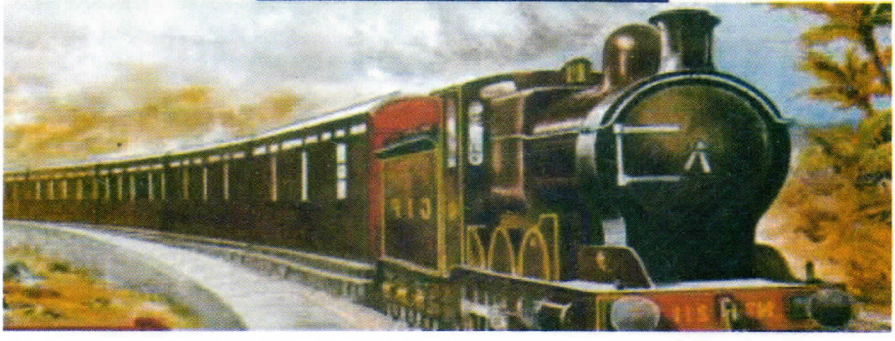
# चयन (Selection)

## के संदर्भ में प्रभावी

# दिशा-निर्देश





- कार्मिक विभाग
पूर्व मध्य रेल

पूर्व मध्य रेल
E.C. Railway

हाजीपुर
Hajipur

## कार्मिक विभाग
## Personnel Department

# चयन बोर्ड के सदस्यों के लिए समेकित प्रभावी दिशा-निर्देश

# Consolidated Prevailing Guidelines for Members of the Selection Board

## जून /2018


संकलनकर्त्ता :

ओम प्रकाश सिंह
वरि.कार्मिक अधिकारी( प्रभारी )/निर्माण/पूमरे
Om Prakesh Singh
Sr. Personnel Officer(IC)/Con./ECR

शैलेन्द्र कुमार, भा.रे.का.से.
प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी/पूमरे
Shailendra Kumar, IRPS
Principal Chief Personnel Officer/ECR

## स्वत्व त्यजक
## (Disclaimer)

चयन (Selection) से संबंधित रेलवे बोर्ड तथा पूर्व मध्य रेल द्वारा क्षेत्रीय रेल स्तर पर परिपत्रित/प्रभावी दिशा-निर्देशों का यह व्याख्यात्मक संकलन केवल चयन बोर्ड के सदस्यों के लिए मार्ग-दर्शन प्रदान करने के प्रयोजन एवं कार्यालयी उपयोग के उद्देश्य से किया गया है। इसे किसी भी परिपत्र/आदेश के संदर्भ के प्राधिकार के रूप में उद्धृत नहीं किया जाना चाहिए और न ही इसे माननीय न्यायालय में संदर्भ के रूप में प्रस्तुत किया जाना चाहिए। कोई भी संदर्भ, जहाँ कहीं भी आवश्यक हो, हमेशा विषय के मूल आदेशों / प्राधिकारों / परिपत्रों से ही संदर्भित किया जाना चाहिए।

● ● ●

# अनुक्रमणिका (Index)


| क्र. सं. | विषय | पृ॰ सं. |
|---|---|---|
| 1. | ''**चयन**'' की व्याख्या | 1 |
| 2. | ''**चयन**'' प्रक्रिया प्रारंभ किए जाने संबंधी निर्देश | 1 |
| 3. | ''**चयन**'' का कैलेंडर | 1-2 |
| 4. | ''**चयन**'' प्रक्रिया का अनुक्रम | 2 |
| 5. | रिक्तियों का आकलन एवं अधिसूचना | 2-3 |
| 6. | ''**चयन**'' बोर्ड | 3-5 |
| 7. | ''**चयन**'' के लिए बुलाए जाने वाले पात्र कर्मचारी | 6-9 |
| 8. | सील्ड कवर कार्यवाही | 9 |
| 9. | ''**चयन**'' प्रक्रिया/संशोधित ''**चयन**'' प्रक्रिया | 10-11 |
| 10. | अजा/अजजा उम्मीदवारों के लिए प्री कोचिंग | 11 |
| 11. | '**सामान्य चयन**'' के लिए विशेष निर्देश | 11 |
| 12. | प्रश्न पत्र तैयार करना - मार्गदर्शन एवं सावधानियां | 11-14 |
| 13. | उत्तर पुस्तिकाओं की जांच - मार्गदर्शन एवं सावधानियां | 14-16 |
| 14. | उत्तीर्ण होने की पात्रता | 16-17 |
| 15. | मौखिक परीक्षा में चयन बोर्ड द्वारा मूल्यांकन एवं मौखिक परीक्षा लागू रहने वाले पद | 17-18 |
| 16. | चयन बोर्ड द्वारा अंक प्रदान करना | 18-20 |
| 17. | व्यवसायिक योग्यता हेतु अंक निर्धारण | 20 |
| 18. | सेवा का रिकार्ड शीर्ष पर अंक निर्धारण | 21 |
| 19. | ''**चयन**'' रद्द किया जाना : कारण दर्ज करना | 21 |
| 20. | पैनल में रखे जाने के लिए पात्रता | 22-23 |
| 21. | अजा/ अजजा उम्मीदवारों को पैनल में रखने के लिए पात्रता | 23 |
| 22. | टेक्नीशियन ट्रेड के पद पर 25% कोटा के अंतर्गत पदोन्नति | 24 |
| 23. | ''**असफल में से सर्वोत्तम**'' की नीति | 24-25 |
| 24. | संवर्ग वाह्य पद | 26 |
| 25. | पूरक चयन | 26 |
| 26. | पैनल का अनुमोदन | 26 |
| 27. | पैनल में संशोधन | 27 |
| 28. | पैनल की अवधि | 27 |

एल.सी.त्रिवेदी
महाप्रबंधक
L.C. Trivedi
General Manager

पूर्व मध्य रेल
हाजीपुर-844101
East Central Railway
Hajipur- 844101
Ph. : 91-6224-274726
Fax : 271513, 274738



## संदेश

अराजपत्रित कर्मचारियों की पदोन्नति का एक माध्यम "**चयन**" है। कार्मिक विभाग को छोड़कर शेष विभाग के अधिकारियों के लिए यह प्रमुख कार्य नहीं है और केवल चयन समिति में नामित होने की स्थिति में ही वे इस प्रकार के कार्य करते हैं। अतः नियमों की जानकारी के अभाव में गलतियों की संभावना बढ़ती है जिससे सर्तकता संबंधी ऐसे मामले बनते हैं जिनसे बचा जा सकता है।

"**चयन**" संबंधी नियमों का संकलन एवं एक पुस्तिका के रूप में प्रकाशन, चयन समिति के सदस्यों के मार्गदर्शन तथा अनजाने में होने वाली गलतियों से बचाव का कार्य करेगी। प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी के नेतृत्व में कार्मिक विभाग द्वारा किया गया यह प्रयास सराहनीय है।

(एल. सी. त्रिवेदी)

विद्या भूषण
अपर महाप्रबंधक
Vidya Bhushan
Additional General Manager

पूर्व मध्य रेल
हाजीपुर-844101
East Central Railway
Hajipur- 844101
Tel. : 0612-272137
Fax : 06224-272707



# संदेश

एशिया के सबसे बड़े नियोक्ता के रूप में भारतीय रेल की पहचान स्थापित है। जनशक्ति योजना पर प्रभावी नियंत्रण के साथ-साथ कल्याणकारी शीर्ष पर उनके कैरियर प्रोन्नयन की मुख्य जिम्मेदारी कार्मिक विभाग के हिस्से आता है और इस दिशा में **''चयन''** द्वारा योग्य कर्मियों को संस्था में आगे ले जाने एवं उनके मनोबल को बनाए रखने की पहली जिम्मेदारी भी कार्मिक विभाग की ही होती है।

अपनी जिम्मेदारी के सम्यक निर्वहन एवं कार्यप्रणाली में पारदर्शिता शीर्ष पर **''चयन''** से जुड़े दिशा-निर्देशों का यह संकलन अत्यंत प्रशंसनीय एवं सराहनीय है। हमें पूरा विश्वास है कि इस **''हैंड बुक''** से रेल अधिकारियों एवं कर्मियों को **''चयन''** से जुड़े सभी प्रकार की आशंकाओं का निराकरण हो जाएगा एवं नए आयाम के साथ **''चयन''** के मामले को अपेक्षित गतिशीलता भी मिलेगी। प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी के मार्गदर्शन में कार्मिक विभाग के ऐसे प्रयासों की मैं प्रशंसा करते हुए यह अपेक्षा भी रखता हूँ कि अन्य संवेदनशील मामलों पर भी ऐसे प्रयास किए जाए।

कार्मिक विभाग के इस सृजनात्मक प्रयास के लिए मेरी शुभेच्छा है।

(विद्या भूषण)

सुधांशु शर्मा
वरिष्ठ उप महाप्रबंधक
Sudhanshu Sharma
Sr. Dy. GENERAL MANAGER

पूर्व मध्य रेल
हाजीपुर-844101
East Central Railway
Hajipur- 844101
Ph. : 91-6224-274726
Fax : 271513, 274738



## संदेश

पूर्व मध्य रेल के कार्मिक विभाग द्वारा **''चयन''** से जुड़े मामलों में चयन समिति के सदस्यों के सम्यक मार्गदर्शन हेतु प्रभावी दिशा-निर्देशों का यह संकलन अत्यंत सराहनीय है। आप सब इस तथ्य से अवश्य अवगत होंगे कि भारतीय रेलों पर सतर्कता केसों की सबसे अधिक संख्या **''निविदा''** के मामलों के बाद **''चयन''** के जुड़े मामलों की ही होती है। अत: यह संकलित **''हैंड बुक''** चयन समिति के सदस्यों के ज्ञानवर्द्धन शीर्ष पर मील का पत्थर साबित होगी एवं भूलवश त्रुटियों से बचा जा सकेगा। पूर्व मध्य रेल के प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी के नेतृत्व में ऐसे सकारात्मक प्रयासों की मैं प्रशंसा करता हूँ और इस **''हैंड बुक''** के अपने उद्देश्यों में सफल होने की कामना करता हूँ।

पूर्व मध्य रेल के कार्मिक विभाग के ऐसे प्रयासों के लिए शुभकामनाएँ।

(सुधांशु शर्मा)

शैलेन्द्र कुमार
प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी
Shailendra Kumar
Principal Chief Personnel Officer

पूर्व मध्य रेल
हाजीपुर-844101
East Central Railway
Hajipur- 844101
Ph./Fax : 06224-274353



# संदेश

चयन समिति के सदस्यों के समस्त शंकाओं के निराकरण हेतु काफी समय से ''**चयन**'' से संबंधित दिशा-निर्देशों के समेकित संकलन को एक ''**हैंड-बुक**'' के रूप में प्रकाशित करने की हमारी इच्छा थी और इस दिशा में **श्री ओम प्रकाश सिंह, वरिष्ठ कार्मिक अधिकारी( प्रभारी )/निर्माण** के प्रयासों से ठहराव आया है। चयन समिति में कार्मिक अधिकारी का नामन आवश्यक होता है, परंतु इसके साथ-साथ अन्य विभाग के भी कम-से-कम 02 अधिकारी नामित होते हैं। इस प्रकार यह बुक कार्मिक अधिकारियों के साथ-साथ अन्य सभी अधिकारियों, ''**चयन**'' से जुड़े समस्त कर्मियों के अतिरिक्त वैसे सभी कर्मियों के लिए भी लाभदायक होगा, जिनके विभागीय परीक्षाओं के पाठ्यक्रम में ''**चयन**'' भी एक विषय है। हमें पूरा विश्वास है कि यह समग्र प्रयास ''**चयन**'' से जुड़े कर्मियों को पूर्ण संबल प्रदान करेगा। मैं इस बात से भी आश्वस्त हूँ कि कार्मिक विभाग का यह प्रयास कार्मिक विभाग के कल्याणकारी योजनाओं के रूप में अपनी पहचान बनाएगा और इसे स्मरणीय स्वरूप भी देगा।

