

अध्याय XIII: लोक उद्यम विभाग

नेशनल एल्यूमिनियम कम्पनी लिमिटेड, भारत हैवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड, आवास और शहरी विकास निगम लिमिटेड, गेल (इंडिया) लिमिटेड, एनएचपीसी लिमिटेड, एनटीपीसी, लिमिटेड, पावर फाइनेंस कार्पोरेशन लिमिटेड, पावर ग्रिड कॉरपोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड, एसजेवीएन लिमिटेड, टीएचडीसी इंडिया लिमिटेड और इंडियन आयल कार्पोरेशन लिमिटेड

13.1 अर्ध वेतन अवकाश/अस्वस्थता अवकाश/अर्जित अवकाश के साथ साथ अवकाश नकदीकरण पर ईपीएफ अंशदान के नियोक्ता के हिस्से के नकदीकरण का अनियमित भुगतान

डीपीई दिशानिर्देशों के उल्लंघन में अर्ध वेतन अवकाश/अस्वस्थता अवकाश के नकदीकरण के परिणामस्वरूप जनवरी 2006 से अक्टूबर 2013 में ₹ 138.58 करोड़ का अनियमित भुगतान हुआ। इसके अतिरिक्त सीपीएसईज़ ने 2008 से 2012 के दौरान कर्मिकों को अवकाश नकदीकरण के संबंध में भविष्य निधि पर ₹ 23.42 करोड़ का अनियमित अंशदान किया और माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले और कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के निर्देशों के उल्लंघन में मार्च 2008 से पूर्व किए गए ₹ 38.70 करोड़ की राशि के अत्यधिक योगदान का समायोजन नहीं किया।

लोक उद्यम विभाग (डीपीई) के अप्रैल 1987* के निर्देशों के अनुसार, एक एकल केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम (सीपीएसई) अपने कर्मचारियों के लिए भारत सरकार (जीओआई) द्वारा इस संबंध में निर्धारित नीतिगत दिशानिर्देशों के व्यापक मापदंडों को ध्यान में रखते हुए अवकाश नियम बना सकते हैं।

भारत सरकार ने 1-1-2006 से सेवानिवृत्ति पर इकट्ठे अर्धवेतन अवकाश (एचपीएल) और अर्जित अवकाश (ईएल) की 300 दिनों की समग्रसीमा के नकदीकरण की अनुमति दी थी, जोकि पूर्व में 240 दिनों की अर्जित अवकाश की सीमा के नकदीकरण से बढ़ोतरी थी। इस प्रकार, पूर्वोक्त अप्रैल 1987 के डीपीई दिशानिर्देशों के संदर्भ में, सीपीएसईज़ को

* ओएम सं. 2(27) 85-बीपीई (डब्ल्यूसी) दिनांक 24 अप्रैल 1987

2014 की प्रतिवेदन संख्या 13

अपने कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति पर ईएल और एचपीएल के नकदीकरण के लिए 300 दिनों की समग्रसीमा का पालन करना अपेक्षित था।

शिपिंग मंत्रालय द्वारा किए गए संदर्भ पर डीपीई ने 26 अक्टूबर 2010¹ को सभी सीपीएसईज को स्पष्ट किया कि उन्हें 300 दिन की समग्र सीमा से परे अवकाश नकदीकरण की अनुमति नहीं थी। 17 जुलाई, 2012² के एक और स्पष्टीकरण में, अप्रैल 1987 के निर्देशों को संदर्भित करते हुए डीपीई ने दोहराया कि अस्वस्थता अवकाश का नकदीकरण नहीं किया जा सकता जबकि ईएल और एचपीएल को सेवानिवृत्ति पर 300 दिन की समग्र सीमा के अधीन अवकाश नकदीकरण के लिए विचार किया जा सकता है।

क. लेखापरीक्षा ने पाया कि निम्नलिखित सीपीएसईज ने डीपीई दिशानिर्देशों से हट कर अपने कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर 300 दिनों की सीमा से ऊपर एचपीएल/एसएल/ईल के नकदीकरण पर ₹ 138.58 करोड़ का अनियमित भुगतान किया।

