

6.3.2 विधि सहायक/मुख्य विधि सहायक, एएलओ/संपदा अधिकारी आदि के पद पर पदोन्नति के अपने सामान्य अवसर के अतिरिक्त एपीओ अथवा एसीएम 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 दिए गए विकल्पों को अंतिम माना जाए।

(सं.ई(एनजी)।।/87/पीओ/जनरल/8 दिनांक 23.06.1989)
(सं.ई(जीपी)88/2/54 दिनांक 31.01.1992)

6.3.3 यातायात एवं वाणिज्यिक विभाग, भंडार विभाग, सांख्यिकीय एवं समेकन शाखा के लिपिकवर्गीय कर्मचारियों, रोकड़ एवं वेतन समय कार्यालय के कर्मचारियों एवं अन्य विभागों में आशुलिपिकों और लिपिकवर्गीय कर्मचारियों, जिन्हें अपने स्वयं के विभागों में समूह 'ख' पदों पर पदोन्नति के कोई अवसर नहीं है, को भी एपीओ 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 दिए गए 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 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के लिए रिक्तियों के आरक्षण हेतु नियमों एवं आदेशों का विधिवत 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(जीपी)92/2/9 दिनांक 25.03.1992)

7. <u>कनिष्ठ वेतनमान/समूह 'क' संवर्ग का निर्धारण:</u>

7.1 प्रत्येक रेलवे/उत्पादन इकाई में 01.01.2015 की स्थिति के अनुसार लीव रिज़र्व सहित समूह 'क'/कनिष्ठ वेतनमान पदों के रेलवे-वार और विभाग-वार वितरण दर्शाने वाले विवरण की 01.01.2015 की स्थिति के अनुसार संबंधित ज़ोन और उत्पादन इकाई में वरिष्ठ वेतनमान एवं जेएजी पदों की संख्या के अनुपात में गणना की गई है, जो निम्नानुसार है:

क्र.सं.	ज़ोनल रेलवे/पीयू/ अन्य संस्थापनाएं	सिविल	बिजली	यातायात	लेखा	एस एवं टी	कार्मिक	यांत्रिक	भंडार
1	मध्य रेलवे	14	23	18	8	14	7	14	7
2	पूर्व रेलवे (मेट्रो सहित)	19+2	17+4	16+2	7+1	12+2	6+1	21	7
3	उत्तर रेलवे	31	13	43	13	18	13	24	7
4	पूर्वोत्तर रेलवे	12	6	12	2	7	3	12	3
5	पूर्वोत्तर सीमा रेलवे	30	7	18	9	11	7	13	4
6	दक्षिण रेलवे	20	17	15	8	14	8	19	6
7	दक्षिण मध्य रेलवे	17	12	20	7	12	8	14	6
8	दक्षिण पूर्व रेलवे	13	13	12	6	9	3	13	5
9	पश्चिम रेलवे (एनएआईआर सहित)	19	17	18+1	7+1	17	7+1	18	7
10	पूर्व मध्य रेलवे (सीआरडब्ल्यू/एचएआर सहित)	22+1	10+1	17	4+1	11	7+1	16	5
11	पूर्व तट रेलवे	11	10	14	5	9	4	9	4
12	उत्तर मध्य रेलवे	14	11	12	6	16	4	15	5
13	उत्तर पश्चिम रेलवे	19	6	11	7	7	5	13	4
14	दक्षिण पश्चिम रेलवे	13	6	12	5	5	5	8	4
15	पश्चिम मध्य रेलवे	11	10	11	5	9	4	10	5
16	दक्षिण पूर्व मध्य रेलवे	12	9	12	4	9	5	10	4
17	आरसीएफ/केएक्सएच	1	2	-	1	1	1	12	4
18	रे.प.का./बेला	1	1	-	1	1	1	3	1
19	आरसीएफ/रायबरेली	1	2	-	2	1	2	11	4
20	चिरेका	1	8	-	1	-	2	8	3
21	डीरेका	1	3	-	2	-	1	18	5
22	सडिका	1	3	-	2	-	2	12	3
23	रे.प.का.	1	1	-	1	-	1	6	1
24	डी.आ.का.	1	1	-	1	-	1	7	2
25	इरिमी/जमालपुर	-	-	-	-	-	-	2	-
26	कॉफमो	-	-	-	-	-	-	2	0
27	आईआरओएएफ	-	-	-	-	-	-	2	-
28	आरडीएसओ	7	7	-	1	9	1	26	0
29	कोर	-	-	-	-	-	-	-	-
30	इरिसेन	-	-	-	-	-	-	-	2
	कुल	295	220	264	118	194	111	337	108

(सं.ई(जीपी)2005/2/61 दिनांक 12.10.2015)

8. **<u>70% रिक्तियों के लिए चयन हेतु विचार का क्षेत्र</u>**

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

रिक्तियों की संख्या	विचार किए जाने वाले कर्मचारियों की संख्या
1	5
2	8
3	10
4 या अधिक	रिक्तियों की संख्या से 3 गुना

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 गुना तक बढ़ा दिया जाए और केवल अनुसूचित जाति/अनूसूचित 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 203.4,
सं. 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।

(सं. ई(जीपी)81/1/18 दिनांक 9.4.1981
सं. 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 गुना के तदनुरूप नहीं है तो अ.जा. के उम्मीदवारों के लिए फील्ड को उन रिक्तियों की संख्या की केवल 5 गुना तक ही बढ़ाया जाए। इसी प्रकार यदि अ.ज.जा. उम्मीदवार उनके लिए आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुना के बराबर उपलब्ध नहीं है तो अ.ज.जा. उम्मीदवारों के लिए फील्ड को कुल रिक्तियों की संख्या के केवल 5 गुना तक ही बढ़ाया जाए। यदि अ.जा एवं अ.ज.जा. उम्मीदवार दोनों उनके लिए आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुना के तदनुरूप उपलब्ध नहीं है, तब अ.जा./अ.ज.जा. उम्मीदवार दोनों के लिए फील्ड को रिक्तियों की संख्या के 5 गुना तक बढ़ाया जाना चाहिए।

(सं.ई(जीपी)81/1/18 दिनांक 4.9.1982)

8.5 जहां जोन को अनुसूचित/अनुसूचित जनजाति (अन्य को नहीं) पर विचार किये जाने के उद्देश्य हेतु रिक्तियों की संख्या को पाँच गुना 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(जीपी)81/1/18 दिनांक 29.9.1981)

8.6 यदि स्लाइडिंग वेतनमान के अनुसार तैयार की गई फील्ड में वे कर्मचारी शामिल हैं जो पूर्व के चयनों में दो बार असफल हो गए थे, तो अतिरिक्त कर्मचारियों को तदनुरूपी संख्या में बुलाया जाना चाहिए, उदाहरणत: पाँच रिक्तियों के अंतर्गत चयन के लिए फील्ड में 15 कर्मचारी है और उसमें मान लिया जाए कि तीन कर्मचारी ऐसे हैं, जिन्होंने दो बार चयन में भाग लिया है और जो असफल हुए हों, तो फील्ड में वरिष्ठता के अनुसार तीन और पात्र कर्मचारियों को शामिल किया जाना चाहिए।

(सं.ई(जीपी)85/1/78 दिनांक 10.9.1986)

8.7 चयन के लिए जारी नोटिस में बनाई गई सूची में पात्र कर्मचारियों के निहित नामों के अलावा अतिरिक्त पात्र कर्मचारियों के नामों वाली एक आरक्षित सूची निहित हो, जिसमें यह उल्लेख किया गया हो कि फील्ड में शामिल कर्मचारियों के बाहर होने की स्थिति में उन्हें लिखित परीक्षा के लिए बुलाया जा सकता है।

8.8 कर्मचारी जिन्हें सूची में रखा गया है, को प्रस्तवित 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 पखवाड़े 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 अनिष्ठा माना जाएगा। अनिष्ठा 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।

8.9 ऐसे कर्मचारी, जिन्होंने न तो लिखित परीक्षा में भाग लिया हो और न ही अपनी इच्छा व्यक्त की हो, को बोर्ड के दिनांक 10.9.1986 के पत्र सं. ई(जीपी)85/1/78 के पैरा 1(ii) में निहित अनुदेशों के प्रयोजन के लिए यह समझा जाएगा कि उन्होंने एक अवसर का लाभ उठा लिया है।

8.10 यह सुनिश्चित करने के लिए सभी प्रयास किए जाने चाहिए कि चयन में भाग लेने वाले कर्मचारियों की संख्या को तैयार की गई सूची में बिना किसी गलती के प्रदर्शित किया जाए।

(सं.ई(जीपी)87/2/72 दिनांक 11.1.1988)

8.11 <u>सहायक कार्मिक अधिकारी के पद हेतु चयन</u>

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

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली वाल्यूम 1 का पैरा 203.8
सं.ई(जीपी)81/1/18 दिनांक 9.4.1981)

8.11.2 मौखिक परीक्षा हेतु मौजूदा रिक्तियों की संख्या के छह गुना तक सफल अभ्यर्थियों को उनके द्वारा प्राप्त किए गए अंकों के आधार पर ही बुलाना चाहिए।

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

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

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

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली वॉलयूम 1 का पैरा 203.5
सं.ई(जीपी)88/2/46 दिनांक 22.12.1988)

9.2 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के कर्मचारियों, जिनकी नियुक्ति आरक्षित रिक्तियों पर की गई है, द्वारा 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 जाति/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 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 जाएगा। बहरहाल, ऐसे मामलों में जहां अनु.ज./अनु. जनजाति कर्मचारियों को पैनल में सबसे नीचे रखा गया है, परन्तु आरक्षित पदों पर उनकी तारीखों से पहले पदोन्नत किया गया है, तो उनकी सेवा अवधि पैनल पर उनके तत्काल ऊपर रखे गये कर्मचारियों के बराबर होनी चाहिए।

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

(सं.ई(जीपी)88/2/46 दिनांक 22.12.1988 व 31.8.1989)

10. <u>चयन प्रक्रिया</u>

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 वॉलयूम 1 का पैरा 204.1)

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

10.2.1 <u>लेखा विभाग को छोड़कर अन्य विभागों में समूह 'ख' के पदों पर पदोन्नति के लिए चयन प्रक्रिया:</u>

लिखित परीक्षा का एक पेपर होगा, जिसमें केवल बहु-विकल्पों वाले वस्तुनिष्ठ प्रकार के 100% प्रश्न होंगे। यह पेपर 100 अंकों का होगा और इन अंकों का आबंटन निम्नानुसार होगा:

क) तकनीकी विषय जिसमें राजभाषा नीति शामिल हैं	:	70 अंक
ख) स्थापना एवं वित्तीय नियम	:	30 अंक
ग) अर्हता अंक	:	60

10.2.2 <u>लेखा विभाग को छोड़कर अन्य विभागों में 30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा:</u>

10.2.2 (क) <u>पूर्व-अर्हता परीक्षा:</u>

100 अंकों की एक पूर्व-अर्हता एकल पेपर परीक्षा होगी, जिसमें केवल बहु-विकल्पों वाले वस्तुनिष्ठ प्रकार के 100% प्रश्न होंगे। इन अंकों का आबंटन निम्नानुसार होगा:

तकनीकी विषय	:	40 अंक
सामान्य ज्ञान जिसमें राजभाषा नीति पर वैकल्पिक प्रश्न शामिल हैं।	:	30 अंक
स्थापना एवं वित्तीय नियम	:	30 अंक

10.2.2 (ख). <u>अर्हक अंक:</u>

पूर्व-अर्हता परीक्षा में 75% अंक तथा उससे अधिक अंक पाने वाले उम्मीदवार मुख्य परीक्षा में भाग लेने के लिए पात्र होंगे और इसके लिए उम्मीदवारों की संख्या को मेरिट के क्रम में संबंधित रिक्तियों की संख्या के 5 गुना तक सीमित किया जाना चाहिए।

10.2.2 (ग). <u>मुख्य परीक्षा:</u>

पूर्व-अर्हता परीक्षा के पश्चात् व्यावसायिक विषय पर 100 अंकों का एक विवरणात्मक पेपर होगा और लिखित परीक्षा के लिए अर्हक अंक 60% और उससे अधिक होंगे।

10.2.2 (ग) (i) गलत जवाबों के नकारात्मक अंक होंगे। प्रत्येक गलत जवाब के लिए प्रत्येक प्रश्न हेतु आबंटित अंकों में से एक-तिहाई अंक काटा जाएगा।

10.2.2 (ग) (ii) सभी वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के अंक समान होंगे।

10.2.2 (ग) (iii) प्रश्न पत्रों के अंग्रेजी सहित हिंदी संस्करण में प्रत्येक प्रश्न के क, ख, ग, घ (केवल बड़े अक्षरों) के रूप में चार विकल्प होने चाहिए और उम्मीदवारों द्वारा ऐसे प्रश्नों के उत्तर निरपवाद रूप से बड़े अक्षरों में दिए जाएं।

10.2.2 (ग) (iv) बहुविकल्पी प्रश्नों के जवाब की प्रामाणिकता को सुनिश्चित करने के लिए किसी भी प्रकार की संशुद्धि (अर्थात् काटना, उपरिलेखन, टिक किए गए जवाब की स्कोरिंग एवं दूसरे जवाब को टिक लगाना, मिटाना, किसी भी प्रकार से जवाब को संशोधित करना) की अनुमति नहीं होगी। ऐसी संशुद्धियों के मामले में शून्य अंक दिया जाएगा।

10.3 (I) लेखा विभाग में सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा:

