अति तत्काल

सं0 35034/1/97-स्था0(घ)

भारत-सरकार

कार्मिक, लोक-शिकायत तथा पेंशन मंत्रालय

(कार्मिक और प्रशिक्षण-विभाग)

नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली 110001

अगस्त 09,1999

कार्यालय-ज्ञापन

विषय : केन्द्रीय सरकार के सिविल कर्मचारियों के सुनिश्चित कैरियर प्रोन्नयन की योजना ।

सभी मंत्रालयों/विभागों में केन्द्रीय सरकार के सिविल कर्मचारियों के सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना (ए॰सी॰पी॰) के बारे में पाँचवें केन्द्रीय वेतन-आयोग ने अपनी रिपोर्ट में कुछ सिफ़ारिशें की हैं । पदोन्नति के पर्याप्त अवसरों की कमी के कारण, कर्मचारियों द्वारा झेले जा रहे गतिरोध और कष्ट से जुड़ी सच्ची समस्या से निबटने की दृष्टि से सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना को "सुरक्षा-युक्ति" के रूप में देखे जाने की आवश्यकता है । तदनुसार, अच्छी तरह विचार करने के पश्चात सरकार ने पाँचवें केन्द्रीय वेतन-आयोग द्वारा संस्तुत सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना में नीचे दर्शाए जा रहे कुछ संशोधन करके उसका कार्यान्वयन आरम्भ करना तय किया है ।

2. समूह "क" केन्द्रीय सेवाएं

2.1 उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत समूह "क" तकनीकी और गैर-तकनीकी केन्द्रीय सेवाओं के सम्बन्ध में इसलिए कोई वित्तीय उन्नयन प्रस्तावित नहीं किया जा रहा है क्योंकि उनके मामले में प्रोन्नति अर्जित की जानी चाहिए । अतः यह तय किया गया है कि सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत समूह "क" तकनीकी/गैर तकनीकी केन्द्रीय सेवाओं के सदस्यों को कोई भी लाभ नहीं हो । फिर भी, उनके मामले में संवर्ग नियन्त्रक प्राधिकारी, संगठनात्मक अध्ययन, संवर्ग-पुनरीक्षा इत्यादि करके, निर्धारित मानकों के अनुसार, कार्यात्मक आधार पर, संगठनों/संवर्गों में प्रोन्नति की संभावनाएं सुधारना जारी रखेंगे ।

----------2/-

3. समूह "ख", "ग" और "घ" सेक्टर/पद एवं समूह "क", "ख", "ग" तथा "घ" के अलग-थलग पद

3.1 जबकि इन श्रेणियों के संबंध में भी पदोन्नति यथोचित रूप से और यथासमय अर्जित की जानी जारी रहेगी, तो भी किसी संवर्ग में अथवा किसी अलग-थलग पद पर विकट गतिरोध के मामलों में ऐसे संवर्ग में अथवा पद पर कार्यरत कर्मचारियों की तकलीफ कम करने की दृष्टि से सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन योजना को संशोधित रूप में अपनाना प्रस्तावित किया जाता है । अतः सभी संगत पहलुओं को ध्यान में रखते हुए, सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत, पाँचवें केन्द्रीय वेतन-आयोग द्वारा की गई सिफारिश और दिनांक सितम्बर 11,1997 को समूह "ग" तथा "घ" कर्मचारियों के संबंध में राष्ट्रीय-परिषद (संयुक्त परामर्शदायी तन्त्र-जे.सी.एम.) के कर्मचारी पक्ष से हुए समझौते के अनुसार समूह "ख","ग" तथा "घ" कर्मचारियों को क्रमशः12 वर्ष और 24 वर्ष की नियमित सेवा पूरी कर लेने पर अनुबन्ध-। में निहित शर्त सं0-4 के अधीन दो वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) दिया जाना तय किया गया है । समूह "क", "ख", "ग" तथा "घ" के पदोन्नति के अवसरों से रहित अलग-थलग पदों पर कार्यरत व्यक्ति भी ऊपर दर्शाए गए तौर तरीके से ऐसे ही लाभ प्राप्त करने के योग्य होंगे । अस्थायी हैसियत वाले कर्मचारियों सहित, नैमित्तिक कर्मचारियों, तदर्थ और संविदा कर्मचारियों जैसे कुछ श्रेणियों के कर्मचारी उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत लाभ उठाने योग्य नहीं होंगे। फिर भी सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) का दिया जाना अनुबन्ध-। में उल्लिखित शर्तों के अधीन रहेगा ।

