NATIONAL PHYSICAL LABORATORY,

NEW DELHI- **110012**

 

**वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट के लिए प्रोफोर्मा**

**ग्रुप I**

**PROFORMAE FOR ANNUAL PERFORMANCE APPRAISAL REPORTS GROUP I**

**ग्रुप – I**

**Group- I**

**वैज्ञानिक एवं औधौगिक परिषद्**

**COUNCIL OF SCIENTIFIC AND INDUSTRIAL RESEARCH**

**वार्षिक कार्य मूल्यांकन रिपोर्ट**

**ANNUAL PERFORMANCE APPRAISAL REPORT**

प्रयोगशाला/ संस्थान

अवधि \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ से \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ तक

Laboratory/Institute: National Physical Laboratory, New Delhi

Period from \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ to \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

भाग – I

कर्मचारी का विवरण

(प्रशासन द्वारा प्रस्तुत किया जाए )

PART – I

PARTICULARS OF THE EMPLOYEE

( TO BE FURNISHED BY THE ADMINISTRATION )

1. नाम (स्पष्ट अक्षरों में )

NAME (in block letters)

1. ID संख्या

ID Number

1. जन्म तिथि

Date of Birth

1. सी एस आई आर में कार्य ग्रहण की तिथि

Date of joining CSIR

1. प्रभाग / क्षेत्र / अनुभाग

Division/Area/Section

1. वर्तमान पद

Present Post

1. पदनाम
2. Designation

ब) वर्तमान पद पर नियुक्ति की तिथि

b) Date of appointment to the present post

स) ग्रुप एवं ग्रेड

c) Group & Grade

ड) प्रभाग / क्षेत्र /अनुभाग में कार्य ग्रहण की तिथि

d) Date of joining the Division/ Area / Section

1. रिपोर्टिंग अधिकारी

Reporting Officer

1

1. पुनरीक्षण अधिकारी

Reviewing Officer

प्रयोगशाला / संस्थान कम्पूटरिकृत करने के लिये प्रतियेक कर्मचारी को कोड न निर्देशित करे |

The Laboratory/Institute should assign a code number to each employee for computerization.

1. योग्यता (शैक्षिक/ वैज्ञानिक/ तकनीकी

Qualification (Academic/ Scientific / Technical)

डिग्री / डिप्लोमा / सर्टिफिकेट वर्ष विषय एवं विशेषज्ञता

Degree / Diploma / Certificate Year Subject & Specialization

1. छुट्टियों का रिकॉर्ड (आकस्मिक अवकाश के अतिरिक्त )

Leave Record (other than Casual Leave )

कर्मचारी के दिनांक सहित हस्ताक्षर

Signature of the employee with date

प्रशासन नियंत्रक / प्रशासनिक अधिकारी

के दिनांक सहित हस्ताक्षर

Signature of COA/AO with date

2

भाग - II (ए)

रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा भरा जाए

**PART - II (A)**

**TO BE COMPLETED BY THE REPORTING OFFICER**

1. कार्य का संक्षिप्त विवरण / कर्मचारी को निर्दिष्ट कार्य

Brief description of the work/work assigned to the employee:

1. कार्य का विस्तृत विवरण / कर्मचारी द्वारा पूरा किया गया कार्य

Details of the work/task completed by the employee :

1. कर्मचारी द्वारा किए गए किसी विशेष / विशिष्ट कार्य का संक्षिप्त विवरण

Brief description of any specialized/distinguished service rendered by the employee :

1. रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा समीक्षात्मक मूल्यांकन :

Critical Appraisal by the reporting Officer:

1. रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा दिया गया ग्रेड

Grade awarded by the Reporting Officer :

रिपोर्टिंग अधिकारी के दिनांक सहित हस्ताक्षर

Signature of Reporting Officer with date

नाम :

Name :

दिनाक:

Date:

पदनाम :

Designation :

3

भाग **-II** (बी)

