

## अध्याय - II

# परमाणु ऊर्जा विभाग

### 2.1 निष्पादन से जुड़ी समूह प्रोत्साहन योजना का कार्यान्वयन

परमाणु ऊर्जा विभाग ने मई 2009 में निष्पादन से जुड़ी प्रोत्साहन योजना के अंतर्गत समूह प्रोत्साहन शुरू किया। योजना के कार्यान्वयन का पुनरीक्षण डी.ए.ई. की तीन इकाईयों, जिसमें 2010-14 के दौरान ₹ 32.19 करोड़ के समूह प्रोत्साहन का भुगतान हुआ, किया गया तथा जिसमें लक्ष्यों में छूट, उपलब्धियों का अतिशयोक्ति तथा निष्पादन का अनुपयुक्त आकलन जैसे उदाहरण उजागर हुए जिसने न केवल उच्च निष्पादन हेतु प्रोत्साहन पुरस्कार के उद्देश्य को नष्ट किया अपितु परिणामस्वरूप प्रोत्साहन का अनियमित भुगतान भी हुआ।

#### 2.1.1 भूमिका

राष्ट्रपति के आदेश के द्वारा प्रधानमंत्री के प्रभार के अंतर्गत अगस्त 3, 1954 को परमाणु ऊर्जा विभाग (डी.ए.ई.) की स्थापना की गई। यह एक व्यापक बहुअनुशासनिक संस्था है, जो नाभिकीय ऊर्जा प्रौद्योगिकी के विकास में तथा कृषि उद्योग, दवा के क्षेत्र में विकिरण प्रौद्योगिकी के अनुप्रयोग में एवं मूल अनुसंधान में व्यस्त है। डी.ए.ई. के अंतर्गत पाँच अनुसंधान केन्द्र, तीन औद्योगिक संस्थाएँ, पाँच सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम तथा तीन सेवा संस्थाएँ आती हैं। यह आठ स्वायत्त संस्थानों को सहयोग देता है जो बुनियादी विज्ञान, खगोल विज्ञान, खगोल भौतिकी, कैंसर अनुसंधान तथा शिक्षा के अनुसंधान में लगे हुए हैं।

#### निष्पादन से जुड़ी प्रोत्साहन योजना

छठे केन्द्रीय वेतन आयोग (एस.सी.पी.सी.) ने सरकारी कर्मचारियों हेतु निष्पादन आधारित वित्तीय लाभ, नियमित वेतन के ऊपर प्रस्तावित किया जिसे निष्पादन से जुड़ी प्रोत्साहन योजना (प्रिस) के रूप में जाना जाता है। प्रिस विचाराधीन अवधि के दौरान कर्मचारियों के निष्पादन को ध्यान में रखकर देय था तथा निष्पादन के अंतर के अनुसार अलग-अलग ईनाम के सिद्धांत पर आधारित था। सरकार द्वारा

एस.सी.पी.सी. अनुशांसा की स्वीकृति के पश्चात् प्रधानमंत्री कार्यालय तथा परमाणु ऊर्जा आयोग के अनुमोदन से, डी.ए.ई. ने (मई 2009) डी.ए.ई. तथा इसके सहायता प्राप्त संस्थानों एवं सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों में प्रिस के कार्यान्वयन का आदेश जारी किया। प्रिस के अंतर्गत डी.ए.ई. ने तीन तरह के प्रोत्साहन प्रस्तावित किए, जिनके नाम हैं-