3.2 सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के प्रयोजन से नियमित सेवा का अभिप्राय, संगत भर्ती/सेवा-नियमों के अनुसार, नियमित पदोन्नति के लिए शुमार की जाने वाली पात्रता सेवा से है ।

4. फिर भी, सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के कार्यान्वयन के आरम्भ से, किसी भी स्थिति में, रिक्तियों के आधार पर उपलब्ध सामान्य नियमित पदोन्नति के अवसर प्रभावित नहीं होने चाहिए । संगठनात्मक अध्ययन, संवर्ग पुनरीक्षा इत्यादि द्वारा, निर्धारित मानकों के अनुसार संगठनों में कार्यात्मक आधार पर पदोन्नति के अवसर सुधारे जाने हेतु आवश्यक प्रयास किए जाने मात्र इस आधार पर नहीं छोड़ दिए जाने चाहिए कि सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना कार्यान्वित की जानी आरम्भ कर दी गई है ।

5. सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) से भिन्न, नियमित विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा संगत नियमों/विधानिर्देशों के अनुसार, सम्यक् संवीक्षा करने के बाद, रिक्ति पर आधारित नियमित पदोन्नतियाँ की जाती रहें ।

----------3/-

6. **संवीक्षा-समिति**

6.1 सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत, लाभ दिए जाने से संबंधित मामलों की जांच-पड़ताल करके उनमें यथोचित कार्यवाई करने के प्रयोजन से एक विभागीय संवीक्षा-समिति गठित की जाए।

6.2 संवीक्षा-समिति का गठन वही हो जो कि संगत भर्ती/सेवा नियमों के अन्तर्गत उस उच्चतर ग्रेड में नियमित पदोन्नति हेतु निर्धारित विभागीय पदोन्नति-समिति का हो जिसमें कि वित्तीय उन्नयन किया जाना हो। तथापि, जिन मामलों में निर्धारित नियमों के अनुसार गठित विभागीय पदोन्नति-समिति की अध्यक्षता, संघ-लोक-सेवा-आयोग के अध्यक्ष/सदस्य द्वारा की जाती हो, उनमें सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत गठित संवीक्षा-समिति की अध्यक्षता संबंधित मंत्रालय/विभाग के सचिव अथवा उनके समतुल्य स्तर के किसी अधिकारी द्वारा की जाए । अलग-अलग पदों के संबंध में, संवीक्षा-समिति का गठन यदि आवश्यक हो तो उपर्युक्त संशोधन सहित, वही हो जो कि उस मंत्रालय/विभाग में समकक्ष ग्रेड में पदोन्नति हेतु विभागीय पदोन्नति समिति का हो ।