 पुनरीक्षण अधिकारी द्वारा मूल्यांकन

**PART - II (B)**

**APPRAISAL BY REVIEWING OFFICERS**

1. मैं, कर्मचारी की स्व- मूल्यांकन रिपोर्ट को निम्लिखित के सिवा स्वीकार करता हूँ :

I accept the self-assessment report of the employee except for the following :

1. पुनरीक्षण अधिकारी द्वारा प्रदान किया गया ग्रेड

Grade awarded by the Reviewing Officer

पुनरीक्षण अधिकारी के दिनांक सहित हस्ताक्षर

Signature of Reviewing Officer

 with date

**टिप्पणी**

**Note :**

1. पुनरीक्षण अधिकारी द्वारा किया गया समीक्षात्मक मूल्यांकन व ग्रेड कर्मचारी को सम्प्रेषित किया जाएगा | यदि कर्मचारी इसके अतिरिक्त कुछ कहना चाहता है तो वह टिप्पणी की प्राप्ति के पश्चात् चार सप्ताह की अवधि के अंतर्गत लिखित में अपनी प्रतिक्रिया व्यक्त कर सकता/सकती है | कर्मचारी द्वारा दिए गए प्रतिवेदन पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा विचार किया जाएगा और कर्मचारी को अंतिम निर्णय की सूचना दे दी जाएगी | सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिए गए अंतिम निर्णय के विरूद्ध कोई और प्रतिवेदन स्वीकार नहीं किया जाएगा | जब कभी आवश्यक हो कर्मचारी सक्षम प्राधिकारी के साथ मुलाकात कर सकता है |

 Critical appraisal of the Reviewing Officer and grading shall be communicated to the employee. If the employee has anything further to add, he/she may respond in writing within a period of four weeks after the receipt of remarks. Representation of the employee will be considered by the competent authority and the employee will be informed of the final decision. No further representation will lie against the final decision of the competent authority. Whenever necessary, the employee may seek in interview with the competent authority.

2. यदि कर्मचारी ने अवधि के दौरान एक से अधिक रिपोर्टिंग अधिकारियों के पास कार्य किया है तो प्रत्येक रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा मूल्यांकन दिया जाए |

 If the employee has served under more than one Reporting Officer during the period, appraisal by each Reporting Officer should be given.

4

भाग **– II** (स )

संस्थान के प्रमुख मनोनीत प्राधिकारी द्वारा लिया गया निर्णय

DECISION BY THE HEAD OF THE INSTITUTE OR DESIGNATED AUTHORITY

1. प्रयोगशाला / संस्थान के प्रमुख अथवा मनोनीत प्राधिकारी द्वारा की गई टिपण्णी

Remarks by the Head of the Laboratory/ Institute or Designated Authority :

1. प्रदान किया गया अंतिम ग्रेड

Final grade Awarded :

संस्थान के प्रमुख / मनोनीत प्राधिकारी

के दिंनाक सहित हस्ताक्षर

Signature of the Head of

the Institute / Designated

Authority with date

यह भाग केवल मतभेद होने की स्थिति में ही भरा जाए

This part is to be filled only in case of difference of opinion.

5

**वैज्ञानिक एवं औधौगिक परिषद्**

**COUNCIL OF SCIENTIFIC AND INDUSTRIAL RESEARCH**

प्रयोगशाला / संस्थान :

अवधि : ................................ से .................................. तक

Laboratory / Institute : NATIONAL PHYSICAL LABORATORY, NEW DELHI-12

Period : From ………………………. . to ……………………………………

भाग III : व्याव्हारिक पक्ष

PART- III : BEHAVIOURAL ASPECTS

(फार्म भरकर रिकार्ड एवं आवश्यक कारवाही हेतु प्रशाशन को वापस किया जाये)

(Completed form is to be returned to Administration for record and necessary action)

1. कर्मचारी का नाम

(स्पष्ट अक्षरों में)

Name of the Employee

(in block letters)

1. पदनाम

Designation

1. (अ) प्रभाग /क्षेत्र /अनुभाग

 Division/ Area /Section

1. कर्मचारी का प्रोफाइल

Employee’s Profile :