- (i) **संगठनात्मक प्रोत्साहन (प्रिस-ओ.)** - संगठनात्मक प्रोत्साहन, जो ए.ई.सी. द्वारा पाँच वर्षों में एक बार तय मिशन लक्ष्यों तथा सम्पूर्ण निष्पादन के पुनरीक्षण के आधार पर सितम्बर 2008 से मासिक आधार पर डी.ए.ई. के सभी कर्मिकों को पुरस्कृत किया जाता था।
- (ii) **समूह प्रोत्साहन (प्रिस-जी.)** - वार्षिक आधार पर विशेष समूहों को वेतन तथा ग्रेड वेतन का 10 प्रतिशत समूह प्रोत्साहन दिया जाना था जो विशेष वर्ष में उनके द्वारा उच्च कोटि अनुसंधान तथा विकास क्षेत्रों/नवीन तकनीकों/कार्यक्रम लक्ष्यों के तय लक्ष्यों की उपलब्धियों की प्राप्ति पर आधारित था। लक्ष्य की उपलब्धि का 75 प्रतिशत से कम न होना ही प्रोत्साहन की अर्हता होगी, जिनका निम्नलिखित अनुपातिक आधार पर भुगतान किया जाना था:
  - लक्ष्य की उपलब्धि का 75 प्रतिशत से कम न होना: प्रोत्साहन का 60 प्रतिशत (वेतन तथा ग्रेड वेतन का छह प्रतिशत);
  - 85 प्रतिशत तथा उससे अधिक की उपलब्धि: प्रोत्साहन का 80 प्रतिशत (वेतन तथा ग्रेड वेतन का आठ प्रतिशत); और
  - 95 प्रतिशत या उससे अधिक उपलब्धि: 100 प्रतिशत समूह प्रोत्साहन (वेतन तथा ग्रेड वेतन का 10 प्रतिशत)।
- (iii) **व्यक्तिगत प्रोत्साहन (प्रिस-आई.)** - व्यक्तिगत सराहनीय निष्पादन के अभिज्ञान में पदोन्नति के समय पर योग्य वैज्ञानिक व तकनीकी कर्मियों को परिवर्तनीय अतिरिक्त वेतन वृद्धि के रूप में जनवरी 2009 से प्रोत्साहन का अनुदान।

### 2.1.2 लेखापरीक्षा निष्कर्ष

डी.ए.ई. की तीन इकाइयाँ उदाहरणतया खरीद तथा भंडार निदेशालय (डी.पी.एस.)<sup>15</sup>, भारी जल बोर्ड (एच.डब्ल्यू.बी.)<sup>16</sup> तथा निर्माण एवं संपदा प्रबंधन निदेशालय

<sup>15</sup> खरीद तथा भंडार निदेशालय, मुम्बई एक केन्द्रीयकृत एजेंसी है जो डी.ए.ई. की विभिन्न इकाइयों की सामग्री प्रबंधन कार्य हेतु जिम्मेदार है।

<sup>16</sup> भारी जल बोर्ड, मुम्बई डी.ए.ई. की संघटक इकाई है जो भारी जल के उत्पादन में व्यस्त है।

(डी.सी.एस.ई.एम.)<sup>17</sup> को समूह प्रोत्साहन (प्रिस-जी.) कार्यान्वयन के पुनरीक्षण के लिए चुना गया। तालिका 6 में दिए अनुसार तीन संस्थानों के कर्मचारियों को प्रिस-जी. के भुगतान में डी.ए.ई. ने ₹32.19 करोड़ का व्यय किया।

**तालिका 6 : प्रिस-जी. के भुगतान में डी.पी.एस., एच.डब्ल्यू.बी. तथा डी.सी.एस.ई.एम. द्वारा किया गया खर्च**

इकाई का नाम	प्रिस-जी के भुगतान में किया गया खर्च (₹करोड़ में)			
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
डी.पी.एस.	0.50	0.83	1.54	1.51
एच.डब्ल्यू.बी.	3.98	3.51	6.89	6.94
डी.सी.एस.ई.एम.	1.37	1.79	1.45	1.88
<b>कुल</b>	<b>5.85</b>	<b>6.13</b>	<b>9.88</b>	<b>10.33</b>

नमूना जाँच के आधार पर, लेखापरीक्षा ने 2010-11 तथा 2011-12 (2009-10 तथा 2010-11 के निष्पादन हेतु) के दौरान उपरोक्त तीनों संस्थाओं के कर्मचारियों को प्रिस-जी. के भुगतान हेतु भिन्न मापदंडों के आंकलन का मूल्यांकन किया। डी.ए.ई. ने 2012-13 तथा 2013-14 के दौरान इन्हीं मापदंडों के आधार पर आंकलन किया।