(शैलेन्द्र कुमार)

1. **''चयन' क्या है ?**

(i) **''चयन''** रेलवे बोर्ड द्वारा चयन पदों के रूप में वर्गीकृत पदों को भरने के लिए योग्य उम्मीदवारों को चयनित करने की प्रक्रिया है। **''चयन''** विधिवत रूप से गठित चयन बोर्ड द्वारा किया जाता है। **''चयन''** में लिखित परीक्षा आवश्यक है। कुछ खास कोटि के पदों के ''चयन'' के मामले में लिखित परीक्षा के साथ-साथ मौखिक परीक्षा भी ली जाती है।

(ii) प्रत्येक विभाग में **''चयन''** के रूप में पदों को वर्गीकृत करने का विनिश्चय लेने के लिए रेलवे बोर्ड एकमात्र सक्षम प्राधिकारी है।

[Para 211 & 215 of IREM-1989]

2. **<u>चयन प्रक्रिया कब शुरू की जाय ?</u>**

चयन नियमित रूप से हर वर्ष किए जाने चाहिए। लेकिन यदि पैनल के समाप्त हो जाने के कारण, या पहले किए गए चयन के पैनल पर रखे जाने / पदोन्नति के लिए पर्याप्त संख्या में उम्मीदवारों के न मिलने की स्थिति में 01 वर्ष के अंतराल के पहले ही. अगला चयन आयोजित करना आवश्यक हो जाता है तो पिछले पैनल के अनुमोदन की तारीख से कम-से कम 06 माह के अंतराल के बाद ऐसा चयन किया जाना चाहिए। चयनों के बीच 06 माह के प्रतिबंध की यह शर्त उन सामान्य चयनों पर लागू नहीं होगी जो निर्धारित योग्यता शर्तों को पूरा करने वाले कार्यरत कर्मचारियों में से आयोजित किए जाते हैं।

[Para 216 of IREM-1989]

3. **<u>चयन कैलेंडर :</u>**

प्रत्येक रेलवे /मंडल / अतिरिक्त इकाई द्वारा चयनों का एक कैलेंडर बनाना चाहिए। इस कैलेंडर को अधिमानत: (Preferably) पूर्ववर्ती (Preceeding) वर्ष के जुलाई में तैयार कर अधिसूचित किया जाना चाहिए। कैलेंडर में निम्नलिखित मदें शामिल की जाती है:

(i) कोटि और ग्रेड
(ii) अधिसूचना जारी करने की तारीख
(iii) पिछले चयन की तिथि
(iv) मोड ऑफ सेलेक्शन
(v) विकल्प प्राप्त करने की तिथि
(vi) सेवा रिकॉर्ड मांगने की तारीख
(vii) लिखित परीक्षा आयोजित करने की तारीख
(viii) अनुपूरक लिखित परीक्षा आयोजित करने की तारीख (विशेष परिस्थिति में यदि आवश्यक हो)
(ix) साक्षात्कार लेने की तारीख (यदि अनुमेय हो)

(x) सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करने की तारीख

(xi) पैनल प्रकाशित करने की तारीख

[Board' L.No. E (NG)I-87/PM1-14 dtd. 22.07.88, RBE No. 157/1988]

4. **चयन प्रक्रिया का अनुक्रम ( Sequence ) :**

(i) रिक्तियों का आकलन कर (Liaison Officer/RP Cell) से आरक्षण रोस्टर विधीक्षा कराना।

(ii) रिक्तियों के आकलन के लिए सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करना

(iii) सभी शर्तों के विस्तृत उल्लेख के साथ अधिसूचना जारी किया जाना

(iv) कमिटि का नामन

(v) चयन के भाग के रूप में लिखित परीक्षा तथा कुछ विशेष कोटि में लिखित परीक्षा के साथ-साथ मौखिक परीक्षा भी आयोजित करना

(vi) लिखित परीक्षा के मामले में उत्तर पुस्तिकाएं जांचना

(vii) लिखित परीक्षा का परिणाम प्रकाशित करना एवं वरीयतानुसार Tabulation Sheet तैयार करना

(viii) उम्मीदवारों की तुलनात्मक योग्यता आकलित करने तथा सिफारिशें देने के लिए चयन बोर्ड की बैठक

(ix) सिफारिशें स्वीकृत करते हुए सक्षम अधिकारी द्वारा पैनल का अनुमोदन

(x) पैनल का प्रकाशन

5. **रिक्तियों का आकलन एवं अधिसूचना :**

5.1 **संवर्ग में किए जाने वाले चयन के लिए रिक्तियों की संख्या में निम्नलिखित शामिल हैं :**

(i) मौजूदा रिक्तियां

(ii) अगले 15 माह की संभावित रिक्तियां ''**सामान्य चयन**'' (General Selection) के मामले में भी यह अवधि 15 माह की ही होती है।

(iii) निर्माण संगठन, रेल विद्युतीकरण और अन्य परियोजनाओं में मौजूदा सभी रिक्तियां तथा उनके द्वारा रिपोर्ट की गई रिक्तियां।

(iv) संवर्ग वाह्य (Ex-cadre) पदों में चयन के लिए मौजूदा रिक्तियां तथा वे रिक्तियां जिनके अगले 02 वर्षों में खाली होने की संभावना है, गणना में ली जानी चाहिए। [Para 215 (f) (I )of IREM]

5.2 **अगले 15 माह की संभावित रिक्तियां हैं :**

(i) अधिवर्षिता के कारण रिक्तियां।

(ii) कर्मचारियों की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र के कारण होने वाली रिक्तियां (जो अनुमोदित हो)

(iii) प्रतिनियुक्ति पर जाने के लिए अनुमोदित कर्मचारियों के कारण होने वाली रिक्तियां

(iv) वाह्य संवर्ग (Ex-cadre) पदों पर तैनातियों के लिए पैनल में रखे गए कर्मचारियों के कारण हुई रिक्तियां

(v) नए स्वीकृत पद (वर्कचार्ज पद सहित)

(vi) अन्य वरिष्ठता इकाइयों में स्थानान्तरण पर जाने वाले कर्मचारियों के कारण होने वाली रिक्तियां

(vii) चैनल में उन उच्चतर ग्रेडों में रिक्तियां जो अन्त में उसी ग्रेड में परावर्तित होती है, जिसके लिए चयन किया जाना है।

(viii) दूसरे इकाई के स्टॉफ को स्वीकार किये जाने की सहमति के उपरान्त संख्या के समतुल्य कुल रिक्ति में से घटा दिया जाना।

[Para 215 (f) (ii) of IREM]

5.3 **अधिसूचना :**

अधिसूचना किसी भी चयन का मूल आधार होता है। अत: अन्य बातों के साथ-साथ इसमें निम्न तथ्यों पर पूर्ण विवेचित विस्तृत शर्तों का भी उल्लेख अवश्य होना चाहिए :

(i) चयन का आधार सिर्फ लिखित परीक्षा है या लिखित एवं मौखिक दोनों परीक्षा

(ii) पात्रता की शर्ते

(iii) लिखित परीक्षा में सफल माने जाने के लिए समुदायवार न्यूनतम अंक

(iv) सेवा अभिलेख के आधार पर अंकों का विवरण

(v) पैनल पर रखे जाने की शर्ते आदि

6. **चयन बोर्ड :**

6.1 **चयन बोर्ड** के गठन का उद्देश्य चयन पद को भरने के लिए उपयुक्त पाए गए उम्मीदवारों के संबंध में सक्षम प्राधिकारी को सिफारिशें देना है।

[Para 217 (a) of IREM]

6.2 **चयन बोर्ड** का गठन सक्षम प्राधिकारी अर्थात् मुख्यालय द्वारा चयन का आयोजन किए जाने के मामले में विभागाध्यक्ष या विभागाध्यक्ष द्वारा नामित कोई अन्य SAG स्तर का अधिकारी द्वारा तथा मंडलों द्वारा चयन का आयोजन किए जाने के मामले में मंडल रेल

प्रबंधक द्वारा या अन्य सक्षम प्राधिकारी जो अपर मंडल रेल प्रबंधक के ओहदे से कम न हो, के द्वारा किया जाएगा। Workshop के मामले में SAG रैंक के Workshop Manager भी चयन बोर्ड का गठन कर सकते हैं। अर्थात् यह स्पष्ट है कि चयन बोर्ड का गठन SAG स्तर से नीचे के अधिकारी द्वारा नहीं किया जाना चाहिए।

[Para 217 (b) & 218 of IREM]

6.3 **चयन बोर्ड** का गठन करने वाला प्राधिकारी बोर्ड को एकत्र होने और सिफारिशों देने का निर्देश देता है। वह जो बोर्ड के अध्यक्ष के रूप में कार्य करने वाले प्राधिकारी को भी नामित करता है। सभी अधिकारियों की जवाबदेही समान होती है।

[Para 219 (a) of IREM]

6.4 **चयन बोर्ड** में कम-से-कम 03 (तीन) अधिकारी होने चाहिए।

[Para 218 (a) of IREM]

6.5 जब चयन बोर्ड में केवल 03 अधिकारी हों, तो कोई सदस्य किसी दूसरे सदस्य का सीधे अधीनस्थ नहीं होना चाहिए। [Para 218 (a) of IREM]

6.6 एक सदस्य कार्मिक अधिकारी होने चाहिए तथा दूसरा अधिकारी उस उस विभाग के अलावा किसी अन्य विभाग से होना चाहिये, जिस विभाग के लिए चयन किया जा रहा है। बोर्ड में कार्मिक अधिकारी की उपस्थिति इस शर्त को पूरा करती है कि एक अधिकारी उस विभाग के अलावा दूसरे विभाग से लिया गया है, जिसके लिए चयन किया जा रहा है।

[Para 218 (a) of IREM]

6.7 जहाँ अजा/अजजा से संबंध रखने वाले उम्मीदवारों के लिए रिक्तियां आरक्षित हैं या जहाँ अजा/अजजा से संबंध रखने वाले उम्मीदवार अनारक्षित रिक्तियों को भरने के लिए विचार करने के दायरे में आते हैं, चयन बोर्ड में अजा/अजजा समुदाय का एक अधिकारी होना चाहिए।

[Para 218 (a) of IREM & Bd's letter No. 81-E(SCT) 15/32dtd. 30.09.1987]

6.8 ₹ 4200/- और अधिक के ग्रेड-पे ( 7th CPC के लेवल-6 या अधिक के समुतुल्य) के पदों पर चयन के लिए चयन बोर्ड में कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड स्तर के एवं ₹ 4200/- से कम (7th CPC के लेवल-5 या कम के समुतुल्य) के ग्रेड-पे के पदों पर चयन के लिए वरिष्ठ वेतनमान स्तर के अधिकारी होने चाहिए। अन्य चयनों के लिए चयन बोर्ड के सदस्य उच्चतर वेतनमान के हो सकते हैं। बहरहाल, कार्मिक विभाग से भिन्न अन्य चयनों के मामले में चयन समिति में एक ग्रेड नीचे के कार्मिक अधिकारी रखे जा सकते

हैं। अर्थात् कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड के स्तर अधिकारियों की समिति में कार्मिक अधिकारी वरिष्ठ वेतनमान स्तर का हो सकता है तथा वरिष्ठ वेतनमान स्तर के अधिकारियों की समिति में कार्मिक अधिकारी कनिष्ठ वेतनमान स्तर का हो सकता है।
[Para 218 (c) of IREM & Bd's letter No. 81-E(NG) I/95/PM 1/14 dtd. 15.3.99, RBE No. 45/1999]

