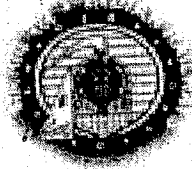


EAST CENTRAL RAILWAY

पूर्व मध्य रेल

EAST CENTRAL RAILWAY

Master Circular
No.37/2019.



PCPO's Sl.No.220/2019

No. E/210/O/ECR/HJP

Dated:- 15.11.2019

1. CAO (Con.)/ उत्तर एवं दक्षिण/पटना।
2. सभी PHOD/CHOD, पू.म.रे, हाजीपुर।
3. DRM/ पू.म.रे/ मुगलसराय, दानापुर, धनबाद, सोनपुर एवं समस्तीपुर।
5. मुख्य कार्मिक अधिकारी/ प्रशासन/ पू.म.रे/ हाजीपुर।
6. मुख्यालय के सभी कार्मिक अधिकारी।
7. CWM/ पीडी/ मुगलसराय, यांत्रिक कारखाना/ समस्तीपुर/ हरनौत।
8. Sr.DPO/ पू.म.रे/ मुगलसराय, दानापुर, धनबाद, सोनपुर एवं समस्तीपुर।
9. उप महाप्रबंधक/ विधि/ पटना।
10. प्राचार्य/ क्षेत्रीय रेल प्रशिक्षण संस्थान/ मुजफ्फरपुर एवं भूली।
11. सभी मुकाय्याधी/ कार्याधी/ पू.म.रे/ हाजीपुर।

विषय : Promotion of Non-gazetted (Group 'C') staff to Non-selection posts-Policy & Procedure(Master Circular No.37).

संदर्भ : Railway's Boards Lt. No.E(NG)I-2019/PMI/19 Dated: 10.10.2019.

विषयांकित से संबंधित संदर्भित पत्र की छायाप्रति सूचना, मार्गदर्शन एवं अग्रेत्तर आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित की जा रही है।

A copy of above referred letter on the subject matter is being forwarded herewith for information guidance and needful onward action please.

संलग्नक : यथोपरि।

DA : As above.

(सौरभ सावर्णी)

वकाधि/ई.एस.एम

कृते महाप्रबंधक (कार्मिक)/हाजीपुर

प्रतिलिपि सूचनार्थ, मार्गदर्शन एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित :-

1. महासचिव/ईसीआरकेयू/पू.म.रे/हाजीपुर।
2. महासचिव/एस0.सी0./एस0.टी0./एशोसिएशन/पू.म.रे/हाजीपुर।
3. वकाधि (एम.पी.पी.), पू.म.रे/हाजीपुर। कृपया इसे नेट पर अपलोड कराने की व्यवस्था करें।
4. महासचिव/ओ.बी.सी.एशोसिएशन/पू.म.रे/हाजीपुर।

ECR

सहायक (प्रशासन) कार्यालय
पूर्व-मध्य रेल, हाजीपुर

14 OCT 2019

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

074023

17 OCT 2019

No.E(NG)I-2019/PM 1/19

New Delhi, dated October 10, 2019

The General Managers,
All Zonal Railways &
Production Units.
(as per standard mailing list)

Sub: Promotion of Non-gazetted (Group 'C') staff to Non-selection posts - Policy & Procedure (Master Circular No.37).

Please find enclosed herewith a copy of updated Master Circular No.37 on the above subject for information and guidance.

DA : As above.

PCPO
AJJ DRM

सहायक प्रशा
सुकाधि/आईआर
उप सुकाधि/रोज
उप सुकाधि/मा
उप सुकाधि/आईआर
सहायक
विभागाधिकारी
सलाहकार (का)

(P.M.Meena)
Dy. Director -II/E(NG)I
Railway Board

No.E(NG)I-2019/PM 1/19

New Delhi, dated October 10, 2019

Copy forwarded to:-

1. The General Secretary, AIRF, Room No.253, Rail Bhawan, New Delhi (35 copies).
2. The General Secretary, NFIR, Room No.256-E, Rail Bhawan, New Delhi (35 copies).
3. All Members/Departmental Council & National Council & Secretary/Staff Side, National Council, 13-C, Ferozeshah Road, New Delhi (60 spares).

for Secretary/Railway Board

1. The Secretary General, FROA, Room No.256-A, Rail Bhawan, New Delhi (5 spares).
2. The Secretary General, IRPOA, Room No.268, Rail Bhawan, New Delhi (5 spares).

18/10/2019

820170

-2-

3. The General Secretary, AIRPFA, Room No.256-D, Rail Bhawan, New Delhi-11000
4. The Secretary, RBSS Group 'A' Officers Association, Rail Bhawan, New Delhi.
5. The Secretary, RBSS Group 'B' Officers Association, Rail Bhawan, New Delhi.
6. The Secretary, Railway Board Ministerial Staff Association, Rail Bhawan, New Delhi.
7. The Secy., Rly. Board Group 'D' Employees Association, Rail Bhawan, New Delhi.
8. The Secy., Rly. Board Promotee Officers Association, Room No.341-C, Rail Bhawan, New Delhi.
9. Chief Commissioner of Railway Safety, Lucknow.
10. Adviser (Safety), Railway Board, New Delhi.
11. The Director General & Ex Officio General Manager, RDSO, Lucknow.
12. RLDA, Near Safdarjung Railway Station, Motibagh-1, New Delhi-110021.
13. DFCCIL, 5th Floor, Pragati Maidan, Metro Station Complex, New Delhi-110001.
14. Office of Chief Administrative Officer, Indian Railways(Workshop Projects), Chamber Bhawan, Judge's Court Road, Anta Ghat, Patna-800001, Bihar.
15. The Chief Mechanical Engineer, Indian Railways Organisation For Alternate Fuels, 12th Floor, Core-1, Scope Minar, District Centre, Laxmi Nagar, Delhi-92.
16. Genl. Secy., All India SC & ST Rly Employees Association, Rail Bhawan, New Delhi.
17. CAO, Rail Coach Factory/Raebareli Project, Kishanganj, Delhi-7.
18. Adviser (Projects), Room No.548, M/O Railways, Rail Bhawan, New Delhi.
19. President/RBSS Gr. 'A' Officer Association, Room No.370, Rail Bhawan, New Delhi.
20. Genl. Secy, Rly Board Non-Ministerial Staff Association, Room No.42, Rail Bhawan, New Delhi.
21. CAO, Indian Railways Organisation for Alternative Fuels, 12th floor, Core-I, SCOPE Minar, District Centre, Laxmi Nagar, New Delhi - 110009.
22. Chairman, Technology Mission for Indian Railways (TMIR), Room No.218, Rail Bhawan, New Delhi-110001.
23. Co-Chairman, Technology Mission for Indian Railways (TMIR), Room No.218, Rail Bhawan, New Delhi-110001.
24. Chairman, Advisory Group of Experts (AGE), Room No.218, Rail Bhawan, New Delhi-110001.
25. The Convener Member, Advisory Group of Experts, Room No.218, Rail Bhawan, New Delhi-110001.
26. The Chairmen/All RRBs/Indian Railway.

Copy to -

PPSs to MR & MoS.

PPSs to CRB, FC, MS, MRS, MT, MTR, ME, Secretary, DG(P), DG(S&T), DG(RS), DG/RHS and DG/RPF.

PPSs to AM(Comm.), AM(CE), AM(C&IS), AM(Elec.), AM(Budget), AM(F), AM(Mech.), AM(Pig.), AM(Project), AM(PU), AM(Sig.), AM(Stores), AM(Tele), AM(Traffic), AM(Works), AM(T&C), AM(Staff), Adv.(IR) and Adv.(Vig.)

PSs to ED Fin(BC), ED(Safety), EDCE(G), ED(E&R), EDE, EDE(N), EDME(W), ED(Projects), EDERS(G), EDE(Res.), EDE(RRB), EDE(Fin), EDF(B), ED(Planning), ED(RE), ED(Sig), ED/Track(M), EDF(X)I, EDF(X)II, ED(H), EDLM, EDE(GC), EDRE(S&T), ED(Stat), EDRS(S), ED(Track/MC), ED(T&MPP), EDME(Chg.), EDME(Traction), ED(Works), EDME(Dav.), EDRE(S), EDRS(C), EDRS(W), EDPC, EDF(E), EDA, EDY(A), JS(G), JS(E&P) and JS and IG/RPF.

JD(OL), DPC-I, DPC- II, DE(G), D(IH), D(H&FW), D(MPP), Dir.(Safety)I, Dir.(Safety)II, Dir.(Safety)III, DE(N)II, DE(R), DE(D&A), DE(LL), JDE(Rep), JDE(GP), JDE(RRB), DD(Code Revision), DD(Health), DDE(N), DDE(LR)I, DDE(LR)II, DDE(LR)III, US(A), DDE(D&A), DDV(A&P), DDE(Rep) I, DDE(Rep)II, DD(OL)I, DD(OL)II, E(D&A), E(GP), E(NG)II, E(Rep)I, E(Rep)II, E(Rep)III, E(SCT)I, E(SCT) II, E(RRB), ERB-II, ERB-V, PC-III, PC-IV, PC- V, E(P&A)I, E(P&A) II, CE-I, CE-II, CE-III, Sec.(E), Sec.(ABE), E(MPP), E(G), Health Branch, Safety Branch, A/C-III & Code Revision Cell.



सत्यमेव जयते

भारत सरकार Government of India
रेल मंत्रालय Ministry of Railways
(रेलवे बोर्ड Railway Board)

अराजपत्रित (वर्ग 'ग') कर्मचारियों की गैर-प्रवरण
पदों पर पदोन्नति - मास्टर परिपत्र

Promotion of Non-Gazetted (Group 'C') staff to
Non-Selection posts - Master Circular

MASTER CIRCULAR No.37

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

No.E(NG)I-2019/PM1/19/Master Circular

New Delhi, dated 23.09.2019

**The General Managers,
All Indian Railways,
Production Units & others**
(as per standard mailing list).

**Sub: Promotion of Non-gazetted (Group 'C') staff to Non-selection posts -
Policy & Procedure (Master Circular No.37).**

At present the orders relating to promotion of non-gazetted (Group 'C') staff to non-selection posts are contained in Chapter-II, Section 'B' of IREM, 1989 and also in a number of office circulars/letters issued from time to time and Master Circular No.37 issued in 1991. Updated Master Circular No.37, incorporating the provisions of instructions issued on the subject till date, is as follows:

2. Promotion:

- (i) Promotion includes promotion from lower grade to higher grade, from one class to another class and from one group to another group. (Para 211 of IREM, 1989).
- (ii) 'Non-selection posts' are posts, grades or classes which have not been declared as 'selection posts'.
- (iii) Declaration of posts as 'selection' or 'non-selection posts' – The posts are declared as 'selection' or 'non-selection' for the purpose of promotion by the Railway Board depending upon the requirement of the service.

A Railway servant may be promoted to fill any post only if he is considered fit to perform the duties attached to the post. The Railway Board, General Manager, the Head of Department or the Divisional Railway Manager may prescribe the passing of specific departmental or other tests as condition precedent to a Railway servant being considered fit to hold specified posts, such rules should be published for the information of the staff concerned. (Para 213 of IREM, 1989).

Unless specifically provided otherwise, promotion shall be made without any regard for communal or racial consideration.

2.1 **Promotion of persons with disability:-** There shall be no discrimination in the matter of promotion merely on ground of physical disability. This will apply to the categories of staff who have been recruited from the open market against the vacancies reserved for recruitment or physically handicapped and the staff who acquire disability during service and are absorbed in suitable alternative employment as per provisions contained in Chapter-XIII. Such staff will be considered for promotion in their turn based on their eligibility and suitability along with others in the selection/suitability/ trade test, for promotion to higher grade post.

3. **Procedure for filling Non-selection posts:**

3.1 Non-selection posts will be filled by promotion of the senior-most suitable Railway employees, the suitability, whether of individual or a group of employees, being determined by the authority competent to fill the posts on the basis of the record of service and/or departmental tests, if considered necessary.