विस्तृत लेखापरीक्षा निष्कर्षों को आगे के पैराग्राफों में चर्चा की गई है।

### 2.1.2.1 वर्ष के अंत में निष्पादन मूल्यांकन हेतु लक्ष्यों को तय करना

डी.ए.ई द्वारा जारी आदेश (मई 2009) के अनुसार प्रिस के कार्यान्वयन हेतु, प्रत्येक समूह को एक विशेषज्ञ समिति के अनुमोदन से वर्ष के शुरुआत में लक्ष्य सौंपे जाने थे। डी.ए.ई. ने छः महीने के उपरांत लक्ष्यों को चिन्हित करने व पक्का करने तथा उपलब्धियों/निष्पादन के मूल्यांकन हेतु विशेषज्ञ समिति का गठन (नवम्बर 2009) किया। तत्पश्चात, डी.पी.एस., एच.डब्ल्यू.बी. तथा डी.सी.एस.ई.एम. ने चिन्हित पैरामीटर/लक्ष्यों समूह प्रोत्साहन देने के लिए सभी को आबंटित किए जाने वाले पाइंट हेतु उनके प्रस्तावों को समिति के विचार विमर्श हेतु प्रस्तुत किया। विशेषज्ञ समिति ने केवल मार्च 2010 में इन इकाईयों के प्रस्तावों को अनुमोदित किया, जो वर्ष के अंत में था। वर्ष के अंत में लक्ष्यों को तय करने तथा उन लक्ष्यों के निष्पादन के मूल्यांकन ने प्रिस के उद्देश्य को नष्ट कर दिया, क्योंकि प्रभावी रूप से ये पूर्वप्रभावी हो गया।

<sup>17</sup> निर्माण, सेवा तथा संपदा प्रबंधन निदेशालय, मुम्बई डी.ए.ई. के अंतर्गत संघटक इकाई है जो डी.ए.ई. की विभिन्न प्रतिष्ठानों हेतु निर्माण कार्य, सेवा तथा संपदा प्रबंधन के लिए जिम्मेदार है।

### 2.1.2.2 डी.पी.एस. मे प्रिस-जी. देने में अनियमितताएँ

डी.पी.एस., डी.ए.ई. की एक केन्द्रीकृत एजेंसी है, जो डी.ए.ई. की विभिन्न इकाईयों के सामग्री प्रबंधन कार्य हेतु जिम्मेदार है। डी.पी.एस. का मुख्यालय मुंबई है तथा क्षेत्रीय खरीदी इकाईयाँ चेन्नई, हैदराबाद तथा इंदौर है। डी.पी.एस. को निविदा, करार तथा अन्य संबद्ध खरीदी कार्य सौंपा गया है। डी.पी.एस. के पास भंडार प्रबंधन कार्य भी है जैसे, सामग्री की प्राप्ति, लेखा, उपयोगकर्ताओं को जारी करना, भंडारण एवं भंडार सत्यापन, इत्यादि तथा वस्तुओं का निपटान जो अतिरिक्त, अप्रचलित या बेकार हो चुका है।

वर्ष 2009-10 के दौरान, डी.पी.एस. को प्रिस-जी. के अनुदान के उद्देश्य हेतु एक पृथक समूह माना गया था। 2009-10 में डी.पी.एस. के निष्पादन आंकलन पर आधारित 60 प्रतिशत का प्रिस-जी. डी.पी.एस. के सभी कर्मचारियों को स्वीकृत किया गया। वर्ष 2010-11 के दौरान, प्रिस-जी. हेतु डी.पी.एस. में 14 समूह बनाए गए। समूहों को 77.58 से 100 प्रतिशत तक अंक दिए गए, जो 60 से 100 प्रतिशत प्रोत्साहन के भुगतान में बदल गया। लेखापरीक्षा में लक्ष्यों को तय करने, उपलब्धियों के मूल्यांकन तथा प्रिस-जी. अनुदान में निम्नलिखित अनियमितताएँ देखी:

#### (i) लक्ष्य की अवधि के पूरा होने के पश्चात लक्ष्यों में छूट

डी.पी.एस. ने उत्पादकता पैरामीटर नाम, 'जारी खरीदी आदेश की कुल कीमत' के अंतर्गत तय लक्ष्य प्राप्त नहीं किए। प्रिस के अंतिम मूल्यांकन में, डी.पी.एस. ने कुल पैरामीटर से इस पैरामीटर को यह कहते हुए हटा दिया कि उत्पादकता पैरामीटर को, उत्पादकता पैरामीटर से संबंधित कार्यभार को परिकल्पित करते हुए परिभाषित किए गए थे। इस प्रकार, डी.पी.एस. ने कुल स्कोर को 100 से 90 तक घटाते हुए उपलब्धियों को 72 प्रतिशत से 80<sup>18</sup> प्रतिशत तक बढ़ाया, परिणामस्वरूप डी.पी.एस. के वे स्टाफ सदस्य जो पात्र नहीं थे, वे भी प्रिस-जी. के भुगतान हेतु योग्य हो गए।