6.9 उन मंडलों में जहाँ वरिष्ठ वेतनमान स्तर के अधिकारी, विभाग के स्वतंत्र प्रभारी हैं, ₹4200/- ग्रेड-पे या अधिक ($7^{th}$ CPC के लेवल-6 या अधिक के समतुल्य) के पदो के चयन के लिए चयन बोर्ड का गठन नीचे लिखे अनुसार किया जाना चाहिए।

(i) **कार्मिक विभाग से भिन्न :** उस मंडल के किसी अन्य विभाग के कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड स्तर के अधिकारियों को नामित किया जा सकता है। विभाग में स्वतंत्र प्रभार वाले वरिष्ठ वेतनमान स्तर के अधिकारी जो **चयन बोर्ड** के किसी अन्य सदस्य का अधीनस्थ न हो, बोर्ड के चौथे सदस्य के रूप में शामिल किया जाना चाहिए।

(ii) **कार्मिक विभाग :** मंडल के कार्मिक शाखा का वरिष्ठ वेतनमान प्रभारी अधिकारी तथा समीपस्थ मंडल या मुख्यालय के कार्मिक विभाग का कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड का एक अधिकारी तथा मंडल के किसी अन्य विभाग का कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड का एक अधिकारी। [Note below Para 218 (c) of IREM]

6.10 संबंधित विभाग का एक अधिकारी, जो **चयन बोर्ड** का सदस्य भी होगा, प्रश्न-पत्र तैयार करेगा। जहां संभव हो संबंधित विभाग के अन्य अधिकारी को जो **चयन बोर्ड** का सदस्य भी होगा, उत्तर पुस्तिकाओं की जांच करने के लिए नामित किया जाना चाहिए। लेकिन यह सुनिश्चित करते हुए कि उत्तर पुस्तिकाएं निरपवाद रूप से उस विभाग के सदस्य अधिकारी द्वारा जांची जानी चाहिए, जिस विभाग के लिए चयन किया जा रहा है।

***नोट:*** *उपर्युक्त नियम का अभिप्राय यह है कि जहाँ तक संभव हो प्रश्न-पत्र तैयार करने वाला तथा उत्तर पुस्तिकाओं की जांच करने वाला अधिकारी अलग-अलग हों। जहां ऐसा संभव न हो, प्रश्न-पत्र तैयार करने तथा उत्तर पुस्तिकाओं की जांच करने के लिए एक ही अधिकारी को नामित किए जाने में कोई आपत्ति नहीं है। लेकिन प्रश्न-पत्र तैयार करने तथा उत्तर पुस्तिकाओं की जांच करने के नामित अधिकारी उसी विभाग से संबंध रखने वाले हों, जिसके लिए चयन किया जा रहा है।*

6.11 Agreed list/Secret list में शामिल अधिकारी के नाम को **चयन बोर्ड** में नामित नहीं किया जाना चाहिए।

7. **चयन के लिए बुलाए जाने वाले पात्र कर्मचारी :**

7.1 जब चयन, पदोन्नति के नियमित चैनल के पद के लिए किया जा रहा है, पदोन्नति के लिए केवल सीधे उसके निचले ग्रेड में दो वर्ष की सेवा पूरी करने वाले कर्मचारी ही पात्र माने जाते हैं। सीधे निचले ग्रेड में 02 वर्षों की शर्त वास्तविक पदोन्नति की तारीख को पूरी होनी चाहिए, पदोन्नति पर विचार करने के समय 02 वर्ष पूरा होना आवश्यक नहीं है। लेकिन इस नियम के अनुसार एक कनिष्ठ कर्मचारी जो सीधे निचले ग्रेड में 02 वर्ष की सेवा पूरी कर लेता है, पदोन्नति के लिए पात्र माना जाता है। तथापि इसी आधार पर उसके वरिष्ठ कर्मचारी, जिन्होंने 02 वर्ष की सेवा पूरी न भी की हो, ऐसे चयन के लिए पात्र माने जाने चाहिए।
[Para 215 (a) of IREM & Rly. Bd's L.No. E(NG)I/97/PM1/39 Dt. 07.08.98]

7.2 जहाँ किसी कोटि विशेष के लिए पदोन्नति हेतु पात्रता की शर्त के रूप में निचले ग्रेड में लम्बी सेवा अवधि निर्धारित की गई है, वही सेवा अवधि लागू मानी जानी चाहिए।

7.3 नियमित सेवा के पहले की लगातार तदर्थ सेवा को 02 वर्ष की सेवा पूरी करने के लिए गणना में लिया जाता है। [Para 215 (a) of IREM]

7.4 पैनल पर रखे जाने के लिए रिक्तियों की संख्या से 03 गुना तक के पात्र कर्मचारियों को चयन के लिए बुलाया जाता है। वर्तमान में लागू संशोधित चयन प्रक्रिया में यह निर्देश प्रभावी नहीं है। [Para 215 (e) of IREM]

7.5 अजा/अजजा समुदाय के अधिसूचित पदों के लिए भी 03 गुणा तक संबंधित समुदाय के पात्र कर्मचारियों को चयन में बुलाया जाना चाहिए। इस शीर्ष पर आरक्षित समुदाय के अभ्यर्थियों की वांछित संख्या पूरा करने के उद्देश्य से वरीयतानुसार 03 गुणा पात्र कर्मचारियों की कुल संख्या 05 गुणा तक नीचे भी जाया जा सकता है।

7.6 तथापि RBE No. 117/2016 दिनांक 30.09.1916 द्वारा माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा **अजा /अजजा अभ्यर्थियों के पदोन्नति पर लगाए गए रोक** को ध्यान में रखते हुए महाप्रबंधक / कार्मिक कार्यालय, हाजीपुर के पत्रांक E/205(A)/O/HJP दिनांक 16.03.2017 द्वारा माननीय सर्वोच्च न्यायालय में लंबित Comtempt Petition (C) No. 314/2016 and SLP(C) No. 4831/2012 के Outcome के अध्यधीन Selection तथा Non-Selection दोनों मामलों में पदोन्नति अगले आदेश तक निम्न निर्देशानुसार विचारणीय है :-

(i) All the promotions are to be done as per General Seniority.

(ii) Zone of consideration will not be extended.

(iii) No jumping of candidates will be allowed.

(iv) Seniority will not be violated in any case.

(v) All the SC & ST candidates coming in the purview of General Seniority shall be considered against available Roster Points, even if they were acquiring UR Points in the past.

(vi) Whenever, in any case, if Roster Points are consumed and the number of SC and ST Candidates still appears as per the zone of consideration in the General Seniority, they shall be adjusted against UR Roster Points on temporary basis to be adjusted against future SC/ST vacancies.

(vii) Once SC/ST Roster Points are available in future, these UR Points will be vacated and SC/ST candidates will be adjusted against newly available points.

(viii) In case there are no SC & ST candidates available in the zone of consideration, but vacancies are available the vacancies shall be kept as shortfall for future adjustment.

[GM/P/ECR/HJP's Letter No. E/205(A)/O/ECR/HJP, dated 16.03.2017]

**नोट : इस संबंध में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिनांक 17.05.2018 के आदेशानुसार आरक्षित समुदाय से आरक्षित समुदाय, अनारक्षित समुदाय से अनारक्षित समुदाय एवं मेरिट के आधार पर नियमानुसार पदोन्नति संवैधानिक बेंच के अंतिम निर्णय के अध्यधीन अनुमेय होगा। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उक्त आदेश की संपुष्टि DoPT के पत्रांक 36012/11/2016-Estt (Res-1) (Pt.-II) दिनांक 15.06.2018 द्वारा की जा चुकी है।**

7.7 निचले ग्रेड में तदर्थ आधार पर कार्य कर रहे कर्मचारी विचार के पात्र नहीं होते हैं।

[Para 215 (e) of IREM]

7.8 02 वर्ष से कम की सेवा वाले कर्मचारी को भी चयन के लिए बुलाये जाने और उन्हें पैनल में रखने पर कोई आपत्ति नहीं है। पदोन्नति के आदेश केवल उसी तारीख को जारी किए जाएंगे, जिस तारीख को उम्मीदवार 02 वर्ष की सेवा पूरी करता हो, बशर्ते कि पैनल तब भी वैध हो।

7.9 सीधे नीचले ग्रेड में 01 वर्ष की सेवा की शर्तों के अध्यधीन, महाप्रबंधक के व्यक्तिगत अनुमोदन से निम्न मामलों में छूट दी जा सकती है :

(i) रनिंग कोटियों में छूट अनुमेय नहीं है।

(ii) जब प्रशासन के हित में यह देने के अलावा और कोई चारा न हो।

(iii) विचार किए जाने वाले उम्मीदवार ने कम से कम 01 वर्ष की सेवा पूरी कर ली हो।

[Rly, Bd.'s L.No. E(NG)]I-94/PM1/17 Dt. 01.11.94, RBE No. 96/1994]

7.10 इस अनुबंध का कि यदि कोई कनिष्ठ कर्मचारी निचले ग्रेड में 02 वर्ष की सेवा पूरी कर लेने के कारण पदोन्नति के लिए पात्र बन जाता है, तो उसका वरिष्ठ, जिसने 02 वर्ष की सेवा पूरी नहीं की है, वह भी पदोन्नति का पात्र माना जाता है, यह तात्पर्य नहीं निकालना चाहिए कि कनिष्ठ कर्मचारी को वरिष्ठ कर्मचारी का अधिक्रमण करके पदोन्नति किया जा सकता है या किसी वरिष्ठ कर्मचारी को पदोन्नति किया जा सकता है, भले ही रिक्तियों की अपेक्षित संख्या न होने के कारण पदोन्नति हेतु विचार करने के दायरे में कोई कनिष्ठ कर्मचारी न आता हो। दूसरे शब्दों में, ऐसी परिस्थिति में यदि रिक्तियों की संख्या से ऐसा किया जा सकता हो, वरिष्ठ और कनिष्ठ दोनों को साथ-साथ पदोन्नत किया जा सकता है।

7.11 वह कर्मचारी जिसने अपनी अनिच्छा जताई है तथा जो पात्रता की शर्तों को पूरा नहीं करते, उन्हें विचार के दायरे में नहीं रखा जाना चाहिये।

[Note (1) below Sub Para 215 (e) of IREM]

7.12 यदि किसी उम्मीदवार ने औपचारिक रूप से अपनी इच्छा नहीं जताई है तथा चयन में उपस्थित नहीं होता है, तब उसे चयन के लिए विचार किए जाने का पात्र नहीं माना जाना चाहिए तथा यदि परिस्थितियों के अनुसार अपेक्षित हो तो पूरक चयन के लिए उसे बुलाया जाना चाहिए। इसी प्रकार चयन शुरू होने के बाद यदि वह अपनी अनिच्छा जताता है, तो उसके स्थान पर किसी अतिरिक्त उम्मीदवार को नहीं बुलाया जाना चाहिए।

[Note (2) below Para 215 (e) of IREM]

7.13 निलंबित कर्मचारियों तथा उन कर्मचारियों, जिनके विरूद्ध विभागीय / कानूनी कार्यवाही लंबित है, पर चयन में शामिल करने हेतु निम्न निर्देशों को सुनिश्चित करते हुए विचार किया जाना चाहिए :

(i) रेलवे कर्मचारी जो निलंबनाधीन है, जिनके मामले में बड़ी शक्ति का आरोप पत्र दाखिल किया गया है तथा अनुशासनिक कार्यवाही लंबित है और वह रेलवे कर्मचारी जिनपर आरोप के लिए कार्यवाही लंबित है, वे भी चयन के लिए दूसरे पात्र उममीदवारों

के साथ बुलाए जायेंगे तथा पदोन्नति के लिए उनकी उपयुक्तता और पैनल में उनकी वरीयता स्थिति का मूल्यांकन सामान्य प्रक्रिया के तहत किया जाना चाहिए।
[Rly Bd's Letter No. E(D&A)92RG9-149/A Dt. 21-01-93, RBE No. 13/1993 ]