6.3 सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना लागू किए जाने से प्रशासनिक तन्त्र पर अनावश्यक दबाव नहीं पड़ने देने के प्रयोजन से, उपर्युक्त संवीक्षा-समिति एक निश्चित समय-सारणी का पालन करे और वित्तीय उन्नयन दिए जाने योग्य मामलों की अग्रिम रूप से जांच-पड़ताल करके उनमें यथोचित कार्रवाई करने हेतु प्रत्येक वित्तीय वर्ष में दो बार अधिमानतः जनवरी और जुलाई के पहले सप्ताह में अपनी बैठक किया करे । तद्नुसार, किसी वित्तीय वर्ष विशेष के पूर्वार्द्ध में अर्थात् अप्रैल से सितम्बर तक, सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत लाभ दिए जाने योग्य हो जाने वाले मामलों पर संवीक्षा-समिति, उससे पहले के वित्तीय वर्ष के जनवरी माह के पहले सप्ताह में होने वाली अपनी बैठक में विचार किया करे । इसी तरह, संवीक्षा-समिति, किसी वित्तीय वर्ष के जुलाई माह के प्रथम सपताह में होने वाली अपनी बैठक में, उस वित्तीय वर्ष के उत्तरार्द्ध अर्थात् अक्तूबर से मार्च तक, वित्तीय उन्नयन दिए जाने योग्य होने वाले मामलों की जांच-पड़ताल और उसके अनुसार उनमें यथोचित कार्रवाई किया करे । उदाहरण के तौर पर, उपर्युक्त संवीक्षा-समिति, जनवरी 1999 के प्रथम सप्ताह में होने वाली अपनी बैठक में अप्रैल 01, 1999 से सितम्बर 30, 1999 तक वित्तीय उन्नयन दिए जाने योग्य हो जाने वाले मामलों की जांच-पड़ताल और उसके अनुसार उनमें यथोचित कार्रवाई करती तथा जुलाई, 1999 के प्रथम सप्ताह में होने वाली अपनी बैठक में संवीक्षा-समिति अक्तूबर 01, 1999 से मार्च 31, 2000 तक वित्तीय उन्नयन दिए जाने योग्य हो जाने वाले मामलों की जांच-पड़ताल और उसके अनुसार उनमें यथोचित कार्रवाई करती ।

6.4 सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना कार्यान्वित करने के सिलसिले में, संवर्ग-नियंत्रक प्राधिकारी, इस योजना के अन्तर्गत पहले से ही वित्तीय उन्नयन का लाभ दिए जाने योग्य हो गए मामलों अथवा मार्च 31, 2000 तक उपर्युक्त लाभ दिए जाने योग्य होने वाले मामलों की जांच-पड़ताल और उसके अनुसार उनमें यथोचित कार्रवाई करने के लिए इन अनुदेशों के जारी होने की तारीख से एक महीने के भीतर वर्तमान वित्तीय वर्ष की पहली संवीक्षा-समिति गठित कर लें । अगली संवीक्षा-समिति ऊपर सुझायी गयी समय-सारणी के अनुसार गठित की जाए ।

---------4/-

7. मंत्रालयो/विभागों को यह सलाह दी जाती है कि वे सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के लागू किए जाने से जुड़ी अतिरिक्त वित्तीय प्रतिबद्धता कम से कम होने देने के प्रयोजन से बचत करने की संभावना तलाशें ।

8. सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना, इस कार्यालय ज्ञापन के जारी किए जाने की तारीख से लागू हो जाएगी ।

9. जहां तक भारतीय लेखा-परीक्षा और लेखा-विभाग में कार्यरत कर्मचारियों का संबंध है, यह आदेश भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक से परामर्श करने के बाद जारी किए जा रहे हैं ।

10. पाँचवें केन्द्रीय वेतन-आयोग ने अपनी रिपोर्ट के पैरा 52.15 में भिन्न-भिन्न अनुशासनों के डॉक्टरों के संबंध में भी "गतिशील सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन" की क्रियाविधि की अलग से सिफ़ारिश की है । इस बारे में यह तय किया गया है कि आयोग की उपर्युक्त सिफ़ारिश पर संबंधित मंत्रालय, कार्मिक और प्रशिक्षण-विभाग तथा व्यय-विभाग के परामर्श से अलग से विचार करे ।

11. सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के उपबन्धों के दायरे और अभिप्राय के संबंध में कोई भी व्याख्या/संदेह के बारे में स्पष्टीकरण कार्मिक और प्रशिक्षण-विभाग (स्थापना "घ") द्वारा दिया जाएगा ।

12. सभी मंत्रालय/विभाग, सभी संबंधित कार्मिकों के मार्गदर्शन हेतु इन अनुदेशों को व्यापक रूप से परिचालित करें और अपने प्रशासनिक अधिकार-क्षेत्र के अन्तर्गत सेवाओं/संवर्गों/पदों के संबंध में व्याप्त वास्तविक स्थिति के परिप्रेक्ष्य में, यह योजना कार्यान्वयन करने के कदम शीघ्र उठाएं ।