डी.पी.एस. ने कहा (जून 2013) कि ग्याहरवीं पंचवर्षीय योजना के मध्य में, श्रमशक्ति में कोई बदलाव के बिना कार्य की मात्रा कई गुना बढ़ गई। अचानक कार्यभार में वृद्धि होने से डी.पी.एस. को परिभाषित लक्ष्य को फिर से तय करना पड़ा।

उत्तर स्वाकार्य नहीं था क्योंकि लक्ष्यों को वर्ष के अंत में तय किया गया था जब डी.पी.एस. को कार्यभार में बदलाव का पता होना था।

<sup>18</sup>  $72/90 \times 100 = 80$  प्रतिशत

## (ii) निष्पादन मूल्यांकन हेतु गलत आंकड़ों पर विचार किया गया

2009-10 के दौरान, डी.पी.एस. ने कुल 14,914 खरीदी मामलों को संसाधित किया, लेकिन समूह के निष्पादन मूल्यांकन हेतु, इसने केवल 4,150 मामलों के आंकड़े को ही लिया, जो गलत था। आगे, तीन जोनल स्टोर, नाम मोड लैब जोनल स्टोर, आर.ई. जोनल स्टोर तथा रिसिप्ट जोनल स्टोर के जाँच में यह उजागर हुआ कि 2010-11 के दौरान, खरीदी के 40 मामले, जिन्होंने पूर्ति हेतु उच्च पूर्वकाल लिया, इन समूहों की उपलब्धि रिपोर्ट तैयार करने दौरान नहीं लिया गया था, जो अनियमित था। इन 40 मामलों में लिया गया पूर्वकाल 40 से 1,918 दिनों के बीच था। ऐसे मामलों का विवरण **परिशिष्ट-IX** में दिया गया है।

इसी प्रकार, 2010-11 के दौरान, डी.पी.एस. का लेखा समूह (समूह XIV) ने 67,621 दिनों में 27,537 चेक जारी होने पर विचार करके, भुगतान प्रक्रिया हेतु 2.45 दिनों की उपलब्धि को चिन्हित किया। तथापि, लेखापरीक्षा में अवलोकन किया गया कि समूह ने वास्तव में केवल 7,329 चेक जारी किए। इस प्रकार 2.45 दिनों की प्रतिवेदित उपलब्धि गलत थी। निष्पादन/उपलब्धि करने हेतु लिया गया आंकड़ा गलत था, अतः उसके लिए पुरस्कृत 10 अंक अनियमित थे। इस प्रकार, समूह 100 अंको के कुल स्कोर के मुकाबले 100 प्रतिशत प्रोत्साहन प्राप्त करने के योग्य हो गया, अन्यथा यह वास्तव में कमाए गए 90 अंक पर आधारित केवल 80 प्रतिशत प्राप्त करने के योग्य था।

डी.पी.एस. ने कहा (जून 2013) कि वर्ष के दौरान प्राप्त इंडेंटों के आधार पर उपलब्धि की गणना की गई तथा वित्तीय वर्ष के दौरान सभी इंडेंटों का परिणाम उसी वित्तीय वर्ष में टेंडर जारी होने के रूप में नहीं होता। अतः 4,150 मामलों के औसत को बाकी इंडेंटों में विस्तृत किया गया। डी.पी.एस. ने आगे कहा कि उच्च पूर्वकाल असाधारण मामले थे तथा विभिन्न कारणों से पेडिंग थे व स्टोर इकाईयों का उस पर कोई नियंत्रण नहीं था। अतः इन मामलों को गणना में नहीं लिया गया।

उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि निष्पादन वास्तविक आंकड़ों के आधार पर तय किए जाने चाहिए न कि काल्पनिक आंकड़ों के आधार पर।

## (iii) प्रिस के दावा हेतु उपलब्धियों को बढ़ा कर बताना

लेखापरीक्षा में पाया गया कि डी.पी.एस. ने 2010-11 के दौरान प्रिस के लाभ का दावा करने के लिए उपलब्धियों को बढ़ाकर बताया, जैसा कि तालिका 7 में दर्शाया गया है।