(कृपया उपयुक्त ठीक अंक दे )

(Please give appropriate marks)

विशेषताए अंक उत्क्रष्ट बहुत अच्छा अच्छा संतोषजनक ख़राब

 (5) (4) (3) (2) (1)

Attributes Marks Outstanding Verygood Good Satisfactory Poor

 (5) (4) (3) (2) (1)

(ए) बुधि एवं परिक्रम

 Intelligence & Industry

(बी) सर्जनात्मक एवं प्रेरणI

 Creativity & Motivation

(सी) टीम में काम करने की योग्यता

 Ability to work in a team

(डी) उत्तरदायतय / अनुशाशन की समझ

 Sense of responsibility/ discipline

(ई) नियमितता एवं उपस्तिति

 Punctuality and Attendance

6

1. सत्यनिष्ठा

Integrity

अंतिम (फ़ाइनल) अंक

Final Marks

रिपोर्टिंग अधिकारी के दिंनाक सहित हस्ताक्षर

Signature of Reporting Officer with date

पुनरीक्षण अधिकारी के दिंनाक सहित हस्ताक्षर

Signature of Reviewing Officer with date

इस कालम के भरने से पूर्व सलग्न मार्गदर्शी सिधान्तों को कृपया सावधानीपूर्वक पढ़े|

Please read carefully the attached guidelines before filling up this column.

1. यदि कर्मचारी एक से अधिक रिपोर्टिंग अधिकारीयों के पास रिपोर्ट करता है तो प्रतियक प्रतेयक रिपोर्टिंग अधिकारी अलग – अलग फ्रार्म भरेगे | प्रतेयक रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा दिए गए अंको का योगात्मक माध्य (अरिथमेटिक मीन) अंतिम अंक होगे|

If the employee is reporting to more than one Reporting Officer each reporting Officer will fill separate form. Arithmetic Mean of the marks given by each Reporting Officer will be the final marks.

1. कर्मचारी को व्यहारात्मक पक्ष में दिए गए अन्तिम अंक स्म्प्रषित नही किये जायगे | तथापि कर्मचारी द्वारा अर्जित अंक यदि ‘खराब’ श्रेणी के अंतर्गत आते है | इसके अतिरिक्त ‘सत्यनिष्ठा’ पर उसके प्रतिकूल टिप्पणी दिए जाने पर कर्मचारी को सम्प्रेषित किया जायगा |

Final marks obtained in the Behavioural Aspects will not be communicated to the employees. However, marks obtained by the employee which fall under the category ‘Poor’ as well as adverse remarks on “Integrity” shall be communicated.

7

वैज्ञानिक एवं **औधौगिक** परिषद्

COUNCIL OF SCIENTIFIC AND INDUSTRIAL RESEARCH

भाग – IV : वार्षिक कार्य मूल्याकन रिपोर्ट में अंतिम अंक

PART-IV: FINAL MARKS IN ANNUAL RERFORMANCE APPRAISAL REPORT

प्रयोशाला / संसथान :

अवधि : ................................ से .................................. तक

Laboratory / Institute :

Period : From ………………………. . to ……………………………………

1. कर्मचारी का नाम

(स्पष्ट अक्षरों में)

Name of the Employee

(in block letters)

1. अंतिम अंक (भाग II एवं भाग III से सम्बंधित अंको का आबंटन करके गर्णना की जाये

Final marks (to be computed by apportioning relating marks of Part II and III

भाग II में अंक (75 में से)

Marks in Part II (out of 75)

भाग III में अंक (25 में से)

Marks in Part III (out of 25)

कुल अंक (100 में से)

Total Marks (out of 100)

पुनरीक्षण अधिकारी / मनोनीत अधिकारी

 के दिनाक सहित हस्ताक्षर

Signature of Reviewing Officer or

Designated Authority with date

8

भारत सरकार, कार्मिक विभाग द्वारा सत्यनिष्ठा के सम्बन्ध में कार्यालय ज्ञापन संख्या 51 /5/71 स्था ‘ए’ दिनाक 20 मई, 1972 द्वारा जारी मार्गदर्शी सिधांत :

GUIDELINES ISSUED BY GOVT. OF INDIA, DEPARTMENT OF PERSONNEL, REGARDING “INTEGRITY” VIDE OM NO.51/5/71-ESTT.’A’ DATED 20TH MAY, 1972.