(के. के. झा)
निदेशक (स्थापना)

सेवा में,

1. भारत सरकार के सभी मंत्रालय/विभाग ।
2. राष्ट्रपति-सचिवालय/उप राष्ट्रपति-सचिवालय/प्रधान मंत्री-कार्यालय/उच्चतम न्यायालय/राज्य-सभा-सचिवालय/लोक-सभा-सचिवालय/मंत्रिमण्डल-सचिवालय/संघ-लोक-सेवा-आयोग/केन्द्रीय सतर्कता-आयोग/भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक/ केन्द्रीय प्रशासनिक अधिकरण (प्रधान न्यायपीठ) नई दिल्ली ।
3. कार्मिक और लोक-शिकायत तथा पेंशन-मंत्रालय के सभी संलग्न एवं अधीनस्थ कार्यालय ।
4. सचिव, राष्ट्रीय अल्पसंख्यक-आयोग ।
5. सचिव, राष्ट्रीय अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन जाति-आयोग ।
6. सचिव, कर्मचारी-पक्ष, राष्ट्रीय परिषद (संयुक्त परामर्शदायी तन्त्र) 13 सी., फ़ीरोज़शाह मार्ग नई दिल्ली ।
7. राष्ट्रीय परिषद (संयुक्त परामर्शदायी तंत्र) के कर्मचारी-पक्ष के सभी सदस्य ।
8. स्थापना (घ) अनुभाग -300 प्रतियां ।

----------5/-

अनुबन्ध-I

सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना (ए.सी.पी.) के अन्तर्गत लाभ दिए जाने की शर्तें

1. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना में संबंधित सरकारी कर्मचारी को वैयक्तिक आधार पर, वित्तीय उन्नयन देकर उच्चतर वेतनमान में रखे जाने/वित्तीय लाभ दिए जाने की ही संकल्पना की गयी है और इसलिए यह वित्तीय उन्नयन न तो उसे कार्यात्मक/नियमित पदोन्नति दिए जाने के बराबर है, न ही इस प्रयोजन से नये पद सृजित किए जाने की अपेक्षा की गयी है ;

2. उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत, जिस उच्चतर वेतनमान तक वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) किया जा सकता है वह 14300-18300 रुपए का वेतनमान है । इस वेतनमान से उच्चतर किसी भी वेतनमान में कोई भी वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) नहीं किया जाए और उच्चतर पद रिक्ति पर आधारित पदोन्नतियों द्वारा ही भरे जाएं ;

3. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत वित्तीय लाभ, इस योजना के अन्तर्गत निर्धारित पात्रता-अवधि पूरी किए जाने की तारीख अथवा इन अनुदेशों के जारी किए जाने की तारीख में से, बाद में पड़ने वाली तारीख से दिया जाए ;

4. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत पहला वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन), 12 वर्ष की नियमित सेवा कर लिए जाने के बाद और दूसरा उन्नयन (अपग्रेडेशन), पहला वित्तीय उन्नयन किए जाने की तारीख से 12 वर्ष की नियमित सेवा कर लिए जाने के बाद निर्धारित शर्तें पूरी करने पर दिया जाए। दूसरे शब्दों में, यदि पहला उन्नयन (अपग्रेडेशन) कर्मचारी के अयोग्य पाये जाने के कारण अथवा विभागीय कार्यवाहीइत्यादि के कारण स्थगित हो जाए तो उसका प्रभाव उसके दूसरे उन्नयन (अपग्रेडेशन) पर भी पड़ेगा और वह तद्नुसार स्थगित हो जाएगा ;