क्रम सं.	प्रशासनिक मंत्रालय	सीपीएसई का नाम	अवधि	राशि (₹ करोड़ में)
1	खान मंत्रालय	नेशनल एल्यूमिनियम कम्पनी लिमिटेड (नालको)	जनवरी 2006 से मार्च 2013	25.67
2	भारी उद्योग मंत्रालय	भारत हेवी इलैक्ट्रीकल्स लिमिटेड (भेल)	अप्रैल 2013 से अक्टूबर 2013	36.86
3	आवास और शहरी गरीबी अपशयन मंत्रालय	हाऊसिंग एण्ड अर्बन डेवलपमेंट कारपोरेशन लिमिटेड (हुडको)	जनवरी 2006 से अक्टूबर 2012	2.16
4	पैट्रोलियम और प्राकृतिक गैस मंत्रालय	गेल (इंडिया) लिमिटेड	अप्रैल 2008 से मार्च 2013	2.51
5	पैट्रोलियम और प्राकृतिक गैस मंत्रालय	इंडियन आयल कारपोरेशन लिमिटेड लिमिटेड (आईओसीएल)	अप्रैल 2008 से मार्च 2013	71.38
कुल				138.58

नालको ने बताया (अगस्त 2013) कि एचपीएल के नकदीकरण के लिए डीपीई दिशानिर्देश केवल केन्द्र सरकार के कर्मचारियों और पीएसयू अधिकारियों पर लागू थे जो

¹ ओएम सं. 2(32)10-डीपीई (डब्ल्यूसी) जीएल -XXIII दिनांक 26 अक्टूबर 2010

² ओएम सं. 2(14) 2012- डीपीई (डब्ल्यूसी) दिनांक 17 जुलाई 2012

सीडीए¹ के तर्ज पर वेतन ले रहे थे। कम्पनी के अधिकारी आईडीए² तर्ज के स्केल पर वेतन ले रहे थे और आईडीए पैटर्न के स्केलों पर वेतन लेने वाले ऐसे अधिकारियों के संबंध में कोई दिशानिर्देश/निदेश प्राप्त नहीं हुए थे।

भेल ने बताया (जनवरी 2014) कि सेवा अवधि के दौरान एचपीएल के नकदीकरण पर रोक लगाने के डीपीई से कोई विशिष्ट निर्देश नहीं थे।

हुडको ने बताया (फरवरी/नवम्बर 2013) कि दक्षता बनाए रखने और कार्मिकों की संख्या बढ़ाए बिना अधिक कार्य प्राप्त करने के दृष्टिगत एचपीएल का नकदीकरण कम्पनी का साभिप्राय निर्णय था।

गेल ने बताया (अक्टूबर 2013) कि रूपान्तरित अवकाश चिकित्सय आधार पर लिया जा सकता था जबकि अर्ध वेतन अवकाश अन्य आधारों पर भी अनुमत था। तेल उद्योग में, जहां कार्य चौबीस घंटे चलता था, इस प्रकार की अनुपस्थिति कार्य को प्रतिकूल रूप से प्रभावित और उसके वित्त पर अतिरिक्त भार डाल सकता है।

आईओसीएल ने बताया (अक्टूबर 2013) कि अस्वस्थता अवकाश/अर्धवेतन अवकाश के नकदीकरण अनुमति संचालन आवश्यकता के रूप में इस उद्देश्य के साथ दी गई थी कि यह छुट्टी पर जाने वालों के लिए हतोत्साहित करने का कार्य करे और अनुपस्थिति पर रोक लगाए जो सेवानिवृत्त होने से कुछ वर्ष पूर्व उन व्यक्तियों द्वारा एक या दूसरे आधार पर अक्सर ली जाती है। इस प्रकार, अवकाश नियम डीपीई दिशानिर्देश के तहत सीपीएसईज के लिए लचीलेपन के साथ बनाए गए थे। इसलिए अवकाश नकदीकरण का भुगतान डीपीई दिशानिर्देश के व्यापक ढांचे के अनुपालन में और कम्पनी के नियमों के भीतर था।

उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि अवकाश नकदीकरण भारत सरकार की समग्र नीति से परे अप्रैल 1987 के डीपीई दिशानिर्देशों के अनुसार अनुमत नहीं थे। इसके अतिरिक्त 26 अक्टूबर 2010 का डीपीई परिपत्र स्पष्ट करता है कि सीपीएसईज को 300 दिनों की समग्र सीमा से परे अवकाश नकदीकरण की अनुमति नहीं थी। जुलाई 2012 में जारी एक