 गोपनीय रिपोर्ट के प्रतिएक फार्म में ‘सत्यनिष्ठा’ से सम्बंधित एक कालम होना चाहिए ताकि रिपोर्टिंग अधिकारी अपने अधीनस्थ कार्यरत सरकारी कर्मचारी की सत्यनिष्ठा से सम्बंधित कालम में प्रविष्टियों करते समय निम्नलिखित मार्गदर्शी सिधान्तो का अनुसरण करना चाहिए |

 In every form of Confidential Report there should be a column regarding integrity to enable the Reporting Officer to mark his remarks on the integrity of the Government servant reported upon. The following guidelines should be followed in the matter in making remarks in the column relating to integrity

 प्रेवेअक्षी अधिकारी को एक गोपनीय डायरी बनानी चाहिए| जिसमें अधीनस्थ कर्मचारी को सत्यनिष्ठा के बारे में संदेह उत्पन करने वाली घटनाओं को वह समय-समय पर नोट करे और ऐसे सन्देहो की सचाई को सही साबित करने के लिए कारवाही करते हुए विभागीय गोपनीय पूछताछ शीघ्रता से कराई जाए या विशेष पुलिस संगठन को यह मामला सोंप दिया जाए | वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट दर्ज करते समय इस डायेरी का और सत्यनिष्ठा से सम्बंधित कालम भरते हुए इसमे प्रयुत सामग्री का धयान रखना चाहिए | यदि कालम अपुएस्ट सन्देहो के फलस्वरूप भरा नहीं जाता है तो असली कारवाही उप-पैराग्राफ के अनुरूप की जाये |

 Supervisory Officer should maintain a confidential diary in which instances which create suspicion about the integrity of subordinate should be noted from time to time and action to verify the truth of such suspicion should be taken expeditiously by making confidential enquiries departmentally or by referring the matter to the special police establishment At the time of recording the ACR this diary should be consulted and the material in the utilized for filling in the column relating to integrity. If the column is not filled on account of the unconfirmed nature of the suspicion further action should be taken in accordance with the following sub-paragraphs.

 चरित्र पंजी में सत्यनिष्ठा से सम्बंधित कालम खाली छोड़ दिया जाए और सरकारी कर्मचारी की सत्यनिष्ठा से सम्बंधित शक और संदेह के बारे में गुप्त नोट को दर्ज करने के साथ अनुवर्ती कारवाही की जाये |

 The column pertaining to integrity should be let blank and a separate secret note about the doubts and suspicious regarding the Government servant’s integrity should be recorded simultaneously and followed up.

 अगले वरिश्ठ अधिकारी को गुप्त नोट की एक प्रति चरित्र पर्ची के साथ लगाकर भेज दी जाए जिससे वह अनुवर्ती कारवाही अविलम्ब कराए जाने को सुनिश्चित करेगे |

 A copy of the secret note should be sent together with the Character Roll to the next superior officer who should ensure that the follow-up action is taken expeditiously.

 यदि अनुवर्ती करवाई किये जाने के परिणाम स्वरूप सरकारी कर्मचारी निर्दोष पाया जाता है तो उसकी सत्यनिष्ठा को प्रभवित किया जाए व इस आशय की प्रवष्टि चरित्र पंजी की जाए|

 It, as a result of the follow-up action, a Government servant is exonerated, his integrity should be certified and an entry made in the Character Roll.

9

 यदि उसकी सत्यनिष्ठा के सम्बन्ध में संदेह की पुष्टि हो जाती है तो इस तथ्य को भी रिकार्ड किया जाए और सम्बंधित सरकारी कर्मचारी को यथोचित संप्रेषित किया जाए |

 If, suspicions regarding his integrity are confirmed, this fact can also be recorded and duly communicated to the Govt. servant concerned.