## तालिका 7 : 2010-11 के दौरान बढ़ाई गई उपलब्धियों का विवरण

क्र.सं.	पैरामीटर	समूह	लक्ष्य		अंतिम आकलन में दर्शाया गया आकलन	परस्कृत अंक	रिकॉर्ड के अनुसार वास्तविक उपलब्धि
			टेंडर का प्रकार	दिनों की संख्या	दिनों की संख्या		दिनों की संख्या
<b>क्रय समूह</b>							
1.	इंडेंट प्राप्ति के पश्चात पूछताछ जारी करने हेतु लिया गया समय	I	एल.टी*	17.65	17.53	7	17.81
			पी.टी.**	25.50	24.18	7	25.98
			टी.पी.टी.***	33.93	30.88	7	47.24
			II	एल.टी.	27.39	25.00	10
		III	पी.टी.	34.40	28.36	10	37.69
			टी.पी.टी.	25.95	24.98	10	36.25
			पी.टी.	31.75	28.20	10	31.42
			टी.पी.टी.	34.27	33.06	10	49.12
2.	निविदा खुलने की तिथि के बाद नोट/तुलनात्मक बयान तैयार करने हेतु तथा इंडेंटिंग अधिकारी को फाइल अग्रेषित करने हेतु लिया गया समय	I	एल.टी	8.70	6.71	8	6.92
			पी.टी.	15.75	9.37	8	11.37
			टी.पी.टी.	15.39	10.62	8	57.38
		II	एल.टी.	15.67	11.68	10	13.65
			पी.टी.	16.29	10.34	10	10.76
<b>भंडार समूह</b>							
3.	क्रय आदेश के मुकाबले पावती को नियमित करने में समय अंतराल (दिनों में)	VII	20.76	20.11	10	28.01	
			VIII	17.89	11.07	10	17.49
			IX	17.26	17.16	10	18.40
			X	16.50	15.65	10	18.07
4.	स्थानीय क्रय प्रणाली (एल.पी.एस.) आदेशों के मुकाबले पावती को नियमित करने में समय अंतराल (दिनों में)	VII	16.21	16.20	10	24.09	
			VIII	14.67	9.62	10	14.33
			IX	13.42	11.01	10	13.80
			X	11.27	8.56	10	12.14

क्र.सं.	पैरामीटर	समूह	लक्ष्य		अंतिम आकलन में दर्शाया गया आकलन	परस्कृत अंक	रिकॉर्ड के अनुसार वास्तविक उपलब्धि
			टेंडर का प्रकार	दिनों की संख्या	दिनों की संख्या		दिनों की संख्या
5.	एल.पी.एस. के मुकाबले चिकित्सा संबंधी मदों तथा दवा प्राप्ति को नियमित करने में लगा समय	VII	18.68		17.71	10	19.41
6.	क्रय आदेश के संबंध में प्राप्ति रसीद के लेखा निराकरण तथा सामग्री प्राप्ति के बीच का समय	X	26.46		26.34	10	27.74

\* सीमित निविदा      \*\* लोक निविदा      \*\*\* दो भाग निविदा

डी.ए.ई. प्रक्रिया के अनुसार, निरीक्षण तथा स्वीकृति हेतु वस्तुओं को पहले केन्द्रीय भंडार में प्राप्त किया गया तथा बाद में जोनल भंडार को जाँच तथा स्वीकार हेतु भेजा गया। जोनल भंडार द्वारा मंजूर पावती वाउचर अंतिम निराकरण हेतु केन्द्रीय भंडार को लौटा दिए गए तथा भुगतान करने हेतु लेखा विभाग को अग्रेषित किए गए। लेखापरीक्षा ने अवलोकन किया कि उपलब्धि आंकलन तथा लक्ष्य तय करने हेतु 'प्राप्त सामग्री को नियमित करने का समय अंतर' जोनल भंडार में वस्तुओं की प्राप्ति की तिथि से लिया गया। परिणामस्वरूप, केन्द्रीय स्टोर से जोनल स्टोर को भेजने के बीच के लीड समय को उपलब्धि आंकलन में नहीं गिना गया। उपरोक्त क्रिया से प्रिस-जी. हेतु योग्यता आकलन के उद्देश्य के लिए उपलब्धि को बढ़ावा मिला, जो अनियमित था।