5.1 किसी कर्मचारी के सम्पूर्ण सेवा-काल में सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत दो वित्तीय उन्नयनों (अपग्रेडेशन्स) संबंधी परिकल्पन, वह सीधी भर्ती के माध्यम से जिस ग्रेड में नियुक्त किया गया हो, उससे उसे मिली स्वस्थाने पदोन्नति और उसके द्वारा सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के ज़रिए हासिल की गयी सत्वर (फास्ट ट्रैक) पदोन्नति सहित, उसे मिलीं नियमित पदोन्नतियों का शुमार करके किया जाए । इसका अभिप्राय यह है कि सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत किसी कर्मचारी को दो वित्तीय उन्नयन तभी उपलब्ध हो सकेंगे जब वह 12 और 24 वर्ष की निर्धारित अवधि के दौरान कोई भी नियमित पदोन्नति नहीं ले पाया हो । यदि किसी कर्मचारी को एक नियमित पदोन्नति पहले ही मिल गई हो तो वह सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत दूसरे वित्तीय उन्नयन का लाभ दिए जाने योग्य 24 वर्ष की नियमित सेवा पूरी कर लेने पर ही होगा । यदि किसी कर्मचारी को पहले ही नियमित आधार पर दो पदोन्नतियाँ मिल गई हों तो सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत उसे कोई भी लाभ नहीं मिलेगा ;

----------6/-

5.2 सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत लाभ दिए जाने हेतु पदावास-अवधि (नियमित सेवा) का शुमार उस ग्रेड से किया जाए जिस ग्रेड में कोई कर्मचारी सीधी भर्ती के माध्यम से नियुक्त किया गया हो ;

6. सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) दिए जाने हेतु पदोन्नति के सामान्य मानकों-अपेक्षित न्यूनतम मानक (बेंचमार्क), विभागीय परीक्षा समूह "घ" कर्मचारियों के मामले में वरिष्ठता-सह-योग्यता इत्यादि का पूरा किया जाना, पुराने पदनाम क़ायम रखे जाने के साथ-साथ, कर्मचारियों द्वारा उन्हें सुपुर्द कर्तव्यों का निर्वाह, बताए गए प्रयोजनों से कर्मचारियों का वैयक्तिक आधार पर वित्तीय उन्नयन और समारोहों में निमन्त्रण, उच्चतर पदों पर प्रतिनियुक्ति इत्यादि से संबंधित उच्चतर हैसियत से जुड़ा कोई भी विशेषाधिकार प्रदान किए जाने के बिना ही, सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना को वित्तीय लाभ और भवन-निर्माण-अग्रिम की स्वीकृति, सरकारी आवास के आवंटन, अग्रिम की स्वीकृति आदि कुछ अन्य लाभ दिए जाने तक ही सीमित रखा जाना सुनिश्चित किया जाएगा ;

7. उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत वित्तीय उन्नयन, किसी संवर्ग/पदों की श्रेणी में इस प्रयोजन से नए पद सृजित किए बिना वर्तमान पद-सोपान के अनुसार अगले उच्चतर ग्रेड में किया जाए । फिर भी, अलग-थलग पदों के मामले में, परिभाषित और स्पष्ट पद-सोपान में ग्रेड नहीं होने के कारण संबंधित मंत्रालयों/विभागों द्वारा उनके संबंध में वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) अनुबन्ध-II में दर्शाए गए, ठीक अगले उच्चतर (मानक/सामान्य) वेतनमान में कर दिया जाए जो कि वित्त-मंत्रालय (व्यय-विभाग) की दिनांक सितम्बर 30, 1997 की अधिसूचना के साथ लगी प्रथम अनुसूची के भाग "क" के अनुरूप है । उदाहरण के तौर पर, अनुबन्ध-II में दर्शाए गए वेतनमान-4 में अलग-थलग पदों पर कार्य कर रहे व्यक्ति, उपर्युक्त दो प्रस्तावित वित्तीय उन्नयन वेतनमान-5 और वेतनमान-6 में ही प्राप्त करने के पात्र होंगे । पाँचवें केन्द्रीय वेतन-आयोग द्वारा गतिशीलता के आधार पर अर्थात् संगत वेतनमानों में पद सृजित किए जाने की अपेक्षा के बिना, वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) केवल अलग-थलग पदों पर कार्य कर रहे व्यक्तियों के लिए संस्तुत किया गया है जिन्हें पदोन्नति के कोई अवसर सुलभ नहीं हैं । चूँकि उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत, अलग-थलग पद पर कार्य कर रहे व्यक्तियों को वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) वैयक्तिक आधार पर दिया जाना है, अतः यह पद रिक्त हो जाने पर, अपने मूल स्तर पर (मूल वेतनमान में) ही भरा जाएगा । जो पद एक सुपरिभाषित संवर्ग का हिस्सा हों, उन पर कार्य कर रहे व्यक्ति गतिशीलता के आधार पर, सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत लाभ दिए जाने के पात्र नहीं होंगे । उनके मामले में सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना से संबंधित लाभ मौजूदा पद-सोपान-संरचना के अनुरूप ही दिए जाएंगे ;

8. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत, वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) किसी कर्मचारी के संबंध में बिल्कुल वैयक्तिक आधार पर ही होगा और इसका, उसकी वरिष्ठता की स्थिति से कोई सरोकार नहीं होगा । ऐसी स्थिति में उससे वरिष्ठ कर्मचारी का महज़ इस आधार पर कोई अतिरिक्त वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) नहीं किया जाएगा कि सुनिश्चित कैरियर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत ग्रेड में उससे कनिष्ठ कर्मचारी को उससे उच्चतर वेतनमान मिल गया है ;

----------7/-

9. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत किसी कर्मचारी का वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) किए जाने पर उसका वेतन मूल नियम 22(1) (क) (1) के प्रावधानों के अन्तर्गत, कार्मिक और प्रशिक्षण-विभाग के दिनांक जुलाई 05, 1999 के कार्यालय-ज्ञापन संख्या 1/6/97-वेतन-1 के अनुसार, न्यूनतम 100 रुपए का वित्तीय लाभ दिए जाने की शर्त के अधीन निर्धारित किया जाए । सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत दिया गया वित्तीय लाभ अन्तिम होगा और नियमित पदोन्नति अर्थात् उच्चतर ग्रेड में किसी कार्यात्मक पद पर तैनात किए जाने के समय उसे वेतन-निर्धारण संबंधी कोई लाभ नहीं मिलेगा जिसे पहले वित्तीय उन्नयन का लाभ मिल गया हो;

10. सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत उच्चतर वेतनमान दिया जाना इस तथ्य के अधीन होगा कि किसी कर्मचारी द्वारा उपर्युक्त लाभ स्वीकार किए जाते समय, बाद में रिक्ति हो जाने पर, नियमित पदोन्नति के लिए अपनी अनर्ह स्वीकृति दे दी गयी मानी जाएगी । यदि बाद में नियमित पदोन्नति हो जाने पर वह उच्चतर पद स्वीकार करने से मना कर दे तो जैसा कि इस बारे में सामान्य अनुदेशों में निर्धारित है, वह नियमित पदोन्नति हेतु सामान्य वारण अर्थात् सामान्यतः वारित किए जाने की शर्त के अधीन रहेगा। फिर भी, उसके बाद जब कभी वह नियमित पदोन्नति स्वीकार कर ले, तो वह सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत दूसरे वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) का पात्र, सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत उस उच्चतर ग्रेड में अपेक्षित पात्रता-सेवा/अवधि पूरी कर लेने के बाद ही और इस शर्त के अधीन ही होगा कि जिस अवधि के लिए उसे नियमित पदोन्नति हेतु वारित किया गया था उसका इस प्रयोजन से शुमार नहीं किया जाएगा । उदाहरण के तौर पर, यदि किसी कर्मचारी को 12 वर्ष की नियमित सेवा पूरी कर लेने के पश्चात् वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) प्राप्त हो और उससे दो वर्ष के पश्चात् यदि वह नियमित पदोन्नति लेने से मना कर दे तथा परिणामतः उसे एक वर्ष के लिए वारित कर दिया जाए एवं बाद में उसके द्वारा 15 वर्ष की नियमित सेवा (12+2+1) पूरी कर लेने के पश्चात् उसे नियमित आधार पर उच्चतर ग्रेड में पदोन्नत कर दिया जाए तो वह सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत दूसरे वित्तीय उन्नयन हेतु पहला वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) प्राप्त कर लेने के पश्चात् उस उच्चतर ग्रेड में पहले ही पूरी कर ली गई दो वर्ष की सेवा के अतिरिक्त, 10 वर्ष की और सेवा अर्थात 10+2 वर्ष की सेवा कर लेने के बाद, अर्थात् 25 वर्ष (12+2+1+10) की नियमित सेवा पूरी कर लेने के बाद ही विचार किए जाने का पात्र होगा क्योंकि उपर्युक्त वारण की एक वर्ष की अवधि का शुमार उस उच्चतर ग्रेड में अपेक्षित 12 वर्ष की नियमित सेवा में नहीं किया जाएगा ;