3.2 A senior employee may be passed over only if he/she has been declared unfit for holding the post in question.

3.3 When a senior Railway employee is passed over, the authority making the promotion shall record briefly the reasons for such supersession.

(E.48/RC1/18/3 dated 21.11.1953 (Item 2), E(56)/PM1/12/3 dated 23.03.1956, E(NG)I/80/PM1/317 dated 30.12.1980 and para 214 of IREM 1989).

3.4 If written test is held as the part of suitability, it should be based on 100% objective pattern as per Board's guidelines issued vide letters No. E(NG)I/2018/PM1/4 dated 14.12.2018 (RBE No. 196/2018) and dt. 14.06.2019 (RBE No. 97/2019).

4. **Assessment of vacancies:**

(i) The number of eligible staff called for consideration should be equal to the number of existing vacancies plus those anticipated during the next one year due to normal wastage (i.e. retirement/superannuation) likely acceptance requests for voluntary retirement/resignation, the vacancies in the higher grade in the channel, the filling up of which will result in the need to make consequent appointments from the proposed select list, staff approved to go on deputation to other units, staff already empanelled for ex-cadre post, creation of additional posts already sanctioned by the competent authority due to staff likely to go out on transfer to other Railways/Divisions. In the case of promotion by trade test also the vacancies should be calculated on the basis of existing vacancies plus those anticipated to occur during the next one year.

(Authority:- Railway Board's letter No. E(NG)I/97/PM1/31 dated 17.02.1998 and E(NG)2018/PM-1/65 dated 07.12.2018.)

(ii) If, sufficient number of suitable candidates are not available further candidates to meet the shortfall may be called up in continuation and so on, but the whole process should be completed within six months. If this period is exceeded, it will be treated as a fresh suitability test and those who failed in the earlier test should be eligible for reconsideration.

(iii) Where non-selection posts are filled from different categories of staff, no hard and fast limits need be prescribed as to the number of the candidates to be admitted from each eligible category. In cases, where posts are to be filled on the quota basis, it should be ensured that each category is adequately represented within the overall number of candidates called up. Employees passing the suitability test should only be placed in the select list. Employees not qualifying in the test should not be taken merely to make up the quota fixed.

5. **Eligibility Conditions (condition of the minimum two years service in the immediate lower grade)**

- 5.1 The minimum period of service for eligibility for promotion within Group 'C' should be two years in the immediate lower grade irrespective of whether the employees belong to reserved community or not.
- 5.2 Service for this purpose shall be the service rendered on regular basis. Service rendered on ad-hoc basis shall, however, be taken into account for this purpose if it is followed by regularisation without break.
- 5.3 The condition of two years minimum service has to be satisfied at the time the promotion is actually made. Thus employees who are regular in the relevant lower grade can be considered according to the procedure laid down but a person, who is empanelled, can actually be promoted only when he completes two years service in the immediate lower grade. Accordingly, a suitable note to this effect should be inserted in all suitability lists which included names of candidates who have not completed two years of service in the lower grade at the time suitability was adjudged.
- 5.4 Where longer length of service in the lower grade has been stipulated as a condition of eligibility for promotion in any particular category, the same will continue to apply.
- 5.5 If by virtue of operation of the above, a junior is eligible for promotion to the relevant next higher grade, his/her senior also will be eligible for promotion even though he/she might not have put in a total of two years service in the immediate lower grade.
- 5.6 In cases where promotion could not be made on account of a Stay Order or injunction of the Court of Law and the employees in the meantime becomes due for promotion to higher grade but could not be promoted on account of

non-fulfilment of two years service in the immediate lower grade, relaxation can be granted in such cases with the personal approval of:-

- (i) DRM in the case of Divisionally controlled posts;
- (ii) A nominated SA Grade Officer of the concerned Department in the case of posts controlled by the headquarters (standing nomination to be done by the PHOD of the Department); &
- (iii) Respective SA Grade Controlling Officer in other cases.

5.7 In addition to the above, the employees should also fulfil the educational qualifications etc. and any other condition wherever prescribed for the post for which suitability test is held.

5.8 If a person is selected for and appointed in another cadre to a post in the same grade as that held by him in his parent cadre and he has to seek further promotion in the new cadre, he has to render two years service in the new cadre before being promoted therein.

5.9 If the post is to be kept unfilled due to candidates with two years service in the immediate lower grade not being available, the posts should be downgraded and operated in the lower grade.

5.10 Two years service condition in the immediate lower grade is also applicable to local officiating/ ad hoc promotions against short terms vacancies.

[No.E(NG)I/75/PM1/44 dated 31.05.1982, 22.09.1982 & 26.05.1984, No.E(NG)I/85/PM1/14 (RAEC-78) dated 13.11.1985 (RBE 296/1985), E(NG)I/85/PM1/13(RRC) dated 19.02.1987 (RBE 28/1987), 04.11.1987, 23.03.1989 (RBE 83/1989) and 13.02.1990 (RBE 20/1990)].

6. **Suitability test, Number to be called, Continuation/Supplementary test, interval between two suitability tests etc :-**

6.1 Suitability test should be held after a gap of not less than one year. All eligible staff, including those who failed in the earlier test should be called. Period of one year is reckoned from the date of announcement of results. The number of eligible staff called for consideration should be as per Para 4(i) above.

6.2 An employee who has passed a suitability test once need not be called for the test again and should be eligible for promotion as and when vacancy arises.

6.3 An employee failing in a suitability test should be considered only for a fresh suitability test after a lapse of one year and not in a supplementary suitability test or suitability test held in continuation of the earlier one which has to be done within six months.

6.4 If a person fails in a suitability test but is called up again for a suitability test after a time lapse of one year and he/she passes the same, he/she should be given preference for promotion over his/her junior, who had passed the suitability test earlier but is still waiting to be promoted for want of a vacancy.

6.5 If a Railway servant is promoted after qualifying in a suitability test and is subsequently reverted on grounds of unsuitability, he/she should not be further promoted to the said post, irrespective of time limit, till he qualifies afresh in a suitability test held next for promotion to such a post.

6.6 An employee who is unable to appear in a suitability test within a period of one year due to reasons beyond his control, such as prolonged (sickness) etc., he/she should be given a supplementary suitability test within a reasonable period after return to duty and on being found suitable for promotion, he/she should be assigned proforma seniority position vis-à-vis his/her juniors promoted earlier.

6.7 Once an employee has been placed on a suitability list he should not be denied the promotion simply because of subsequent adverse confidential Report. However, it is open to the Administration to revert him on the ground of general unsuitability, in case his work is found unsatisfactory after promotion, in terms of the Board's letter No. E(D&A)65 RG 6-24 dated 09.06.1965 and E(D&A)61 RG 6/20 dated 30.05.1966 (Annexure-I & Annexure-II), which also apply to promotion to non-selection Posts mutatis-mutandis.

6.8 However, a person promoted after being found/declared suitable cannot be reverted for unsatisfactory work after 18 months without following the procedure prescribed in the Discipline and Appeal Rules.

Note:

General Managers may, however, in very special circumstances, revert an employee regularly officiating in a higher post, in relaxation of the above mentioned time limit of 18 months, in exercise of their personal judgments.

6.9 The following procedure has been evolved for effecting reversion of such a person on account of unsatisfactory performance, such unsatisfactory performance being adjudged from:-

The annual C.R. of the employee, if already written; and

- (i) By calling for a special report on his performance if his C.R. has not been written.
- (ii) Reversion should take place only after the incumbent has been warned for unsatisfactory performance and after having watched his subsequent performance after warning.
- (iii) Decision for such a reversion should be taken at the level of DRM in the Division for divisionally controlled posts and the Head of the Department concerned for the Headquarters controlled posts.

- (iv) In case where action as above is taken, the concerned Railway employee will have to appear at a subsequent suitability test before his re-promotion.

Note:

1. The procedure indicated in sub-paragraph 6.8 and 6.9 above will be applicable to those employees who have acquired the prescriptive right to the officiating post by virtue of their having been found/ declared suitable.
 2. The said procedure does not apply to those employees officiating on a stop-gap arrangement on an ad hoc basis and also to those cases where the employees duly selected have to be reverted after a lapse of 18 months because of the cancellation of the promotion proceedings or consequent on the rectification of mistake in seniority etc.
- 6.10 Whenever a written test is held for promotion to the highest grade non-selection post in a category, the Question Paper will be objective type as per instructions contained in Board's letter No. E(NG)I/2018/PM 1/4 dated 14.12.2018 read with clarificatory instructions of same circular dated 14.06.2019.
- 6.11 Whenever test is held for adjudging suitability the subject of 'Passenger Amenities' should also, as far as possible, figure in the questions for examination for promotion to the post of Inspectors etc. in categories of staff concerned with provision and maintenance of passenger amenities. The specific categories for this purpose may be laid down by the Zonal Railways.

[E(NG)54/PM 1/35 dated 10.10.1960, 13.4.1961, 3.10.1961;
 E(D&A)65 RG 6-24 dated 09.06.1965
 E(D&A)61 RG 6/20 dated 30.05.1966
 E(D&A)65 RG 6-24 dated 20.11.1966
 E(NG)66/PM 1/98 dated 18.2.1967, 13.10.1967, 28.7.1970;
 E(NG)I/72/PM 1/55 dated 29.1.1974;
 E(NG)I/73/PM 1/214 dated 8.11.1973;
 E(NG)I/76/PM 1/21 dated 15.1.1980;
 E(NG)I/76/PM 1/122 dated 26.6.1980;
 E(NG)I/82/PM 1/68 dated 28.4.1982;
 E(D&A)85 RG 6/9 dated 20.04.1985;
 E(NG)I/87/PM 1/21 dated 14.12.1987 (RBE 307/1987);
 Hindi-87/OL1/10/3 dated 03.11.1988 and
 E(NG)I/90/PM 1/36 dated 19.12.1990 (RBE 236/1990)]
 E(NG)I/97/PM1/31 dated 17.02.98
 E(NG)I/2018/PM ¼ dated 14.12.2018 & 14.06.2019

7. **Representation against suitability test/list:**

- 7.1 A suitability list once approved should not be normally cancelled. If after the announcement of the suitability list, procedural irregularities or other defects are found and it is considered necessary to cancel or amend such a list, this

should be done after obtaining the approval of the authority next higher than the one who approved the suitability list.

- 7.2 Representations, if any, in this regard should be submitted to the competent authority within a period of two months from the date of announcement of the list. However, the authority that approved the list or higher authority may use his discretion and take such action as is considered necessary if he is satisfied that an irregularity has occurred and on that account some staff have been put to hardship.

8. **Proforma promotion as a result of empanelment for higher grade:**

If an employee is selected for a higher grade selection post, he will be given proforma position in the non-selection intermediate grade only if such position was due in accordance with his seniority, suitability being accepted in virtue of fitness for the higher grade by a process of selection.

Provided that the benefit of pro-forma promotion in the Intermediate Skill Grade to an Artisan in the skilled grade selected as Intermediate Apprentice by absorption as Junior Engineer Grade-II in scale Rs. 5000-8000 by the process of Limited Departmental Competitive Examination and undergone Training/Apprenticeship, will be due with reference to actual date of promotion of his immediate junior; only, if he passes the prescribed trade test for which he may be called as per seniority in the relevant skilled grade.

(E(NG)56/PM 1/36 dated 22.01.1960 and Para 222(b), Chapter-II, Section-I of IREM-1989, E(NG)I-97/PM7/9 dated 10.12.98 and 10.06.99, ACS No. 81).