¹ सेंट्रल डीए

² इन्डास्ट्रियल डीए

और स्पष्टीकरण में अप्रैल 1987 के निर्देशों के संदर्भ में, डीपीई ने दोहराया कि सेवानिवृत्ति पर ईएल और एचपीएल पर विचार किया जा सकता है बशर्ते 300 दिनों की समग्र सीमा हो। इस प्रकार सेवानिवृत्ति पर 300 दिनों की समग्र सीमा से परे एचपीएल का नकदीकरण डीपीई के दिशानिर्देशों का उल्लंघन था और इस प्रकार अनियमित था।

ख. कर्मचारी भविष्य निधि (ईपीएफ) और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 के अनुसार, ईपीएफ के अंशदान में कर्मचारी को दत्त मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो तो) का 12 प्रतिशत की दर से नियोक्ता का अंशदान होता था और इसके बराबर ही कर्मचारी का योगदान जो कि कर्मचारी के वेतन से वसूला जाता था। यह प्रश्न कि क्या कर्मचारियों को दत्त अवकाश नकदीकरण की राशि की मूल वेतन के भाग के रूप में गणना की जाए, विभिन्न पणधारियों द्वारा विभिन्न न्यायालयों में विभिन्न समय पर किया गया था। मुम्बई उच्च न्यायालय¹ (सितम्बर 1994) और कर्नाटक उच्च न्यायालय (अक्टूबर 2003)² निर्णय दिया कि छुट्टी नकदीकरण पीपीएफ में अंशदान के उद्देश्य के लिए मूल मजदूरी के भाग के रूप में समाधान किया जाना है। बाद में विवाद के अधिनिर्णय पर सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय³ (12 मार्च 2008) कि छुट्टी नकदीकरण के लिए प्राप्त रकम कमी भी मूल मजदूरी में अभिप्रेत नहीं था और निदेश दिया कि यदि कोई भुगतान पहले हुआ है, तो भविष्य की देयताओं के लिए समंजित किया जा सकता है और कोई वापसी दावा नहीं होगा क्योंकि निधि परिचालन में है। सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के मद्देनजर, ईपीएफओ ने छुट्टी नकदीकरण पर भविष्य निधि अंशदान को तत्काल प्रभाव से बंद कर देने के लिए इनके सभी क्षेत्रीय कार्यालयों को सूचित किया (मई 2008) जहां कर्मचारियों के भविष्य निधि अंशदान का शेरर प्राप्त किया गया था, जिसे भविष्य के देयताओं के प्रति समायोजित किया जाना चाहिए।

लेखापरीक्षा जांच में पाया गया (दिसम्बर 2012 से सितम्बर 2013) कि सात सीपीएसईज़ अर्थात् भारत हैवी इलेक्ट्रिकल लिमिटेड (भेल) एनएचपीसी लिमिटेड (एनएचपीसी),

¹ हिन्दुस्तान लीवर कर्मचारियों के मामलों में संघ बनाम क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त (आपीएफसी)

² मणिपाल अकादमी उच्च शिक्षा बनाम भविष्य निधि आयुक्त

³ मणिपाल एकेडमी ऑफ हायर एजुकेशन बनाम सामान्य भविष्य निधि कमिश्नर-अपील (सिविल) 2004 की सं. 1832

एनटीपीसी लिमिटेड, (एनटीपीसी) पावर ग्रिड कारपोरेशन लिमिटेड (पीजीसीआईएल), टीएचडीसी इंडिया लिमिटेड, (टीएचडीसी) एसजेवीएन लिमिटेड (एसजेवीएन) और पावर फाइनेंस कारपोरेशन लिमिटेड (पीएफसी) ने या तो छुट्टी नकदीकरण के राशि पर कर्मचारियों के भविष्य निधि में कर्मचारियों के अंशदान जारी रखा अथवा भविष्य के देयताओं के प्रति पहले अदा किए गए छुट्टी नकदीकरण पर कर्मचारी के शेयर समायोजित नहीं किया। उपरोक्त सीपीएसईज़ द्वारा अदा किए गए छुट्टी नकदीकरण की राशि पर कर्मचारी का अंशदान के ब्यौरें निम्न प्रकार से हैं:

(₹ करोड़ में)