11. अनुशासनिक/शास्ति की कार्यवाही के मामले में सुनिश्चित कैरिअर-प्रोन्नयन की योजना के अनतर्गत लाभ दिया जाना, सामान्य पदोन्नति को शासित करने वाले नियमों के अधीन रहेगा । अतः ऐसे मामले, संगत केन्द्रीय सिविल-सेवा (वर्गीकरण,नियंत्रण एवं अपील) नियम 1965 के उपबन्धों और उनके अन्तर्गत जारी अनुदेशों द्वारा विनियमित किए जाएंगे ;

12. उपर्युक्त प्रस्तावित सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना में कर्मचारियों को वैयक्तिक आधार पर उच्चतर वेतनमान में रखे जाने/वित्तीय लाभ दिए जाने की ही अपेक्षा की गयी है और इसके अन्तर्गत किया जाने वाला वित्तीय उन्नयन संबंधित कर्मचारियों की वास्तविक/कार्यात्मक पदोन्नति के बराबर नहीं होगा। चूंकि पदोन्नतियों में आरक्षण दिए जाने के बारे में आदेश, केवल नियमित पदोन्नति के मामले में ही लागू होते हैं, अतः सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना के अन्तर्गत वित्तीय लाभ दिए जाने के संबंध में आरक्षण-आदेश/रोस्टर लागू नहीं होंगे; इस योजना का लाभ एक समान रूप से अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के सभी पात्र कर्मचारियों को भी दिया जाएगा। फिर भी, नियमित/कार्यात्मक (वास्तविक) पदोन्नति के समय, संवर्ग-नियंत्रक प्राधिकारी यह सुनिश्चित करें कि आरक्षण संबंधी सभी आदेश कड़ाई से लागू किए जाएं;

13. विभिन्न मंत्रालय/विभाग, संबंधित श्रेणियों के कर्मचारियों के संबंध में स्वस्थाने पदोन्नति की योजना सहित, समयबद्ध पदोन्नति की मौजूदा योजनाएं पसन्द के अनुसार जारी रख सकते हैं। फिर भी, ये योजनाएं सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना के साथ-साथ संचालित नहीं की जाएं। विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों हेतु इन दोनों योजनाओं अर्थात् समयबद्ध पदोन्नति की योजना अथवा सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना में से किसी एक को चुनने का विकल्प संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग को होगा, न कि कर्मचारियों को। फिर भी, समयबद्ध पदोन्नति की मौजूदा योजना के स्थान पर सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना लागू किए जाने के मामले में, पहले की (मौजूदा) योजना के तहत लागू सारी शर्तें (अर्थात् पदोन्नति, पदों के पुनर्वितरण, अपेक्षाकृत उच्चतर पदों संबंधी कर्तव्यों के निर्वाह की अपेक्षा से जुड़े उन्नयन (अपग्रेडेशन) इत्यादि हेतु) लागू की जानी जारी नहीं रहेंगी। सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन की योजना, इसके समग्र स्वरूप में अपनायी जानी होगी;