(ii) अराजपत्रित कर्मचारियों के मामले में ऐसे उम्मीदवारों के चयन के लिए विचार करने पर कोई प्रतिबंध नहीं है, जिनके विरूद्ध छोटी शास्ति संबंधी कार्यवाही की जा रही है। इन्हें अन्यथा योग्य पाये जाने पर पदोन्नत किया जा सकता है।

(iii) इसी प्रकार उन कर्मचारियों के बारे में भी चयन के लिए विचार किया जा सकता है, जिनको आरोप पत्र दिए जाने हैं तथा उपयुक्त पाए जाने पर पदोन्नति दिया जा सकता है।

(iv) अनुशासनिक कारवाई के उपरांत दिए दंड के प्रभावी अवधि के दौरान पदोन्नति नहीं दी जानी चाहिए। ऐसी स्थिति में पदोन्नति का लाभ दंड की अवधि समाप्त होने के बाद विचारणीय होती है। ऐसे कर्मचारियों के परिणाम को Sealed Cover में अनुरक्षित रख लिया जाना चाहिए।

## 8. <u>सील्ड कवर कार्यवाही</u> (Sealed Cover Proceeding):

8.1 जब कोई कर्मचारी निबंलन, बड़ी शास्ति, SPE Cases, कानूनी कार्यवाही या प्रभावी दंड के अधीन हो और ऐसे कर्मचारी चयन प्रक्रिया में अन्यथा नामिका पर रखने योग्य पाए गए हों तो ऐसे कर्मचारी का नाम नामिका में प्रकाशित नहीं कर बाद में यथोचित समय पर विचार करने हेतु **सील्ड कवर** में सुरक्षित रख दिया जाता है, इसे **'सील्ड कवर प्रक्रिया'** कहा जाता है। इस प्रक्रिया के तहत कारवाई RBE No. 13/1993 के प्रावधानों के अनुरूप की जाती है।

8.2 उपयुक्त स्तर पर मामले से संबंधित कोई Closure of Exoneration रिपोर्ट मिलने या मूल **''चयन''** या सुयोग्यता जाँच की तिथि से प्रत्येक 06 माह के अंतराल पर (जो भी पहले हो) समीक्षा हेतु चयन बोर्ड की बैठक आहुत कर मेरिट के अनुसार नाम को शामिल किए जाने पर विचार करने हेतु अनुशंसा पर सहमति दी जाती है।

8.3 यदि मामला लंबा खींच रहा हो या जल्द कोई Conclusion के असार नजर नहीं आ रहे हों तो 02 वर्षों के उपरांत चयन बोर्ड द्वारा प्रशासनिक हित में संबंधित मामले के Outcome के अध्यधीन नामिका पर रखने की अनुशंसा की जा सकती है।

[RBE No. 13/1993,22/2003, 47/2003 & 97/2007]

9. **चयन प्रक्रिया :**

9.1 अधिसूचनानुसार ***चयन*** प्रक्रिया लिखित परीक्षा व उसके बाद मौखिक परीक्षा या केवल लिखित परीक्षा पर आधारित होने चाहिए। तथापि RBE No. 137/2003 तथा 154/2005 के अनुसार कुछ कोटियों को छोड़कर, जिनका उल्लेख आगे किया गया है, बॉकी कोटियों के चयन प्रक्रिया से मौखिक परीक्षा हटा दिया गया है। जिन कोटियों से मौखिक परीक्षा हटा दिये गए हैं उनके लिखित परीक्षा के कुल अंक में ही मौखिक परीक्षा के अंक को जोड़ दिया जाना चाहिए। [Para 215 (a) of IREM & RBE No. 137/2003]

9.2 पदोन्नति के विभिन्न चैनलों में आरंभिक चयन ग्रेड पदो के संबंध में चयन के हिस्से के रूप में लिखित परीक्षा की तारीख की सम्यक सूचना दी जानी चाहिए।

[Para 215 (e) of IREM]

9.3 लिखित परीक्षा के लिए तारीख निर्धारित करने के बाद चयन के लिए सभी पात्र उम्मीदवारों को परीक्षा के तारीख की सम्यक सूचना दी जानी चाहिए।

[Para 215 (e) of IREM]

***टिप्पणी*** (i) : *यद्यपि रेलवे बोर्ड द्वारा अग्रिम सूचना की कोई विनिदिष्ट अवधि नहीं निर्धारित की गई है। फिर भी, यह वांछनीय है कि निष्पक्ष तौर पर 3 से 4 सप्ताह का नोटिस दिया जाना चाहिए।*

***टिप्पणी*** (ii) *यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि सूचना पत्र प्रेषित करने में विलम्ब न हो। ऐसे बहुत से मामले ज्ञात हुए है कि जब रेलवे नियंत्रण प्रणाली के माध्यम से सूचना भेजें जाने के बाद भी उम्मीदवारों को लिखित परीक्षा या पूरक परीक्षा की तारीख के बाद सूचना पत्र प्राप्त हुए हैं।*

***टिप्पणी*** (iii) *मूलत: विचार किए जाने के दायरे में न आने वाले उम्मीदवारों का नाम शामिल करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।*

9.4 **छठे वेतन आयोग की लागू सिफारिशों के उपरांत पदोन्नति की संशोधित ( Revised ) प्रक्रिया :**

पूर्व विस्तारित तिथि दिनांक 31.12.2016 के क्रम में RBE No 20/2017 द्वारा निदेशित अगले आदेश तक उत्पन्न रिक्तियों के लिए पदोन्नति वरिष्ठता-सह-सुयोग्यता के आधार पर अंतिम 03 वर्षों के APAR/ACR/Working Report के ग्रेडिंग के आधार पर विचार किए जाने का संशोधित प्रक्रिया के निर्देश प्रभावी है। उस उद्देश्य के लिए ग्रेड पे ₹ 4200 तक के लिए बेंचमार्क 06 अंक एवं ग्रेड-पे ₹ 4600/- के लिए बेंचमार्क अंक 08 निर्धारित की गई है।

[RBE No. 161/2009 , 81/2010, 158/2011, 51/2013, 150/2014, 15/2016 & 20/2017]

9.5 रेलवे द्वारा जारी नवीनतम निर्देशों के अनुसार वर्ष 2014-15 से ग्रेड पे ₹1900/- एवं ऊपर के कर्मचारियों के मामले में निर्धारित प्रोफार्मा पर APAR लिखा जाना आवश्यक है, जबकि ग्रेड पे ₹ 1800/- तथा नीचे के कर्मचारियों के मामले में वर्किंग रिपोर्ट की पद्धति जारी रहने का निर्देश प्रभावी है। [RBE No. 148/2014]

***10.* अजा / अजजा उम्मीदवारों के लिए प्री कोचिंग :**

अजा/अजजा समुदाय के उम्मीदवारों के लिए संरक्षा कोटियों में चयन पूर्व/पदोन्नति पूर्व प्री कोचिंग की क्षेत्रीय प्रशिक्षण स्कूलों या सिस्टम प्रशिक्षण स्कूलों में व्यवस्था की जानी चाहिए। यह प्रशिक्षण सामान्यत: 03 से 04 सप्ताह में पूरा कर लिया जाना चाहिए। इस प्रशिक्षण में लिखित परीक्षा के लिए निर्धारित पूरा पाठ्यक्रम (Syllabus) Cover किया जाना शामिल होना चाहिए। [RBE No. 272/1999]

**11. ''सामान्य चयन'' के लिए विशेष निर्देश :**

''सामान्य चयन'' (General Selection), जिसमें उम्मीदवार, उसी विभाग या विभिन्न विभागों की विभिन्न कोटियों से बुलाए जाते हैं और जहां विचारार्थ कर्मचारियों की संख्या पैनल में रखे जाने वाले कर्मचारियों के तीन गुणा तक सीमित नहीं होती, पर पदोन्नति के मामलों में, पैनल उम्मीदवारों द्वारा **''व्यवसायिक योग्यता''** और **''सेवा अभिलेख''** में प्राप्त अंकों के आधार पर, केवल मेरिट के क्रम में ही तैयार किया जाना चाहिए। अजा/अजजा कर्मचारियों को सामान्य छूट, जहां कहीं अनुमेय हों, के अध्यधीन वे उम्मीदवार, जिन्होंने **''व्यवसायिक योग्यता''** में 60 प्रतिशत और कुल मिलाकर 60 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त किए हों, को पैनल में शमिल करने के योग्य नहीं माना जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, केवल उन्हीं उम्मीदवारों, जिन्होंने ***''व्यवसायिक योग्यता''*** में न्यूनतम 60 प्रतिशत अंक प्राप्त किए हों, के सेवा रिकार्ड का मूल्यांकन किया जाना चाहिए। चूंकि योग्यता के आधार पर अंतिम पैनल तैयार किया जाना है, इसलिए उन उम्मीदवारों जिन्होंने 80 % या उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, उन्हें ''उत्कृष्ट'' मानकर पैनल में सबसे उपर रखने की पूर्ववर्ती प्रावधान समाप्त कर दिया गया है।

[RBE No. 113/2009]

**12. प्रश्न पत्र तैयार करना - मार्गदर्शन एवं सावधानियां :**

(i) प्रश्न पत्र के प्रश्न पूरी तरह से पाठ्यक्रम (Syllabus) के अधीन (Within) होने चाहिए।

(ii) ग्रुप-'सी' में पदोन्नति हेतु चयन / LDCE के एक भाग के रूप में आयोजित लिखित परीक्षा के प्रश्न पत्र का व्यवहारिक आधार होना चाहिए अर्थात वे इस तरह तैयार किये जाने चाहिए कि अभ्यर्थियों की व्यवहारिक समस्याओं (Practical Problems) को

सुलझाने की योग्यता को परख सके और जिन्हें सैद्धांतिक ज्ञान/जानकारी से कहीं ज्यादा सामना करना पड़ता है। [RBE No. 208/2004]

(iii) लिखित परीक्षा हेतु सभी प्रश्न हिन्दी और अंग्रेजी दोनों भाषाओं में होनी चाहिए। इन निर्देशों का उल्लंघन प्रक्रियागत अनियमितता समझी जाती है और चयन को निरस्त किया जा सकता है।

(iv) Erstwhile ग्रुप-'डी' से ग्रुप-'सी' GP ₹1800/. (Level-1) से GP ₹1900/- (Level-2) तथा ग्रुप-'सी' से ग्रुप-'सी' कोटि में लिखित परीक्षा हेतु आवंटित कुल अंकों का 50 प्रतिशत अंक वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्नों के लिए होने चाहिए। इनमें 5 प्रतिशत अधिक या कम का Variation अनुमेय है। यानि वस्तुनिष्ठ प्रश्नों का अंक कुल अंक का 45 प्रतिशत से 55 प्रतिशत के बीच हो सकता है। वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्न बहुविकल्पी/खाली स्थान को भरना/सत्य या असत्य चिन्हित करना/सही या गलत बताना/हाँ या ना लिखना/टिक लगाना/मिलान (Match) कराना के रूप में होने के साथ-साथ एक शब्द /एक Phrase के उत्तर (अधिकतम 04 शब्द में) वाले प्रश्न शामिल किए जा सकते हैं। प्रश्न पत्र तैयार करने में अनावश्यक कठोरता से भी बचना चाहिए।

[RBE No.123/06,176/2008 & 29/2009]

(V) लिखित परीक्षा हेतु निर्धारित कुल अंकों में से कम से कम 10 प्रतिशत अंक राजभाषा नीति और अधिनियमों/नियमों पर आधारित होना चाहिए। ये प्रश्न वैकल्पिक होने चाहिए अर्थात् इन प्रश्नों को प्रश्न पत्र में इस प्रकार व्यवस्थित करना चाहिए कि अभ्यर्थियों को इसका उत्तर देना अनिवार्य नहीं हो।