क्रम सं.	कम्पनी का नाम	छुट्टी नकदीकरण पर इपीएफ अंशदान का कर्मचारी का शेयर भुगतान शुरू करने के महीना	छुट्टी नकदीकरण पर इपीएफ अंशदान का कर्मचारी के शेयर बंद करने के महीना	सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के पहले सेवानिवृत्त कर्मचारियों से छोड़कर छुट्टी नकदीकरण इपीएफ अंशदान का कर्मचारियों के शेयर का कुल भुगतान	(कालम 5 में शामिल) निर्णय की पश्चात कर्मचारी द्वारा अंशदान किया गया रकम	नियोक्ता द्वारा समायोजित किए जाने वाले समायोजित/सहमत रकम
1	2	3	4	5	6	7
1	भेल	अप्रैल 2005	मई 2008	15.16	0.72	शून्य
2	एनएचपीसी	फरवरी 2005	फरवरी 2012	18.58	15.15	शून्य
3	एनटीपीसी	जून 2001	अक्टूबर 2008	20.91	3.37	शून्य
4	पीजीसीआईएल	जून 2003	अक्टूबर 2008	4.39	1.13	शून्य
5	टीएचडीसी	मई 2005	अप्रैल 2012	3.08	2.37	शून्य
6	एसजेवीएन	अगस्त 2006	फरवरी 2011	0.76	0.68	0.76
7	पीएफसी	अप्रैल 2005	मई 2008	0.23	0	0.23
	कुल			63.11	23.42	0.99

उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि (i) उपरोक्त सात सीपीएसईज़ में से छः अर्थात भेल, एनएचपीसी, एनटीपीसी, पीजीसीआईएल, टीएचडीसी और एसजेवीएन ने सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय (मार्च 2008) के पश्चात् भी छुट्टी नकदीकरण पर ₹ 23.42 करोड़ की सीमा तक इपीएफ का अंशदान करना जारी रखा। भेल एवं पीएफसी के अलावा, छुट्टी नकदीकरण पर इपीएफ अंशदान इपीएफओ के विशेष अनुदेशों (मई 2008) के बाद भी जारी रहा। (ii) सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय से पूर्व की अवधि से संबंधित ₹ 39.69

करोड़ (₹ 63.11 करोड़ घटा ₹ 23.42 करोड़) की राशि के अधिक अंशदानों में से ₹ 38.70 करोड़ की राशि (₹ 39.69 करोड़ घटा ₹ 0.99 करोड़, एसजेवीएन और पीएफसी द्वारा समायोजित/सुनिश्चित करके) असमायोजित रही।

भेल ने बताया (सितम्बर 2013) कि सेवारत कर्मचारियों के संबंध में समायोजन सम्भव नहीं था क्योंकि समान नीति मामलों पर अलग स्टैंड सेवा की समान अवधि के लिए सेवारत और सेवानिवृत्त कर्मचारियों के संबंध में नहीं लिया जा सकता था।

एनएचपीसी/मंत्रालय ने बताया (फरवरी 2013/मार्च 2014) कि छुट्टी नकदीकरण पर ईपीएफ अंशदान के भुगतान को बंद कर दिया गया था जबकि लेखापरीक्षकों ने 2010-11 के वार्षिक लेखाओं को अन्तिम रूप देते समय अनियमितता के बारे में बताया।

एनटीपीसी ने बताया (अक्टूबर 2013) कि सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के बाद भविष्य निधि कटौतियों को बन्द करने में लिया गया समय शामिल प्रक्रियाओं के कारण था।

पीजीसीआईएल/मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2013/मार्च 2014) कि उन्होंने अक्टूबर 2008 से सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय को लागू कर दिया था।

टीएचडीसी/मंत्रालय ने बताया (अक्टूबर 2013/मार्च 2014) कि सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के परिणामस्वरूप मामले को इसके कार्यान्वयन से संबंधित विधिक जटिलताओं के मद्देनजर विधिक सलाहकार को भेज दिया गया था और इस कार्यप्रणाली को अततः 2012-13 से बंद कर दिया गया था। इसके अतिरिक्त, कर्मचारियों में अशांति को दूर करने के लिए भविष्य में अधिक अंशदान को समायोजित न करने का निर्णय लिया गया था।

एसजेवीएन/मंत्रालय ने बताया (जून 2013/मार्च 2014) कि मई 2008 के ईपीएफओ के अनुदेश उनके द्वारा जनवरी 2011 में प्राप्त किए गए थे और कार्यप्रणाली को फरवरी 2011 से बंद कर दिया गया था।

पीएफसी ने बताया (सितम्बर 2013) कि भविष्य अंशदानों के प्रति अधिक अंशदान की राशि को समायोजित करने और पृथक्कृत/सेवानिवृत्त कर्मचारियों से राशि की वसूली के लिए कार्रवाई की जा रही थी।