निर्धारित पेपर	अधिकतम अंक	अर्हक अंक
व्यावसायिक पेपर-I (बोर्ड के दिनांक 3.8.77 के आदेश के अंतर्गत परिपत्रित पेपर II (क) के व्यावसायिक विषय तथा सामान्य ज्ञान एवं अंग्रेजी	150	90
व्यावसायिक पेपर-II (बोर्ड के दिनांक 3.8.77 के आदेश के तहत पेपर-II में पेपर II(ख) और III के विषय शामिल होंगे, जैसा बोर्ड के दिनांक 9.9.78 के पत्र सं. 78-एसीIII/20/49 में उल्लेख किया गया है।	150	90

10.3(II). **लेखा विभाग में चयन**:

निर्धारित पेपर	अधिकतम अंक	अर्हक अंक
व्यावसायिक विषय और स्थापना तथा वित्तीय नियमों पर एक पेपर	150	90
टिप्पणी: 150 अंकों में से, व्यावसायिक विषय के लिए कम-से-कम 100 अंक होंगे।		

10.4 सेवा का रिकॉर्ड और मौखिक परीक्षा:

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

(सं.ई(जीपी)2018/2/31 दिनांक 19/03/2019 एवं ई(जीपी)88/2/111 दिनांक 20.8.1991)

10.5 चयन (70% रिक्तियों) के लिए लिखित परीक्षा के प्रश्न पत्र में एक व्यावहारिक अभिनति होनी चाहिए अर्थात यह इस प्रकार तैयार किया जाए कि इससे उम्मीदवारों के सैद्धांतिक ज्ञान की परीक्षा की बजाय उनकी व्यावहारिक समस्याओं से, जिनका उन्हें सामना करने की संभावना हो, निपटने की योग्यता की परीक्षा की। इस बात को ध्यान में रखते हुए ही सहायक कार्मिक अधिकारी के पद के लिए लिखित परीक्षा के सिवाय 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 204.2)

10.6 चयन के अंतर्गत होने वाली लिखित परीक्षा के लिए निर्धारित कुल 100 अंकों में से 10% अंक राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों से संबंधित प्रश्नों के लिए आवंटित कर दिये जाने चाहिए। एलडीसीई के मामले में, राजभाषा नीति और नियमों से संबंधित प्रश्न को सामान्य ज्ञान के पत्र में शामिल किया जाए। 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 204.3 एवं 204.4 और
सं.हिन्दी -81/ओ एल-14/12 दिनांक 14.1.82 एवं
सं.हिन्दी -2010/ओ एल-1/10/4 दिनांक 03.07.2019)

10.7 अंकों के अनुसीमन की अनुमति नहीं होगी। प्रश्नों के उत्तरों के अंकों को पूर्णांकित करने की अनुमति नहीं होगी। हालांकि, कुल अंकों में 0.5 और उससे अधिक दशमलव अंक को अगली पूर्णांक संख्या में परिवर्तित किया जाए। इसी प्रकार, कुल अंकों में 0.5 से कम के दशमलव को सबसे कम पूर्णांक संख्या में परिवर्तित किया जाए।

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली वॉल्यूम 1 का पैरा 204.5 और
सं. ई(जीपी)2015/2/8 दिनांक 28/11/2016)

10.8 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 204.6)

10.9 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 204.7)

11. <u>सेवा के रिकॉर्ड का मूल्यांकन</u>

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

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

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 परंतु पहली 2 गोपनीय रिपोर्टों में ऐसे वर्गीकरण को 3 अंक दिए जाएंगे।

11.4 प्रत्येक वर्ष में सेक्शन-II में दी गई 5 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 पदोन्नत के लिए उपयुक्त के रूप में रेटिंग होनी चाहिए। प्राप्त किए 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 किए जाने चाहिए और अंक सिर्फ दी गई अंतिम ग्रेडिंग के आधार पर नहीं दिए जाने चाहिए अपितु समिति द्वारा पूरी गोपनीय रिपोर्ट पढ़ी जानी चाहिए और उससे प्राप्त ग्रेडिंग के लिए अंक दिए जाने चाहिए।

11.7 विभागीय पदोन्नति समिति को पदोन्नति हेतु विचार किए 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(जीपी)87/2/123 दिनांक 19.9.1988 और 20.4.1989
सं.ई(जीपी)89/2/30 दिनांक 29.9.89/5.10.1989
सं.ई(जीपी)2000/2/95 दिनांक 16.1.2001)

12. प्रश्न पत्र की सेटिंग और मूल्यांकन हेतु प्राधिकारी

12.1 लेखा विभाग में ग्रुप 'बी' पद में पदोन्नति के लिए आयोजित चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में निम्नलिखित प्राधिकारी प्रश्न पत्रों को बनाएंगे और मूल्यांकन करेंगे:-

क्र.सं.	विवरण	प्रश्न पत्र बनाने हेतु प्राधिकारी	उत्तर पुस्तिकाओं के मूल्यांकन हेतु प्राधिकारी
1	चयन (70%)		
क	विभागीय हिस्सा	लेखा विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	कोई अन्य एसएजी अधिकारी
ख	स्थापना एवं वित्तीय नियम	लेखा विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	कोई अन्य एसएजी अधिकारी
2	सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा (30%)		
क	सामान्य ज्ञान एवं अँग्रेजी	लेखा विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	लेखा विभाग का कोई अन्य एसएजी अधिकारी।
ख	व्यावसायिक विषय - पेपर I एवं II	लेखा विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष	लेखा विभाग का कोई अन्य एसएजी अधिकारी।

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

12.2. लेखा विभाग से इतर विभागों में आयोजित चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के लिए प्रश्न पत्र बनाना और उत्तर-पुस्तिकाओं का मूल्यांकन करना:

(i) एलडीसीई की अर्हता पूर्व परीक्षा सहित लिखित परीक्षा के प्रश्न-पत्रों को संबंधित विभाग के प्रमुख विभागाध्यक्ष द्वारा तैयार किया जाएगा और संबंधित विभाग के एसएजी अधिकारी द्वारा उत्तर-पुस्तिका का मूल्यांकन किया जाएगा, जिसे महाप्रबंधक द्वारा नामित किया जाएगा।

(सं.ई(जीपी)2018/2/31 दिनांक 19/03/2019)

13. ग्रुप 'बी' पदों में पदोन्नति के लिए चयन/ सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के एक भाग के रूप में आयोजित लिखित परीक्षा के मूल्यांकित उत्तर पुस्तिकाओं की प्रतिधारण अवधि:

13.1 70% चयन/30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा द्वारा ग्रुप 'बी' पदों में पदोन्नति के लिए आयोजित लिखित परीक्षा की मूल्यांकित उत्तर-पुस्तिका के लिए प्रतिधारण अवधि निम्नानुसार होगी:-

i) पैनल के प्रकाशन होने की तारीख से एक वर्ष;

अथवा

ii) पैनल की अवधि समाप्त होने तक

अथवा

iii) चयन/उपयुक्तता परीक्षा के विरुद्ध शिकायत/जांच/कोर्ट केस को अंतिम रूप दिए जाने तक, यदि कोई हो तो;
उपर्युक्त तीन में से जो बाद में हो।

13.2. इसके अलावा, यह सुनिश्चित किया जाए कि मूल्यांकित उत्तर-पुस्तिकाओं के निपटान से पहले सतर्कता स्वीकृति प्राप्त की।

(सं.ई(जीपी)2010/2/27 दिनांक 23/08/2010)

14. पैनलबद्ध होने हेतु कार्य विधि

14.1 चयन

14.1.1 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 खंड 1 का पैरा 204.8)

14.1.2 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 बनाए रखते हुए "उत्तम" कोटि में आने वाले कर्मचारियों के ऊपर रखा जाएगा।

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली वॉल्यूम 1 का पैरा 204.9)

14.2 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

14.2.1 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 रिकॉर्ड शामिल हो।

14.2.2. सफल उम्मीदवारों की ग्रेडिंग 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।

(सं.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)

14.2.3. यदि 2 या अधिक उम्मीदवार 30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पूर्ण योग (लिखित परीक्षा + मौखिक परीक्षा + सेवा का रिकॉर्ड) 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 पूर्ण योग में एक समान अंक प्राप्त करते हैं, में से किसे अंतिम रिक्त हेतु पैनलबद्ध किया जाएगा, को निर्धारित करने के लिए लागू किया जाएगा।

(सं.ई(जीपी)2001/2/69 दिनांक 17.10.2001)

14.3. चयन समिति की सिफ़ारिशें अनुमोदन के लिए महाप्रबंधक को प्रस्तुत की जानी चाहिए। यदि वह उन सिफ़ारिशों 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 वॉल्यूम I का पैरा 204.10)

14.4. चयन बोर्ड (70%) और प्रतियोगी परीक्षा (30%) के जरिए किसी भी एक समय में भरी जाने 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।

(सं.ई(जीपी)76/2/96 दिनांक 3.6.1977
ई(जीपी)74/2/20 दिनांक 31.8.1978
ई(जीपी)86 /2/61 दिनांक 10.1.90)

14.5 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 अनंतिम पैनल बनाए जाते हैं तो उसकी अवधि परिकलन अनंतिम 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 वॉल्यूम I का पैरा 205)

14.6 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)

15. <u>वर्षवार पैनलों को तैयार करना जहां चयन संबद्ध वर्षों में आयोजित नहीं किए गए हैं</u>

15.1 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 हो न्यूनतम करने के लिए अनुसूची का पालन किया जाए। इसके अतिरिक्त यदि चयन उपयुक्त समय पर आयोजित नहीं 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 जिनको 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 जाएँ।

15.2 बहरहाल, जहां प्रशासन के नियंत्रण से परे आपवादिक कारणों की वजह से अनुसूची के अनुसार चयन आयोजित करना सम्भव 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।

15.2.1 प्रत्येक चयन हेतु रिक्तियों की वास्तविक संख्या अलग-अलग आंकी जानी चाहिए।

15.2.2 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।

15.2.3 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।

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

15.2.5 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 तदनुरूपी पैनल समेकित सामान्य पैनल से नीचे रखा जाएगा।

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

15.3 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 पश्चात एक अन्य पैनल 5 रिक्तियों के लिए बनाया जाना चाहिए।

1979 के लिए पैनल

रिक्तियों की संख्या	7
पसंदीदा 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 एवं 12 ने अर्हता प्राप्त नहीं की। बाकी को 'अच्छा' के रूप में वर्गीकृत किया गया है। पैनल में निम्नलिखित क्रम संख्या शामिल होगी:

15
1
2
3
4
5
6
7 अधिकारी

1981 के लिए पैनल

रिक्तियों की संख्या	5
पसंदीदा विभाग	15
विचार किए गए कर्मचारी	क्र.सं.7 से 14
	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 एवं 12 ने अर्हता प्राप्त नहीं की। बाकी को 'अच्छा' के रूप में वर्गीकृत किया गया है। पैनल में निम्नलिखित क्रम संख्या शामिल होगी:

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

15.4 अनुसूचित जाति अनुसूचित जनजाति के लिए क्षेत्र का निर्धारण

15.4.1 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 अनुसूचित जाति + 1 अनुसूचित जनजाति) पहले चयन से और 3 (2 अनुसूचित जाति + 1 अनुसूचित जनजाति) उत्तरवर्ती चयनों से संबंधित हैं।

15.4.2 लिखित परीक्षा के लिए 78 पात्र कर्मचारियों को बुलाया जाना चाहिए। 6 आरक्षित रिक्तियों (4 अनुसूचित जाति + 2 अनुसूचित जनजाति) के लिए यदि 12 अनुसूचित जनजाति और 3 अनुसूचित जाति कर्मचारी अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए अलग-अलग आरक्षित रिक्तियों की संख्या के 3 गुना के तदनुरूप 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 अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति या अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति दोनों के लिए कुल रिक्तियों के 5 गुना तक बढ़ाया जाए। यदि फील्ड को 5 गुना तक बढ़ाकर 12 अनुसूचित जाति और 6 अनुसूचित जनजाति उपलब्ध नहीं होते हैं तो सिर्फ उपलब्ध कर्मचारियों पर ही विचार किया जाना चाहिए।

15.4.3 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 है, के मामले में आरक्षित रिक्तियों के 3 गुना के तदनुरूप 6 अनुसूचित जाति और 3 अनुसूचित जनजाति ने लिखित परीक्षा नहीं दी तो अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति या अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति 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 रिकॉर्ड 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 व 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 अन्य कर्मचारियों को क्र.सं.46 एवं 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 अनुसूचित जाति और 3 अनुसूचित जनजाति (दूसरे चयन से संबंधित आरक्षित रिक्तियों का 3 गुना) जिन्होंने लिखित परीक्षा पास की थी, उपर्युक्त 33 उम्मीदवारों के भीतर उपलब्ध नहीं हैं तो अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति या अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति दोनों के लिए फील्ड को रिक्तियों की कुल संख्या के 5 गुना तक बढ़ाया जाना चाहिए जैसा कि पहले चयन के मामले में स्पष्ट किया गया है।

15.4.4 यदि पहली चयन अवधि हेतु क्षेत्र को उपयुक्त रूप से बढ़ाकर भी पैनल पर 3 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति मिलना संभव नहीं हो पाया है, तो बिना भरा हुआ कोटा बाद की चयन अवधि के कोटे में जोड़ दिया जाना चाहिए।

15.4.5 बढ़ाए गए क्षेत्र से चयनित अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति 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।