(vi) प्रश्न पत्र पर न केवल कुल अंक स्पष्ट दर्शाया जाना चाहिए बल्कि, प्रत्येक प्रश्न के लिए अलग-अलग अंक भी निर्धारित रहने चाहिए।

(vii) यह वांछनीय है कि प्रश्न पत्रों की वांछित प्रतियाँ चाहे साइक्लोस्टाइल या छाया-प्रति के माध्यम से तैयार करने का रूटीन कार्य तथा प्रश्न पत्र पैकेटों का सीलबंद करने का कार्य भी प्रश्न पत्र सेट करने के लिए नामित किए गए अधिकारी के व्यक्तिगत स्तर पर या पर्यवेक्षण में किया जाना चाहिए। अनाधिकृत व्यक्तियों को यह कार्य कदापि नहीं सौंपा जाना चाहिए।

(viii) प्रश्न के बारे में कोई भी पूछताछ के लिए परीक्षा भवन में प्रश्न पत्र सेट करने वाले अधिकारी की उपस्थिति आवश्यक है ताकि उनका दुविधाओं पर स्पष्टीकरण मिल सके और छोटी-मोटी त्रुटियों का परीक्षा भवन में ही निराकरण हो जाए।

(ix) चयन समिति के कार्मिक शाखा के सदस्य द्वारा परीक्षा भवन में प्रश्न का अवलोकन कर यह सुनिश्चित कर लिया जाना चाहिए कि प्रश्न पत्र बनाने में सभी

Prevailing Norms का अनुपालन किया गया है। यदि कोई छोटी-मोटी त्रुटि पाई जाती है तो उसका परीक्षा भवन में ही निराकरण करा देना चाहिए।

(x) मूल्यांकनकर्ता को मॉडल उत्तर उपलब्ध कराया जाना आवश्यक है ताकि उत्तर पुस्तिकाओं के ठीक ठीक तथा यथासमय पर मूल्यांकन करने में उसे आसानी हो।

(xi) नए निर्देशों के अनुसार लिखित परीक्षा समाप्ति के उपरांत सम्यक स्वमूल्यांकन एवं प्रश्न पत्र के सामान्य पैटर्न से वाकिफ रहने के उद्देश्य से प्रश्न पत्र अभ्यर्थी को दिया जाना है। दुविधा दूर रखने के उद्देश्य से प्रश्न पत्र के सामान्य निर्देशों में इस तथ्य को उल्लेखित कर देना चाहिए। [RBE No.127/2004 & 162/2005]

(xii) 33 1/3% पदोन्नति कोटा के तहत Erstwhile ग्रुप 'डी' ग्रुप 'सी' में चयन हेतु 03 घंटे के एक पेपर की लिखित परीक्षा ली जानी चाहिए। प्रश्न पत्र 02 भागों में विभक्त रहना चाहिए। पहला भाग Part 'A'. जिसमें रेल सेवा की Working Knowledge तथा English Language से जुड़े प्रश्न तथा दूसरा भाग Part 'B' जिसमें General Standard of Intelligence, अंकगणित, सामान्य ज्ञान (मुख्य रूप से रेलवे से संबंधित) तथा पदोन्नति के उपरांत पदधारण करने से जुड़े कार्यों से संबंधित रेल सेवा के दौरान प्राप्त दक्षता से संबंधित प्रश्न पूछे जाने चाहिए।

(xiii) चयन प्रक्रिया में System Improvement के तहत पूर्व मध्य रेल के महाप्रबंधक / कार्मिक कार्यालय द्वारा सर्वसंबंधित को पत्रांक ECR/Conf/Selection दिनांक 03.07.17 द्वारा निम्न निर्देश अनुपालनार्थ परिपत्रित किए गए हैं :-

(a) Once Selection Committee is approved by the competent authority, all the members shall be given updated Rules & Regulations related to the Selection Process

(b) They shall be advised while handing over through a letter to read these instructions carefully and submit a positive assurance mentioning that they have gone through the Rules, Regulations and Instructions carefully and understood them.

(c) Copy of these instructions and positive assurance given by the Committee Members should be kept on Selection File without fail. It shall be responsibility of Personnel Department to ensure this.

(d) Questions, judging aptitude should be multiple choices only and it is desirable that True/False, Fill in the Blanks, Abbreviation Type of Questions, should be avoided to curtail the scope of manipulation.

(e) Options of Multiple Choice questions invariably be in capital leters I,e, A,B, C & D and never in small letters i.e. a, b, c & d OR (i), (ii), (iii) & (iv) as these are less prone for manipulation at later date.

(f) For subjective part, the invigilator supervising the exam must sign the last page of Answer Sheet when candidate completes the answers without fail.

(g) It is desirable that marks awarded in Subjective Type Questions should be written both in 'words' and 'numbers'.

(h) At the later stage, if any need arises for giving the photo copies of Answer Sheet to the candidates under a RTI Act etc., the following process should be adopted:-

"A Committee Consisting of one Personned Officer and one Departmental Officer for which Selection was held (02 Personnel Officers in case of Selection of Personnel Dapartment) should open the sealed envelope, take out the original copy and make two photo copies; one of which should be supplied to the applicant and other copy should be signed by both the officers and re-sealed with the original Answer Sheet for further reference. Officers nominated may be of the level of original Selection Committee. Nominations of Officers for this purpose should be done by concerned departmental PHOD/CHOD at HQ and by DRM/CWM in Divisions/Workshop".

13. <u>उत्तर पुस्तिकाओं की जाँच - मार्गदर्शन एवं सावधानियां :-</u>

(i) उत्तर पुस्तिकाओं का मूल्यांकन निष्पक्ष एवं पूर्वाग्रहों से मुक्त होने चाहिए और एक समान मानक अपनाया जाना चाहिए।

(ii) मूल्यांकनकर्ता को प्रश्न-पत्र/परीक्षा से संबंधित निर्देश के साथ-साथ मॉडल उत्तर Question Setter द्वारा अवश्य उपलब्ध कराया जाना चाहिए ताकि उत्तर पुस्तिकाओं के सम्यक और यथासमय मूल्यांकन करने में मूल्यांकनकर्ता को आसानी हो।

(iii) मूल्यांकन बेहतर रूप से लाल अमिट स्याही या बॉल प्वाइन्ट पेन से किया जाना चाहिए लेकिन किसी भी दशा में लेड पेंसिल का प्रयोग नहीं किया जाना चाहिए। प्रत्येक प्रश्न का मूल्यांकन अलग-अलग किए जाने चाहिए और प्रश्नों के सामने अंक दिया जाना चाहिए। मौखिक परीक्षा की परिधि में अधिक उम्मीदवारों को लाने के उद्देश्य से उत्तीर्ण अंकों की प्रतिशतता को ध्यान में रखते हुये मूल्यांकन का पुनरीक्षण तथा अंक देने की अनुमति मूल्यांकन करने वाले अधिकारी को नहीं है। उत्तर पुस्तिकाओं का मूल्यांकन करते समय दिमाग का इस्तेमाल करना आवश्यक है। काट-छाँट/ओवर राइटिंग/संशोधन/परिवर्तन, राउंड ऑफ करना/कृपांक/संयमन की अनुमति नहीं है। यदि परिवर्तन/काट-छाँट आवश्यक प्रतीत होता है तो अंक को पूरी तरह काट कर संक्षिप्त हस्ताक्षर के साथ Fresh अंक दिया जाना चाहिए।

(iv) यदि कोई उम्मीदवार अपेक्षित संख्या से अधिक प्रश्नों का उत्तर दिया हो तो मूल्यांकनकर्ता अधिकारी को उसे छोड़ देना चाहिए। फिर भी, यदि ऐसे प्रश्नों का मूल्यांकन मान्य हो, तो केवल सबसे पहले दिए गए उत्तरों की अपेक्षित संख्या के लिए दिए गए अंकों को उत्तर पुस्तिकाओं के शीर्ष पत्रक पर तालिका में शामिल किया जाना चाहिए और शेष को छोड़ दिया जाना चाहिए।

(v) प्रत्येक उत्तर पुस्तिका के प्रश्न पृष्ठ के शीर्ष पर दिए गए यथा निर्धारित शीर्ष पत्रक को प्रश्नवार आवंटित और प्राप्त अंकों को दर्शाते हुए भरा जाना चाहिए और कुल प्राप्त अंकों को अंकों और शब्दों में भी लिखते हुए उसे घेर कर मूल्यांकनकर्ता द्वारा हस्ताक्षर किया जाना चाहिए। अंकों के जोड़ में अत्यधिक ध्यान दिए जाने चाहिए।

(vi) दशमलव अंक जब कभी दिए जाते हों तो उसे प्रथम दशमलव तक ही सही किए जाने चाहिए और उसे राउंड ऑफ नहीं करना चाहिए। कुल प्राप्तांक भी बिना कोई राउंड ऑफ किए छोड़ दिया जाना चाहिए।

(vii) उत्तर पुस्तिकाओं का मूल्यांकन यथाशीघ्र संभव और उचित समय में संपन्न कर देना चाहिए क्योंकि विलंब होने से शिकायतें उत्पन्न होती है और Vigilance Angle को आमंत्रित करती है।

(viii) मूल्यांकनकर्ता द्वारा विधिवत हस्ताक्षरित किए हुए अंक पत्र जिसमें कोड संख्या और प्राप्त अंक (अंकों और शब्दों में) दर्शाये गए हैं, सील बंद लिफाफे में चयन समिति के कार्मिक विभाग के सदस्य को सौंप दिए जाने चाहिए।

(ix) मूल्यांकित उत्तर-पुस्तिकाओं की सीलबंद लिफाफे में कार्मिक विभाग को लौटा दिया जाना चाहिए। [RBE No. 63 / 2004]

(x) वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्नों के उत्तर में जब कभी ऐसे प्रश्न लिखित परीक्षा में शामिल किए जाते हों, किसी प्रकार के संशोधन की अनुमति नहीं दी जा सकती है। यदि कोई संशोधन किया जाता है तो उसके उत्तर का मूल्यांकन बिल्कुल नहीं किया जाना चाहिए। [RBE No. 123 / 2006,176/2008 & 29/2009]

(a) संशोधन में शामिल है : काट-छाँट, ओवर राइटिंग, मिटाना, बहुविकल्पीय प्रश्नों में किसी टिक किए गए उत्तर की स्कोरिंग और कोई अन्य उत्तर टिक करना या किसी तरह उत्तर में संशोधन करना।

(b) वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्न में शामिल है : बहुविकल्पी प्रश्न, हाँ या नहीं में उत्तर या सत्य या असत्य अथवा सही या गलत बताना, खाली स्थानों को भरना (अधिकतम चार शब्द) निम्नांकित में से मैच / मिलान करना और किसी अन्य प्रकार के प्रश्न, जिसका उत्तर एक शब्द में दिया जाना हो।

(xi) उत्तर पुस्तिकाओं की **कोडिंग एवं डिकोडिंग** नामित कार्मिक अधिकारी द्वारा किया जाना चाहिए। यदि चयन कार्मिक विभाग के लिए हो तब कोडिंग एवं डिकोडिंग

मूल्यांकनकर्ता अधिकारी को छोड़कर अन्य कार्मिक अधिकारी से कराना चाहिए। किसी भी परिस्थिति में मूल्यांकनकर्ता अधिकारी द्वारा कोडिंग एवं डिकोडिंग नहीं किया जाना चाहिए।

[RBE No, 82/2010]

14. **उत्तीर्ण होने की पात्रता :**

14.1 ऐसे सभी उम्मीदवार, जिन्होंने 60 प्रतिशत एवं उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, उन्हें मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया जाना चाहिए। चूंकि लिखित परीक्षा के अंक 35 हैं, अत: मौखिक परीक्षा हेतु बुलाए जाने के योग्य होने के लिए उम्मीदवार को 35 अंकों में से 21 अंक प्राप्त करना आवश्यक है।