14. किसी कर्मचारी को उसके संगठन द्वारा अधिशेष घोषित कर दिए जाने की स्थिति में और उसके द्वारा अनुरोध किए जाने पर एक पक्षीय स्थानान्तरण सहित, स्थानान्तरणों की स्थिति में, उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत वित्तीय उन्नयन दिए जाने के प्रयोजन से उस कर्मचारी द्वारा नए संगठन में की गयी नियमित सेवा के साथ-साथ, उसके द्वारा पिछले संगठन में की गयी नियमित सेवा का भी शुमार किया जाएगा; और

15. उपर्युक्त शर्त संख्या 4 के अधीन जिन मामलों में कर्मचारियों ने कोई पदोन्नति प्राप्त करके अथवा कोई पदोन्नति प्राप्त किए बिना ही, 24 वर्ष की नियमित सेवा पहले ही पूरी कर ली हो तो उनमें इस योजना के अन्तर्गत दूसरा वित्तीय उन्नयन सीधे ही-एक दम कर दिया जाए। इसके अतिरिक्त, पदोन्नति में गतिरोध के असमान स्तर को युक्ति संगत बनाने की दृष्टि से उपर्युक्त योजना के अन्तर्गत पहला वित्तीय उन्नयन (अपग्रेडेशन) किए जाने के समय शुमार नहीं की गई अधिशेष नियमित सेवा का लाभ, सुनिश्चित कैरीअर-प्रोन्नयन-योजना के अन्तर्गत बाद के चरण में अर्थात् द्वितीय वित्तीय उन्नयन के समय एकबारगी कार्रवाईस्वरूप दे दिया जाए। दूसरे शब्दों में, जिन कर्मचारियों ने 12 वर्ष से अधिक परन्तु 24 वर्ष से कम की नियमित सेवा पहले ही पूरी कर ली हो, उनका पहला वित्तीय उन्नयन सीधे ही-एकदम कर दिया जाए, उनका दूसरा वित्तीय उन्नयन किए जाने के लिए अपेक्षित और 12 वर्ष की नियमित सेवा में पहले 12 वर्ष से अधिक की अधिशेष नियमित सेवा का भी शुमार किया जाए और इसके परिणामस्वरूप, उन कर्मचारियों को इस योजना के अन्तर्गत पहले ही दे दिए गए प्रथम वित्तीय उन्नयन के लाभ के बाद उनके द्वारा और 12

--------9/-

सात की नियमित सेवा पूरी किए जाने की प्रतीक्षा किए बिना ही उनके द्वारा कुल 24 वर्ष की नियमित सेवा पूरी कर लेने पर उन्हें दूसरे वित्तीय उन्नयन का भी लाभ दिए जाने पर विचार किया जाए ।

(के॰ के॰ झा)
निदेशक (स्थापना)

अनुबन्ध-।।

मानक/सामान्य वेतनमान

वित्त-मंत्रालय (व्यय-विभाग) की दिनांक सितम्बर 30, 1999 के राजपत्र में प्रकाशित अधिसूचना के के साथ लगी प्रथम अनुसूची के भाग-क के अनुसार ।

(इस कार्यालय ज्ञापन के अनुबन्ध-। के पैरा 7 के सन्दर्भ में)

क्रम सं0	संशोधित वेतनमान (रूपए)	
1.	वेतनमान-1	2550-55-2660-60-3200
2.	वेतनमान-2	2610-60-3150-65-3540
3.	वेतनमान-3	2650-65-3300-70-4000
4.	वेतनमान-4	2750-70-3800-75-4400
5.	वेतनमान-5	3050-75-3950-80-4590
6.	वेतनमान-6	3200-85-4900
7.	वेतनमान-7	4000-100-6000
8.	वेतनमान-8	4500-125-7000
9.	वेतनमान-9	5000-150-8000
10.	वेतनमान-10	5500-175-9000

----------11/-

11.	वेतनमान-12	6500-200-10500
12.	वेतनमान-13	7450-225-11500
13.	वेतनमान-14	7500-250-12000
14.	वेतनमान-15	8000-275-13500
15.	वेतनमान-19	10000-325-15200
16.	वेतनमान-21	12000-375-16500
17.	वेतनमान-23	12000-375-18000
18.	वेतनमान-24	14300-400-18300

.....