15.5 अधिकारी की मेरिट का मूल्यांकन करने के लिए उस अवधि से संबद्ध सेवा रिकॉर्ड पर ही विचार किया जाना चाहिए अर्थात उपर्युक्त पैरा 15.4 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 रिकॉर्ड ही ध्यान में रखा जाना चाहिए।

15.6 वास्तविक चयन की तिथि को, यदि अनुशासनिक कार्यवाहियां 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 203.6 एवं 203.7
ई(जीपी)81/1/18 दिनांक 09.04.1988 तथा 04.09.1982)

16 अनुपूरक परीक्षा

16.1 70% रिक्तियों के लिए चयन

16.1.1 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 सके उन्हें पूरक चयन में अवसर उपलब्ध कराया जाए, पूरी एहतियात और सतर्कता बरती 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 207.1)

16.2 सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा

16.2.1 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 मेरिट के आधार पर उन्हीं में से तैयार किया जाता है, जिन्होने 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 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/सेकंडमेंट पर गए हुए हैं और जो वापस आने के बाद आयोजित पहले सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पैनलबद्ध हुए हैं, को उनकी अनुपस्थिति में बनाए गए सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के पूर्व के पैनल (पैनलों) में शामिल करने हेतु विचार नहीं किया जा सकता।

(सं.ई(जीपी)86/2/54 दिनांक 28.7.1986)

16.3 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।

16.4 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।

16.5 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 रिकॉर्डों में रखने हेतु मुख्यालय में मुख्य कार्मिक अधिकारी/उप मुख्य कार्मिक अधिकारी (सा.)को भेजी जानी चाहिए।

16.6 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।

16.7 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 सूचनापट्ट पर लगाया जाना चाहिए।

(सं.ई(जीपी)87/2/72 दिनांक 27.12.1991)

17. <u>चयन पूर्व कोचिंग</u>

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

(सं.ई(जीपी)91/2/10 दिनांक 6.5.92)
(सं.ई(जीपी)91/2/10 दिनांक 20.10.93)

18. <u>अ.जा./ अ.ज.जा. से संबंधित अन्य व्यवस्थाएं</u>

18.1 चयनों के लिए असफल उम्मीदवारों में से सर्वोत्तम को पदोन्नत करने की योजना गैर-संरक्षा कोटियों के मामले में प्रभावी होंगी। 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। 'मौखित परीक्षा' और 'सेवा के रिकार्ड' के संबंध में, क्योंकि अर्हक अंकों की गणना दोनों ही प्रक्रियाओं के लिए एक साथ की जाएगी, अ.जा./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 अध्यधीन है कि वे सामान्य समुदाय के उम्मीदवारों के लिए निर्धारित 'सेवा के रिकार्ड' में एक समान अर्हक अंक प्राप्त करेंगे।

(सं.92/ई(एससीटी)1/25/12 दिनांक 13.11.1992)

18.2 समूह 'ख' के सहायक वाणिज्यिक प्रबंधक के पद को 'असफल उम्मीदवारों के बीच में से सर्वोत्तम' योजना की उपयुक्तता के लिए 'गैर संरक्षा' कोटि पद के रुप में वर्गीकृत किया गया है।

(सं.2004-ई(एससीटी)I/25/20 दिनांक 31/07/2013)

19. समूह 'ख' पदों में पदोन्नति के लिए अर्हता निर्धारण के प्रयोजनार्थ पुरानी इकाई में की गई सेवा को गिना जाना।

पदों की समान श्रेणी में किसी नई यूनिट में अनुरोध आधार पर स्थानांतरित किए गए व्यक्तियों के मामले में और उसमें दी गई निम्नतम वरिष्ठता में उनके द्वारा पिछली यूनिट में की गई सेवा को उनकी अर्हता निर्धारण में गिना जाए जहां शर्त के रूप में नई यूनिट में पदोन्नति के लिए न्यूनतम सेवा अवधि निर्धारित की गई है जो इस शर्त के अध्यधीन है कि इस प्रकार अनुमति दी गई सेवा अवधि उनकी नई यूनिट में उनके निकटतम वरिष्ठ की सेवा अवधि से अधिक नहीं है।

(सं.ई(जीपी)2005/2/74 दिनांक 13.03.2008)

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

20.1 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।

20.2 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)

20.3 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 को 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)

21. समूह 'ख' पदों पर तदर्थ पदोन्नति

21.1 रिक्तियां जो अगले 6 महीने में उत्पन्न होने वाली हैं, को ध्यान में रखते हुए अप्रत्याशित रिक्तियों के उदार आकलन हेतु व्यवस्था को देखते अगले चयन से पहले तदर्थ व्यवस्थाओं का सहारा सामान्यत: 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।

21.2 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।

21.3 सभी तदर्थ व्यवस्थाओं को पैनल के घोषित होने के बाद समाप्त माना जाए।

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का वॉल्यूम 1 का पैरा 208.2)

(सं.ई(जीपी)87/2/72 दिनांक 11.1.1988 व 28.5.90)

22. प्रतिनियुक्ति पर गए कर्मचारियों पर विचार करना

22.1 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 चयन किए जाने वाले सर्वप्रथम चयन के लिए बुलाया जाना चाहिए और चयन में उनकी कार्य-निष्पादन के आधार पर उन्हें उनकी उपस्थिति 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 स्थानापन्न 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 नियुक्ति 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 206.1)

22.2 वे कर्मचारी, जो देश से बाहर प्रतिनियुक्ति/सेकेंडमेंट पर गए हुए हैं और जो वापस आने के बाद आयोजित पहली सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा में पैनलबद्ध हुए हों, को उनकी अनुपस्थित 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)

23. पदोन्नति से इंकार

23.1 समूह 'ख' में पदोन्नति के लिए पैनल में शामिल कर्मचारियों द्वारा अपनी पारी आने पर पदोन्नति अस्वीकार करने पर उसे एक वर्ष के लिए पदोन्नति से विसर्जित 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 प्रवृत होने की तारीख के अनुसार होगी और वह उसी पैनल से नियमित आधार पर उससे पहले पदोन्नत सभी कर्मचारियों से कनिष्ठ होगा लेकिन वह पैनल यदि अनुमोदित हो, के कर्मचारियों से वरिष्ठ होगा।

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली का वॉल्यूम 1 का पैरा 207.3)

24. चयन के विरुद्ध अभ्यावेदन

24.1 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 208.3)

25. अन्य अनुदेश

25.1 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 वाले 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 सावधानीपूर्वक किसी सीलबंद लिफाफे में रख दिया जाए और लिफाफा मुख्य कार्मिक अधिकारी की व्यक्तिगत अभिरक्षा में रखा जाना चाहिए।

(भारतीय रेल स्थापना नियमावली वॉल्यूम 1 का पैरा 208.1)
सं.ई(जीपी)2015/2/8 दिनांक 28.11.2016)

25.2 अ.जा./अ.ज.जा. के पक्ष में आरक्षण और ऐसे कर्मचारियों पर जिनके विरुद्ध रेल सेवक अनुशासन एवं अपील नियमों के अन्तर्गत 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 वॉल्यूम 1 का पैरा 209)

25.3 समूह 'ख' पदों में पदोन्नति के लिए 70 प्रतिशत चयन और 30 प्रतिशत सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के भाग के रूप में आयोजित लिखित परीक्षाओं के प्रश्न पत्रों के कार्मिक अधिकारियों, पेपर सेटकर्ताओं और मूल्यांकनकर्ताओं के लिए समेकित दिशानिर्देश परिशिष्ट-I एवं II में दिए गए हैं।

25.4 नियमित सेवा की 4 वर्ष की अवधि पूरी होने के बाद शत-प्रतिशत आधार पर संगठित सेवाओं के समूह 'ख' अधिकारियों के गैर-कार्यात्मक वेतनमान प्रदान करने की कार्यविधि संबंधी दिशानिर्देश परिशिष्ट-III में दिए गए हैं।

26. सामान्य

26.1 यह परिपत्र समय-समय पर जारी अनुदेशों, जो अभी भी प्रवृत हैं, का संकलन मात्र है। किसी भी संदेह की स्थिति में, प्राधिकार के रुप में मूल परिपत्रों को ही विश्वसनीय माना जाए।

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

26.3 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।

26.4 उपर्युक्त समेकन अनुबंध में सूचीबद्ध परिपत्रों/पत्रों से तैयार किया गया है।

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 Vol. 1 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.

(No.E(GP)82/2/120 dt.25.1.1983)

2.2 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 (adhoc).

(No. E(GP)82/2/120 dated 24.12.1983)

2.3 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 adhoc 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.

(No. E(GP)84/1/7 dated 22.9.1984)

3. <u>Frequency of holding Selection/Limited Departmental Competitive Examination</u>

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 Vol. 1
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 PCPO. 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 Vol. 1)

4.2 The Selection Committee should consist of 3 Heads of Department including the Principal Chief Personnel Officer and the Head of the Department concerned or as has been provided for in the relevant Recruitment Rules. In the DPCs constituted for promotion to Group 'B' posts for all the departments except Personnel, any HAG/SAG officer of Personnel Department can be nominated as a member. The Senor Deputy General Manager or the CVO of the Vigilance organization 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 Vol.I
No. E(GP) 2001/2/32 dated 06.12.2017)

4.3 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 panels 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.

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

5.3. To the assessment thus made, the vacancies due to arise in the next 6 months should also be included to cater to unforeseen contingencies and the panel should be formed for the total number of vacancies.

(E(GP)2005/2/61 dated 14 /9/2006
Para 202.2 of IREM Vol. 1)

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 cutoff 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.

(No. 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 Pay Band-2 (Rs.9300-34800) with Grade Pay of Rs.4200 and above 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 29.3.2010 & 06.05.2014)

6.2.2 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)

6.2.3. 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 Vol. 1 and provisions in relevant recruitment rules)

6.3 LDCE

6.3.1. For LDCE, all Group 'C' employees working in Pay Band-2 (Rs.9300-34800) with Grade Pay of Rs.4200 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 29.3.2010 & 06.05.2014)

6.3.2 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/Genl/8 dated 23.6.89

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

6.3.3 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 Jr.Scale/Gr.A cadre:

7.1 A statement indicating Railway-wise and department-wise distribution of Group 'A'./Jr. Scale posts including leave Reserves as on 01/01/2015 on each Railway/Production Unit calculated in proportion to the number of Senior Scale & JAG posts on the respective Zones and Production Units as on 01.01.2015 is given as under:

S. No	Zonal Railways/ PUs/Other establishments	Civil	Elect	Traffic	Accounts	S&T	Personnel	Mech.	Store
1.	Central Railway	14	23	18	8	14	7	14	7
2.	Eastern Railway (including METRO)	19+2	17+4	16+2	7+1	12+2	6+1	21	7
3.	Northern Railway	31	13	43	13	18	13	24	7
4.	North Eastern Railway	12	6	12	2	7	3	12	3
5.	Northeast Frontier Railway	30	7	18	9	11	7	13	4
6.	Southern Railway	20	17	15	8	14	8	19	6

7.	South Central Railway	17	12	20	7	12	8	14	6
8.	South Eastern Railway	13	13	12	6	9	3	13	5
9.	Western Railway (Including NAIR)	19	17	18+1	7+1	17	7+1	18	7
10	East Central Railway (including CRW/HAR)	22+1	10+1	17	4+1	11	7+1	16	5
11	East Coast Railway	11	10	14	5	9	4	9	4
12	North Central Railway	14	11	12	6	16	4	15	5
13	North Western Railway	19	6	11	7	7	5	13	4
14	South Western Railway	13	6	12	5	5	5	8	4
15	West Central Railway	11	10	11	5	9	4	10	5
16	South East Central Railway	12	9	12	4	9	5	10	4
17	RCF/KXH	1	2	-	1	1	1	12	4
18	RWP/Bela	1	1	-	1	1	1	3	1
19	RCF/RBL	1	2	-	2	1	2	11	4
20	CLW	1	8	-	1	-	2	8	3
21	DLW	1	3	-	2	-	1	18	5
22	ICF	1	3	-	2	-	2	12	3
23	RWF	1	1	-	1	-	1	6	1
24	DMW	1	1	-	1	-	1	7	2
25	IRIMEE/JMP	-	-	-	-	-	-	2	-
26	COFMOW	-	-	-	-	-	-	2	0

27	IROAF	-	-	-	-	-	-	2	-
28	RDSO	7	7	-	1	9	1	26	0
29	CORE	-	-	-	-	-	-	-	-
30	IRICEN	-	-	-	-	-	-	-	2
	TOTAL	295	220	264	118	194	111	337	108

(No.E(GP)2005/2/61 dated 12/10/2015)

8. <u>Zone of consideration for selection for 70% vacancies</u>

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

No. of vacancies	No. of employees to be considered
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 Vol. 1, 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. 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)

8.7. 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.

8.8. 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 wiliness/ 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.

8.9. 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.

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

(No. E(GP)87/2/72 dated 11.01.1988)

8.11 Selection for the post of APO

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

8.11.2. 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.

(No.E(GP)81/1/18 dated 26/29.9.1981
E(GP)87/2/72 dated 11.1.1988)

9. Integrated 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 Vol. 1
No.E(GP)88/2/46 dated 22.12.1988)

9.2 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. 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.

9.4. 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 record of Service by the Selection Committee.