9. **Effect of Refusal of Promotions:**

- 9.1 The following principles may be followed in respect of staff, who refuse promotion on transfer from one station to another:-

- (a) The employee concerned should give in writing his refusal to accept promotion accepting the condition that he would not be eligible for promotion to that post for a period of one year. Employee who refuses promotion for a period of one year on account of some unavoidable domestic reasons should not be transferred for that year.
- (b) At the end of the one year period, if the employee still refuses promotion, his name will be removed from the suitability list and he will be required to appear again for a suitability test before being promoted to that post. In such cases, the Railway Administration can transfer the employee should they consider it necessary to do so.
- (c) An employee who refuses promotion will rank junior to all promoted during the period he was allowed to refuse promotion, irrespective of relative seniority. He will not however, lose seniority to another employee.

promoted to the same category during the one year period of penalty as a result of fresh suitability test subsequently held.

(Railway Board's letter No. E(NG)I/66/SR 6/41 dated 14.10.1966 and case No.86/CR/IREM/Ch.II read with letter No. E(NG)I/97/SR 6/27 dated 19.11.98).

- (d) It is left to the Administration to entertain requests from employees for postponement of promotion for a very short period on account of some domestic difficulty or other humanitarian considerations. The employees concerned should be promoted after that period if there is a vacancy. They will take their seniority only from the date of their promotion.

9.2 Staff promoted at the same station cannot decline such promotion. Refusal to accept the promotion in the higher grade, whether on short term or long term basis should be treated as refusal of duty entailing action under Discipline and Appeal Rules against the recalcitrant staff. However, action under Discipline and Appeal Rules for good and sufficient reasons may be initiated for refusal of ad-hoc promotion only - in those cases where such refusal affects train operations. Other conditions like debarment for one year etc. specified in Railway Board's instructions would apply.

9.3 It is for the competent authority to decide in which cases D&A action is necessary and in which cases the difficulties or reasons given by the employees concerned are genuine. In the latter type of cases, the competent authority can always accept the request of the staff and allow them to continue in the existing grade.

9.4 In the case of an employee who neither gives the refusal in writing nor joins duty on being promoted, it should be treated as refusal of promotion and action taken accordingly.

9.5 Refusal of promotion has relevance to a particular grade at any station and not to a particular post at a particular station.

9.6 Refusal of promotion as Section Officer (Accounts)/Inspectors of Stores Accounts/Travelling Inspectors of Accounts by empanelled Appendix-III, qualified staff will be regulated as follows:

- (i) The concerned staff should be debarred for promotion for one year, on each occasion they refuse promotion;
- (ii) They should be considered only against the vacancy becoming available after expiry of one year; and
- (iii) They will get their seniority only from the date of promotion. In other words, they will be placed junior to those promoted during the period of debarment from the same panel as also from the subsequent panel(s).

(Railway Board's letter No.E(NG)I/91/PM 9/7 dated 13.02.1992 - ACS No.061).

- 9.7 Penalty for refusal of promotion applies to cases of seeking of reversion in the grade after being once promoted.

[E(NG)64/PM 1/66 dated 21.01.1965,
E(NG)64/PM 1/66 dated 14.10.1966 & 04.05.1969,
E(NG)I/71/PM 1/106 dated 15.12.1971,
E(NG)I/73/PM 1/120 dated 02.02.1974; 04.09.1974 and 11.09.1974,
E(NG)I/76/PM 1/90 dated 22.09.1978,
E(NG)I/79/PM 1/147 dated 31.01.1981,
E(NG)I/80/PM 1/133 dated 05.07.1980,
E(NG)I/88/PM 1/6 dated 19.12.1989 (RBE 311/1989)]

10. Ad-hoc Promotions:

- 10.1 Government is averse to making ad-hoc promotions and continuing the same for a long time which results in hardship to the employees when reverted.

- 10.2 Normally ad-hoc promotions should not be made in vacancies of regular nature. In any case such arrangements should not be allowed to last beyond 3 to 4 months except in exceptional circumstances like Stay Orders from the Court etc.

- 10.3 Ad-hoc arrangements should normally lapse after 4 months. Further continuance can only be ordered by the CPO personally who should determine the reasons for non-finalisation of suitability test etc and then authorise extension for the ad hoc promotions for a minimum period. Delays in holding suitability test must be explained and put up for GM's perusal and acceptance.

- 10.4 The FA&CAO should not clear the pay of such promotions beyond 3 months unless such sanction has the personal approval of the CPO.

- 10.5 Where it is absolutely necessary to fill up a post on ad-hoc basis, then the senior most persons available in the seniority list should normally be promoted unless the authority ordering the promotion considers him unsuitable; exception may be made in cases where change of station is involved and short term promotions involving transfer are not desirable. It is not also the intention that staff, who failed in the suitability test should be debarred even for promotion on ad-hoc basis.

- 10.6 In no case second ad hoc promotion should be allowed.

- 10.7 Some of the situations which may lead to ad-hoc promotions are illustrated below:

- (a) Due to absence of a suitability list.

- (b) Revision of Recruitment/Promotion Rules is under process or is contemplated, and
- (c) Revision of seniority list.

Reg. (a): As indicated above the ad-hoc promotion should not be for more than 3 to 4 months. Any extension should have the personal approval of the CPO and every effort should be made to finalise the suitability tests.

When ad-hoc promotions are made in such a case, the notification for promotion should clearly specify that the employee concerned has not been approved for regular promotion and that this ad-hoc promotion gives him no right for regular promotion and that his promotion is provisional for the purpose of drawing pay.

Reg. (b): Generally Rules are brought into effect prospectively. Hence posts are to be filled by holding selection in accordance with the eligibility conditions prescribed in the Recruitment Rules in force at the point of time.

Reg. (c): Wherever the seniority is under dispute, selections may be made with reference to the existing seniority. When the cases are pending before the Court of Law/Tribunal, selections may be finalised with the existing seniority list but while making promotions it may be mentioned in the order of promotion, that the promotions are provisional subject to the final order of the Court/Tribunal.

[E.55/PM 1/19/3 dated 11.06.1955,
E(NG)I/73/PM 1/222 dated 23.02.1974,
E(NG)I/79/PM 1/105 dated 26.04.1979,
E(NG)I/80/PM 1/125 dated 11/14.08.1980,
E(NG)I/81/PM 1/221 dated 28.06.1982,
E(NG)I/85/PM 5/3 dated 28.08.1985,
E(NG)I/87/PM 5/2 dated 21.08.1987 and
E(NG)I/88/PM 1/10 dated 14.12.1989 (RBE 309/1989)]

11. Erroneous Promotions:

11.1 Sometimes due to administrative error, staff are overlooked for promotion to higher grades. This could be either on account of wrong assignment of relative seniority of the eligible staff or full facts not being placed before the competent authority. Broadly, there can be two types:-

- (a) Where a person has not been promoted at all because of administrative error; and
- (b) Where a person has been promoted but not on the date from which he would have been promoted but for the administrative error.

11.2 Each such case should be dealt with on merits. Staff, who have not been promoted on account of administrative error should on promotion, be assigned

correct seniority vis-à-vis their juniors already working, irrespective of the date of promotion. Pay in the higher grade may be fixed proforma at the stage which the employee would have reached, if he was promoted at proper time, however, no arrears shall be paid as he did not actually shoulder higher responsibility of the higher post.

- 11.3 The orders of notification, promotion or appointment of a railway employee in a substantive or officiating capacity to a post if later found to be erroneous on the basis of facts, should be cancelled and the Railway servant should immediately be brought to the position which he would have held but for the incorrect order of promotion or appointment.
- 11.4 Service rendered by the Railway servant concerned in the post to which he was promoted wrongly should not be reckoned for purpose of increment or for any other purpose in that grade.
- 11.5 Any consequential promotions/appointments made as a result of the erroneous promotion, will also be required to be regulated on the lines indicated above.
- 11.6 The decision on question whether the promotion/appointment of a particular Railway servant to a post was erroneous or not should be taken by an authority higher than the appointing authority.
- 11.7 Suitable disciplinary action should be taken against those who were responsible for such erroneous promotions/appointments.

12. **Exemption in Suitability Test in the open line on the basis of suitability. Test passed while in RE or Construction Projects:**

Employees who have already qualified in the suitability test for non selection posts while in Construction/R.E. Projects need not be subjected to such tests on open line and they may be promoted on the basis of their seniority as and when due in turn. This is, however, applicable in comparable categories/grade/trades only in which the lien of the individual is kept on the open line and is applicable to only one grade higher than the one in which the lien is kept.

[E(NG)I/75/PM 1/266 dated 21.2.1976, 4.7.1976 and 29.11.1977]

13. **Promotion Courses:**

- 13.1 Railways may prescribe requisite promotional courses passing of which should be pre-condition for promotion to a grade in a cadre.
- 13.2 When employees are booked for promotional course, they should be relieved immediately.
- 13.3 No exemption should be given from passing a prescribed promotional course.

- 13.4 In case of posts for which 'Promotional Course' has been prescribed as a pre-requisite condition to promotion, the employee may be allowed to avail of three chances to pass the course at the cost of the Administration. More chances, if any allowed, should be at the cost of the employee himself.

[E(NG)I/73/PM 1/196 dated 05.12.1973, E(NG)I/76/PM 1/219 dated 31.05.1977 and E(NG)I/85/PM 1/4 dated 27.04.1985 (RBE 124/1985)]

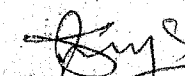
14. Procedure and guidelines to be followed in the case of promotion of Railway employees who are under suspension or against whom departmental proceedings/ prosecutions have been initiated or whose conduct in under investigation is contained in the following letters issued by Railway Board, which may be referred to:-

- (i) E(D&A)1992/RG6-149(A) dated 21.01.1993
- (ii) E(D&A)2001/RG6-39(Pt) dated 17.07.2007
- (iii) E(D&A)2003/RG6-14 dated 29.07.2003
- (iv) E(D&A)2003/RG6-15 dated 07.05.2004
- (v) E(D&A)2005/RG6-5 dated 25.06.2005
- (vi) E(D&A)2004/RG6-52 dated 22.02.2005
- (vii) E(D&A)2004/RG6-37 dated 29.07.2005

15. Instructions contained in the "Brochure on reservation for SC/ST" concerning promotion wherever found necessary would also be applicable.

16. **General:**

- a) While referring to this circular, the original letters referred to herein should be read for a proper appreciation. This circular is only a consolidation of the instructions issued so far and should not be treated as a substitution to the originals. In case of doubt, the original circular should be relied upon as authority.
- b) The instructions contained in the original circulars referred to have only prospective effect from the date of 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; and
- c) 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.