14.2 **अजा / अजजा उम्मीदवारों के लिए पात्रता :**

(a) **संरक्षा कोटि :** अजा / अजजा उम्मीदवारों को लिखित परीक्षा के प्राप्तांकों में छूट नहीं दी जानी चाहिए। मौखिक परीक्षा वाले कोटि में उम्मीदवारों को मौखिक परीक्षा में बुलाए जाने के लिए अर्हक होने के लिए 60 प्रतिशत अंक प्राप्त करना आवश्यक होता है।

(b) **गैर-संरक्षा कोटि :** अजा / अजजा उम्मीदवार यदि लिखित परीक्षा में 35 में से 10 और उससे अधिक अंक प्राप्त करते हैं तो वे मौखिक परीक्षा में बुलाए जाने के पात्र माने जाते हैं।

*नोट :- असफल उम्मीदवारों में से सर्वोत्तम (Best Amongst Failed) का चुनाव करने के लिए 50 प्रतिशत अंकों या 20 प्रतिशत अंकों के छूट का मानक इस स्तर पर लागू नहीं किया जाना चाहिए। यह मानदंड मौखिक परीक्षा के बाद पैनल पर रखे जाने के लिए उम्मीदवारों की पात्रता निर्धारित करने के लिए होती है।*

14.3 **कल्पित ( नोशनल ) वरिष्ठता अंक जोड़ने पर पात्रता :**

(i) लिखित परीक्षा तथा वरिष्ठता के लिए कुल निर्धारित अंकों में से 60 प्रतिशत भी मौखिक परीक्षा के लिए कर्मचारियों को बुलाने का आधार माना जाता है।

(ii) संवर्ग -वाह्य पदों पर चयनों के लिए मौखिक परीक्षा में बुलाए जाने की पात्रता निश्चित करने के लिए कल्पित वरिष्ठता अंक नहीं जोड़े जाने चाहिए।

***नोट:***

(i) कल्पित वरिष्ठता अंकों को अंतिम परिणाम में नहीं जोड़ा जाना चाहिए।

(iii) कल्पित वरिष्ठता अंक जोड़ने पर साक्षात्कार के लिए बुलाए गए उम्मीदवारों को विशेष तौर पर यह सूचित किया जाना चाहिए कि कल्पित अंक जोड़ने के आधार पर उन्हें मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया जा रहा है और यह कि उन्हें पैनल में रखा जाना

उनके द्वारा व्यवसायिक योग्यता में 60 प्रतिशत अंक और कुल 60 प्रतिशत अंक अर्जित करने के अध्यधीन होने चाहिए इससे वरिष्ठ उम्मीदवारों को कल्पित वरिष्ठता अंक देकर साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने से उत्पन्न हुई अनावश्यक गलतफहमी दूर होती है।

***उदाहरण:*** यदि पांच पदों के लिए लिखित परीक्षा हेतु 20 उम्मीदवारों को बुलाया जाता है, पहले और 20वें उम्मीदवार की स्थिति इस प्रकार होगी :-

| उम्मीदवार की वरीयता संख्या | लिखित परीक्षा में प्रतिशत अंक | 35 तक घटे अंक | कल्पित वरिष्ठता अंक (अधिकतम 20) | लिखित परीक्षा वरिष्ठता अंकों का प्रतिशत | टिपणी |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 40 | 14 | 20 | 60 (अर्थात् 50 में 30) | लखित परीक्षा के आधार पर मौखिक परीक्षा के लिए पात्र नहीं हैं, लेकिन कल्पित वरिष्ठता अंक जोड़ने पर मौखिक परीक्षा के लिए बुलाए जाने का पात्र हैं। |
| 20 | 60 | 21 | 5 | 52 | कल्पित वरिष्ठता अंक जोड़ने के बाद उम्मीदवार के 60 प्रतिशत अंक अर्जित न कर पाने पर भी वह केवल लिखित परीक्षा में 60 प्रतिशत अंक अर्जित करने के कारण मौखिक परीक्षा में बुलाए जाने का पात्र है। |

### *15.* मौखिक परीक्षा में चयन बोर्ड द्वारा मूल्यांकन एवं मौखिक परीक्षा लागू रहने वाले पद :

15.1 चयन बोर्ड के सदस्यों को इस आशय का प्रमाण-पत्र अवश्य देना चाहिए कि पदोन्नति के लिए विचार किए जाने वाले उम्मीदवारों में उनका कोई निकट संबंधी नहीं है तथा किसी उम्मीदवार की ओर उनका झुकाव नहीं है। निकट संबंधी का अर्थ है : माता, पिता, पुत्री, भाई, बहन, भतीजा / भतीजी, चाचा / चाची, ताऊ / ताई, मामा / मामी, सास / ससुर, दामाद, देवर / भैंसूर, जीजा, ननद, साला /साली / तथा चचेरे / ममेरे भाई या बहन आदि।

15.2 चयन करने के लिए **चयन बोर्ड** के एकत्र होने से पूर्व APAR/ACR/Working Report सहित प्रस्तावित चयन से संबंधित कागजात और विचाराधीन पदों के लिए निर्धारित अर्हताएं **चयन बोर्ड** के सदस्यों के सूचनार्थ परिपत्रित की जानी चाहिए।

15.3 **चयन बोर्ड** के सभी सदस्यों द्वारा केवल एक मूल्यांकन शीट पर हस्ताक्षर किए जाने चाहिए। मूल्यांकन शीट में शुद्धियों को भी सभी सदस्यों द्वारा सत्यापन आवश्यक है।

15.4 **मौखिक परीक्षा लागू रहने वाले पद :** सिर्फ निम्नलिखित 12 कोटियों में चयन द्वारा पदोन्नति हेतु मौखिक परीक्षा (Viva-voce) ली जाएगी :-

Law Assistant, Physiotherapist, Telephone Operator, Teacher, Instructor in ZRTI, Stenographer, Chief Typist, Protocol Inspector, Receptionist, Publicity /Advertising Inspector, Photographer / Cameramen, Hostel Superintendent.

[RBE No. 137 / 2003 & 154/2005]

16. **चयन बोर्ड द्वारा अंक प्रदान करना :**

16.1 चयन बोर्ड में नामित सदस्यों को स्पष्ट रूप से सूचित कर दिया जाना चाहिए कि चयन बोर्ड की कार्यवाही में कोई काट-छाँट तथा ओवर राइटिंग अनुमेय नहीं होता है और काट-छाँट तथा ओवर राइटिंग को गंभीरता से लिए जाने का निर्देश प्रभावी है।

16.2 चयन बोर्ड के द्वारा निम्नलिखित शीर्षों के अन्तर्गत अंक प्रदान किए जाते हैं :

| | | | |
|---|---|---|---|
| (i) | व्यवसायिक योग्यता | लिखित – | 35 |
| | | मौखिक – | 15 |
| (ii) | मौखिक परीक्षा न होने तथा केवल लिखित परीक्षा के मामले में | – | 50 |
| (iii) | शैक्षणिक / तकनीकी योग्यता | – | 05* |
| (iv) | पुरस्कार (Award) /दण्ड (Punishment) | – | 10** |
| (V) | सेवा का रिकार्ड (Based on APAR/ACR/Working Report) | – | 15 |
| (VI) | वरिष्ठता | – | 20 |

* इस शीर्ष पर चयन बोर्ड द्वारा निर्णय लेते हुए न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता रखने वाले अभ्यर्थियों को 03 अंक दिए जाने चाहिए। चयन के पद की प्रकृति एवं आवश्यकता को देखते हुए चयन बोर्ड द्वारा ही शेष 02 अंक को उच्चतर शैक्षणिक/तकनीकी योग्यता रखने वाले अभ्यर्थियों को पूर्व निर्धारित पारदर्शी मानक के अनुरूप आवंटित किए जाने चाहिए।

** इस शीर्ष पर पिछले 03 वर्षों में यदि अभ्यर्थी को कोई पुरस्कार या दंड नहीं मिला है तो उसे 06 अंक दिए जाने चाहिए। इसके अतिरिक्त महाप्रबंधक स्तर के प्रत्येक पुरस्कार हेतु 02 अतिरिक्त अंक तथा PHOD/CHOD/DRM स्तर के प्रत्येक पुरस्कार हेतु 01 अतिरिक्त अंक दिए जाते हैं। शर्त यह होता है कि इस प्रकार अंकों का कुल योग 10 से अधिक नहीं होने चाहिये। इसी प्रकार पिछले 03 वर्ष के प्रत्येक दीर्घ दंड के लिए

02 अंक तथा प्रत्येक लघु दंड के लिए 01 अंक काटे जाते हैं। यहाँ भी शर्त यह है कि इस शीर्ष पर अंक शून्य से कम नहीं होने चाहिए।

16.3 प्रत्येक शीर्ष पर अंकों के बंटवारे के संबंध में अपनाए गए मानदंड के संबंध में पूर्ण एवं व्याख्यात्मक अभियुक्ति Selection Proceeding में दर्ज होना चाहिए। भाव यह है कि Selection Proceeding को Speaking Nature का होना चाहिए

[GM(P)/HJP's Non-Serial No. 26/06]

16.4 **अंकों के बंटवारा :-**

**I. Distribution of Marks for Normal Selection :**

| Factors/Heading | Maximum Marks | Qualifying Marks |
|---|---|---|
| (I) Professional Ability | 50 | 30 |
| (ii) Record of Service | 30 | - |
| (iii) Seniority | 20 | - |
| **Total** | **100** | **60** |

**(ii) Distribution of Marks for Posts filled up through General Selection like SWI, LS etc.:**

| Factors/Heading | Maximum Marks | Qualifying Marks |
|---|---|---|
| (I) Professional Abillity | 50 | 30 |
| (ii)Record of Service | 30 | - |
| **Total** | 80 | 48 |

**(iii) Distribution of Marks for ALP (Diesel/Electrical) and ASMs :**

| Factors/Heading | Maximum Marks | Qualifying Marks |
|---|---|---|
| (I) Professional Abillity | 50 | 30 |
| (ii)Record of Service | 30 | - |
| (iii) Aptitude Test | 20 | Minimum cut off as may be decided by RDSO |
| Total | **100** | **60** |

[GM(P)/HJP's L.No. ECR/Dy.CPO(HRD)Misc/2009/01 dtd. 09.12.2009]

**(iv) Distribution of Marks General Selection Posts against 33 1/3% promotion Quota from erstwhile Group 'D' to Group 'C' Posts**

**panel is required to be drawn in the order of their Seniority amongst the qualified staff.**

| S.N. | Heading | Maximum Marks | Qualifying Marks |
|---|---|---|---|
| 1 | Professional ability | | 60/100 |
| 2 | Record of Service | | |
| **Total** | | **100** | |

(RBE No. 43/2015)

नोट : मिनिस्ट्रियल कोटि में Erstwhile ग्रुप 'डी' से 'सी' में पदोन्नति देने पर संबंधित कर्मचारी को Typing दक्षता में (30 शब्द प्रति मिनट अंग्रेजी या 25 शब्द मिनट हिंदी में टाइपराईटिंग मशीन पर OR 40 शब्द प्रति मिनट अंग्रेजी या 35 शब्द प्रति मिनट हिंदी में पर्सनल कंप्यूटर पर) पास होना आवश्यक है। कर्मचारी को इस शर्त के साथ पदोन्नति दी जा सकती है कि वे वांछित Typing Test में दक्षता प्राप्त कर पदोन्नति की तिथि से 02 साल के भीतर कम-से-कम छह-छह माह के अंतराल पर आयोजित होने वाले अधिकतम तीन प्रयासों में सफल घोषित होना आवश्यक है। इस शर्त को पूरा नहीं करने पर कर्मचारी पदावनत कर दिया जाना चाहिए।

[RBE No. 23/1997, 69/1997, 66/2000, 113/2005, 69,2010, 19/2011, 41/2014, 02/2017 & GM(P)/HJP'S Letter No. E/Misc/o/ECR/HJP, Dt. 14/09/2017]