(Para 204.1 of IREM Vol. 1)

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

10.2. 1Selections procedure for promotion to Group 'B' posts in departments other than Accounts:-

The written examination shall comprise of one Paper which shall have 100% Objective type Multiple choice Questions only. The paper will be of 100 marks and their distribution will be as under:

a) Technical Subject including Official language policy	:	70 marks
b) Establishment and Financial Rules	:	30 marks
c) Qualifying marks	:	60

10.2.2. 30% Limited Departmental Competitive Examination (LDCE) in Departments other than Accounts:

10.2.2. (a) Pre-qualifying Examination:

There shall be a Pre-qualifying single paper examination of 100 marks which shall have 100% Objective type Multiple Choice Questions only. The distribution of marks will be as under:

Technical subject	:	40 marks
General Knowledge including optional) Questions on Official language Policy)	:	30 marks
Establishment & Financial Rules	:	30 marks

10.2.2(b). Qualifying Marks:

The candidates scoring 75% marks and above in the Pre-qualifying examination shall be eligible for appearing in the main examination and for this, number of candidates should be restricted to 5 times the number of respective vacancies in order of merit.

10.2.2 (c) Main examination:

The pre-qualifying examination will be followed by one descriptive type paper on professional subject comprising of 100 marks and the qualifying marks in the written examination will be 60% and above.

10.2.2 (c) (i) There shall be negative marking for incorrect answers. One-third of the marks allotted for each question will be deducted for every wrong answer.

10.2.2(c) (ii) All Objective type questions should carry equal marks.

10.2.2(c)(iii) In the English as well as Hindi versions of Question papers, every question should have four options numbered as A, B, C, D (only Capital letters) and answers to such questions by the candidates should invariably be given in Capital Letters.

10.2.2(c)(iv) To ensure the authenticity of the answers to Multiple Choice Questions, no corrections of any type (viz. cutting, overwriting, scoring off a ticked answer & ticking another answer, erasing, modifying the answer in any way) will be permitted. Zero marks will be awarded in such cases of corrections.

10.3 (I) LDCE in Accounts Department:

Prescribed papers	Max. Marks	Qualifying Marks
Professional Paper-I (Professional subjects of Paper II (A) circulated under Board's orders dated 3.8.77 and Genl. Knowledge & English)	150	90
Professional Paper-II	150	90
(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)		

10.3 (II). Selection in Accounts Department:

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

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

10.4 Record of service and Viva Voce:

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

(No.E(GP)2018/2/31 dt.19/03/2019 & E(GP)88/2/111 dated 20.8.1991)

10.5. 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 Vol. 1)

10.6 Ten percent of the 100 marks prescribed for written examination held as part of Selection should be set apart for questions on official language policy and official language rules. In the case of LDCE, questions 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 Vol. 1,
No.Hindi-81/OL-14/12 dated 14/01/1982
& No.Hindi-2010/OL-1/10/4 dated 03/07/2019)

10.7 No moderation of the marks is permissible. No rounding off is permissible in marks for individual Answers for the questions. However, total marks in decimal of 0.5 and more should be rounded off to next higher integer figure. Similarly, total marks in decimal of less than 0.5, should be rounded off to lower integer figure.

(Para 204.5 of IREM Vol. 1
No.E(GP)2015/2/8 dated 28/11/2016)

10.8. 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 Vol. 1)

10.9. 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 Vol. 1)

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 held for promotion to Group 'B' post in Accounts Department:

S.No.	Description	Authority for Setting Question Papers	Authority for Evaluation of Answer Sheets
1	SELECTION (70%)		
A	**Departmental Portion**	PHOD of Accounts Department	Any other SAG officer
B	**Estt. & Financial Rules**	PHOD of Accounts Department	Any other SAG officer
2	LDCE (30%)		
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)

12.2. Setting up of Questions Papers and Evaluation of answer-sheets of Selections/LDCEs held in departments other than Accounts Department:

(i) The Question Papers of written examinations including Pre-qualifying examination of LDCEs will be set up by the PHOD of the concerned Department and evaluation of the answer sheets will be carried out by an SAG officer of the concerned Department, nominated by the General Manager.

(No.E(GP)2018/2/31 dt.19/03/2019)

13. Retention period of evaluated answer sheets of written examination held as part of Selections/LDCEs for promotion to Group 'B' posts:

13.1 The retention period for evaluated answer sheets of written examinations held for promotions to Group 'B' posts through 70%Selection/30%LDCE should be as under:-

i) One year from the date of publication of panel;

or

ii) Till panel exhausts;

or

iii) Till finalization of complaints/investigation/court cases against the Selection/Suitability Test, if any;

Whichever of the above three is later.

13.2. Further, it should be ensured that vigilance clearance is obtained before the evaluated answer sheets are weeded out.

(No.E(GP)2010/2/27 dated 23/08/2010)

14. Procedure for empanelment

14.1 Selection

14.1.1. 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 Vol. 1)

14.1.2. 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 Vol. 1)

14.2 LDCE

14.2.1. 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.

14.2.2. 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)

14.2.3. 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.

(No. E(GP)2001/2/69 dated 17.10.2001)

14.3. 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 Vol. 1)

14.4. 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)

14.5. 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 Vol. 1)

14.6. 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)

15. Preparation of year wise panels where Selections have not been conducted in the relevant years.

15.1. 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.

15.2 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.

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

15.2.2 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.

15.2.3 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.

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

15.2.5 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.

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

15.3 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

15.4 Determination of Zone of consideration for SC/ST

15.4.1. 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.

15.4.2. 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.

15.4.3. 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.

15.4.4. 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.

15.4.5. 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.

15.5. 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 upto1979 should only be taken into account.

15.6. 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 Vol. 1
No. E (GP)81/1/18 dated 9.4.1981 and 4.9.1982)

16. Supplementary Examination

16.1 Selection for 70% vacancies

16.1.1. 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 Vol. 1)

16.2 LDCE

16.2.1. 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)

16.3. 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.

16.4. 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.

16.5. 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.

16.6. 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.

16.7. 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 recognized 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)

17. Pre-Selection Coaching

17.1. 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)

18. Other provisions relating to SC/ST

18.1 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)

18.2 The Group 'B' post of ACM has been classified as a 'Non-Safety' category post for the applicability of "best among failures" scheme.

(No.2004-E(SCT)I/25/20 dt.31/07/2013)

19. Counting of service rendered in old unit for the purpose of determining eligibility for promotion to Group 'B' posts

In case of persons transferred on request basis to a new unit in the same category of posts, and assigned bottom seniority therein, the service rendered by them in the previous unit may be reckoned for determining their eligibility wherever a minimum length of service is prescribed as a condition, for promotion in the new unit, subject to the condition that the length of service which is so allowed to be counted does not exceed the length of service of their immediate senior in the new unit.

(No. E(GP)2005/2/74 dated 13/03/2008)

20. Medical fitness of employees selected for promotion to Group 'B' posts

20.1. 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.

20.2. 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)

20.3. 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)

21. Adhoc promotion to Group 'B' posts

21.1. 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.

21.2. 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.

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

(Para 208.2 of IREM Vol. 1)
(No.E(GP)87/2/72 dated 11.1.1988 and 28.5.90)

22. Consideration of employees on deputation

22.1. 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 Vol. 1)

22.2 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)

23. Refusal of promotion

23.1. 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 Vol. 1)

24. Representations against Selection

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

(Para 208.3 of IREM Vol. 1)

25. Other instructions

25.1 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 fly leaf, Tabulation Sheet for the Evaluator and Guidelines for the Candidates. Both fly leaf as well as the answer book should be stamped and signed by the Gazetted Officer in charge of conduct of the examination. The employees should write their names and designations on the fly leaf only. After the answer books are received from the employees, the fly leaf should be removed and allotted a secret number which should also be simultaneously recorded on the corresponding answer book by Dy. CPO/G or Dy. CAO/G. The answer books should be sent to the examiner with secret numbers alone indicated on the answer books. The fly leaves removed from the answer books should be carefully preserved in a sealed cover, it being sealed by Dy.CPO(G)/Dy.CAO(G). This sealed envelope should be kept in the personal custody of the Dy.CPO(G)/Dy.CAO(G). In case of their non-availability, any other JAG/SG officer may be nominated by the General Manager.

(Para 208.1 of IREM Vol. 1
No.E(GP)2015/2/8 dated 28/11/2016)

25.2 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 Vol. 1)

25.3 Consolidated Guidelines for Personnel Officers, paper Setters and Evaluators of Question Papers of written examinations held as part of 70% Selections and 30% LDCEs for promotion to Group 'B' posts are given in Appendix I & II.

25.4 Guidelines on the procedure for grant of Non-functional scale to Group 'B' Officers of Organised Services on 100% basis after completion of 4 years of regular service are given in Appendix III.

26. General

26.1 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.

26.2 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.

26.3 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.

26.4 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) 79/2/74	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)81/1/18	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(GP)86/2/46	31.8.89
E(GP)89/2/30	29.9.89
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	22.10.91
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)I25/12	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	16.1.2001
E(GP)2001/2/32	25.10.2001
E(GP)2005/2/42	21.9.2005
E(GP)2005/2/74	13.02.2008
E(GP)99/2/22	29.03.2010
E(GP)2010/2/27	23.08.2010
2004/E(SCT)5/25/20	21.07.2013
E(GP)99/2/22	06.05.2014
E(GP)2005/2/61	12.10.2015
E(GP)2015/2/8	28.11.2016
E(GP)2015/2/8	22.03.2017
E(GP)2003/2/22	12.12.2018
E(GP)2018/2/31	19.03.2019
Hindi-2010/OL-1/10/4	03/07/2019

Appendix-I

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)

RBE No:142/2016

No. E(GP)2015/2/8 **New Delhi, dt:28/11/2016**

The General Managers,
All Indian Railways and Production Units.

(Kind attn.: CPOs)

Sub: Consolidated Guidelines for Personnel Officers, Paper Setters & Evaluators of Question Papers of written examinations held as part of 70% Selection/30% LDCE for Promotion from Group 'C' to Group 'B' posts

A Committee was constituted to review the pattern of Selections held for promotion to Group 'B' posts on the Railways. One of the mandates given to the Committee was to review the instructions issued from time to time relating to evaluation of answer sheets. Accordingly, these instructions have been reviewed by the Committee and in supersession of all existing instructions issued on the subject including those contained in Board's letter no.E(GP)2001/2/32 dated 07/07/2014, it is advised that following guidelines may be kept in view while holding Selections/LDCEs for promotion to Group 'B' posts:

1. **INSTRUCTIONS FOR THE PAPER SETTER:**

(i) Objective type questions will include only Multiple Choice questions and numbering of indicative answers to these questions and replies to such answers by the candidates should invariably be given in Capital Letters only as per the illustration given below:

Question: Please name the capital of India
Options: (A) Mumbai
(B) New Delhi
(C) Kolkatta
(D) Chennai

Correct Answer - (B)

(ii) **Para 204.2 of IREM Vol-I:**

The question paper for the written test 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.

(iii) **Para 204.3 of IREM Vol-I:**

15 marks out of total of 150 marks for testing the professional ability should be set apart for questions on official language policy and official language rules. While the employees should be encouraged to attempt questions on official language policy and official language rules, the questions on official language should not be compulsory.

(iv) The question Paper setter must invariably provide, in sealed cover, to the Dy.CPO (G)/Dy.CAO (G) the following:

a)important points in respect of narrative type questions.

b) answer key for objective type questions.

Each page of (a) & (b) above should be signed by the Paper Setter.

2. **INSTRUCTIONS FOR EVALUATORS:**

(i) Evaluating the answer sheets without the secret numbers is not allowed.

(ii) Evaluating the answer sheets with the fly leaves is not allowed.

(iii) Evaluation of answer-sheets where the candidate has written his name on the answer sheet or where he has made some distinguishing mark on the answer sheet is not allowed. Evaluation of answer sheets even where secret numbers are present but the candidate has written his name etc. in the other sheets of the answer book, is also not allowed. In case the candidate has violated any of these instructions, his/her answer-sheets are not to be evaluated.

(iv) Proper and uniform evaluation of the answer sheets, especially for narrative type of answers should be ensured. In order to achieve this objective, the officer evaluating the answer sheets before starting the evaluation, should keep ready important points in respect of narrative type questions & answer key for objective type questions furnished by the Paper-setter and handed over to him by the Dy.CPO(G)/Dy.CAO(G) and then only evaluate the answer sheets with reference to these answers.

(v) In both the objective type and narrative type answers, there should normally not be any over-writing/erasing of the marks awarded. However, **correction of marks awarded by the evaluator, if genuinely warranted, may be made by striking off**

the marks originally given and <u>entering</u> the fresh marks duly attesting the correction.

(vi) If any candidate has answered questions in excess of the required number, the evaluating officer should ignore the answers given later as per sequence of attempting the same. However, if such questions stand evaluated, only the marks awarded against the requisite number of answers attempted first, should be included in the tabulation on the top sheet of the answer book and the later of the answers should be ignored.

(vii) After evaluation of answers, there should be no failure on the part of the evaluating officer to tabulate the marks awarded for each question on the top sheet of the answer book. This type of tabulation will ensure that only the required number of questions that have been answered are evaluated and the evaluation of same question twice (if answered by the candidate) is avoided. **There has to be a careful effort on the part of the evaluating officer that erasing, cutting or over writing in totaling the marks granted to the candidates on the top sheet are avoided. However, if genuinely warranted, errors may be corrected by striking off the marks originally entered in the table and <u>entering</u> the correct marks duly attesting the correction.**

(viii) **The evaluating officer is fully responsible for totaling of marks in the answer scripts and also ensuring the correctness of marks entered against each secret number.** He will hand over the following to the Dy. CPO (G)/Dy. CAO(G) or in their absence to the officer nominated by the General Manager:

(a) The evaluated answer sheets in a sealed cover and the important points & Answer key, in a separate sealed cover.