(D. Joseph)

Joint Director/Estt. (N)
Railway Board

The consolidation has been made from the following circulars:-

1. E.48/RC 1/18/3 dated 21.11.1953 (Item 2)
2. E.55/PM 1/19/3 dated 11.06.1955
3. E.56/PM 1/12/3 dated 23.03.1956
4. E(NG)/56 PM 1/36 dated 22.1.1960
5. E(NG)/54/PM 1/35 dated 10.10.1960, 13.4.1961, 3.10.1961
6. E(NG)/64/PM 1/66 dated 21.01.1965
7. E(NG)/64/PM 1/66 dated 14.10.1966 & 4.5.1969
8. E(NG)/63/PM 1/43 dated 6.9.1963
9. E(NG)/63/PM 1/82 dated 15/17.9.1964
10. E(D&A)65 RG 6-24 dated 9.6.1965
11. E(D&A)61 RG 6/20 dated 30.5.1966
12. E(D&A)65 RG 6-24 dated 20.11.1966
13. E(NG)/66/PM 1/98 dated 18.2.1967; 13.10.1967
14. E(NG)/66/PM 1/98 dated 28.7.1970
15. E(NG)I/71/PM 1/106 dated 15.12.1971
16. E(NG)I/73/PM 1/214 dated 8.11.1973
17. E(NG)I/73/PM 1/196 dated 05.12.1973
18. E(NG)I/72/PM 1/55 dated 29.1.1974
19. E(NG)I/73/PM 1/120 dated 02.02.1974
20. E(NG)I/73/PM 1/222 dated 23.02.1974
21. E(NG)I/73/PM 1/120 dated 4.09.1974 and 11.09.1974
22. E(NG)I/75/PM 1/266 dated 21.2.1976, 4.7.1976 and 29.11.1977
23. E(NG)I/76/PM 1/219 dated 31.05.1977
24. E(NG)I/76/PM 1/90 dated 22.09.1978
25. E(NG)I/79/PM 1/105 dated 26.04.1979
26. E(NG)I/76/PM 1/21 dated 15.1.1980
27. E(NG)I/76/PM 1/122 dated 26.6.1980
28. E(NG)I/80/PM 1/133 dated 05.07.1980
29. E(NG)I/80/PM 1/125 dated 11/14.08.1980
30. E(NG)I/80/PM 1/317 dated 30.12.1980
31. E(NG)I/79/PM 1/147 dated 31.01.1981
32. E(NG)I/82/PM 1/68 dated 28.4.1982
33. E(NG)I/75/PM 1/44 dated 31.05.1982
34. E(NG)I/81/PM 1/221 dated 28.06.1982
35. E(NG)I/75/PM 1/44 dated 22.09.1982
36. E(NG)I/76/PM 1/21 dated 02.02.1983
37. E(NG)I/75/PM 1/44 dated 26.05.1984
38. E(D&A)/85 RG 6/9 dated 20.04.1985
39. E(NG)I/85/PM 1/4 dated 27.04.1985 (RBE 124/1985)
40. E(NG)I/85/PM 5/3 dated 28.08.1985
41. E(NG)I/85/PM 1/14 (RAEC-78) dtd-13.11.1985 (RBE 296/1985),
42. E(NG)I/85/PM 1/13(RRC) dated 19.02.1987 (RBE 28/1987)
43. E(NG)I/97/PM5/2 dated 21.08.1987
44. E(NG)I/85/PM 1/13 dated 04.11.1987
45. E(NG)I/87/PM 1/21 dated 14.12.1987 (RBE 307/1987)
46. Hindi-87/OL1/10/3 dated 03.11.1988
47. E(NG)I/85/PM 1/13 dated 23.03.1989 (RBE 83/1989)
48. E(NG)I/88/PM 1/10 dated 14.12.1989 (RBE 309/1989)

49. E(NG)I/88/PM 1/6 dated 19.12.1989 (RBE 311/1989)
50. E(NG)I/85/PM 1/13 dated 13.02.1990 (RBE 20/1990)
51. E(NG)I/90/PM 1/36 dated 19.12.1990 (RBE 236/1990)]
52. E(D&A)1992/RG6-149(A) dated 21.01.1993
53. E(NG)I/97/PM1/31 dated 17.02.1998
54. E(D&A)2001/RG6-39(Pt) dated 17.07.2007
55. E(D&A)2003/RG6-14 dated 29.07.2003
56. E(D&A)2003/RG6-15 dated 07.05.2004
57. E(D&A)2005/RG6-5 dated 25.06.2005
58. E(D&A)2004/RG6-52 dated 22.02.2005
59. E(D&A)2004/RG6-37 dated 29.07.2005
60. E(NG)/2018/PM1/4 dated 14.12.2018 and 14.06.2019.

pcp
E/210

ANNEXURE-I

Copy of Railway Board's letter No. E(D&A)65RG6-24 dated 9.6.1965 addressed to the General Managers, All Indian Railways etc.

Subject:- Reversion on grounds of general unsuitability of staff officiating in a higher grade or post.

In Shri N. Kamalkara Rao, Director Establishment's D.O.No.E55RG6-26 dated 21.5.56, it was, inter-alia, stated that any person who is permitted to continue to officiate beyond 18 months cannot in future be reverted for unsatisfactory work without following the procedure prescribed in the Discipline and Appeal Rules. These instructions were cancelled vide Board's letter No. E(D&A)60RG6-5 dated 01.02.60 and 14.5.60, thus permitting the reversion of an employee officiating in a higher post, on grounds of general unsuitability at any time and not necessarily within a period of 18 months, without following the procedure prescribed in the Discipline and Appeal Rules.

The Board have reconsidered the matter and feel that it would not be correct to effect such reversions after prolonged officiating periods. They have, therefore, decided again that, in future, any person who is permitted to officiate beyond 18 months cannot be reverted for unsatisfactory work without following the procedure prescribed in the Discipline and Appeal Rules.

Sd/-
(P.B.JAIN)
Deputy Director, Establishment
Railway Board

ANNEXURE-II

Copy of Railway Board's confidential letter No. E(D&A)61RG6-20 dated 30th May, 1966 to GMs etc.

Sub: Removal of the name of a Railway employee from a panel for promotion to a selection post.

Reference Board's confidential letter No.E55PM2-53 dated 21.5.1956 on the above subject, wherein instructions were issued regarding the procedure to be followed in removing the name of a Railway employee from a panel in certain types of cases. In the light of the judgements of various High Courts, the question has been re-examined by the Board in consultation with the Ministry of Home Affairs and Law, and in supersession of the instructions contained in the above mentioned letter, they have decided the follows:-

- (a) The name of a Railway employee, who has been promoted by virtue of his position on a panel, should not be removed from the panel (while the panel lasts) until he is confirmed in the post to which he has been promoted. If the employee, while still officiating, is reverted on grounds of unsuitability – not a penalty vide item (iv) of Explanation 1 under Rule 1707-RI- his name should continue to be borne on the panel. A suitable remark may, however be passed against his name, indicating that he was given a trial but was considered unsuitable. In such cases, the competent authority need not recommend the employee for re-promotion during the currency of the panel merely because his name is borne on the panel. When the currency of the panel lapses the name of the employee automatically disappears, along with the residual names on the panel.
- (b) If the Railway employee, whose name is borne on a panel, is considered unsuitable for promotion even before he is promoted, his name should be removed from the panel but before this is done the reasons for such action should be communicated to him and he should be given an opportunity to explain his cases. In such cases,
 - (i) the power to remove the name from the panel should be exercised by an authority next above that which initially approved the panel; and
 - (ii) the railway employee will have a right of appeal against dis-empowerment to the next higher authority.

2. The question of taking action as indicated in item(s) (a) and (b) above would obviously arise only when the panel is current. In cases, where such action is taken the railway employee concerned will have to appear at a subsequent selection after currency of the panel has expired.

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

सं.ई(एमजी)/2019/पीएम 1/19/मास्टर परिपत्र

नई दिल्ली, दिनांक: 23 09.2019

महाप्रबंधक,

सभी भारतीय रेलें, उत्पादन इकाइयां और अन्य।
(मानक डाक सूची के अनुसार)

**विषय: अराजपत्रित कर्मचारियों (ग्रुप 'सी') की अचयन पदों पर पदोन्नति - नीति और प्रक्रिया
(मास्टर परिपत्र सं.37)**

इस समय अराजपत्रित कर्मचारियों (ग्रुप 'सी') के अचयन पदों पर पदोन्नति से संबंधित आदेश भारतीय रेल स्थापना नियमावली, 1989 के अध्याय-11 और समय-समय पर जारी किए गए अधिकांश कार्यालय परिपत्रों/पत्रों तथा 1991 में जारी किए गए मास्टर परिपत्र सं.37 में अंतर्विष्ट हैं। इस विषय पर अब तक जारी किए गए अनुदेशों के प्रावधानों को समाविष्ट करते हुए मास्टर परिपत्र सं.37 को निम्नानुसार अद्यतन किया गया है:

2. पदोन्नति:

- (i) पदोन्नति में शामिल है निचले ग्रेड से उच्चतर ग्रेड में, एक वर्ग से दूसरे वर्ग में, एक समूह से दूसरे समूह में पदोन्नति। (भारतीय रेल स्थापना नियमावली, 1989 का पैरा 211)
- (ii) 'अचयन पद' वे पद, ग्रेड या वर्ग हैं, जिन्हें 'चयन पद' घोषित नहीं किया गया है।
- (iii) पदों को 'चयन' या 'अचयन पदों' के रूप में घोषित करना- सेवा की आवश्यकताओं के आधार पर पदोन्नति के प्रयोजनार्थ पदों को रेलवे बोर्ड द्वारा चयन या अचयन पदों के रूप में घोषित किया जाता है।

किसी पद को भरने के लिए किसी रेल कर्मचारी को तभी पदोन्नत किया जाए यदि उसे उस पद से संबद्ध कर्तव्यों को निष्पादित करने के योग्य समझा जाए। किसी पद को धारण करने के योग्य समझे जाने वाले रेल कर्मचारी के लिए पूर्व शर्तों के रूप में रेलवे बोर्ड, महाप्रबंधक या विभागाध्यक्ष या मंडल रेल प्रबंधक विनिर्दिष्ट विभागीय या अन्य परीक्षाएं उत्तीर्ण करना निर्धारित कर सकते हैं, ऐसे नियमों को संबंधित कर्मचारियों के सूचनार्थ प्रकाशित किया जाना चाहिए। (भारतीय रेल स्थापना नियमावली, 1989 का पैरा 213)

जब तक विशिष्ट रूप से अन्यथा उपबंधित न हो, पदोन्नति साम्प्रदायिक अथवा जातिगत भावनाओं का विचार किए बिना की जाएगी।

2.1 निःशक्त व्यक्तियों की पदोन्नति: पदोन्नति के मामले में केवल शारीरिक निशक्ता के आ पर कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा। यह नियम शारीरिक रूप से विकलांग व्यक्तियों की भर्ती लिए आरक्षित रिक्तियों के संबंध में खुले बाजार से भर्ती किए गए कर्मचारियों की कोटियों तथा कर्मचारियों पर भी लागू होगा जो सेवाकाल के दौरान निशक्त हुए हैं और अध्याय-XIII में अंतर् उपबंधों के अनुसार उपयुक्त वैकल्पिक नियोजन में आमेलित किए गए हैं, ऐसे कर्मचारियों पदोन्नति के लिए उनसे उच्चतर ग्रेड के पद पर पदोन्नति के लिए आयोजित किए जाने वाले चर उपयुक्तता/व्यवसाय परीक्षा में शामिल अन्य उम्मीदवारों के साथ उनकी पात्रता एवं उपयोगिता आधार पर उनकी बारी आने पर विचार किया जाएगा।

3. अचयन पदों को भरने की प्रक्रिया:

3.1 अचयन पद वरिष्ठतम उपयुक्त रेल कर्मचारी की पदोन्नति द्वारा भरे जाएंगे। उपयुक्त चाहे किसी एक कर्मचारी या रेल कर्मचारियों के समूह की हो, पदों को भरने के लिए संक्षम प्राधिक द्वारा सेवा के रिकॉर्ड और/या विभागीय परीक्षा, यदि आवश्यक हो, के आधार पर निर्धारित जाएगी।

3.2 किसी वरिष्ठ रेल कर्मचारी की उपेक्षा तभी की जाएगी जब उसे प्रश्नगत पद को धारण क के लिए अयोग्य घोषित किया गया हो।

3.3 जब अचयन पद को भरने के लिए किसी वरिष्ठ रेल कर्मचारी की उपेक्षा की जाए त पदोन्नति करने वाला प्राधिकारी संक्षेप में ऐसे अधिक्रमण के कारणों का उल्लेख करेगा।

(ई.48/आरसी1/18/3 दि. 21.11.1953 (मद 2), ई(56)/पीएम1/12/3 दि. 23.03.56, ई(एनजी)/8/ पीएम1/317 दि. 30.12.1980 और आईआरईएम, 1989 का पैरा 214)

3.4 यदि उपयुक्तता के भाग के रूप में लिखित परीक्षा आयोजित की जाती है तो यह बोर्ड के दिनांक 14.12.2018 के पत्र सं.ई(एनजी)/2018/पीएम1/4 (आरबीई सं.196/2018) और दिनांक 14.06.2019 (आरबीई सं.97/2019) के तहत जारी किए गए दिशा-निर्देशों के अनुसार शत-प्रतिशत वस्तुनिष्ठ स्वरूप पर आधारित होनी चाहिए।