इस प्रकार, डी.पी.एस. ने वास्तविक समय की तुलना में कम प्रक्रिया समय को रिकॉर्ड करके उच्च उपलब्धि को प्रतिवेदित किया। 2010-11 के दौरान विभिन्न समूहों द्वारा उपलब्धि को बढ़ाने से प्रिस-जी. के लाभ हेतु समूह को योग्य बनाया, जो अन्यथा लाभ प्राप्त करने में अयोग्य थे, जैसा कि तालिका 8 में दिखाया गया है।

**तालिका 8 : कुल देय प्रोत्साहन पर उपलब्धियाँ बढ़ाने के बाद पुरस्कृत अंको का प्रभाव**

समूह	कुल पुरस्कृत अंक	स्वीकृत प्रोत्साहन प्रतिशत	देरी से हुई परियोजनाओं हेतु दिए गए अंको को कुल अंको से घटाना	कुल प्राप्त अंक	देय प्रोत्साहन प्रतिशत
I	88.94	80	29	59.94	शून्य
II	88	80	30	58	शून्य
III	77.58	60	10	67.58	शून्य
VII	80	60	30	50	शून्य
VIII	100	100	0	100	100
IX	100	100	20	80	60
X	100	100	30	70	शून्य

डी.पी.एस. ने कहा (जून 2013) कि जब बड़ी संख्या में फाइलों को संभाला व कार्रवाई की जाती है, प्रत्येक फाइल की कार्रवाई तथा डाटा का भौतिक सत्यापन व्यावहारिक रूप से संभव नहीं है, जो डाटा में कुछ गलती की ओर ले जाता है। स्टोर गतिविधियों के संबंध में डी.पी.एस. ने कहा कि केन्द्रीय स्टोर द्वारा सामग्री प्राप्ति तथा उसे जोनल स्टोर तक परिवहन तथा वापसी की अवधि को गणना में नहीं लिया जाता क्योंकि जोनल स्टोर का इन दो कार्यों पर कोई नियंत्रण नहीं था।

उत्तर लेखापरीक्षा अवलोकन की पुष्टि करता है कि विशेषज्ञ समिति को गलत डाटा उपलब्ध कराए गए।

**(iv) स्थापित मानदंडों से नीचे लक्ष्य तय करना**

सामान्य वित्तीय नियमों<sup>19</sup> के अंतर्गत शर्त है कि सभी मदों का कम से कम वर्ष में एक बार भौतिक सत्यापन होना चाहिए तथा विसंगतियाँ जैसे कमी, अधिशेष, धीमी गति, अप्रचलित, असेवायोग्य मद को सक्षम प्राधिकारी को उचित कार्यवाही जैसे अधिशेष, अप्रचलित तथा असेवायोग्य स्टोर का निपटान, इत्यादि हेतु ध्यान में लाया जाना चाहिए। तथापि, 2010-11 के दौरान, डी.पी.एस. ने भंडार के भौतिक सत्यापन हेतु विभिन्न समूहों के लिए मदों की संख्या के आंतरिक सत्यापन (कुल

<sup>19</sup> नियम 192(1) तथा (2)

वस्तुसूची/इन्वेंट्री के प्रतिशत के रूप में) को 10.86 प्रतिशत और 68.10 प्रतिशत के बीच कुशलता पैरामीटर तय किया। यह अनियमित था क्योंकि सरकार के नियमों के अनुसार स्टोर का 100 प्रतिशत भौतिक सत्यापन प्रत्येक वर्ष किया जाना अपेक्षित है। स्थापित मानदंडों के नीचे लक्ष्यों को तय करना सरकार नियमों की छूट के समान है।

डी.पी.एस. ने कहा (जून 2013) कि डी.पी.एस. भंडार, विभागीय भंडार प्रक्रिया द्वारा शासित है तथा विभागीय भंडार प्रक्रिया के अनुसार लक्ष्य तय किए गए।

उत्तर स्वीकार्य नहीं था क्योंकि डी.पी.एस. द्वारा सरकारी नियमों का पालन करना अपेक्षित था तथा तय लक्ष्य सरकारी नियमों के प्रावधान के विरुद्धाभासी थे।