(b) The statement of marks after plotting the marks against respective secret numbers in a separate third sealed cover.

3. <u>GENERAL INSTRUCTIONS:</u>

(i) **<u>Para 204.5 of IREM Vol-I :</u>** No moderation of the marks is permissible. No rounding off is permissible in marks for individual Answers for the questions. **However, total marks in decimal of 0.5 and more should be rounded off to next higher integer figure. Similarly, total marks in decimal of less than 0.5, should be rounded off to lower integer figure.**

(ii) **<u>Para 208.1 of IREM Vol-I:</u>** 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 fly leaf, Tabulation Sheet for the Evaluator and Guidelines for the

Candidates. Both fly leaf as well as the answer book should be stamped and signed by the Gazetted Officer in charge of conduct of the examination. The employees should write their names and designations on the fly leaf only. After the answer books are received from the employees, the fly leaf should be removed and allotted a secret number which should also be simultaneously recorded on the corresponding answer book by Dy. CPO/G or Dy. CAO/G. The answer books should be sent to the examiner with secret numbers alone indicated on the answer books. The fly leaves removed from the answer books should be carefully preserved in a sealed cover, it being sealed by Dy.CPO(G)/Dy.CAO(G). This sealed envelope should be kept in the personal custody of the Dy.CPO(G)/Dy.CAO(G). In case of their non-availability, any other JAG/SG officer may be nominated by the General Manager.

(iii) The work relating to Hindi translation of the question papers and evaluation of answer sheets of the written examinations held as part of LDCE/Selections for promotion to Group 'B' posts should be entrusted to competent and experienced officials duly ensuring complete confidentiality.

(iv) Any distinguishing mark on the answer script would make the answer script invalid.

(v) Any delay in evaluation by more than one month should be brought to the notice of the PHOD/HOD by CPO. Delays of more than two months should be brought to the personal notice of the General Manager by CPO.

(vi) The answer sheets should be preserved in terms of instructions contained in Board's letter no.E(GP)2010/2/27 dated 23.08.2010 (Copy of RBE No. 125/2010 enclosed as Annexure-I) and destroyed thereafter as per the extant instructions.

vii) A copy of the Fly-leaf, Tabulation-Sheet and instructions for the candidates, constituting Top sheet of the Answer-sheets to be used for examinations held as part of Group 'B' Selections is enclosed as Annexure-II.

It is desired that the Question Paper Setter and the Evaluating officer should invariably be informed of the latest instructions on the subject.

Please acknowledge receipt.

25.11.16

DA: As above

(LILY PANDEYA)
DIRECTOR, ESTT.(GC)
RAILWAY BOARD

भारत सरकार
रेल मंत्रालय
(रेलवे बोर्ड)

आरबीई सं. 142/2016

सं. ई(जीपी)2015/2/8 नई दिल्ली, दिनांक 28/11/2016

महाप्रबंधक
सभी भारतीय रेलें एवं उत्पादन इकाइयां
(ध्यानार्थ: मुख्य कार्मिक अधिकारी)

विषय: ग्रुप 'सी' से ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नति के लिए आयोजित होने वाले 70% चयन/30%सीमित विभागीय प्रतियोगिता परीक्षा के लिए लिखित परीक्षा के संबंध में कार्मिक अधिकारियों, प्रश्न-पत्र सेट करने वालों और प्रश्न पत्रों का मूल्यांकन करने वालों के लिए समेकित दिशा-निर्देश।

******

रेलवे में ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नति के लिए आयोजित होने वाले चयन की पद्धति की समीक्षा करने के लिए एक समिति का गठन किया गया था। समिति को एक अधिकार यह दिया गया था कि वह उत्तर पत्रकों के मूल्यांकन से संबंधित समय-समय पर जारी किए गए अनुदेशों की समीक्षा करें। तदनुसार, समिति द्वारा इन अनुदेशों की समीक्षा की गई और बोर्ड के दिनांक 07.07.2014 के पत्र सं. ई(जीपी)2001/2/32 में निहित अनुदेशों के साथ-साथ इस विषय से संबंधित जारी सभी मौजूदा अनुदेशों का अधिक्रमण करते हुए यह सूचित किया जाता है कि ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नति के लिए चयन/सीमित विभागीय प्रतियोगिता परीक्षाएं आयोजित करते समय निम्नलिखित दिशा-निर्देशों को ध्यान में रखा जाए:

1. प्रश्नपत्र सेट करने वालों के लिए अनुदेश:

(i) वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्नों में केवल बहु-विकल्प प्रश्न शामिल होंगे और उम्मीदवारों द्वारा उन प्रश्नों के सांकेतिक उत्तरों की संख्या और ऐसे प्रश्नों के उत्तर नीचे दिए गए उदाहरण के अनुसार अनिवार्यत: स्पष्ट अक्षरों में दिए जाने चाहिए:

प्रश्न: कृपया भारत की राजधानी का नाम बताएं।
विकल्प:(क) मुंबई
(ख) नई दिल्ली
(ग) कोलकाता
(घ) चेन्नै

उत्तर: - (ख)

(ii) **आईआरईएम वॉल्यूम-I का पैरा 204.2:**

लिखित परीक्षा के लिए प्रश्न पत्र व्यावहारिक प्रकृति का होना चाहिए अर्थात् यह उम्मीदवारों की सैद्धांतिक ज्ञान की जांच करने के बजाए उनके सामने आने वाली व्यावहारिक समस्याओं को दूर करने की उनकी योग्यता की जांच करने के लिए होना चाहिए।

(iii) **आईआरईएम वॉल्यूम-I का पैरा 204.3:**

व्यावसायिक क्षमता की जांच करने के लिए कुल 150 अंकों में से 15 अंक राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों पर आधारित प्रश्नों के लिए अलग रखने चाहिए। कर्मचारियों को राजभाषा नीति और राजभाषा नियमों पर आधारित प्रश्नों का उत्तर देने का प्रयास करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिएं, परन्तु राजभाषा से संबंधित प्रश्न अनिवार्य नहीं होने चाहिए।

(iv) प्रश्न पत्र सेट करने वालों को निम्नलिखित सामग्री मुहरबन्द लिफाफे में उप मुख्य कार्मिक अधिकारी(सा.)/उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी(सा.) को अनिवार्य रूप से मुहैया करानी चाहिए:

क) वर्णनात्मक प्रकार के प्रश्नों से संबंधित महत्वपूर्ण प्वाइंट।

ख) वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्नों की उत्तर कुंजी।

ग) उपर्युक्त (क) और (ख) के प्रत्येक पृष्ठ पर प्रश्नपत्र सेट करने वालों द्वारा हस्ताक्षर किए जाने चाहिए।

2. **मूल्यांकन करने वाले अधिकारी के लिए अनुदेश:**

(i) जिन उत्तरपत्रकों पर गुप्त संख्या न हो उसका मूल्यांकन करने की अनुमति नहीं है।

(ii) कोरे पन्ने वाले उत्तर पत्रकों का मूल्यांकन करने की अनुमति नहीं है।

(iii) ऐसे उत्तर पत्रक जिस पर उम्मीदवार ने अपना नाम लिखा हो या जहां उम्मीदवार ने पत्रक पर कोई पहचान चिह्न बना दिया हो, का मूल्यांकन करने की अनुमति नहीं है। उन उत्तर पत्रकों का भी मूल्यांकन करने की अनुमति नहीं है जिन पर गुप्त नम्बर तो मौजूद है, परन्तु उम्मीदवार ने उत्तर पत्रक के अन्य पृष्ठों पर अपना नाम आदि लिखा हो। यदि उम्मीदवार ने इनमें से किसी भी अनुदेश का उल्लंघन किया हो तो उनके उत्तर पत्रकों का मूल्यांकन नहीं करना है।

(iv) उत्तर पत्रकों, विशेषकर वर्णनात्मक प्रकार के उत्तरों वाले उत्तर पत्रकों का समुचित और एकसमान मूल्यांकन सुनिश्चित करना चाहिए। इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए, उत्तर पत्रकों का मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को मूल्यांकन करने से पहले वर्णनात्मक प्रश्नों से संबंधित महत्वपूर्ण प्वाइंटों और प्रश्नपत्र सेट करने वालों द्वारा प्रस्तुत और उप मुख्य कार्मिक अधिकारी(सा.)/उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी(सा.) द्वारा उसे सुपूर्द किए गए वस्तुनिष्ठ प्रश्नों की उत्तर कूंजी तैयार रखी जानी चाहिए और उसके बाद ही उन उत्तरों के संदर्भ में उत्तर पत्रकों का मूल्यांकन करना चाहिए।

(v) वस्तुनिष्ठ और वर्णनात्मक दोनों प्रकार के उत्तरों में दिए गए अंकों के ऊपर सामान्यत: कुछ भी लिखा नहीं जाना चाहिए/उन्हें मिटाया नहीं जाना चाहिए। बहरहाल, **मूल्यांकन करने वाले अधिकारी द्वारा दिए गए अंकों में, यदि वस्तुत:**

संशोधन करने की आवश्यकता हो तो मूलतः दिए अंकों को मिटाकर और त्रुटि-सुधार को विधिवत रूप से सत्यापित करते हुए नए अंक देकर त्रुटि-सुधार किया जा सकता है।

(vi) यदि किसी उम्मीदवार ने अपेक्षित संख्या से अधिक प्रश्नों का उत्तर दिया हो तो मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को उत्तरों की जांच करने के क्रम में बाद में दिए गए उत्तरों को छोड़ देना चाहिए। बहरहाल, यदि उन प्रश्नों का मूल्यांकन हो गया हो तो पहले मूल्यांकन किए गए अपेक्षित संख्या में प्रश्नों के उत्तरों के लिए दिए गए अंकों को ही उत्तर पुस्तिका के टॉप शीट (ऊपरी पृष्ठ) पर दी गई तालिका में शामिल करना चाहिए और बाद के उत्तरों के अंकों को छोड़ देना चाहिए।

(vii) उत्तर पत्रकों का मूल्यांकन करने के बाद, उत्तर पुस्तिका के टॉप शीट पर प्रत्येक प्रश्न के लिए दिए गए अंकों को तालिका में प्रविष्ट करने में मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को कोई चूक नहीं करनी चाहिए। इस प्रकार मूल्यांकन करने से यह सुनिश्चित होगा कि अपेक्षित संख्या में दिए गए प्रश्नों के उत्तरों का ही मूल्यांकन किया गया है और एक ही प्रश्न का दो बार मूल्यांकन (यदि उम्मीदवार द्वारा उत्तर दिया गया हो) नहीं हुआ है। **मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को यह सावधानी बरतने का प्रयास करना है कि टॉप शीट पर उम्मीदवारों को दिए गए अंकों को जोड़ने में अंकों को मिटाने, काटने या अंकों के ऊपर लिखने से बचा जा सके। बहरहाल, यदि वस्तुतः आवश्यक हो तो मूल रूप से दिए अंकों को काटकर और त्रुटि-सुधार को विधिवत् रूप से सत्यापित करते हुए सही अंक देकर त्रुटि-सुधार किया जा सकता है।**

(viii) **उत्तरों के अंकों को जोड़ने और प्रत्येक गुप्त नम्बर के लिए दिए गए अंकों की सत्यता सुनिश्चित करने के लिए भी मूल्यांकन करने वाले अधिकारी पूर्ण रूप से उत्तरदायी है।** वह निम्नलिखित सामग्री उप मुख्य कार्मिक अधिकारी(सा.)/उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी(सा.) को सौंपेगा या उनकी अनुपस्थिति में महाप्रबंधक द्वारा नामित अधिकारी को सौंपेगा:

(क) मुहरबन्द लिफाफे में मूल्यांकित उत्तर पत्रक और अलग मुहरबन्द लिफाफे में महत्पवूर्ण प्वाइंट और उत्तर कुंजी।

(ख) एक अलग तीसरे मुहरबन्द लिफाफे में संबंधित गुप्त नम्बरों के सामने अंक लिखने के बाद अंकों का विवरण।

3. <u>सामान्य अनुदेश:</u>

(i) **<u>आईआरईएम वॉल्यूम-I का पैरा 204.5</u>**: अंकों को कम करने की अनुमति नहीं है। प्रश्नों के अलग-अलग उत्तरों के अंकों को पूर्णांकित करने की अनुमति नहीं है। **बहरहाल, 0.5 या उससे अधिक दशमलव वाले कुल अंकों को अगले उच्चतर पूर्णांक में पूर्णांकित करना चाहिए और इसी प्रकार 0.5 से कम के दशमलव वाले कुल अंकों को निचले पूर्णांक में पूर्णांकित करना चाहिए।**

(ii) **<u>आईआरईएम वॉल्यूम-I का पैरा 208.1:</u>** लिखित परीक्षा के उत्तर पत्रकों और मौखिक परीक्षा की अंक तालिकाओं को अमिट स्याही से चिह्नित किया जाना चाहिए। प्रत्येक उत्तर पुस्तिका के साथ एक कोरा पन्ना, मूल्यांकन करने वाले अधिकारी के लिए सारणी पत्र और उम्मीदवारों के लिए दिशा-निर्देश होने चाहिए। कोरे पन्ने और उत्तर पत्रक दोनों पर परीक्षा आयोजित करने वाले प्रभारी राजपत्रित अधिकारी का मोहर और हस्ताक्षर होने चाहिए।