4. रिक्तियों का आकलन:

(i) विचार के लिए बुलाए जाने वाले पात्र कर्मचारियों की संख्या, वर्तमान रिक्तियों की संख्या तथा अगले एक वर्ष के दौरान सामान्य सीजन (अर्थात् सेवानिवृत्ति/अधिवर्षिता), स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति/त्यागपत्र देने के लिए स्वीकार होने वाले अनुरोधों, चैनल में उच्चतर ग्रेड में रिक्तियों, जिनको भरने के फलस्वरूप प्रस्तावित प्रवर्ण सूची से परिणामी नियुक्तियां करने की आवश्यकता होगी, अन्य यूनिटों को प्रतिनियुक्ति पर जाने वाले अनुमोदित कर्मचारियों, संवर्ग बाह्य पदों के लिए पहले से ही चैनल में शामिल किए गए कर्मचारियों, संक्षम प्राधिकारी द्वारा पहले से मंजूर अतिरिक्त पदों के सृजन और अन्य रेलों/मंडलों को स्थानांतरण पर जाने वाले कर्मचारियों की प्रत्याशित संख्या के बराबर होगी। व्यावसायिक परीक्षा द्वारा पदोन्नति के मामले में रिक्तियों की गणना मौजूदा रिक्तियां जमा अगले एक वर्ष के दौरान होने वाली प्रत्याशित रिक्तियों के आधार पर की जाए।

(प्राधिकार: रेलवे बोर्ड का दिनांक 17.02.1998 का पत्र सं.ई(एनजी)/97/पीएम1/31 और दिनांक 07.12.2018 का सं.ई(एनजी)/2018/पीएम1/65)

(ii) यदि, उपयुक्त उम्मीदवारों की पर्याप्त संख्या उपलब्ध नहीं है तो इस कमी को पूरा करने के लिए इस क्रम में अगले उम्मीदवारों को आमंत्रित किया जाए और इसी प्रकार से क्रम को आगे बढ़ाया जाए, परन्तु यह समस्त प्रक्रिया छह माह के भीतर पूरी कर ली जानी चाहिए। यदि यह अवधि बढ़ती है तो इसे नई उपयुक्तता परीक्षा माना जाएगा और जो पिछली परीक्षा में अनुत्तीर्ण हो गए हों, उन पर पुनः विचार किया जाना चाहिए।

(iii) जहां पर गैर-चयनित पदों को विभिन्न कोटियों के कर्मचारियों से भरा जाता है, में प्रत्येक पात्र कोटि से भेजे जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या के मामले में कोई पक्के नियम निर्धारित करने की आवश्यकता नहीं है। ऐसे मामलों में जहां पर पदों को कोटा के आधार पर भरा जाना है, में यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि बुलाए गए उम्मीदवारों की कुल संख्या के भीतर प्रत्येक कोटि का पर्याप्त प्रतिनिधित्व हो। केवल उपयुक्तता परीक्षा को पास करने वाले कर्मचारियों को ही चयन सूची में ही रखा जाना चाहिए। इस परीक्षा में अर्हता न पाने वाले कर्मचारियों को केवल कोटा भरने के लिए नहीं रखा जाना चाहिए।

5. पात्रता शर्त (एकदम निचले ग्रेड में न्यूनतम दो वर्ष की सेवाओं की शर्त)

5.1 ग्रुप 'सी' में पदोन्नति के लिए पात्रता हेतु सेवा की न्यूनतम अवधि, इस बात पर ध्यान दिए बिना कि क्या कर्मचारी आरक्षित कोटि से संबंध रखता है अथवा नहीं, एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष होनी चाहिए।

5.2 इस प्रयोजन के लिए सेवा नियमित आधार पर की गई सेवा होगी। बहरहाल, इस प्रयोजन के लिए तदर्थ आधार पर की गई सेवा को तब ही लिया जाना चाहिए, जब वह बिना ब्रेक के नियमित रूप से की गई हो।

5.3 वास्तविक पदोन्नति करते समय दो वर्ष की न्यूनतम की शर्त को पूरा किया जाना चाहिए। अतः संबंधित निचले ग्रेड में नियमित कर्मचारी पर निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार विचार किया जा सकता है, परन्तु पैलबद्ध व्यक्ति को केवल वास्तविक रूप से तभी पदोन्नत किया जा सकता है, जब उसने एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष की सेवा पूरी की हो। तदनुसार, सभी उपयुक्तता सूचियों, जिनमें उन उम्मीदवारों के नाम शामिल हैं, जिन्होंने उपयुक्तता का विनिर्णय करते समय निचले ग्रेड में दो वर्षों की सेवा पूरी नहीं की है, में इस आशय का नोट लगाया जाना चाहिए।

5.4 जहां, किसी विशिष्ट कोटि में पदोन्नति के लिए पात्रता की शर्त के रूप में निचले ग्रेड में निर्धारित की गई सेवा की अधिकतम अवधि ही लागू रहेगी।

5.5 उपर्युक्त कार्यप्रणाली के आधार पर यदि कनिष्ठ कर्मचारी अगले संबंधित उच्च ग्रेड में पदोन्नति के लिए पात्र है, तो उसका वरिष्ठ कर्मचारी भी पदोन्नति के लिए पात्र होगा, भले ही उसने एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष की कुल सेवा पूरी न की हो।

5.6 उन मामलों, जिनमें स्थगन आदेश अथवा न्यायालय के आदेश के कारण पदोन्नति नहीं की जा सकती है और इसी बीच कर्मचारी उच्च ग्रेड में पदोन्नति के लिए पात्र हो जाता है परन्तु उसे

एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष की सेवा के पूरा न करने के परिणामस्वरूप पदोन्नति नहीं किया सकता, में निम्नलिखित के अनुमोदन से छूट दी जा सकती है:-

- (i) मंडलीय नियंत्रित पदों के मामले में मंडल रेल प्रबंधक;
- (ii) मुख्यालय द्वारा नियंत्रित पदों के मामले में संबंधित विभाग के नामित एसए ग्रेड अधिकारी (विभाग के पीएचओडी द्वारा स्थायी नामांकन किया जाएगा)
- (iii) अन्य मामलों में संबंधित एसए ग्रेड नियंत्रित अधिकारी

5.7 उपर्युक्त के अलावा, कर्मचारी को शैक्षणिक अर्हता आदि और अन्य शर्तें जहां-कहीं उस पद के लिए निर्धारित हो, जिसके लिए उपयुक्तता परीक्षा होती है, भी पूरी करनी होगी।

5.8 यदि किसी व्यक्ति का चयन होता है और उसे समान ग्रेड के पद पर अन्य संवर्ग में नियुक्त किया जाता है, जो मूल संवर्ग में उसके द्वारा धारित हो और उसने नए संवर्ग में आगे पदोन्नति की मांग की हो, तो उसे पदोन्नति से पूर्व नए संवर्ग में दो वर्ष की सेवा पूरी करनी होगी।

5.9 यदि पद को एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष की सेवा पूरी न करने वाले उम्मीदवारों के उपलब्ध न होने के परिणामस्वरूप रिक्त रखा जाता है तो उन पदों को डाउनग्रेड करके परिचालित किया जाना चाहिए।

5.10 एकदम निचले ग्रेड में दो वर्ष की सेवा शर्त, अल्प अवधि रिक्तियों पर स्थानीय स्थानापन्न/तदर्थ पदोन्नति के लिए भी लागू होगी।

[दिनांक 31.05.1982, 22.09.1982 एवं 26.05.1984 सं.ई(एनजी)/75/पीएम1/44, दिनांक 13.11.1985 का ई(एनजी)/85/पीएम1/14 (आरईसी-78 (आरबीई 296/1985), दिनांक 19.02.1987 का ई(एनजी)/85/पीएम1/13 (आरआरसी) (आरबीई 28/1987), दिनांक 04.11.1987, 23.03.1989 (आरबीई 83/1989) और दिनांक 13.02.1990 (आरबीई 20/1990)]

6. उपयुक्तता परीक्षा, आमंत्रित किए जाने वाले कर्मचारियों की संख्या, निरंतरता/अनुपूरक परीक्षा, दो उपयुक्तता परीक्षाओं आदि के बीच अंतर

6.1 उपयुक्तता परीक्षा एक वर्ष के बाद ही होनी चाहिए। सभी पात्र कर्मचारी, जिनमें पिछली परीक्षाओं में अनुत्तीर्ण उम्मीदवार शामिल हैं, को आमंत्रित किया जाना चाहिए। परिणाम की घोषणा की तारीख से एक वर्ष की अवधि की गणना की जाती है। विचार के लिए आमंत्रित पात्र कर्मचारियों की संख्या उपर्युक्त पैरा 4(i) के अनुसार होनी चाहिए।

6.2 वह कर्मचारी, जिसने उपयुक्तता परीक्षा उत्तीर्ण कर ली हो उसे परीक्षा के लिए दोबारा नहीं बुलाया जाना चाहिए और वह रिक्ति के उपलब्ध होने पर पदोन्नति के लिए पात्र होना चाहिए।

6.3 उपयुक्तता परीक्षा में अनुत्तीर्ण हुए किसी कर्मचारी पर एक वर्ष के समाप्त होने के पश्चात् ही नई उपयुक्तता परीक्षा के लिए विचार किया जाना चाहिए और अनुपूरक उपयुक्तता परीक्षा अथवा उपयुक्तता परीक्षा, जो पिछली परीक्षा के क्रम में हुई हो, जिसे छह माह के भीतर आयोजित किया जाना है, के लिए नहीं किया जाना चाहिए।

यदि कोई व्यक्ति उपयुक्तता परीक्षा में अनुत्तीर्ण हो जाता है, परंतु उसे एक वर्ष के अंतराल के पश्चात् उपयुक्तता परीक्षा के लिए फिर से आमंत्रित किया जाता है और वह उसमें उत्तीर्ण हो जाता है, तो उसे उसके कनिष्ठ कर्मचारी, जिसने उपयुक्तता परीक्षा पहले पास कर ली हो, परंतु रिक्ति के अभाव में पदोन्नति के लिए प्रतीक्षा कर रहा हो, से पहले पदोन्नति में प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

यदि किसी कर्मचारी को उपयुक्तता परीक्षा में अर्हता प्राप्त करने के पश्चात् पदोन्नति दी जाती है और उसके बाद अनुपयुक्तता के आधार पर उसे पदावनत किया जाता है तो उसे समय सीमा पर ध्यान दिए बिना, उक्त पद पर पदोन्नति के लिए हुई अगली उपयुक्तता परीक्षा में पुनः अर्हता प्राप्त करने तक, उक्त पद पर आगे पदोन्नत नहीं किया जाना चाहिए।

कोई कर्मचारी, जो अपने नियंत्रण से बाहर के कारणों जैसे लंबी बीमारी आदि के कारण एक वर्ष की अवधि के भीतर उपयुक्तता परीक्षा देने में असमर्थ है तो उसे इयूटी पर वापस लौटने के पश्चात् समुचित अवधि के भीतर अनुपूरक उपयुक्तता परीक्षा देनी चाहिए और पदोन्नति के लिए उपयुक्त पाए जाने पर उसे पूर्व में पदोन्नत हुए उसके कनिष्ठ कर्मचारियों की तुलना में प्रोफार्मा वरिष्ठता स्थिति दी जानी चाहिए।