जवाबों को इस तथ्य के प्रति देखा जाए कि छुट्टी नकदीकरण पर भविष्य निधि अंशदान को बंद करने के लिए ईपीएफओ के मई 2008 के अनुदेशों के साथ-साथ माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय तत्काल प्रभाव से प्रयोज्य और भविष्य देयताओं के प्रति पहले से ही किए गए अधिक अंशदानों के समायोजन को आदेश भी था। यह ईपीएफओ के निदेशों की प्रयोज्य को स्थगित या पहले ही किए गए अधिक अंशदानों के समायोजन से बचने के लिए सीपीएसईज हेतु स्पष्ट नहीं था।

मामलों की भारी उद्योग एवं लोक उद्यम मंत्रालय और विद्युत मंत्रालय को भेजा गया था (नवम्बर 2013) ; भेल, पीएफसी और एनटीपीसी के संबंध में उनकी प्रतिक्रिया प्रतीक्षित थी (मार्च 2014)।

ऑयल एण्ड नेचुरल गैस कारपोरेशन लिमिटेड, मेकोन लिमिटेड,रूरल इलेक्ट्रिकेशन कारपोरेशन लिमिटेड, भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड और भारत डायनामिक्स लिमिटेड

13.2 निष्पादन संबंधी वेतन के प्रति अनियमित भुगतान

‘निष्पादन संबंधी वेतन’ भुगतान के संबंध में डीपीई दिशानिर्देशों का पालन न करने के कारण सीपीएसईज ने वर्ष 2008-09 से 2012-13 के लिए ₹ 202.95 करोड़ का अनियमित भुगतान किया था।

सार्वजनिक उद्यम विभाग (डीपीई) ने सीपीएसईज के कार्यकारियों और असंगठित पर्यवेक्षकों के वेतन और अनुलाभ भते तथा निष्पादन संबंधी वेतन (पीआरपी) को विनियमित करने के लिए अनुदेश जारी किए थे (नवम्बर 2008)। उपरोक्त अनुदेश पीआरपी को केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उद्यम (सीपीएसई) के लाभों और कार्यकारियों के निष्पादन से प्रत्यक्ष रूप से जोड़ते हैं। नवम्बर 2010 और जुलाई 2011 में उस पर जारी अनुदेशों और अगले स्पष्टीकरणों के साथ-साथ पीआरपी के भुगतान के लिए निम्नलिखित शर्तें रखी गई थीं।

- (i) प्रत्येक सीपीएसई को अधिकारियों की ग्रेडिंग करने में ‘बैल कर्व एप्रोच’ को अपना अपेक्षित था जिससे कि 10 से 15 प्रतिशत कार्यकारियों से अधिक नहीं, को उत्कृष्ट/ श्रेष्ठ के रूप में ग्रेड किया गया था और 10 प्रतिशत कार्यकारियों को ‘कम अच्छा’ के रूप में ग्रेड दिया जाना चाहिए। डीपीई ने आगे स्पष्टीकरण दिया (जुलाई 2011) कि प्रत्येक सीपीएसई को ‘बैल कर्व एप्रोच’ का कड़ाई से

2014 की प्रतिवेदन संख्या 13

पालन करना है और सुनिश्चित करना है कि 10 प्रतिशत कार्यकारियों के 'कम अच्छा' के रूप में ग्रेड दिया गया है और किसी पीआरपी का भुगतान नहीं किया गया है।

- (ii) सीपीएसईज द्वारा उनके कार्यकारियों को पीआरपी दोहरी सीमाओं के अध्यक्षीन था उर्थात बोर्ड स्तर के निचले कार्यकारियों के लिए मूल वेतन के 40 प्रतिशत से 70 प्रतिशत और बोर्ड स्तर के कार्यकारियों के लिए मूल वेतन का 100 प्रतिशत से 200 प्रतिशत के बीच की ग्रेडवार अधिकतम सीमा और (ख) एक उद्यम के कर से पहले लाभ के 5 प्रतिशत की समग्र अधिकतम सीमा।
- (iii) पीआरपी की संगणना के लिए कर से पूर्व लाभ (पीबीटी) सीपीएसईज के विशेष उद्देश्यों एवं महत्वपूर्ण कार्यकलापों से आना सम्भावित था और यह कि स्टॉक का मूल्यांकन, सरकार द्वारा अनुदान/माफ करना, भूमि की बिक्री आदि जैसी असाधारण मदों को (मदों की सूची पूर्ण नहीं है) जहां तक पीआरपी का संबंध है, पीबीटी की संगणना में शामिल नहीं किया जाना था।