कर्मचारियों को अपने नाम और पदनाम केवल कोरे पन्ने पर लिखने चाहिए। कर्मचारियों से उत्तर पत्रक प्राप्त कर लिए जाने के बाद कोरे पन्ने को हटा देना चाहिए और एक गुप्त नम्बर आबंटित करना चाहिए और उसे भी उप मुख्य कार्मिक अधिकारी/सामान्य या उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी/सामान्य द्वारा साथ-ही-साथ तदनुरूपी उत्तर पुस्तिका में दर्ज किया जाना चाहिए। उत्तर पुस्तिकाओं पर दिए गए गुप्त नंबरों के साथ ही उत्तर पुस्तिकाएं परीक्षक को भेजी जानी चाहिए। उत्तर पुस्तिकाओं से हटाए गए कोरे पन्नों को उप मुख्य कार्मिक अधिकारी(सा.)/उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी(सा.) की मोहर लगाने के बाद एक मुहरबन्द लिफाफे में सावधानीपूर्वक सुरक्षित रख लेना चाहिए। ये मुहबंद लिफाफे उप मुख्य कार्मिक अधिकारी (सा.)/उप मुख्य प्रशासनिक अधिकारी (सा.) की व्यक्तिगत अभिरक्षा में रखे जाने चाहिए। उनके मौजूद न होने की स्थिति में महाप्रबंधक द्वारा किसी अन्य कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड/वरिष्ठ ग्रेड के अधिकारी को नामित किया जा सकता है।

(iii) प्रश्न पत्रों के हिन्दी अनुवाद और ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नति के लिए सीमित विभागीय प्रतियोगिता परीक्षा चयनों के भाग के रूप में आयोजित लिखित परीक्षाओं के उत्तर पत्रकों के मूल्यांकन से संबंधित कार्य को विधिवत रूप से पूरी गोपनीयता सुनिश्चित करते हुए सक्षम और अनुभवी अधिकारियों को सौंपा जाना चाहिए।

(iv) उत्तर पत्रकों पर कोई पहचान चिह्न पाए जाने पर वे अवैध हो जाएंगे।

(v) यदि मूल्यांकन में एक माह से अधिक विलम्ब होता है तो मुख्य कार्मिक अधिकारी द्वारा उसकी सूचना प्रधान विभागाध्यक्ष/विभागाध्यक्ष को दी जानी चाहिए। यदि दो माह से अधिक विलम्ब हो तो उसे मुख्य कार्मिक अधिकारी द्वारा महाप्रबंधक की जानकारी में लाया जाना चाहिए।

(vi) उत्तर पत्रकों को बोर्ड के दिनांक 23.08.2010 के पत्र सं. ई(जीपी)2010/2/27 (आरबीई सं. 125/2010 की प्रतिलिपि अनुलग्नक-I के रूप में संलग्न) में निहित अनुदेशों के अनुसार सुरक्षित रखा जाना चाहिए।

(vii) ग्रुप 'बी' चयनों के भाग के रूप में आयोजित परीक्षाओं के लिए प्रयोग किए जाने वाले कोरे पन्ने, तालिका पत्रक और उम्मीदवारों के लिए अनुदेश, जो उत्तर-पत्रकों की टॉप शीट होती है, की प्रतिलिपि अनुलग्नक-II के रूप में संलग्न है।

यह अपेक्षा की जाती है कि प्रश्नपत्र सेट करने वाले और मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को इस विषय से संबंधित नवीनतम अनुदेशों की सूचना अनिवार्य रूप से दी जानी चाहिए।

कृपया पावती दें।

संलग्नक: उपरोक्त

लिली पाण्डेय 25.11.16

(लिली पाण्डेय)
निदेशक, स्था.(राजपत्रित संवर्ग)
रेलवे बोर्ड

No.E(GP)2015/2/8 **New Delhi, dt: २8.11.2016**

Copy for information and necessary action to:

(1) The Director General & ex-officio General Manager, R.D.S.O., Lucknow.
(2) The CAO, DMW, Patiala
(3) The CAO, MTP (Rlys.), Mumbai and Chennai
(4) The Chairman, Railway Recruitment Board: Allahabad/Ahmedabad/Ajmer/Bangalore/Bhopal/Bhubaneshwar/Kolkata/ Chandigarh/Chennai/Gorakhpur/Guwahati/Jammu & Srinagar/Malda/Mumbai/ Muzaffarpur/Patna/Ranchi/Secunderabad/Trivendrum.
(5) The Director, NAIR, Vadodara.
(6) The Director, IRISET/Secunderabad, IRIMEE/Jamalpur, IRIEEN/Nasik, IRICEN/Pune, CAMTECH/Gwalior.
(7) The Railway Liaison Officer, Jeevan Tara Building, Parliament Street, NewDelhi.
(8) The General Secretary, IRCA, New Delhi.
(9) The C.A.O, COFMOW, Rly. Offices Complex, Tilak Bridge, New Delhi-110002.
(10) The Secretary, Railway Rates Tribunal (Chennai), 50, M. C. Nicholas Road, Chetput, Chennai.
(11) The Exec.Director, CRIS, Safdarjung Rly.Stn.Building, Chanakyapuri, New Delhi.
(12) The Director (Movement), Railways, 17 N. S. Road, Kolkata.
(13) The Joint Director (Iron & Steel), 3 Koilaghat Street, Kolkata.

25.11.16

(LILY PANDEYA)
DIRECTOR,ESTT.(GC)
RAILWAY BOARD

No.E(GP)20015/2/8 **New Delhi, dt: २8.11.2016**

Copy forwarded to:

1. The General Secretary, All Indian Railwaymen Federation, Room No. 253, Rail Bhavan, New Delhi (35 copies)
2. The General Secretary, National, Federation of Indian Railwaymen, Room No. 256-E, Rail Bhavan, New Delhi (35 copies)
3. All Members, Departmental Council and National Council and Secretary, Staff Side, National Council, 13-C, Ferozshah Road, New Delhi (90 spares)
4. The Secretary General, Federation of Railway Officers Association, Room No. 256-A, Rail Bhavan, New Delhi (5 spares)
5. The Secretary General, Indian Railway Promotee Officers Association, Room No. 268, Rail Bhavan, New Delhi (35 spares)

6. The General Secretary, All India RPF Association, Room No. 549, Rail Bhavan, New Delhi-110001.

7. Railway Board Secretariat Staff Association.

For Secretary/Railway Board

Copy to:

PSs to MR, MOS(S), MOS(G),
Sr.PPSs to CRB, FC, MS, MRS, MT, MTR, ME
PPSs to Secretary, DG/RHS, DG/RPF, DG(Personnel),DG(S&T), DG/RS

PPSs to all Addl. Members.

Dy. C&AG(Railways), Room No. 222, Rail Bhawan.
PSs to Adv.(Vig.), , EDE, EDA, EDE(N), EDE(Res), JS, JS(E), JS(G), ED(E&R), EDE(GC), EDV(E), ED(Signal), EDV(S), EDF(E), Adviser(T&MPP), EDE(RRB), EDPC-I, DV(P), DE(L), DE(Res), DE(G), D(IH), JD(MPP), JDE(R)I&II, JDE(Rep)I&II, JDE(D&A), JDE(P&A), DPCI&II, JDE(L), JDE(N), JDE(N)II, DDF(E)I, DDV(A&P), E(NG)I, E(O)III, DDRS(G), DDE(LR)I, Sec(E), PC-III, IV & V, E&R, E(Trg.), E(MPP), V(SS), E(SCT)I &II

Annexure -1

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

RBE No.: 125 /2010

No. E(GP)2010/2/27 **New Delhi, dt:-23.08.2010**

The General Managers,
All Indian Railways and Production Units.

Sub.: Retention period of evaluated Answer Sheets of written examination conducted for Departmental Promotions– Promotions to Group'B' posts through 70%Selection/30%LDCE.

Ref: Railway Board's letter No. E(GP)81/2/69 dated 09.12.1981.
*****

The matter regarding formulation of guidelines for retention period of evaluated answer sheets of written examinations held for promotions to Group 'B' posts through 70%Selection/30%LDCE has been considered by the Board, and it has been decided that the retention period for evaluated answer sheets of these written examinations should be as under:-

i) One year from the date of publication of panel;

OR

ii) Till panel exhausts;

OR

iii) Till finalization of complaints/investigation/court cases against the Selection/Suitability Test, if any;

whichever of the above three is later

2 Further, it may be ensured that vigilance clearance is obtained before the evaluated answer sheets are weeded out.

Please acknowledge receipt.

(B. MAJUMDAR)
DIRECTOR/ESTT.(GP)
RAILWAY BOARD

आरबीई सं.: 125/2010

भारत सरकार
रेल मंत्रालय (रेलवे बोर्ड)

सं. ई (जीपी)2010/2/27 **नई दिल्ली, दिनांक: 23 .08.2010**

महाप्रबंधक,
सभी भारतीय रेलें एवं उत्पादन इकाइयां।

विषय: विभागीय पदोन्नतियों के लिए आयोजित लिखित परीक्षा की मूल्यांकित उत्तर शीटों को रखने की अवधि - 70% चयन/30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नति।

संदर्भ: रेलवे बोर्ड का दिनांक 09.12.1981 का पत्र सं. ई(जीपी)81/2/69.

70% चयन/30% सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से ग्रुप 'बी' पदों पर पदोन्नतियों के लिए आयोजित लिखित परीक्षाओं की मूल्यांकित उत्तर शीटों को रखने की अवधि के लिए मार्गनिदेश बनाने से संबंधित मामले पर बोर्ड द्वारा विचार किया गया है तथा यह निर्णय लिया गया है कि इन लिखित परीक्षाओं की मूल्यांकित उत्तर शीटों को रखने की अवधि निम्नानुसार होगी:-

i) पैनल के प्रकाशन की तारीख से एक वर्ष;
अथवा

ii) पैनल समाप्त होने तक;
अथवा

iii) चयन/उपयुक्तता परीक्षा के विरुद्ध शिकायत/जांच-पड़ताल/अदालती मामलों, यदि कोई हो, को अंतिम रूप दिए जाने तक;

उपर्युक्त तीन में से जो भी बाद में हो।

2. इसके अलावा, यह सुनिश्चित किया जाए कि मूल्यांकित उत्तर शीटों की छंटनी से पहले सतर्कता संबंधी क्लीयरेंस ले ली गई है।

कृपया पावती दें।

बी मजूमदार

(बी. मजूमदार)
निदेशक, स्थापना (राज. पदो.)
रेलवे बोर्ड

Annexure - II

गोपनीय न./Secret Number

Fly-leaf

परीक्षा तिथि/Date of Examination ____________________

पद हेतु चयन/SELECTION FOR THE POST OF ____________________

प्रश्नपत्र-I, II(यदि लागू है)/Paper-I / II (If applicable) ____________________

ग्रेड रू./GRADE Rs. ____________________

विभाग/DEPARTMENT ____________ खण्ड/DIVISION ____________

कर्मचारी का नाम/NAME OF THE EMPLOYEE ____________________

जन्मतिथि/Date of Birth ____________________

पद/DESIGNATION ____________________

भ.नि.सं./टिकट सं./P.F.No./T.No. ____________________

कार्य स्थल /Place of Work ____________________

यदि अ.जा./अ.ज.जा./Whether SC/ST ____________________

हस्ताक्षर/SIGNATURE ____________________

Secret Number/गोपनीय न.

Signature/Designation of
Officer Incharge
प्रभारी अधिकारी का
पद नाम एव हस्ताक्षर

TABULATION OF MARKs/अंक सारणीय	
Question number प्रश्न क्रमांक	Marks Allotted/आबंटित अंक (to be filled by the evaluator) (परीक्षक द्वारा भरा जाए)
(A) क	(B) ख
(in numericals/अंको में)	
TOTAL/योग (in words/शब्दों में)	

दिनांक **Date:**	**पदनाम** **Designation**	**मूल्यांकन अधिकारी के हस्ताक्षर** **Signature of Evaluator**

रेलवे
Railway
विभागीय चयन के लिए उत्तर पुस्तिका
ANSWER BOOK
FOR
DEPARTMENTAL SELECTIONS
उम्मीदवारों के लिए महत्वपूर्ण अनुदेश
Important instructions for candidates

प्रश्न-पत्र हल करने से पहले उम्मीदवार को निम्नलिखित अनुदेशों को ध्यानपूर्वक अवश्य पढ लेना चाहिए।

Candidate must read the following instructions carefully before attempting the paper.