एक बार किसी कर्मचारी को उपयुक्तता सूची में रख दिया गया हो तो उसे प्रतिकूल गोपनीय रिपोर्ट प्राप्त होने के कारण पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाना चाहिए। बहरहाल, बोर्ड के दिनांक 09.06.1965 के पत्र सं. ई(डीएंडए)65 आरजी 6-24 और दिनांक 30.05.1966 के पत्र सं. ई(डीएंडए)61 आरजी 6/20 (अनुलग्नक-1 एवं II), के अनुसार, जो यथोचित परिवर्तनों सहित गैर-चयन पदों पर पदोन्नति के लिए भी लागू है, प्रशासन, पदोन्नति के पश्चात् कर्मचारी का कार्य संतोषजनक न पाए जाने के मामले में सामान्य अनुपयुक्तता के आधार पर उसे पदावनत किए जाने के लिए मुक्त है।

बहरहाल, उपयुक्त पाए जाने/घोषित किए जाने के पश्चात् पदोन्नत किए गए कर्मचारी को अनुशासन एवं अपील नियम में निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना 18 माह के पश्चात् असंतोषजनक कार्य के लिए पदावनत नहीं किया जा सकता है।

नोट:

बहरहाल, महाप्रबंधक, अपने वैयक्तिक निर्णय का उपयोग करते हुए ऊपर उल्लिखित 18 माह की समयसीमा में छूट लेते हुए विशेष परिस्थितियों में उच्च पद में नियमित रूप से स्थानापन्न कर्मचारी को पदावनत कर सकता है।

असंतोषजनक कार्य निष्पादन के परिणामस्वरूप ऐसे व्यक्ति को पदावनत करने के लिए निम्नलिखित पद्धति विकसित की गई है, ऐसे असंतोषजनक कार्य निष्पादन का विनिर्णय निम्न से किया जा रहा है:-

- (i) कर्मचारी की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट, यदि पहले से लिखी गई हो; और
 - (ii) यदि कर्मचारी की गोपनीय रिपोर्ट न लिखी गई हो तो विशेष रिपोर्ट मंगवाकर।
 - (iii) पदधारी को असंतोषजनक निष्पादन के लिए चेतावनी देने और चेतावनी के पश्चात् उसके निष्पादन पर विशेष ध्यान देने के पश्चात् ही पदावनत किया जाना चाहिए।
- मंडलीय नियंत्रित पदों के लिए मंडल में मंडल रेल प्रबंधक के स्तर पर और मुख्यालय नियंत्रित पदों के लिए संबंधित विभाग के मुखिया द्वारा ऐसी पदावनति का निर्णय लिया जाना चाहिए।

- (iv) उन मामलों में जहां उक्त कार्रवाई की गई है, संबंधित रेल कर्मचारी को उसकी पुनःपदोन्नति से पहले अनुवर्ती उपयुक्तता परीक्षा के लिए उपस्थित होना होगा।

नोट:

1. उपर्युक्त उप-पैराग्राफ 6.8 और 6.9 में उल्लिखित प्रक्रिया उन कर्मचारियों के लिए लागू होगी, जिन्होंने स्थानापन्न पद पर उपयुक्त पाये जाने/घोषित किए जाने के आधार पर आदर्शनिष्ठ अधिकार प्राप्त कर लिया है।
2. उक्त प्रक्रिया उन कर्मचारियों पर लागू नहीं होगी जो तदर्थ आधार पर अंतःकालीन व्यवस्था पर स्थानापन्न आधार पर कार्यरत हैं और उन मामलों पर भी लागू नहीं होंगी जहां विधिवत चयनित कर्मचारियों को पदोन्नति की कार्यवाहियों के रद्द होने या वरीयता में गलती में सुधार करने आदि के कारण 18 माह के अंतराल के बाद पदावनत किया जाना है।

6.10 जब भी किसी कोटि में उच्चतर ग्रेड गैर-चयन पद पर पदोन्नति के लिए लिखित परीक्षा आयोजित की जाती है, तो प्रश्न पत्र बोर्ड के दिनांक 14.06.2019 के पत्र सं.ई(एनजी)/2018/पीएम 1/4 के स्पष्टीकरण अनुदेशों के साथ पठित दिनांक 14.12.2018 के समसंख्यक पत्र में अंतर्विष्ट अनुदेशों के अनुसार वस्तुनिष्ठ प्रकार का होगा।

6.11 जब भी उपयुक्तता परीक्षा आयोजित की जाए, उसमें यात्री सुविधाओं के प्रावधान और अनुरक्षण से संबंधित कर्मचारियों की कोटियों में निरीक्षक आदि के पद पर पदोन्नति की परीक्षाओं में जहां तक संभव हो 'यात्री सुविधाएं' विषय से संबंधित प्रश्न भी होने चाहिए। क्षेत्रीय रेलों द्वारा इस प्रयोजन के लिए विशिष्ट कोटियां निर्धारित की जाएं।

ई(एनजी)54/पीएम/1/35 दि. 10.10.60, 13.4.61, 3.10.61

ई(डी एंड ए)65 आरजी 6-24 दि. 9.6.65

ई(डी एंड ए)61 आरजी 6-20 दि. 30.5.66

ई(डी एंड ए)65 आरजी 6-24 दि. 20.11.66

ई(एनजी)66/पीएम/1/98 दि. 18.2.67, 13.10.67, 28.7.70

ई(एनजी)-1/72/पीएम/1/55 दि. 29.1.1974

ई(एनजी)-1/73/पीएम/1/214 दि. 8.11.1973

ई(एनजी)-1/76/पीएम/1/21 दि. 15.1.1980

ई(एनजी)-1/76/पीएम/1/122 दि. 26.6.1980

ई(एनजी)-1/82/पीएम/1/68 दि. 28.4.1982

ई(डी एंड ए)85 आरजी 6-9 दि. 20.4.1985

ई(एनजी)-1/87/पीएम/1/21 दि. 14.12.1987 (आरबीई 307/1987)

हिंदी-87/ओएल-1/10/3 दिनांक 3.11.1988

ई(एनजी)-1/90/पीएम/1/36 दि. 19.12.1990 (आरबीई 236/1990)

ई(एनजी)-1/97/पीएम/1/31 दि. 17.2.1998

ई(एनजी)-1/2018/पीएम/1/4 दि. 14.12.2018 एवं 14.06.2019

7. उपयुक्तता परीक्षा/सूची के लिए अभ्यावेदन:

7.1 एक बार अनुमोदित की गई उपयुक्तता सूची को आमतौर पर रद्द नहीं किया जाना चाहिए। यदि उपयुक्तता सूची की घोषणा के बाद, प्रक्रियागत अनियमितताएँ अथवा अन्य दोष पाये जाते हैं और ऐसी सूची को रद्द या उसमें संशोधन करना आवश्यक समझा जाता है, तो इस उपयुक्तता सूची को अनुमोदित करने वाले अधिकारी से उच्चतर प्राधिकारी से अनुमोदन प्राप्त करके किया जाए।

7.2 इससे संबंधित अभ्यावेदनों, यदि कोई हों, को सूची घोषित करने की तारीख से दो माह की अवधि के भीतर सक्षम प्राधिकारी को प्रस्तुत किया जाए। बहरहाल, सूची का अनुमोदन करने वाले प्राधिकारी अथवा उच्चतर प्राधिकारी अपने विवेकाधिकार का प्रयोग कर सकते हैं और आवश्यक कार्रवाई कर सकते हैं यदि उन्हें लगता है कि कोई अनियमितता हुई है और इससे कुछ कर्मचारियों को कठिनाई हुई है।

8. उच्चतर ग्रेड के लिए पैगलबड किए जाने के परिणामस्वरूप प्रोफार्मा पदोन्नति:

यदि किसी कर्मचारी का उच्च ग्रेड चयन पद में चयन किया जाता है, तो उसे एकदम अगले अचयन मध्यवर्ती ग्रेड में प्रोफार्मा पद तभी दिया जाएगा यदि चयन प्रक्रिया द्वारा उच्च ग्रेड के लिए योग्य होने के नाते स्वीकृत वरिष्ठता एवं उपयुक्तता के अनुसार ऐसा स्तर देय हो।

बशर्ते मध्यवर्ती कुशल ग्रेड में प्रोफार्मा पदोन्नति का लाभ कुशल ग्रेड में किसी कारीगर, जो सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा/प्रशिक्षण/अप्रेंटिसशिप के माध्यम से 5000-8000 रु. के वेतनमान में जूनियर इंजीनियर ग्रेड-II के रूप में आमेहन के लिए मध्यवर्ती अप्रेंटिस के रूप में चुना गया है, उससे एकदम निचले जूनियर की पदोन्नति की वास्तविक तारीख के संदर्भ में देय होगा, लेकिन उसे निर्धारित व्यावसायिक परीक्षा पास करनी होगी, जिसके लिए उसे संगत कुशल ग्रेड में उसकी वरिष्ठता के अनुसार बुलाया जाएगा।

(ई(एनजी)56/पीएम 1/36 दिनांक 22.01.1960 और पैरा 222(ख), अध्याय-II, खंड-ख, आईआरईएम-1989, ई(एनजी)1-97/पीएम7/9 दिनांक 10.12.98 और 10.06.99, एसीएस सं.81)।

9. पदोन्नति से इंकार के परिणाम:

9.1 एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण पर पदोन्नति से इंकार करने वाले कर्मचारी के संबंध में निम्नलिखित सिद्धांतों का पालन किया जा सकता है:-

- (क) संबंधित कर्मचारी को लिखित में देना होगा कि वे इस शर्त को मानते हुए कि वे एक वर्ष की अवधि के लिए उस पद पर पदोन्नति के हकदार नहीं होंगे इस पदोन्नति को अस्वीकार करते हैं। कुछ अपरिहार्य घरेलू कारणों के कारण एक वर्ष की अवधि के लिए पदोन्नति से मना करने वाले कर्मचारी को उस वर्ष के लिए स्थानांतरित नहीं किया जाएगा।
- (ख) एक वर्ष की अवधि के बाद भी यदि कर्मचारी पदोन्नति से इंकार करता है, तो उसका नाम उपयुक्तता सूची से निकाल दिया जाएगा और उन्हें उस पद पर पदोन्नति से पहले पुनः उपयुक्तता परीक्षा देनी होगी। ऐसे मामलों में, रेल प्रशासन को आवश्यक लगने पर वे उस कर्मचारी का स्थानांतरण कर सकते हैं।
- (ग) पदोन्नति के लिए इंकार करने वाले कर्मचारी को उसी सापेक्ष वरिष्ठता पर ध्यान दिये बिना उनको पदोन्नति के इंकार करने की अनुमति देने की अवधि के दौरान पदोन्नत हुए सभी कर्मचारी से जूनियर रैंक दिया जाएगा। बहरहाल, बाद में नई उपयुक्तता परीक्षा आयोजित होने के परिणामस्वरूप वह दंड की एक वर्ष की अवधि के दौरान पदोन्नत हुए अन्य कर्मचारियों से अपनी वरिष्ठता नहीं खोएंगे।

(रेलवे बोर्ड का दिनांक 14.10.1966 का पत्र सं.ई(एनजी)1/66/एसआर 6/41 और दिनांक 19.11.1998 के पत्र सं.ई(एनजी)1/97/एसआर-6/27 के साथ पठित मामला सं.86/सीआर/आईआरईएम/अध्याय-II)।

(घ) यह प्रशासन की जिम्मेदारी होगी कि वह कुछ घरेलू समस्याओं अथवा अन्य मानवीय विचारों के कारण बहुत कम अवधि के लिए पदोन्नति के स्थगन के लिए कर्मचारियों के अनुरोध पर विचार करे या न करे। संबंधित कर्मचारी को रिक्ति होने पर उस अवधि के बाद पदोन्नत किया जाए। उनकी वरिष्ठता उनके पदोन्नति की तारीख से होगी।