लेखापरीक्षा ने पाया कि निम्नलिखित सीपीएसईज डीपीई दिशानिर्देशों से विचलित हुए और निष्पादन संबंधी भुगतानों के प्रति अपने कर्मचारियों को ₹ 202.95 करोड़ का अनियमित भुगतान किया था

क्रम सं.	प्रशासनिक मंत्रालय	सीपीएसईज का नाम	अवधि	अनियमितता	राशि (₹ करोड़ में)
1	पेट्रोलियम एवं प्राकृतिक गैस मंत्रालय	ऑयल एण्ड नैचुरल गैस कारपोरेशन लिमिटेड (ओएनजी सी)	2010-11 से 2012-13	जबकि कम्पनी ने 10 प्रतिशत कार्यकारियों को कम अच्छा के रूप में ग्रेड दिया था, फिर भी इसने कम अच्छा ग्रेडिंग वाले कार्यकारियों में से 2010-11 के दौरान 2 प्रतिशत और 2011-12 के दौरान 0.132 प्रतिशत को छोड़कर सभी कार्यकारियों को पीआरपी का भुगतान किया था	117.10
2	इस्पात मंत्रालय	मेकोन लिमिटेड	2009-10 से 2011-12	कम्पनी ने 'बेल कर्व' पद्धति का पालन नहीं किया था और अपने कुल कार्यकारियों के केवल दो प्रतिशत को 'कम अच्छा' के रूप में माना। दो प्रतिशत, जिनको 2009-10 और 2010-11 के दौरान 'कम अच्छा' माना गया था, सहित अपने सभी कार्यकारियों को पीआरपी का भुगतान किया। तथापि, 2011-12 के	9.12

				<p>लिए पीआरपी का भुगतान इसके कुल 98 प्रतिशत कार्यकारियों को किया गया था। कम्पनी की पारिश्रमिक समिति ने डीपीई दिशानिर्देशों के अनुसार सभी कार्यकारियों को अलग किया था जिसमें कुल कार्यकारियों के 15 प्रतिशत के निष्पादन को 'उत्कृष्ट' के रूप में, 45 प्रतिशत कार्यकारियों को 'बहुत अच्छा' के रूप में और 30 प्रतिशत को 'अच्छा' के रूप में ग्रेड दिया गया था। तथापि, कम्पनी ने 2009-10 से 2011-12 के दौरान इस प्रथक्करण का पालन नहीं किया और 'उत्कृष्ट' के रूप में 17 से 24 प्रतिशत कार्यकारियों और 'बहुत अच्छा' के रूप में 57 से 64 प्रतिशत कार्यकारियों एवं 'अच्छा' के रूप से 14 से 17 प्रतिशत की निष्पादन रेटिंग आशोधित की।</p>	
3	विद्युत मंत्रालय	रूरल इलेक्ट्रिकेशन कारपोरेशन लिमिटेड (आरईसी)	2009-10 से 2012-13	<p>कम्पनी की पारिश्रमिक समिति ने पाया (दिसम्बर 2011) कि नवम्बर 2008 के डीपीई अनुदेशों के अनुसार ग्रेडवार अधिकतम सीमा को शुरू करने के परिणामस्वरूप आरईसी में प्रचालन में अनुग्रहपूर्वक भुगतान सहित तत्कालीन विद्यमान पीआरपी योजना की तुलना में कार्यकारियों को प्रोत्साहन भुगतान में 68 प्रतिशत की औसत कमी आई। इसलिए कम्पनी ने बेस लाइन 'मुआवजा' के रूप में अपने कार्यकारियों को अतिरिक्त घटक का भुगतान किया था जो उनके मूल वेतन के अधिकतम 66 प्रतिशत के अध्यधीन था और पीआरपी में कमी के प्रति उन्हें आंशिक रूप से मुआवजा देने के लिए आरईसी के लाभ के 5 प्रतिशत की समग्र अधिकतम सीमा के अंदर था।</p>	51.68
4	भारी उद्योग एवं सार्वजनिक उद्यम मंत्रालय	भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड	2008-09	<p>कम्पनी की पारिश्रमिक समिति ने टिप्पणी की (जनवरी 2010) कि 2008-09 के लिए पीआरपी के अग्रिम भुगतान देय पीआरपी से अधिक कम्पनी द्वारा पहले ही किए जा चुके थे और पहले से ही भुगतान की जा</p>	15