1. उम्मीदवार उपलब्ध कराए गए स्थान में अपने हाथ से विवरण लिखें और किसी अन्य स्थान पर इन विवरणों को न लिखें।
   The candidates should fill the particulars in own handwriting in the space provided and should not write these particulars anywhere else.
2. फ्लाई लीफ के अलावा उत्तर पुस्तिका या अन्य पृष्ठों पर अपना नाम, रोल नं अथवा कोई और संकेत कहीं भी न लिखें **अन्यथा उत्तर पुस्तिका का मूल्यांकन नहीं किया जाएगा।**
   Don't write your name or roll number or any other indication anywhere in the Answer Book or any loose sheet except fly leaf; **otherwise the Answer Book will not be evaluated.**
3. **उत्तर पुस्तिका पर किसी भी प्रकार का विशिष्ट संकेत/निशान पाया गया तो उत्तर पुस्तिका का मूल्यांकन नही किया जाएगा।**
   Answer Book will not be taken up for evaluation, if any distinguishing marks are found anywhere in the answer book.
4. उत्तर पुस्तिका के दोनो पृष्ठों पर उत्तर लिखें एवं उत्तर समाप्त हो जाने पर बचे पृष्ठ को छोड़कर उत्तर पुस्तिका में कोई भी पृष्ठ खाली न छोड़ें ।
   Write on both sides of Answer Book and do not leave any pages unused except at the end of the answers.
5. उम्मीदवार नीले या काले रंग की स्याही वाले इंक पेन/बॉल पेन/स्केच पेन का ही प्रयोग करें । प्रश्नों के उत्तर उसी रंग के इंक से लिखें जिससे उत्तर पुस्तिका का फ्लाई लीफ/पहला पृष्ठ लिखा गया है। उम्मीदवार विभिन्न रंगो के स्केच पेन जैसे कि हरा, लाल, इत्यादि का प्रयोग शीर्षक लिखने तथा चित्र आदि बनाने के लिए न करें.
   The candidate should use either blue or black ink pen/ball pen/sketch-pen. All the answers should be answered with the same colour of ink used for writing fly-leaf/first page of the answer book. The candidate should not use different colours of sketch-pen such as green, red, etc. for marking of the headings and drawing of diagrams etc.
6. खाली पृष्ठों को क्रॉस कर दें।
   Cross the blank pages.
7. किसी प्रश्न का उत्तर एक से अधिक बार न दें। यदि कोई उम्मीदवार अपेक्षित प्रश्नों से अधिक उत्तर लिखता है तो पहले लिखे गए प्रश्नों में से केवल कुल अपेक्षित प्रश्नों के उत्तरों पर ही अंक प्रदान किया जाएगा अन्य उत्तरों पर विचार नही किया जाएगा।

Do not answer a question more than once. If any candidate has answered questions in excess of required number of questions, the marks awarded against requisite number of questions attempted first only will be included in Total Marks obtained & rest will be ignored.

8. प्रत्येक उत्तर के आरम्भ में बाईं ओर हाशिए में प्रश्न की सही संख्या लिखें।
   Put the correct number of question on the left hand margin at the beginning of each answer.

9. बहुविकल्पिय प्रश्नों के उत्तर केवल बड़े अक्षरों में दिए जाए।
   (उदाहरण के लिए (A), (B), (C), or (D))
   The answers to the multiple choice questions should invariably be answered in Capital letters only. (For example (A), (B), (C), or (D))

10. उम्मीदवारों को परीक्षा हाल में अपने पास मोबाइल फोन, या कोई अन्य कागजात आदि रखने की अनुमति नही है।
    The candidates are not allowed to keep mobile phones, or any other documents/papers with them in the examination hall.

11. अनुचित साधनों का उपयोग करने पर अनुशासनिक कार्रवाई की जाएगी और उम्मीदवारों को चयन से वंचित भी किया जाएगा।
    Disciplinary action will be initiated against candidates using unfair means. Further, such candidates will also be debarred from the selection.

(Signature of the Invigilator) **(Signature of the Candidate)**

Appendix-II

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)

RBE No: 26/2017

No. E(GP)2015/2/8 **New Delhi, dt: 22/03/2017**

The General Managers,
All Indian Railways and Production Units.

(Kind attn.: CPOs)

Sub: Consolidated Guidelines for Personnel Officers, Paper Setters & Evaluators of Question Papers of written examinations held as part of 70% Selection/30% LDCE for Promotion from Group 'C' to Group 'B' posts

The following para may please be added below Para 3 (ii) of this office letter no.E(GP)2015/2/8 dated 28/11/2016 (RBE No.142 / 2016) on the above subject,

"3(ii)(a): The sheet carrying important instructions for candidates, attached with the answer-sheets, shall be removed after the examination is over and kept separately in a cover. However, before the sheet is removed, it should be ensured that the same is duly signed by both the invigilator as well as the candidate."

2. Please acknowledge receipt. Hindi version shall follow separately.

22.3.17
(LILY PANDEYA)
DIRECTOR, ESTT.(GC)
RAILWAY BOARD

Appendix-III

RBE No. 192/2018

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF RAILWAYS
(RAILWAY BOARD)

No. E(GP) 2003/2/22 **New Delhi, dated : 12 .12.2018**

The General Managers,
All Indian Railways and Production Units

Sub: Grant of Non-functional scale to Group 'B' Officers of Organised Services on 100% basis after completion of 4 years of regular service – Procedure reg.

Ref: Board's letter nos. E(GP)98/2/82 dated 09.12.98 and E(GP)2003/2/22 dated 16.06.2003 & 03.09.2004.

In terms of Ministry of Railways' Notification No. PC-VII/2017/RSRP/1 dated 08.03.2018; the higher scale of Level 10 has to be operated to the extent of 100% of the Group 'B' officers on roll including Group 'B' officers officiating in Level 11 on ad hoc basis after completion of 4 years of regular service in the respective grades in Organised Departments.

2. In this regard a few references have been received from Zonal Railways wherein they have sought clarifications with regard to the procedure to be followed in the cases of pay fixation of officials working in Senior Scale adhoc, application of reservation rules, date of assessment of these vacancies etc. Accordingly, Board has decided to clarify that following procedure should be adopted for placement of these officers in the higher scale:

3. **Procedure for placement of Group 'B' officers in the higher scale:**

3.1 All Group 'B' officers with minimum of four years regular service in Level 9 in Accounts Department and Level 8 in other organised Departments shall be eligible for consideration for grant of higher Group 'B' Non-Functional Upgradation scale of Level 10.

3.2 The Group 'B' officers who are officiating in Senior Scale, after having been found suitable by the Committee of HODs as per extant procedure, shall be granted Non-functional upgradation in Level-10 w.e.f. 08.03.2018, subject to completion of four years service in Group 'B' in level-8 in respect of Non-accounts department and in level-

9 in respect of Accounts Department. On grant of Non-functional scale in Level-10, such officers would continue to officiate in Level-11.

3.3 The General Manager will constitute a Committee for this purpose, which will consist of 3 Heads of Department including the PCPO/CPO, the HOD of the concerned Department and another HOD. If none of the Committee members belongs to SC/ST, a fourth officer belonging to SC/ST, not below JAG, may be co-opted as a member of the Committee.

3.4 The same procedure for assessment of suitability, as has been prescribed for ad-hoc promotion of Group 'B' officers to Senior Scale, will be adopted by the Committee for placement of Group 'B' officers in the higher Group 'B' Scale of Level-10, i.e. the Committee may assess the fitness of the officer based on his performance as reflected in his APARs for the preceding 5 years period. The Committee should categorize the officers as 'Fit' or 'Not Yet Fit' on the basis of overall assessment of the Reports and not merely on the basis of grading/fitness assigned in the Reports. Those categorized as 'Fit' should be placed in the higher scale of pay in the order of their Seniority.

3.5 The recommendations of the Committee will be submitted to the General Manager for approval and placement in the higher scale will be ordered accordingly.

4. As the higher scale of Level-10 has now been extended to 100% of the Group 'B' officers on roll, reservation rules are not attracted.

5 **Seniority for purpose of absorption in Group 'A'/Junior Scale and ad hoc promotion to Senior Scale:**

5.1 The Officers, even after their placement in higher scale of Level-10, will be classified as Group 'B' only.

5.2 For the purpose of promotion to Group 'A'/Junior Scale, the placement of officers in the higher scale of Level-10 may not be given any weightage, as is the position in the case of Group 'B' officers who are placed in the Senior Scale of Level-11 on ad hoc basis. All the Group 'B' officers, whether in Level -8 (Level-9 in Accounts Department) or in Level-10 may be arranged in the order of their original seniority in Group 'B' for the purpose of consideration for promotion to Group 'A'/Junior Scale or for promotion on ad hoc basis to Senior Scale. Similarly, the residency period should remain as per extant rules regarding non-fortuitous service in Group 'B' irrespective of whether the officer is in Level-8 (Level-9 in Accounts Department) or in Level-10.

6. The Non-functional upgradation shall be done on the same lines as brought out above with effect from the date of notification i.e. 08.03.2018 and thereafter w.e.f. 1st January and 1st July of subsequent years.

7. Further, for consideration of officers for placement in the higher Group 'B' scale of Level-10, the senior Group 'B' officer should be deemed to have rendered the service put in by his immediate junior, and if that happens to be 4 years or more, he should be considered for placement in the higher Group 'B' scale of Level-10.

8. **Pay fixation on grant of Non-functional upgradation.**

8.1 On grant of Non-functional upgradation in Level-10, Pay of Group 'B' officers, working in Level-8 and 9, shall be fixed as per provision of RS(RP) Rules, 2016. Illustration in this regard is enclosed as **Annexure-I.**

8.2 On grant of Non-functional upgradation in Level-10, pay of such Group 'B' officers already officiating in Level-11 shall be regulated as per illustration in this regard enclosed as **Annexure-II.**

8.3 Benefit of Rule 1313 I(a)(i) of R-II shall be applicable on grant of Non-functional upgradation. Date of annual increment shall be regulated by provisions of Rule 10 of RS(RP) Rules, 2016.

9. Necessary action may accordingly be taken urgently. Please acknowledge receipt.

M. Saluja
12/4/18

(Meenakshi Saluja)
Dy. Director, ESTT. (GP)-III
Railway Board

Annexure-I

(a) Fixation of pay on Non-Functional Upgradation from Level-8 to Level-10 with effect from 08.03.2018 and thereafter with effect from 1st January and 1st July of subsequent years (applicable for Non-Accounts Department Officers).

1.	Level in the revised pay structure : Level 8
2.	Basic Pay in Level-8 : 55200
3.	Granted Non-Functional Upgradation in Level-10
4.	Pay after giving one increment in Level 8 : 56900
5	Pay in the upgraded Level i.e. Level 10 : 57800 (either equal to or next higher to 56900 in Level-10)

Pay Band	9300-34800		15600-39100
Grade Pay	4800	5400	5400
Levels	8	9	10
1	47600	53100	56100
2	49000	54700	57800
3	50500	56300	59500
4	52000	58000	61300
5	53600	59700	63100
6	55200	61500	65000
7	56900	63300	67000
8	58600	65200	69000

(b) Fixation of pay on Non-Functional Upgradation from Level-9 to Level-10 with effect from 08.03.2018 and thereafter with effect from 1st January and 1st July of subsequent years (applicable for Account Department Officers).

1.	Level in the revised pay structure : Level 9
2.	Basic Pay in Level 9 : 59700
3.	Granted Non-Functional Upgradation in Level-10
4.	Pay after giving one increment in Level 9 : 61500
5	Pay in the upgraded Level i.e. Level 10 : 63100 (either equal to or next higher to 61500 in Level-10)

Pay Band	9300-34800		15600-39100
Grade Pay	4800	5400	5400
Levels	8	9	10
1	47600	53100	56100
2	49000	54700	57800
3	50500	56300	59500
4	52000	58000	61300
5	53600	59700	63100
6	55200	61500	65000
7	56900	63300	67000
8	58600	65200	69000

Annexure-II

Fixation of Pay on grant of Non functional Upgradation from Level 8 to Level 10 in respect of officials officiating in Sr. Scale (level 11) prior to Grant of NFU : Representative illustration.

S.No.	Details	Date	Pay fixed in the Scale/Level	GP/Level
1	Date of promotion to Group 'B'	08.03.2014	25730	GP-4800
2	Pay as on 01.01.16 (in 6th CPC)	01.01.2016	27310	GP-4800
3	Pay on fixation in 7th CPC	01.01.2016	72100	Level 8
4	Date of promotion to adhoc Sr. Scale*	09.03.2017	78500	Level 11
5	Notional pay as on 01.01.2018 had the officer not been promoted to adhoc Sr. Scale & continued in Level-8	01.01.2018	76500	Level 8
6	Pay due to grant of NFU in Level-10 on 08.03.2018 based on (5) above (Actual Pay)	08.03.2018	80000	Level 10
7	Pay on refixation in Sr. Scale (in Level-11) after grant of NFU w.e.f 08.03.2018*	08.03.2018	80900	Level 11

*While fixing the pay in Senior Scale promotional benefit has been accorded as admissible.

* *On grant of NFU w.e.f 08.03.2018, pay of the employees shall notionally be fixed in Level 10 at Rs 80000, thereafter the pay in Level 11 will be refixed at 80,900 in Level 11. The provisions of FR 22 (I)(a)(i) i.e. Rule 1313(I)(a)(i) of IREC Vol.II would continue to be applicable on grant of NFU.

** In respect of Accounts Department Officers, similar procedure may be followed for fixation of Pay on grant of Non functional Upgradation from Level 9 to Level 10 in respect of officials officiating in Sr. Scale (level 11) prior to grant of NFU.

*** If the employee in this illustration is drawing more pay than that computed due to fixation at Rs. 80900, the higher pay of that employee in such circumstances shall be protected as 'Personal Pay' till the date it is adjusted by the next increment.

आरबीई सं.:192/2018

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

सं. ई(जीपी)2003/2/22 नई दिल्ली, दिनांक 12 .12.2018

महाप्रबंधक,
सभी भारतीय रेलें एवं उत्पादन इकाइयां

विषय: संगठित सेवाओं के ग्रुप 'बी' अधिकारियों की 4 वर्ष की नियमित सेवा पूरी होने के बाद 100% गैर-कार्यात्मक वेतनमान देने से संबंधित प्रक्रिया।

संदर्भ: बोर्ड का दिनांक 09.12.98 का पत्र सं. ई(जीपी)98/2/82 और 16.06.2003 एवं 03.09.2004 का पत्र सं. ई(जीपी)2003/2/22.