## *17.* व्यवसायिक योग्यता :

17.1 व्यवसायिक योग्यता के लिए कुल 50 अंक निर्धारित होते हैं। लिखित तथा मौखिक दोनों परीक्षा रहने की स्थिति में लिखित परीक्षा के लिए कुल 35 अंक रखे जाते हैं। (अर्थात् लिखित परीक्षा में प्राप्त अंकों की प्रतिशतता 35 अंकों पर निकाली जानी चाहिए। उदाहरण के लिए लिखित परीक्षा में 60 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवार के व्यवसायिक परीक्षा में कम से कम 21 अंक होने चाहिए। शेष 15 अंक मौखिक परीक्षा में उम्मीदवार के कार्य निष्पादन के आधार पर चयन बोर्ड द्वारा प्रदान किया जाता है।

[Para 219(g)IREM]

17.2 **व्यक्तित्व नेतृत्व, भाषण शैली, शैक्षणिक तथा तकनीकी अहर्ताएं आदि** इस मद के लिए कुल 20 अंक निर्धारित है। गोपनीय रिर्पोट जहाँ बनाई जाती है, उनके संगत के कॉलमों में की गई प्रविष्टियों के आधार पर ये अंक प्रदान किए जाने चाहिए।

[Note (i) below para 219(g) IREM]

## 18. सेवा का रिकार्ड :

18.1 अराजपत्रित कर्मचारियों के मामले में पिछले 03 वर्ष की APAR (Annual Performance Apprisal Report) पर विचार किया जाता है, जबकि राजपत्रित अधिकारियों के मामले में पिछले 05 वर्ष के APAR पर विचार किया जाता है। इसमें दिए गए ग्रेड के अनुसार अंक प्रदान किए जाते हैं। यद्यपि रेलवे बोर्ड द्वारा अनिवार्य आदेश जारी किए गए है, लेकिन चयन बोर्ड APAR के मूल्यांकन के लिए अंकों निर्धारण का सामान्यत: निम्नलिखित पैटर्न के अनुरूप रखा जाता है:-

| | | | |
|---|---|---|---|
| औसत से नीचे | (Below Average) | : | 01 अंक |
| औसत | (Average) | : | 02 अंक |
| अच्छा | (Good) | : | 03 अंक |
| बहुत अच्छा | (Very Good) | : | 04 अंक |
| उत्कृष्ट | (Outstanding) | : | 05 अंक |

18.2 APAR के अलावा सेवा अभिलेख (Service Record) की भी जाँच की जाती है। पुरस्कारों और दंडों आदि के लिए क्रमश: निर्धारित अंक जोड़े या घटाये जाने चाहिए। इस शीर्ष के अंतर्गत किसी भी हालत में कुल अंकों का योग 15 अंकों से अधिक का नहीं होना चाहिए। प्रशिक्षण संस्थानों में कर्मचारी के कार्य निष्पादन को भी सेवा रिकार्ड के रूप में माना जाना चाहिए।

18.3 वरिष्ठता : लिखित परीक्षा में सफल वरिष्ठतम उम्मीदवार को अधिकतम 20 अंक तथा सबसे कनिष्ठ उम्मीदवार को 05 अंक प्रदान किए जाते हैं। साथ ही, शेष उम्मीदवारों को इसी पैटर्न को ध्यान में रखते हुए उसके अनुपात में अंक प्रदान किए जाते हैं। उदाहराणार्थ, यदि किसी परीक्षा में बुलाए जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या n हो तो $20-5/n-1$, इस फार्मूला द्वारा प्राप्त फैक्टर को क्रमानुसार घटाते जाने पर वरिष्ठता अंक प्राप्त हो जाता है।

*टिप्पणी : सबसे कनिष्ठ उम्मीदवार को दिए जाने वाले न्यूनतम तथा अधिकतम अंक, अलग-अलग रेलों में स्थानीय अनुदेशों के अनुसार अलग-अलग हो सकते है।*

18.4 कल्पित वरिष्ठता अंक केवल मौखिक परीक्षा में बुलाये जाने उम्मीदवारों को ही अंक दिए जाते हैं। वरिष्ठता के लिए अंक नए सिरे से दिये जाने चाहिए तथा मौखिक परीक्षा में बुलाये जाने से पूर्व उम्मीदवारों को प्रदान किए गए कल्पित वरिष्ठता अंकों को नहीं जोड़ा जाना चाहिए।

## 19. चयन रद्द किया जाना : कारण दर्ज करना

किसी अपरिहार्य या प्रशासनिक कारणों से चयन की प्रक्रिया रद्द करने की स्थिति बनती है तो ऐसी परिस्थिति में चयन की कारवाई आरंभ करने हेतु अनुमोदन देने वाले प्राधिकारी द्वारा रद्द करने के कारण को वर्णित करते हुए Speaking आदेश दिया जाना चाहिए।

[Para No. 95/2002]

20. **पैनल में रखे जाने के लिए पात्रता :**

20.1 पैनल में रखे जाने के पात्र होने के लिए उम्मीदवार को व्यावसायिक योग्यता में कम से कम 60 प्रतिशत (50 में से 30 अंक) तथा कुल मिलाकर 60 प्रतिशत अर्थात 100 अंकों में 60 से कम अंक प्राप्त नहीं होने चाहिए।

[Note (iii) below para 219(g) IREM]

*टिप्पणी : यदि उम्मीदवार सिर्फ व्यावसायिक परीक्षा में 60 प्रतिशत अंक प्राप्त कर लेता है पर कुल मिलाकर 60 प्रतिशत अंक नहीं ला पाता है तो उसे पैनल में स्थान नहीं दिया जाना चाहिए।*

20.2 चयन के मामले में पैनल में रखे जाने के लिए चयनित उम्मीदवारों के नाम वरिष्ठता क्रम में रखा जाना चाहिए। वे उम्मीदवार जिन्होंने कुल मिलाकर 80 प्रतिशत या उससे अधिक अंक प्राप्त किए है। उन्हें उत्कृष्ट के रूप वर्गीकृत किया जाना चाहिए और पात्रता के दायरे में ( Zone of Consideration) आने वाले अपने वरिष्ठों को 50 प्रतिशत संख्या का अधिक्रमण करने दिया जाता है।

[Note para 219(i) IREM]

**नोट :** यह प्रक्रिया सिर्फ **''चयन''** के मामले में विचारणीय होती है ''सामान्य चयन'' के मामले में नहीं।

20.2.1 उदाहरण के लिए **''चयन''** के मामले में यदि 08 रिक्तियों का पैनल बनाने के लिए 24 उम्मीदवारों को Zone of Consideration में रखा जाता है। तब,

(i) यदि 13वें उम्मीदवार को ''उत्कृष्ट'' के रूप में वर्गीकृत किया जाता है (अर्थात उसने कुल मिलाकर 80 प्रतिशत या अधिक प्राप्त किया है) और उसके वरिष्ठों की संख्या 12 है तो उसे 6 स्थानों का लाभ मिलेगा, और उसे 7वें स्थान पर रखा जाना चाहिए।

(ii) यदि 24 वे उम्मीदवार को ''उत्कृष्ट'' के रूप में वर्गीकृत किया जाता है, उसे 11 स्थानों का लाभ मिलेगा, चूंकि 08 ही रिक्तियां है, अत: पैनल में उसे स्थान नहीं दिया जाना चाहिए।

[For details, refer to Board's letter no E(NG)1-76PM/142 Dated 27/30.10.79]

20.3 'सामान्य चयन' से भरे जाने वाले पदों, जिससे उम्मीदवार, उसी विभाग या विभिन्न विभागों की विभिन्न कोटियों से बुलाए जाते हैं और जहां विचारार्थ कर्मचारियों की संख्या पैनल में रखे जाने वाले कर्मचारियों के 03 गुणा तक ही सीमित नहीं होती, पर पदोन्नति के मामलों में, पैनल उम्मीदवारों द्वारा **''व्यवसायिक योग्यता''** और **''सेवा रिकार्ड''** में प्राप्त किए अंकों के आधार पर, केवल मेरिट के क्रम में ही तैयार किया जाना चाहिए। अजा/अजजा कर्मचारियों को सामान्य छूट, जहां कहीं अनुमेय हो, के अध्यधीन, वे उम्मीदवार, जिन्होंने **''व्यवसायिक योग्यता''** में 60 प्रतिशत और कुल मिलाकर 60 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त किए हों, के पैनल में शामिल करने के योग्य नहीं माना जाता है। इसके अतिरिक्त, केवल उन्हीं उम्मीदवारों, जिन्होंने **''व्यवसायिक योग्यता''** में न्यूनतम 60 प्रतिशत अंक प्राप्त किए हों, के सेवा रिकार्ड का मूल्यांकन

किया जाना चाहिए। चूंकि योग्यता के आधार पर अंतिम पैनल तैयार किया जाता है, इसलिए उन उम्मीदवारों जिन्होंने 80 प्रतिशत या उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, उन्हें **''उत्कृष्ट''** मानकर पैनल में सबसे ऊपर रखने की पूर्ववर्ती प्रावधान को अब समाप्त कर दिया गया है। [Para No. 113/2009]

20.4 **''सामान्य चयन''** जिसमें चयन का आधार पूर्णत: मेरिट होता है, में 02 या अधिक अभ्यर्थियों के प्राप्तांक समान हो जाने की स्थिति में पैनल पर रखे जाने का आधार जन्म तिथि से निर्धारित किया जाना चाहिए। अर्थात् जिनका जन्म तिथि पहले है, उन्हें वरीय मानते हुए पैनल पर स्थान / क्रम का निर्धारण करना चाहिए।
[Ref:GM(P)/NR को संबोधित रेलवे बोर्ड का पत्रांक : E(NG)I-2013/PM1/30 दिनांक 08.01.2014 पैरा 315 of RRB Manual-2006 तथा पैरा 304-of IRE Vol.I]

20.5 उपर्युक्त क्रम में उम्मीदवारों के नाम व्यवस्थित करने के उपरान्त चयन बोर्ड द्वारा अधिसूचित रिक्तियों की संख्या के बराबर ही एक पैनल बनाया जाना चाहिए।
**नोट - अधिसूचना जारी होने के उपरांत हुई रिक्तियों पर ध्यान नहीं दिया जाना चाहिए पैनल का साईज समुदायवार अधिसूचित रिक्तियों के बराबर ही होनी चाहिए।**

20.6 उम्मीदवारों को अनुग्रह अंक देकर परिणाम का नियमन **चयन बोर्ड** अथवा **चयन बोर्ड** की सिफारिशों को स्वीकृत करने वाले सक्षम प्राधिकारी के प्राधिकार के बिना नहीं किया किया जाना चाहिए। व्यक्ति विशेष के मामलों में अनुग्रहांक कदापि नहीं दिए जाने चाहिए। [Para No. 219(d)IREM]

## 21. अजा / अजजा उम्मीदवारों को पैनल में रखने के लिए पात्रता :

21.1 (i) **संरक्षा कोटियाँ :** वरिष्ठता अंकों को छोड़कर किसी भी कर्मचारी को व्यावसायिक योग्यता में 60 प्रतिशत अंक तथा कुल मिलाकर 60 प्रतिशत अंक प्राप्त करना आवश्यक है। इस प्रकार व्यावसायिक योग्यता में से 50 में से 30 अंक और कुल मिलाकर 80 में से 40 अंक (अर्थात वरिष्ठता के लिए 20 अंक को अलग करके) प्राप्त करने वाला उम्मीदवार पैनल में रखे जाने का पात्र माना जाता है।