9.2 उसी स्टेशन पर पदोन्नत किए गए कर्मचारी ऐसी पदोन्नति के लिए इंकार नहीं कर सकते। उच्चतर ग्रेड में पदोन्नति से अल्पावधि अथवा लंबी अवधि के लिए इंकार को कर्तव्य से इंकार समझा जाएगा, जिसमें अवज्ञाकारी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासन एवं अपील नियम के तहत अपरिहार्य रूप से कार्रवाई की जाएगी। बहरहाल, अच्छे और पर्याप्त कारणों के लिए अनुशासन एवं अपील नियमों के तहत कार्रवाई केवल तदर्थ पदोन्नति के लिए इंकार करने पर की जाएगी और केवल उन मामलों में जहां ऐसे इंकार से गाड़ी संचालन प्रभावित होगा। रेलवे बोर्ड के अनुदेशों में विनिर्दिष्ट अन्य शर्तें जैसे एक वर्ष के लिए रोक आदि लागू होंगी।

9.3 सक्षम प्राधिकारी निर्णय लेंगे कि किन मामलों में डी एंड ए कार्रवाई आवश्यक है और किन मामलों में कर्मचारी द्वारा दी गई कठिनाइयाँ और कारण वास्तविक हैं। परवर्ती मामलों में, सक्षम अधिकारी हमेशा कर्मचारी का अनुरोध स्वीकार कर सकते हैं और उन्हें मौजूदा ग्रेड में जारी रहने की अनुमति दे सकते हैं।

9.4 उस कर्मचारी के मामले में, जो पदोन्नत होने पर न तो लिखित में असहमति देता है और न ही कार्यभार संभालता है, तो इसे पदोन्नति से इंकार करना समझा जाए और तदनुसार कार्रवाई की जाए।

9.5 पदोन्नति से इंकार विशिष्ट स्टेशन पर विशिष्ट पद से नहीं बल्कि किसी भी स्टेशन पर विशेष ग्रेड से संबंधित है।

9.6 पैन्लबद्ध एपेंडिक्स-III द्वारा अनुभाग अधिकारी (लेखा)/भंडार लेखा निरीक्षक/चल निरीक्षक (लेखा) के रूप में पदोन्नति के लिए इंकार करने पर, अर्हक कर्मचारी को निम्नानुसार विनियमित किया जाएगा:

- (i) संबंधित कर्मचारी द्वारा प्रत्येक अवसर पर पदोन्नति से इंकार करने पर एक वर्ष के लिए पदोन्नति पर रोक लगाई जाएगी;
- (ii) एक वर्ष समाप्त होने के बाद उपलब्ध रिक्तियों के लिए उन पर विचार किया जाएगा;
- (iii) उन्हें पदोन्नति की तारीख से वरिष्ठता दी जाएगी। अन्य शब्दों में, उन्हें उसी पैन्ल से जाने और उसके बाद के पैन्ल की अवधि में हुए पदोन्नत कर्मचारियों से कनिष्ठ रखा जाएगा।

(रेलवे बोर्ड का दिनांक 13.02.1992 का पत्र सं.ई(एनजी)1/91/पीएम/9/7-एसीएस सं.061)

9.7 पदोन्नत होने के बाद ग्रेड में पदावन्ति मांगने के मामले में पदोन्नति से इंकार करने पर दंड लागू होता है।

ई(एनजी)64/पीएम1/66 दिनांक 21.01.1965

ई(एनजी)64/पीएम1/66 दिनांक 14.10.1966 व 04.05.1969

ई(एनजी)1/71/पीएम1/106 दिनांक 15.12.1971

ई(एनजी)1/73/पीएम1/120 दिनांक 2.2.1974, 4.9.74 व 11.9.74

ई(एनजी)1/76/पीएम1/90 दिनांक 22.9.1978

ई(एनजी)1/79/पीएम1/147 दिनांक 31.1.1981

ई(एनजी)1/80/पीएम1/133 दिनांक 5.7.1980

ई(एनजी)1/88/पीएम1/6 दिनांक 19.12.1989 (आरबीई 311/1989)

10. तदर्थ पदोन्नति:

10.1 सरकार तदर्थ पदोन्नतियां करने के विरुद्ध है और ऐसा लंबे समय से चला आ रहा है जिसके परिणामस्वरूप पदावन्त किए जाने पर कर्मचारियों को कठिनाई होती है।

10.2 आमतौर पर नियमित किस्म की रिक्तियों में तदर्थ पदोन्नति नहीं की जाती है। न्यायालय आदि से स्थगन आदेश आदि जैसे आपवादिक परिस्थितियों को छोड़कर किसी भी मामले में ऐसी व्यवस्थाओं को 3 से 4 माह से अधिक अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

10.3 तदर्थ व्यवस्थाएं आमतौर पर 4 माह के बाद समाप्त हो जाती हैं। सीपीओ द्वारा वैयक्तिक रूप से आदेश के बाद ही इन्हें जारी रखा जा सकता है जो उपयुक्तता परीक्षा को अंतिम रूप न देने के कारण निर्धारित करेंगे और उसके बाद न्यूनतम अवधि के लिए तदर्थ पदोन्नति का प्राधिकृत ढंग से विस्तार करेंगे। उपयुक्तता परीक्षा में विलंब के कारणों का उल्लेख किया जाए और इन्हें महाप्रबंधक के अवलोकन और स्वीकृति के लिए प्रस्तुत किया जाए।

10.4 वित्त सलाहकार एवं मुख्य लेख अधिकारी को 3 माह की अवधि के बाद इन पदोन्नतियों का वेतन तब तक क्लियर नहीं करना चाहिए जब तक इसकी मंजूरी के लिए सीपीओ का वैयक्तिक अनुमोदन प्राप्त न हो।

10.5 किसी पद को तदर्थ आधार पर भरने की आवश्यकता हो तो आमतौर पर वरीयता सूची में वरिष्ठतम कर्मचारियों को ही पदोन्नत किया जाना चाहिए जब तक कि पदोन्नति आदेश देने वाले प्राधिकारी उसे पदोन्नति के लिए अनुपयुक्त न समझें। स्टेशन परिवर्तन के मामलों में अपवाद हो सकता है और स्थानांतरण से जुड़ी अल्पकालिक पदोन्नति बांछनीय नहीं है। यह भी मंशा नहीं है कि उपयुक्तता परीक्षा में अनुत्तीर्ण कर्मचारियों की तदर्थ आधार पर पदोन्नति पर भी रोक लगा दी जाए।

10.6 किसी भी मामले में दूसरी तदर्थ पदोन्नति नहीं दी जानी चाहिए।

10.7 तदर्थ पदोन्नतियों के कुछ उदाहरण निम्नानुसार हैं:

(क) उपयुक्तता सूची न होना;

(ख) भर्ती/पदोन्नति नियमों में संशोधन/विचार किया जा रहा है; और

(ग) वरीयता सूची में संशोधन।

(क) जैसा कि ऊपर बताया गया है तदर्थ पदोन्नति 3 से 4 माह से अधिक की अवधि के लिए नहीं की जानी चाहिए। इसकी अवधि बढ़ाने के लिए सीपीओ का वैयक्तिक अनुमोदन आवश्यक है और उपयुक्तता परीक्षा को अंतिम रूप देने के सभी प्रयास किए जाने चाहिए।

तदर्थ पदोन्नति किए जाने के मामले में पदोन्नति अधिसूचना में स्पष्ट रूप से उल्लेख करना चाहिए कि संबंधित कर्मचारी को नियमित पदोन्नति के लिए अनुमोदित नहीं किया गया है और यह कि तदर्थ पदोन्नति उसकी नियमित पदोन्नति का अधिकार नहीं है तथा यह कि उसकी पदोन्नति वेतन आहरित करने के प्रयोजनार्थ अनंतिम है।

(ख) आमतौर पर नियम भावी प्रभाव से लागू होते हैं। अतः पदों को उस समय लागू भर्ती नियमों में निर्धारित अर्हता शर्तों के अनुरूप चयन के जरिए भरा जाता है।

(ग) जहां-कहीं भी वरीयता में विवाद हो, वहां मौजूदा वरीयता के अनुसार चयन किए जाएं। मामलों के न्यायालय/अधिकरण में लंबित होने पर मौजूदा वरीयता सूची के आधार पर चयन को अंतिम रूप दिया जाए परन्तु पदोन्नति करते समय यह उल्लेख किया जाए कि यह पदोन्नति अनंतिम है जो न्यायालय/अधिकरण के अंतिम आदेश पर निर्भर करती है।

ई.55/पीएम1/19/3 दिनांक 11.06.1955

ई(एनजी)1/73/पीएम1/222 दिनांक 23.2.1974

ई(एनजी)1/79/पीएम1/105 दिनांक 26.4.1979

ई(एनजी)1/80/पीएम1/125 दिनांक 11/14.8.1980

ई(एनजी)1/81/पीएम1/221 दिनांक 28.6.1982

ई(एनजी)1/85/पीएम5/3 दिनांक 28.8.1985

ई(एनजी)1/87/पीएम5/2 दिनांक 21.8.1987 और

ई(एनजी)1/88/पीएम1/10 दिनांक 14.12.1989 (आरबीई 309/1989)

11. गलत पदोन्नतियाँ:-

11.1 कई बार प्रशासनिक गलतियों के कारण कर्मचारियों की उच्चतर ग्रेडों पर पदोन्नति के लिए उपेक्षा की जाती है। यह पात्र कर्मचारियों की सापेक्ष वरिष्ठता के गलत समनुदेश्य या पदोन्नति के आदेश देते समय सक्षम प्राधिकारी के समक्ष पूरे तथ्य न रखे जाने के कारण हो सकता है। मोटे तौर पर यह दो प्रकार की हो सकती है:-

(क) जहां प्रशासनिक गलती के कारण एक व्यक्ति को पदोन्नत ही नहीं किया गया है; और

(ख) जहां एक व्यक्ति को पदोन्नत किया गया है लेकिन उस तारीख से नहीं जिससे प्रशासनिक गलती न होने पर उसे पदोन्नत किया जाता।

11.2 ऐसे प्रत्येक मामले का निपटान उसके गुणवगुण के आधार पर किया जाना चाहिए। जिन कर्मचारियों को प्रशासनिक गलती के कारण पदोन्नति नहीं मिली है, पदोन्नति दिए जाने पर, पदोन्नति की तारीख पर ध्यान दिए बिना पहले से पदोन्नत उनके निष्ठों की तुलना में सही वरिष्ठता प्रदान की जानी चाहिए। पदोन्नति पर सही समय पर उच्च ग्रेड में वेतन उपचारार्थ नियत किया जाना चाहिए। बहरहाल कोई बकाया देय नहीं होंगे क्योंकि उसने उच्चतर पदों के उत्तरदायित्वों का वास्तव में वहन नहीं किया है।

लिए
प्रक है

चाहिए
ह कि
वेतन

नेयमों

जाएं।
न को
न्नति

11.3 रेल कर्मचारी के मूल या स्थानापन्न पद पर तथ्यात्मक भूल के कारण पदोन्नति या नियुक्ति की अधिसूचना के आदेश तत्काल रद्द कर दिए जाने चाहिए और रेल कर्मचारी को ऐसे रद्दकरण के तत्काल बाद उसी पद पर नियुक्त किया जाना चाहिए जिस पर वह उस हालत में रहा होता यदि पदोन्नति या नियुक्ति के गलत आदेश न हुए होते।

11.4 रेल कर्मचारी के गलती से पदोन्नत किए गए पद पर की गई सेवा को वेतनवृद्धि के प्रयोजन के लिए या उस ग्रेड में किसी अन्य प्रयोजन के लिए गणना नहीं करनी चाहिए।

11.5 गलती से की गई परिणामी पदोन्नतियों/नियुक्तियों को उक्त के अनुसार विनियमित किए जाने की आवश्यकता है।

11.6 किसी विशेष रेल कर्मचारी की पदोन्नति/नियुक्ति गलत थी या नहीं, के प्रश्न पर निर्णय नियुक्ति प्राधिकारी की तुलना में उससे उच्च प्राधिकारी द्वारा लिया जाना चाहिए।