रेल मंत्रालय के दिनांक 08.03.2018 की अधिसूचना सं. पीसी-VII/2017/आरएसआरपी/1 के अनुसार, लेवल 11 में तदर्थ आधार पर स्थानापन्न ग्रुप 'बी' अधिकारियों सहित ऑन रोल ग्रुप 'बी' अधिकारियों के संगठित विभागों में संबंधित ग्रेडों में 4 वर्ष की नियमित सेवा पूरी होने के बाद 100% सीमा तक लेवल 10 का उच्चतर ग्रेड प्रभावी करना है।

2. इस संबंध में, क्षेत्रीय रेलों से कुछ पत्र प्राप्त हुए हैं, जिनमें वरिष्ठ वेतनमान तदर्थ में कार्यरत अधिकारियों के वेतन निर्धारण, आरक्षण नियमों को लागू करने, इन रिक्तियों के आकलन की तारीख आदि के मामलों में अपनाई जाने वाली कार्यपद्धति के संबंध में स्पष्टीकरण मांगे गए हैं। तदनुसार, बोर्ड ने यह स्पष्ट करने का विनिश्चय किया है कि इन अधिकारियों को उच्चतर वेतनमान में रखने के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जानी चाहिए:

3. <u>ग्रुप 'बी' अधिकारियों को उच्चतर वेतनमान में रखने की प्रक्रिया</u>:

3.1 लेखा विभाग में लेवल 9 और अन्य संगठित विभागों में लेवल 8 में कम-से-कम चार वर्ष की नियमित सेवा वाले ग्रुप 'बी' के सभी अधिकारी लेवल 10 के उच्चतर ग्रुप 'बी' गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन वेतनमान दिए जाने पर विचार किए जाने के पात्र हैं।

3.2 विभागाध्यक्षों की समिति द्वारा वरिष्ठ वेतनमान में स्थानापन्न ग्रुप बी अधिकारियों को मौजूदा नियमों के अनुसार, उपयुक्त पाए जाने के बाद 08.03.2018 से लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिया जाएगा बशर्ते उन्होंने गैर-कार्यात्मक विभाग के संबंध में लेवल-8 में और लेखा विभाग के संबंध में

लेवल-9 में ग्रुप 'बी' में चार वर्ष की सेवा की हो। लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक वेतनमान दिए जाने पर, इन अधिकारियों का लेवल-11 में कार्य करना जारी रहेगा।

3.3 महाप्रबंधक इस उद्देश्य के लिए, एक समिति का गठन करेंगे, जिसमें पीसीपीओ/सीपीओ, संबंधित विभाग के विभागाध्यक्ष और एक अन्य विभागाध्यक्ष सहित 3 विभागाध्यक्ष शामिल होंगे। यदि समिति में एक भी सदस्य अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति से न हो, तो अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति से संबंधित चौथे अधिकारी, जो कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड से नीचे का न हो, का समिति के सदस्य के रूप में सहयोग लिया जाएगा।

3.4 जो प्रक्रिया ग्रुप 'बी' अधिकारियों का वरिष्ठ वेतनमान में तदर्थ पदोन्नति के लिए निर्धारित की गई है, समिति द्वारा वहीं प्रक्रिया ग्रुप 'बी' अधिकारियों को लेवल-10 के उच्चतर ग्रुप 'बी' वेतनमान में रखने के लिए उपयुक्तता का आकलन करने के लिए अपनाई जाएगी अर्थात् समिति अधिकारी की उपयुक्तता का आकलन उसके पिछले पांच वर्षों की अवधि के एपीएआर में दर्शाए गए उसके कार्य-निष्पादन के आधार पर कर सकती है। समिति को अधिकारियों के 'उपयुक्त होने' या 'उपयुक्त न होने' का कोटिकरण केवल रिपोर्ट में दिए गए ग्रेड/उपयुक्तता के आधार पर नहीं बल्कि उनकी रिपोर्ट के संपूर्ण आकलन के आधार पर करना चाहिए। जिन अधिकारियों को 'उपयुक्त' की कोटि में रखा गया हो, उन्हें उनकी वरिष्ठता के क्रम में उच्चतर वेतनमान में रखना चाहिए।

3.5 समिति की सिफारिशें अनुमोदन के लिए महाप्रबंधक को प्रस्तुत की जाएंगी और तदनुसार उच्चतर वेतनमान में रखने का आदेश दिया जाएगा।

4. चूँकि अब सूची में शामिल 100% ग्रुप 'बी' अधिकारियों को लेवल-10 का उच्चतर वेतनमान दिया गया है, अत: आरक्षण संबंधी नियम लागू नहीं होते हैं।

5. <u>ग्रुप 'ए'/कनिष्ठ वेतनमान में समाहन और वरिष्ठ वेतनमान में तदर्थ पदोन्नति के उद्देश्य से वरीयता:</u>

5.1 अधिकारियों को लेवल-10 के उच्चतर वेतनमान में रखने के बाद भी ग्रुप 'बी' के रूप में ही वर्गीकृत किया जाएगा।

5.2 ग्रुप 'ए'/कनिष्ठ वेतनमान में पदोन्नति के उद्देश्य से, अधिकारियों को लेवल-10 के उच्चतर वेतनमान में रखने में कोई वरीयता नहीं दी जाएगी, जैसाकि ग्रुप 'बी' अधिकारियों, जिन्हें तदर्थ आधार पर लेवल-11 के वरिष्ठ वेतनमान में रखा गया है, के मामले में है। सभी ग्रुप 'बी' अधिकारियों, चाहे वे लेवल-8 (लेखा विभाग में लेवल-9) में हों या लेवल-10 में, उन्हें ग्रुप 'ए'/कनिष्ठ वेतनमान में पदोन्नति के लिए विचार करने के उद्देश्य से या तदर्थ आधार पर वरिष्ठ वेतनमान में पदोन्नति के लिए ग्रुप 'बी' में उनके मूल वरीयता क्रम में रखा जाए। इसी प्रकार, इस बात पर ध्यान दिए बिना कि अधिकारी

लेवल-8 (लेखा विभाग में लेवल-9) में है अथवा लेवल-10 में, रेजीडेंसी अवधि ग्रुप 'बी' में गैर-आकस्मिक सेवा से संबंधित मौजूदा नियमों के अनुसार होनी चाहिए।

6. गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन अधिसूचना की तारीख अर्थात् 08.03.2018 से और उसके बाद आगामी वर्षों के 1 जनवरी और 1 जुलाई से होगी, जिस प्रकार ऊपर स्पष्ट किया गया है।

7. इसके अलावा, अधिकारियों को लेवल-10 के उच्चतर ग्रुप 'बी' वेतनमान में रखने हेतु अधिकारियों पर विचार करने के लिए ग्रुप 'बी' के वरिष्ठ अधिकारियों की सेवा उनके निकटतम कनिष्ठ अधिकारी द्वारा दी गई सेवा के बराबर मान लेनी चाहिए और यदि सेवा 4 वर्ष अथवा उससे अधिक हो जाए तो उन्हें लेवल-10 के उच्चतर ग्रुप 'बी' वेतनमान में रखने पर विचार किया जाना चाहिए।

8. <u>गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन किए जाने पर वेतन निर्धारण:</u>

8.1 लेवल-8 और लेवल-9 में कार्यरत ग्रुप 'बी' अधिकारियों को लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन किए जाने पर उनका वेतन संशोधित वेतनमान (संशोधित वेतन) नियम, 2016 के प्रावधान के अनुसार निर्धारित किया जाएगा। इस संबंध में उदाहरण **अनुलग्नक-I** के रूप में संलग्न है।

8.2 लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन किए जाने पर पहले से लेवल-11 में कार्य करने वाले ग्रुप 'बी' अधिकारियों को इस संबंध में **अनुलग्नक-II** में संलग्न उदाहरण के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

8.3 गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने पर नियम - II का नियम 1313 I(क)(i) का लाभ मिलेगा। वार्षिक वेतनवृद्धि की तारीख संशोधित वेतनमान(संशोधित वेतन) नियम, 2016 के नियम 10 के प्रावधानों द्वारा विनियमित होगी।

9. तदनुसार, तत्काल आवश्यक कार्रवाई की जाए। कृपया पावती दें।

मीनाक्षी

(मीनाक्षी सलूजा)
उप निदेशक, स्था.(जीपी)-III
रेलवे बोर्ड

अनुलग्नक-I

(क) 08.03.2018 और उसके बाद आगामी वर्षों की 1 जनवरी और 1 जुलाई (गैर-लेखा विभाग के अधिकारियों के लिए लागू) से लेवल-8 से लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन होने पर वेतन निर्धारण।

1	संशोधित वेतन संरचना में लेवल: लेवल 8
2.	लेवल-8 में मूल वेतन: 55200
3.	लेवल-10 मे गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन किए जाने पर
4.	लेवल 8 में एक वेतनवृद्धि दिए जाने पर वेतन: 56900
5	अपग्रेड किए गए लेवल अर्थात् लेवल 10 में वेतन : 57800 (लेवल 10 में या तो 56900 के समान अथवा उससे अगला उच्चतर)

वेतन बैंड	9300-34800		15600-39100
ग्रेड वेतन	4800	5400	5400
लेवल	8	9	10
1	47600	53100	56100
2	49000	54700	57800
3	50500	56300	59500
4	52000	58000	61300
5	53600	59700	63100
6	55200	61500	65000
7	56900	63300	67000
8	58600	65200	69000

(ख) 08.03.2018 और उसके बाद आगामी वर्षों के 1 जनवरी और 1 जुलाई (लेखा विभाग के अधिकारियों के लिए लागू) से प्रभावी लेवल-9 से लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन होने पर वेतन निर्धारण।

1.	संशोधित वेतन संरचना में लेवल लेवल 9
2.	लेवल 9 में मूल वेतन : 59700
3.	लेवल 10 में दिया गया गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन
4.	लेवल 9 में एक वेतनवृद्धि देने के बाद वेतन : 61500
5	अपग्रेड किए गए लेवल अर्थात् लेवल 10 में वेतन : 63100 (लेवल-10 में 61500 के बराबर अथवा उसका अगला उच्चतर वेतन)

वेतन बैंड	9300-34800		15600-39100
ग्रेड वेतन	4800	5400	5400
लेवल	8	9	10
1	47600	53100	56100
2	49000	54700	57800
3	50500	56300	59500
4	52000	58000	61300
5	53600	59700	63100
6	55200	61500	65000
7	56900	63300	67000
8	58600	65200	69000

अनुलग्नक-II

गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने से पूर्व वरिष्ठ वेतनमान (लेवल 11) में कार्यरत अधिकारियों के मामले में लेवल 8 से लेवल 10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन किए जाने पर वेतन निर्धारण : प्रतिरूपी उदाहरण।

क्र. सं.	ब्यौरा	दिनांक	वेतनमान/लेवल में निर्धारित वेतन	ग्रेडवेतन/लेवल
1	ग्रुप 'बी' में पदोन्नति की तारीख	08.03.2014	25730	ग्रेड वेतन-4800
2	01.01.16 (छठे सीपीसी में) के अनुसार वेतन	01.01.2016	27310	ग्रेड वेतन-4800
3	सातवें सीपीसी में निर्धारित वेतन	01.01.2016	72100	लेवल 8
4	तदर्थ वरिष्ठ वेतनमान में पदोन्नति की तारीख*	09.03.2017	78500	लेवल 11
5	यदि अधिकारी का तदर्थ वरिष्ठ वेतनमान में पदोन्नति नहीं हुई होती और वह लेवल-8 में रहता तो 01.01.2018 की स्थिति के अनुसार अनुमानित वेतन	01.01.2018	76500	लेवल 8
6	उपर्युक्त (5) (वास्तविक वेतन) के आधार पर 08.03.2018को लेवल-10 में गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने के कारण वेतन	08.03.2018	80000	लेवल 10
7	गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने के बाद 08.03.2018 से वरिष्ठ वेतनमान (लेवल-11 में) में निर्धारित वेतन*	08.03.2018	80900	लेवल 11

*वरिष्ठ वेतनमान में वेतन निर्धारित करते समय यथा लागू पदोन्नति संबंधी लाभ दिया जाएगा।

* *08.03.2018 से गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने पर कर्मचारियों का वेतन अनुमानित रूप से 80000 रुपए पर लेवल 10 में निर्धारित किया जाएगा, उसके बाद लेवल 11 में 80,900 रुपए में वेतन निर्धारित किया जाएगा। गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने पर एफआर 22 (I)(क)(i) अर्थात् आईआरईसी वॉल्यूम II के नियम 1313(I)(क)(i) के प्रावधान लागू रहेंगे।

** लेखा विभाग के अधिकारियों के संबंध में, गैर-कार्यात्मक अपग्रेडेशन दिए जाने से पूर्व वरिष्ठ वेतनमान (लेवल 11) में कार्यरत अधिकारियों के संबंध में लेवल 9 से लेवल 10 में गैर-कार्यात्मक वेतनमान दिए जाने पर वेतन निर्धारण के लिए समान प्रक्रिया का पालन किया जाए।

*** यदि कर्मचारी इस उदाहरण में 80900 रुपए पर वेतन निर्धारित करने की तुलना में परिकलित वेतन से अधिक वेतन ले रहा हो तो उस स्थिति में उस कर्मचारी का उच्चतर वेतन "व्यक्तिगत वेतन" के रूप में उस तारीख तक संरक्षित किया जाएगा जब तक अगली वेतनवृद्धि में इसे समायोजित नहीं कर लिया जाता।