(ii) गैर-संरक्षा कोटियाँ : वरिष्ठता अंकों को छोड़कर किसी भी कर्मचारी को व्यावसायिक योग्यता में 50 प्रतिशत अंक तथा कुल मिलाकर 50 प्रतिशत अंक प्राप्त करना आवश्यक है। इस प्रकार व्यवसायिक योग्यता में से 50 में से 25 अंक और कुल मिलाकर 80 में से 40 अंक (अर्थात वरिष्ठता के लिए 20 अंक को अलग छोड़कर) प्राप्त करने वाला उम्मीदवार पैनल में रखे जाने का पात्र माना जाता है।

22. **टेक्नीशियन ट्रेड के पद पर 25% प्रतिशत के अंतर्गत पदोन्नति :**
**( Commonly known as Qualified Staff Quota or LDCE )**

इसके कोटा के अंतर्गत वैसे सभी हेल्पर, जो 03 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके हों एवं एप्रेंटिस एक्ट में निर्धारित शैक्षणिक योग्यता रखते हो, पात्र माने जाते हैं। अजा /अजजा के मामलों में 01 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके कर्मचारी ही पात्र माने जाते हैं। इसके तहत सभी पात्र हेल्पर से प्राप्त आवेदन के आधार पर 85 अंकों की लिखित परीक्षा एवं 15 अंकों की **रिकॉर्ड ऑफ सर्विस** के आधार पर चयन किया जाता है। वैसे कर्मचारी, जिन्होंने 60% एवं उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, अधिसूचित रिक्ति एवं वरीयता के अनुसार पैनल पर रखे जाते हैं। पैनल पर नामिकाबद्ध वैसे कर्मचारी जो ITI/Course Completed Act Apprenticeship की योग्यता रखते हैं, उनका ट्रेड टेस्ट लिया जाता है एवं सफल होने के उपरांत टेक्नीशियन (ट्रेड) के रूप में पदोन्नति दी जाती है। जिन कर्मचारियों के पास यह योग्यता नहीं है, उन्हें निर्धारित प्रशिक्षण दिया जाता है। एवं तदोपरांत उन्हें ट्रेड टेस्ट में सफल पाए जाने के पश्चात टेक्नीशियन (ट्रेड) के रूप में पदोन्नति दी जाती है।

जो कर्मचारी ट्रेड टेस्ट में असफल पाए जाते हैं, उनका 06 माह के उपरांत पुन: ट्रेड टेस्ट लिया जा सकता है एवं सफल होने के उपरांत पदोन्नति दी जा सकती है। पुन: असफल होने की स्थिति में उन्हें फिर से नए चयन में शामिल होना होता है। परंतु, इस बार उन्हें प्रशिक्षण में भेजने की आवश्यकता नहीं रहती है।

[RBE 23/1998,305/1999 & 166/2003]

**23. <u>''असफल में से सर्वोत्तम'' की नीति :</u>**

(i) गैर संरक्षा कोटियों में यदि अपेक्षित संख्या में अजा / अजजा उम्मीदवार पैनल में नहीं रखे जाते हैं तो **''असफल उम्मीदवारों में से सर्वोत्तम''** उम्मीदवारों को आरक्षित रिक्तियों के संबंध में पैनल में रखने के लिए चुना जाना चाहिए। उन्हें 06 माह के लिए तदर्थ आधार पर पदोन्नत किया जाना चाहिए। इस 06 माह की अवधि के दौरान उनके ज्ञान में वृद्धि और अपेक्षित स्तर तक पहुंचने के लिए सभी सुविधाएं दी जानी चाहिए। 06 माह की अवधि के बाद नियंत्रक अधिकारी के रिपोर्ट के आधार या उनके नाम को पैनल में शामिल करने या न करने का निर्णय सक्षम प्राधिकारी द्वारा लिया जाता है।

[Board's Letter No. E(SCT)74 CM 15/34 Dated 31.08.74]

(ii) बहरहाल, 50 प्रतिशत अंकों की छूट या **''असफल में से सर्वोत्तम''** का चयन केवल तभी लागू किया जाना चाहिए जब साधारण मानकों के अनुसार आरक्षित समुदायों से संबंध रखने वाले उम्मीदवार, उनके लिए आरक्षित पदों की संख्या के बराबर अपेक्षित संख्या में उपलब्ध न हों। दूसरे शब्दों में, **चयन बोर्ड** को पहले उन उम्मीदवारों की एक सूची तैयार करनी चाहिए जिन्हें साधारण मानकों को लागू करके पैनल में रखा जा सकता है। इसमें हुई किसी प्रकार की कमी को 50% अंकों की मानक छूट देकर पूरा

किया जाना चाहिए। फिर भी, यदि कमी रह जाती है तो **''असफल में से सर्वोत्तम''** की नीति अपनाई जानी चाहिए। **''असफल में सर्वोत्तम''** मामले में वांछित संख्या में अभ्यर्थी मेरिट के आधार पर पैनल पर लिए जाने चाहिए।

(iii) लिखित परीक्षा में कम-से-कम 20 प्रतिशत अंक प्राप्त करने के साथ-साथ समेकित रूप से लिखित और सेवा पुस्तिका के मूल्यांकन को मिलाकर कुल 20 प्रतिशत या अधिक अंक प्राप्त करने वाले अजा / अजजा समुदाय के अभ्यर्थी **''असफल में सर्वोत्तम''** की नीति के तहत प्राप्तांक के घटते क्रम में पैनल पर रखे जाने हेतु पात्र माने जाते हैं।

23.1 **''सामान्य चयन'' से भरे जाने वाले पद :**

विधि सहायक, कर्मचारी कल्याण निरीक्षक **इत्यादि जैसे** ''सामान्य चयन'' **भरे जाने वाले पदो के मामले में वरिष्ठता के लिए कोई अंक प्रदान नहीं किए जाने चाहिए चयन के विभिन्न तत्त्व तथा उन पर सापेक्ष महत्त्व नीचे लिखे अनुसार विचार किया जाना चाहिए।**

| तत्त्व /शीर्षक | अधिकतम अंक | अर्हक अंक |
|---|---|---|
| **व्यावसायिक योग्यता में** | | |
| 1. लिखित परीक्षा | 35 | 21 |
| 2. मौखिक परीक्षा | 15 | (30/50) |
| **सेवा अभिलेख** | 30 | (48/80) |

23.2 सभी इच्छुक पात्र कर्मचारी, जो पात्रता के लिए निर्धारित शर्तों को पूरा करते हैं, उन्हें लिखित परीक्षा के लिए बुलाना चाहिए।

23.3 यदि मौखिक परीक्षा अधिसूचित हो तो लिखित परीक्षा में न्यूनतम 60 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले सभी उम्मीदवारों को मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया जाना चाहिए।

23.4 व्यावसायिक योग्यता में अधिकतम 60 प्रतिशत अंक तथा कुल मिलाकर 60 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवारों में से वरिष्ठता के क्रम में अंतिम पैनल तैयार किया जाना चाहिए। [Para 219(i)IREM]

23.5 **सामान्य चयन** से भरे जाने वाले पदों में चूंकि योग्यता के आधार पर अंतिम पैनल तैयार किया जाता है, इसलिए वैसे उम्मीदवार को जिन्होंने 80 प्रतिशत या उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, **''उत्कृष्ट''** मानकर पैनल में सबसे उपर रखने की पूर्ववर्ती प्रावधान को समाप्त कर दिया गया है। [RBE No. 113/2009]

24. **संवर्ग वाह्य पद (Ex-Cadre Post)**

**संवर्ग से बाहर के पद** संवर्ग बाह्य (Ex-Cadre) पद होते हैं। प्रत्येक रेलवे प्रतिष्ठान / उत्पादन इकाई इत्यादि द्वारा अपनाई गई विनिर्दिष्ट विधि के अनुसार योग्य कर्मचारियों में से ये पद भरे जाते हैं। बशर्ते कि यात्री आरक्षण प्रणाली, मंडलों, भंडार डीपो और कारखानों में कंप्यूटर गतिविधियों वाले क्षेत्र को भरने जैसे विशिष्ट मामले में यदि कोई हो तो रेलवे बोर्ड द्वारा बताए गए नीति-निर्देशों अथवा Procedure का रेलवे / उत्पादन ईकाइयों द्वारा अपनाई गई Procedure द्वारा उल्लंघन न हो। संवर्ग बाह्य पदों को भरने के लिए चयनित कर्मचारियों को उनके मूल संवर्ग में धारणाधिकार बना रहता है जिसमें उन्हें यथासमय पदोन्नति मिलती रहती है। पूर्व के पैरा में यथाविर्निदष्ट कल्पित वरिष्ठता अंकों की अवधारणा, संवर्ग-बाह्य पदो के लिए होने वाले चयन पर लागू नहीं होते हैं।

25. **पूरक चयन :**

25.1 निम्नलिखित कोटियों के अंतर्गत आने वाले उम्मीदवारों के लिए **पूरक चयन** (लिखित एवं मौखिक परीक्षा दोनों) का आयोजन किया जा सकता है :

(i) उम्मीदवारों को साक्षात्कार के बुलावा की सूचना देर से प्राप्त होने पर।

(ii) उम्मीदवारों को कार्यभार मुक्त करने में प्रशासन की ओर से चूक होने पर।

(iii) कर्मचारी की बीमारी या उसके नियंत्रण से बाहर किसी अन्य कारण से।

25.2 उपरोक्त परिस्थितियों के स्थापित होने पर एक **पूरक चयन का आयोजन किया जा सकता है। परन्तु सिर्फ असाधारण परिस्थिति (Rare Case)** में मामले की मेरिट के अनुसार प्रधान मुख्य कार्मिक अधिकारी के व्यक्तिगत अनुमोदन से द्वितीय पूरक परीक्षा का आयोजन किया जा सकता है। [Para 223 IREM]

25.3 सामान्य में कोई पूरक चयन आयोजित नहीं किए जाने चाहिये।

26. **पैनल का अनुमोदन :**

26.1 पैनल के अनुमोदन के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जाना चाहिए। सक्षम प्राधिकारी द्वारा पैनल को अनुमोदित कर दिए जाने के पश्चात तुरन्त ही उसे अधिसूचित कर देना चाहिए। जिन कर्मचारियों के विरूद्ध आपराधिक या अनुशासनिक कार्रवाई की जा रही है, उनहें पैनल में शामिल होने के पात्र पाए जाने के मामले में उनके नाम को छोड़कर पैनल को अर्नतिम पैनल के रूप में प्रकाशित किया जाना चाहिए। कार्यवाही समाप्त हो जाने के बाद ही अन्तिम पैनल में उनके नामों को शामिल करने का निर्णय लिया जाता है।

26.2 चयन बोर्ड की सिफारिशों को सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकार न किए जाने पर इस मामले को महाप्रबंधक के पास भेज दिया जाना चाहिए जिनके द्वारा उच्च स्तर पर एक नए चयन बोर्ड का गठन किया जा सकता है या ऐसे आदेश दिए जा सकते है, जिन्हें वो उपयुक्त समझते हैं। [Para 219 (k) IREM]

27. **पैनल में संशोधन :**

एक बार अनुमोदित कर दिए जाने पर सामान्यत: पैनल को न तो रद्द किया जाना चाहिए। कालांतर में यदि कार्यविधि संबंधी अनिमियतताएं या अन्य त्रुटियाँ संज्ञान में आती है और ऐसे पैनल को रद्द करना या संशोधित करना आवश्यक समझा जाता है तो ऐसा उस पैनल को अनुमोदित करने वाले प्राधिकारी से पदक्रम (Hierarchy) में अगले उच्चतर प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करने के बाद ही किया जाना चाहिए।

[Para 219(i) IREM]

28. **पैनल की अवधि :**

अधिसूचित पैनल, सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे अनुमोदित किए जाने की तारीख से 02 (दो) वर्ष तक या इसके समाप्त होने तक, जो भी पहले हो, वैध रहता है। इस अवधि के आगे पैनल की अवधि विस्तार का प्राधिकार क्षेत्रीय रेल को नहीं है। [Para 219(a) IREM]

●●●