11.7 गलती से की गई ऐसी पदोन्नति/नियुक्ति के लिए उत्तरदायी अधिकारियों एवं कर्मचारियों के विरुद्ध समुचित अनुशासनिक कार्रवाई की जानी चाहिए।

12. रेल विद्युतीकरण या निर्माण परियोजनाओं में सेवा के दौरान उत्तीर्ण उपयुक्तता परीक्षाओं के आधार पर ओपन लाइन पर उपयुक्तता परीक्षा से छूट:

जिन कर्मचारियों ने निर्माण/रेल विद्युतीकरण परियोजनाओं में सेवा के दौरान, अचयन पद के लिए उपयुक्तता परीक्षा पहले ही उत्तीर्ण कर ली हो, उन्हें ओपन लाइन पर ऐसी परीक्षाओं में बैठने की आवश्यकता नहीं है, उन्हें बारी आने पर उनकी वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नत किया जा सकता है। बहरहाल, यह रियायत केवल ऐसे तुलनात्मक व्यवसायों पर लागू होती है, जिनमें किसी व्यक्ति का चालू लाइन पर धारणाधिकार रखा जाता है और जिस ग्रेड में धारणाधिकार रखा गया हो, उससे केवल एक उच्चतर ग्रेड पर लागू होगी।

(रेलवे बोर्ड को दि. 21.2.1976, 4.7.1976 व 29.11.1977 के पत्र सं.ई(एनजी)1-75/पीएम 1/266)

13. पदोन्नति पाठ्यक्रम:-

13.1 रेल अपेक्षित पदोन्नति पाठ्यक्रम निर्धारित कर सकती है, जिसमें उत्तीर्ण होना किसी संवर्ग में आगे पदोन्नति के लिए पूर्व शर्त होगी।

13.2 जब कर्मचारियों को पदोन्नति पाठ्यक्रम के लिए बुक किया जाता है तब उन्हें तत्काल कार्यमुक्त किया जाना चाहिए।

13.3 निर्धारित पदोन्नति पाठ्यक्रम उत्तीर्ण करने के मामले में कोई छूट नहीं दी जानी चाहिए।

13.4 उन पदों के मामले में, जिन पर पदोन्नति के लिए 'पदोन्नति पाठ्यक्रम' पूर्व अपेक्षित शर्त के रूप में निर्धारित किया गया है, प्रशासन के खर्च पर पाठ्यक्रम उत्तीर्ण करने के लिए कर्मचारी को

लिए
के
निर

क

न

त

त

त

(क) जैसा कि ऊपर बताया गया है तदर्थ पदोन्नति 3 से 4 माह से अधिक की अवधि के लिए नहीं की जानी चाहिए। इसकी अवधि बढ़ाने के लिए सीपीओ का वैयक्तिक अनुमोदन आवश्यक है और उपयुक्तता परीक्षा को अंतिम रूप देने के सभी प्रयास किए जाने चाहिए।

तदर्थ पदोन्नति किए जाने के मामले में पदोन्नति अधिसूचना में स्पष्ट रूप से उल्लेख करना चाहिए कि संबंधित कर्मचारी को नियमित पदोन्नति के लिए अनुमोदित नहीं किया गया है और यह कि तदर्थ पदोन्नति उसकी नियमित पदोन्नति का अधिकार नहीं है तथा यह कि उसकी पदोन्नति वेतन आहरित करने के प्रयोजनार्थ अनंतिम है।

(ख) आमतौर पर नियम भावी प्रभाव से लागू होते हैं। अतः पदों को उस समय लागू भर्ती नियमों में निर्धारित अर्हता शर्तों के अनुरूप चयन के जरिए भरा जाता है।

(ग) जहां-कहीं भी वरीयता में विवाद हो, वहां मौजूदा वरीयता के अनुसार चयन किए जाएं। मामलों के न्यायालय/अधिकरण में संबित होने पर मौजूदा वरीयता सूची के आधार पर चयन को अंतिम रूप दिया जाए परन्तु पदोन्नति करते समय यह उल्लेख किया जाए कि यह पदोन्नति अनंतिम है जो न्यायालय/अधिकरण के अंतिम आदेश पर निर्भर करती है।

ई.55/पीएम1/19/3 दिनांक 11.06.1955

ई(एनजी)1/73/पीएम1/222 दिनांक 23.2.1974

ई(एनजी)1/79/पीएम1/105 दिनांक 26.4.1979

ई(एनजी)1/80/पीएम1/125 दिनांक 11/14.8.1980

ई(एनजी)1/81/पीएम1/221 दिनांक 28.6.1982

ई(एनजी)1/85/पीएम5/3 दिनांक 28.8.1985

ई(एनजी)1/87/पीएम5/2 दिनांक 21.8.1987 और

ई(एनजी)1/88/पीएम1/10 दिनांक 14.12.1989 (आरबीई 309/1989)

11. गलत पदोन्नतियाँ:-

11.1 कई बार प्रशासनिक गलतियों के कारण कर्मचारियों की उच्चतर ग्रेडों पर पदोन्नति के लिए उपेक्षा की जाती है। यह पात्र कर्मचारियों की सापेक्ष वरिष्ठता के गलत समनुदेश्य या पदोन्नति के आदेश देते समय सक्षम प्राधिकारी के समक्ष पूरे तथ्य न रखे जाने के कारण हो सकता है। मोटे तौर पर यह दो प्रकार की हो सकती है:

(क) जहां प्रशासनिक गलती के कारण एक व्यक्ति को पदोन्नत ही नहीं किया गया है; और

(ख) जहां एक व्यक्ति को पदोन्नत किया गया है लेकिन उस तारीख से नहीं जिससे प्रशासनिक गलती न होने पर उसे पदोन्नत किया जाता।

11.2 ऐसे प्रत्येक मामले का निपटारा उसके गुणवगुण के आधार पर किया जाना चाहिए। जिन कर्मचारियों को प्रशासनिक गलती के कारण पदोन्नति नहीं मिली है, पदोन्नति दिए जाने पर, पदोन्नति की तारीख पर ध्यान दिए बिना पहले से पदोन्नत उनके निष्ठों की तुलना में सही वरिष्ठता प्रदान की जानी चाहिए। पदोन्नति पर सही समय पर उच्च ग्रेड में वेतन उपचारार्थ नियत किया जाना चाहिए। बहरहाल कोई बकाया देय नहीं होंगे क्योंकि उसने उच्चतर पदों के उत्तरदायित्वों का वास्तव में वहन नहीं किया है।

यह समेकन निम्नलिखित परिपत्रों से किया गया है:

1. ई.48/आरसी1/18/3 दि. 21.11.1953 (मद 2)
2. ई.55/पीएम1/19/3 दिनांक 11.06.1955
3. ई(56)/पीएम1/12/3 दि. 23.03.56
4. ई(एनजी)56/पीएम 1/36 दिनांक 22.01.1960
5. ई(एनजी)54/पीएम1/35 दि. 10.10.60, 13.4.61, 3.10.61
6. ई(एनजी)64/पीएम1/66 दिनांक 21.01.1965
7. ई(एनजी)64/पीएम1/66 दिनांक 14.10.1966 व 04.05.1969
8. ई(एनजी)63/पीएम1/43 दिनांक 06.09.1963
9. ई(एनजी)63/पीएम1/82 दिनांक 15/17.09.1964
10. ई(डी एंड ए)65 आरजी 6-24 दि. 9.6.65
11. ई(डी एंड ए)61 आरजी 6-20 दि. 30.5.66
12. ई(डी एंड ए)65 आरजी 6-24 दि. 20.11.66
13. ई(एनजी)66/पीएम1/98 दि. 18.2.67, 13.10.67, 28.7.70
14. ई(एनजी)66/पीएम1/98 दि. 28.7.70
15. ई(एनजी)1/71/पीएम1/106 दिनांक 15.12.1971
16. ई(एनजी)-1/73/पीएम1/214 दि. 8.11.1973
17. सं.ई(एनजी)1/73/पीएम 1/196 दि. 05.12.73
18. ई(एनजी)-1/72/पीएम1/55 दि. 29.1.1974
19. ई(एनजी)1/73/पीएम1/120 दिनांक 2.2.1974
20. ई(एनजी)1/73/पीएम1/222 दिनांक 23.2.1974
21. ई(एनजी)1/73/पीएम1/120 दिनांक 2.2.1974, 4.9.74 व 11.9.74
22. सं.ई(एनजी)1-75/पीएम 1/266 दि. 21.2.1976, 4.7.1976 व 29.11.1977
23. सं.ई(एनजी)1/76/पीएम 1/219 दि. 31.05.77
24. ई(एनजी)1/76/पीएम1/90 दिनांक 22.9.1978
25. ई(एनजी)1/79/पीएम1/105 दिनांक 26.4.1979
26. ई(एनजी)-1/76/पीएम1/21 दि. 15.1.1980
27. ई(एनजी)-1/76/पीएम1/122 दि. 26.6.1980
28. ई(एनजी)1/80/पीएम1/133 दिनांक 5.7.1980
29. ई(एनजी)1/80/पीएम1/125 दिनांक 11/14.8.1980
30. ई(एनजी)1/80/पीएम1/133 दिनांक 5.7.1980
31. ई(एनजी)1/79/पीएम1/147 दिनांक 31.1.1981
32. ई(एनजी)-1/82/पीएम1/68 दि. 28.4.1982
33. सं.ई(एनजी)1/75/पीएम1/44, दिनांक 13.11.1985
34. ई(एनजी)1/81/पीएम1/221 दिनांक 28.6.1982
35. ई(एनजी)-1/75/पीएम1/44 दि. 22.9.1982
36. ई(एनजी)-1/76/पीएम1/21 दि. 02.02.1983
37. सं.ई(एनजी)1/75/पीएम1/44 दि. 26.05.1984
38. ई(डी एंड ए)85 आरजी 6-9 दि. 20.4.1985

39. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम-1/4 दि. 27.04.85 (आरबीई-124/1985)
40. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम5/3 दिनांक 28.8.1985
41. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम1/14 दिनांक (आरईसी-78) 13.11.1985 (आरबीई 296/1985)
42. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम1/13 (आरआरसी) दिनांक 19.02.1987 (आरबीई 28/1987)
43. सं.ई(एनजी)1/87/पीएम5/2 दिनांक 21.8.1987
44. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम1/13 दिनांक 4.11.1987
45. सं.ई(एनजी)1/87/पीएम1/24 दि. 14.12.1987 (आरबीई 307/1987)
46. हिंदी-87/ओएल-1/10/3 दिनांक 3.11.1988
47. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम1/13 दिनांक 23.3.1989 (आरबीई 83/1989)
48. ई(एनजी)1/88/पीएम1/10 दिनांक 14.12.1989 (आरबीई 309/1989)
49. ई(एनजी)1/88/पीएम1/6 दिनांक 19.12.1989 (आरबीई 311/1989)
50. सं.ई(एनजी)1/85/पीएम1/13 दिनांक 13.2.1990 (आरबीई 20/1990)
51. ई(एनजी)-1/90/पीएम1/36 दि. 19.12.1990 (आरबीई 236/1990)
52. ई (डी एंड ए) 1992/आरजी6-149(ए) दिनांक 21.01.1993
53. ई(एनजी)-1/97/पीएम1/31 दि. 17.2.1998
54. ई (डी एंड ए) 2001/आरजी6-39(पार्ट) दिनांक 17.07.2007
55. ई (डी एंड ए) 2003/आरजी6-14 दिनांक 29.07.2003
56. ई (डी एंड ए) 2003/आरजी6-15 दिनांक 07.05.2004
57. ई (डी एंड ए) 2005/आरजी6-5 दिनांक 25.06.2005
58. ई (डी एंड ए) 2004/आरजी6-52 दिनांक 22.02.2005
59. ई (डी एंड ए) 2004/आरजी6-37 दिनांक 29.07.2005
60. ई(एनजी)-1/2018/पीएम1/4 दि. 14.12.2018 एवं 14.06.2019