2014 की प्रतिवेदन संख्या 13

				चुकी अधिक राशि की वसूली कर्मचारियों को हतोत्साहित करेगी। कम्पनी ने कार्यकारियों को पहले से ही किए गए अधिक/ भुगतान को माफ कर दिया था।	
5	रक्षा मंत्रालय	भारत डायनामि क्स लिमिटेड (बीडीएल)	2007-08 से 2010-11	2007-08 से 2010-11 के लिए कम्पनी के ₹ 276.52 करोड़ की पीबीटी में कम्पनी को सौंपी गई विभिन्न परियोजनाओं के लिए मंत्रालय से मुख्यतः अग्रिम के रूप में प्राप्त हुई निधियों के अल्प कालिक जमाओं पर अर्जित ₹ 474.29 करोड़ की ब्याज आय शामिल है। यदि पीबीटी केवल ₹ 474.29 करोड़ की ब्याज आय को छोड़ते हुए कम्पनी के प्रमुख कार्यकलापों से संबंधित आय से प्राप्त होती है, तो पीआरपी का भुगतान उदभुत नहीं होगा क्योंकि पीआरपी के भुगतान के उद्देश्य के लिए 2007-08 से 2010-11 की अवधि के दौरान कोई लाभ प्राप्त नहीं हुआ था।	10.05*
जोड़					202.95

* इसके अलावा, 2011-12 और 2012-13 के वर्षों के लिए पीआरपी के प्रति क्रमशः ₹ 10.07 करोड़ और ₹ 10.64 करोड़ के प्रावधान भी नहीं किए गए हैं।

इस प्रकार, सीपीएसईज ने डीपीई दिशा निर्देशों के विचलन में अपने कार्यकारियों को पीआरपी के प्रति अनियमित भुगतान किया था।

ओएनजीसी ने बताया (अक्टूबर 2013) कि (क) डीपीई दिशानिर्देशों में कार्यकारियों को सिफर (शून्य) पीआरपी भुगतानों के बारे में उल्लेख नहीं किया गया था। इसमें केवल उल्लेख किया गया कि 10 प्रतिशत कार्यकारियों को 'कम अच्छा' ग्रेड दिया जाना था।

मेकोन लिमिटेड ने बताया (दिसम्बर 2013) कि (क) यह प्रत्येक वर्ष गैर-निष्पादक के रूप में 10 प्रतिशत कार्यकारियों की सख्ती से पहचान करना और उन्हें कम अच्छा के रूप में ग्रेड देना मेकोन जैसी सलाहकारी संस्था, डिजाइन एवं इंजीनियरिंग संगठन के लिए व्यावहारिक रूप से सम्भव नहीं था; (ख) डीपीई ने यह नहीं बताया कि पीआरपी का भुगतान कम अच्छे कार्यकारियों को नहीं किया जाना चाहिए; और (ग) कम्पनी द्वारा बताए गए उत्कृष्ट निष्पादक सीमान्त रूप से 15 प्रतिशत से केवल अधिक थे।

आरईसी/मंत्रालय ने बताया (जून 2013/जनवरी 2014) कि 'बेसलाइन मुआवजा' से संबंधित निष्पादन का भुगतान बनाए नए नियमों, जिनमें कर्मचारियों के मनोबल और अभिप्रेरण को गम्भीर रूप से कमजोर करने की संभावना थी, के अन्तर्गत प्रोत्साहन भुगतानों में कमी सहित मामले के सभी पहलुओं की सावधानीपूर्वक जांच करने के बाद किया था।

भेल ने बताया (जून 2012) कि चूँकि पीआरपी योजना को पूर्व प्रभावी रूप से कार्यान्वित किया गया था और वर्ष 2008-09 के लिए पीआरपी अग्रिम के कारण भुगतान पहले ही कर दिया गया था, इसलिए वसूली करना उपयुक्त नहीं होगा क्योंकि इससे कर्मचारियों में हतोत्साहन के साथ रोष भी पैदा होगा।

बीडीएल के संबंध में मंत्रालय ने बताया (अक्टूबर 2013) कि ब्याज आय असाधारण आय नहीं थी क्योंकि यह ठेका के अन्तर्गत जिसने माइलस्टोन का उल्लेख किया था से प्राप्त हुए स्तर भुगतानों से उदभूत हुई थी। रक्षा उपस्कर की कीमतों को अग्रिमों के भुगतान को ध्यान में रखते हुए अंतिम रूप दिया गया था और इसलिए ब्याज आय को व्यापार आय के रूप में माना गया था।