 कुछ ऐसे भी मामले हो सकते है जिसमे सरकारी कर्मचारी की सत्यनिष्ठा से सम्बंधित संदेह व्यक्त करने वाली रिपोर्ट / टिप्पणी दर्ज कर ली गई है और उसके लिए जो जाच की गई है| उससे संदेह को दूर करने के लिए अथवा उसकी पुष्टि के लिए पर्याप्त सामग्री नही मिलती है| ऐसे मामले में सरकारी कर्मचारी के आचरण को कुछ समय के लिए निगरानी की जाए और इस बीच जहा तक वह्व्हार हो उसे उन स्थितियों से दूर रक्खा जाए जहां भ्रस्ट कार्यो में लिप्त होने के पर्याप्त अवसर मिलते हों और उसके पश्चात् उपुक्त दर्शाई गई कारवाही की जा सकती है |

 There may be cases in which after a secret report/note has been recorded expressing suspicion about a Govt. servant’s integrity, the inquiries that follow do not disclose sufficient material to remove the suspicion or to confirm it. In such a case the Govt. Servant’s conduct be watched for a further period, and in the meantime, he should, as far as practicable be kept away from positions in which there are opportunities for indulging in corrupt practices and thereafter action taken as indicated above may be taken.

 ऐसे कई अवसर होते है जब रिपोर्टिंग अधिकारी या तो सत्यनिष्ठा का सत्यापन करने में अथवा ख़राब अभियुक्ति करने में या किसी ऐसी सुचना को रखने में जो उसे विभाग प्रमुख को गोपनीय रिपोर्ट देने में अक्षम करती है| अपने लिए तथा उक्त संदर्भित सरकारी अधिकारी के लिए निष्पक्षता में नहीं होता | ऐसे द्रष्टान्त भी हो सकते है जब एक सरकारी कर्मचारी दूर स्टेशन पर कार्यरत हो और रिपोर्टिग अधिकारी को उसके कार्यो को नजदीक से अवलोकन करने का अवसर न मिले अथवा जब एक सरकारी कर्मचारी ने रिपोर्टिंग अधिकारी के पास केवल कुछ समय के लिए कार्य किया हो या लम्बे अवकाश पर रहा हो, आदि | ऐसे सभी मामलो में रिपोर्टिंग अधिकारी को सत्यनिष्ठा के कालम में इस आशय की प्रवष्टि करनी चाहिये कि उन्हें सरकारी कर्मचारी के कार्य का अवलोकन करने के लिए पर्याप्त समय नही मिला अथवा यह कि उन्होंने सहकारी कर्मचारी की निष्ठां के विरुद्ध कुछ नही सुना, जैसा भी केस हो | यह एक तथ्यात्मक कथन होगा जिस पर किसी प्रकार की आपति नहीं हो सकती है लेकिन आवश्यक है कि उच्च अधिकारी अपने अधीनस्थ कार्यरत कर्मचारी की निष्ठा के विषय में निशचित मूल्याकन देने का शीघ्रताशीघ्र हर संभव प्रयास करे ताकि वह एक सकारात्मक विवरण प्रस्तुत कर सके |

 There are occasions when a Reporting Officer cannot in fairness to himself and to the Govt. Servant reported upon, either certified integrity or make an adverse entry or even be in possession of any information which would enable him to make a secret report to the Head of the Department. Such instances can occur when a Govt. servant has worked under the Reporting Officer only for a brief period or has been on long leave etc. In all such cases, the Reporting Officer should make an entry in the integrity column to the effect that he has not watched the Govt. servant’s work for sufficient time to be able to make any definite remarks, or that he has heard nothing against the Govt. servant’s integrity, as the case may be. This would be a factual statement to which there can be no objection. But it is necessary that a superior officer should make every effort to form a definite judgement about the integrity of those working under him, as early as possible, so that he may be able to make positive statement.

10