सीपीएसई/मंत्रालय के जवाबों का निम्नलिखित तथ्यों के प्रति अवलोकन किया जाना है:

- (i) डीपीई कार्यालय ज्ञापन(ओएम) दिनांक 06 जुलाई 2011 ने स्पष्ट रूप से अनुबद्ध किया कि 10 प्रतिशत कार्यकारियों को 'कम अच्छा' के रूप से ग्रेड दिया जाना था और किसी पीआरपी का भुगतान नहीं किया जाना था। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि डीपीई दिशानिर्देश सीपीएसईज के 10 प्रतिशत कार्यकारियों को न केवल 'कम अच्छा' के रूप में ग्रेड देने का आदेश देती है बल्कि इस प्रकार चिन्हित किए गए कार्यकारियों को किसी पीआरपी के भुगतान से भी रोकती है।
- (ii) नवम्बर 2008 के डीपीई अनुदेशों में इन अनुदेशों से पूर्व कार्यकारियों को भुगतान किए जा रहे पीआरपी को सुरक्षा प्रदान नहीं की गई और इसलिए कर्मचारियों को वित्तीय हानि का तर्काधार त्रुटिपूर्ण था। इसके अलावा, ग्रेडवार अधिकतम सीमा को संवितरण योग्य लाभों के 5 प्रतिशत की समग्र अधिकतम सीमा के अतिरिक्त डीपीई द्वारा निर्धारित किया गया था और बीओडी को इन ग्रेडवार अधिकतम सीमा से अधिक पीआरपी का अनुमोदन करने के लिए डीपीई अनुदेशों के अन्तर्गत सशक्त नहीं किया गया था।

(iii) ब्याज आय से प्रोदभूत लाभ के घटक पर पीआरपी की अस्वीकार्यता नवम्बर 2010 में डीपीई द्वारा दिए गए स्पष्टीकरण से स्पष्ट है कि सीपीएसईज के लाभ उनके विशिष्ट उद्देश्यों और प्रमुख कार्यकलापों से सृजित होने सम्भावित हैं। रक्षा ग्राहकों से प्राप्त हुए अग्रिमों पर बेशी निधियों के निवेश आकस्मिक कार्यकलाप हैं, मुख्य कार्यकलाप नहीं हैं। इस प्रकार अर्जित आय कारबार प्रचालनों से प्राप्त आय नहीं हैं।

इस प्रकार, 'निष्पादन संबंधी वेतन' के भुगतान के संबंध में डीपीई दिशानिर्देशों का पालन न करने के कारण सीपीएसईज ने वर्ष 2008-09 से 2012-13 लिए ₹ 202.95 करोड़ का अनियमित भुगतान किया था।

जनरल इन्श्योरेस कारपोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड, नोर्दन कोलफील्डस लिमिटेड, स्टील अथोरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, एनएमडीसी लिमिटेड, ऑयल एण्ड नेचरल गैस कारपोरेशन लिमिटेड, भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड, फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया और एयरपोर्ट्स अथोरिटी ऑफ इंडिया

13.3 लेखापरीक्षा के बतानों पर वसूलियां

नमूना जांच के दौरान वसूली न करने, अधिक भुगतान, अनियमित भुगतान आदि से संबंधित कुछ मामलें बताए गए थे। आठ सीपीएसईज से संबंधित 20 मामलों में लेखापरीक्षा ने दर्शाया कि ₹ 140.76 करोड़ की राशि वसूली हेतु देय थी। सीपीएसईज के प्रबंधन ने 2012-13 की अवधि के दौरान (फरवरी 2014 तक) ₹ 115.53 करोड़ (82 प्रतिशत) की राशि वसूल की थी, जैसा कि ब्योरा परिशिष्ट - I में वर्णित है।

नेशनल हाइवेज अथोरिटी ऑफ इंडिया, एक्सपोर्ट क्रेडिट गारन्टी कारपोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड, स्टील अथोरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड

13.4 लेखापरीक्षा के बताने पर सुधार/संशोधन

नमूना जांच के दौरान नियमों/विनियमों के उल्लंघन और व्यापार प्रचालन में अप्रभावी वियोजना से संबंधित मामले देखे गए थे और प्रबंधन के ध्यान में लाए गए थे। मामलों के विवरण जहां लेखापरीक्षा के बताने पर अपनी नीतियों/प्रक्रियों आदि में अनुवर्ती वर्षों में प्रबंधन द्वारा परिवर्तन किए गए थे, परिशिष्ट - II में दर्शाया गया है।