### 2.1.2.3 एच.डब्ल्यू.बी. में प्रिस-जी. के पुरस्कार में अनियमितताएँ

एच.डब्ल्यू.बी., डी.ए.ई. के अंतर्गत औद्योगिक तथा खनिज क्षेत्र की निहित इकाई है जो भारी जल उत्पादन के लिए जिम्मेवार है, जिसे नाभिकीय ऊर्जा तथा अनुसंधान रिएक्टरों में मंदक तथा शीतलक के रूप में प्रयोग किया जाता है। एच.डब्ल्यू.बी. ने सात स्थानों पर उत्पादन सुविधाएं स्थापित की हैं जैसे हजीरा, थाल, तालचेर, कोटा, बड़ौदा, मनुगुरु और तूतीकोरिन। तालचेर स्थित भारी जल संयंत्र (एच.डब्ल्यू.पी.) डी.ए.ई. की जरूरतों को पूरा करने हेतु विभिन्न ऑर्गेन-फास्फोरस विलयन का उत्पादन करता है।

2009-10 के दौरान, सम्पूर्ण एच.डब्ल्यू.बी. को प्रिस-जी. अनुदान के उद्देश्य हेतु एक अकेली इकाई माना गया था। निष्पादन के आकलन के आधार पर, प्रिस-जी. के रूप में सभी कर्मियों को 100 प्रतिशत प्रोत्साहन स्वीकृत किया गया। विशेषज्ञ समिति की संस्तुति के आधार पर 2010-11 के दौरान प्रिस-जी. के उद्देश्य हेतु एच.डब्ल्यू.बी. में छः समूह बनाए गए। समूहों को 87.94 तथा 98.86 प्रतिशत के बीच के अंक पुरस्कृत किए गए, जो देय प्रोत्साहन 80 से 100 प्रतिशत के समतुल्य थे। लेखापरीक्षा में लक्ष्य तय करने, उपलब्धियों के आकलन तथा प्रिस-जी. के अनुदान में निम्नलिखित अनियमितताओं का अवलोकन किया गया।

#### (i) अप्रासंगिक पैरामीटर पर तय लक्ष्य

(क) 2009-10 के दौरान, प्रिस के अंतर्गत निष्पादन हेतु एच.डब्ल्यू.बी. द्वारा तय एक पैरामीटर मनुगुरु, कोटा, हजीरा, थाल तथा बड़ौदा पर भारी जल संयंत्र (एच.डब्ल्यू.पी.) द्वारा भारी जल उत्पादन पर था। इसी प्रकार, 2010-11 के दौरान, एच.डब्ल्यू.पी., थाल तथा हाजिरा को सुरक्षा निष्पादन, विशिष्ट ऊर्जा खपत तथा भारी जल उत्पादन हेतु लक्ष्य सौंपे गए।

लेखापरीक्षा में नोटिस किया गया कि थाल तथा हजीरा के एच.डब्ल्यू.पी. संबंधित उर्वरक कंपनियों के प्रबंधन तथा संचालन कर्मचारी द्वारा संचालित किया जा रहा था न कि एच.डब्ल्यू.बी. के स्टाफ द्वारा। इसीलिए, इन संयंत्रों पर भारी जल के उत्पादन को एच.डब्ल्यू.बी./एच.डब्ल्यू.पी. के कर्मचारियों की एक उपलब्धि के तौर पर नहीं माना जाना चाहिए था।

एच.डब्ल्यू.बी. ने कहा (जून 2013) कि यद्यपि एच.डब्ल्यू.पी., थाल व हजीरा को संबंधित उर्वरक कंपनियों के कर्मचारियों द्वारा संचालित किया जा रहा है, परंतु प्रबंधन व उत्पादन नियंत्रण एच.डब्ल्यू.बी. के पास है तथा इन संयंत्रों पर पदस्थापित अधिकारियों द्वारा किया जाता है।

उत्तर स्वीकार्य नहीं था क्योंकि लक्ष्य, कार्य की प्रकृति के अनुसार तय किए जाने थे अर्थात् प्रबंधन नियंत्रण जबकि लक्ष्य, सामग्री के उत्पादन पर तय किए गए।

(ख) प्रिस के कार्यान्वयन पर डी.ए.ई. के आदेशानुसार, दिए गए अवधि हेतु तय लक्ष्य के मुकाबले समूह के निष्पादन के आकलन के बाद समूह प्रोत्साहन दिए जाने थे। कार्य की प्रकृति तथा जिम्मेदारियों हेतु निश्चित रैंक/पद हेतु समूह प्रोत्साहन एक स्वचालित देय वेतन नहीं था।

लेखापरीक्षा में अवलोकन किया गया कि 2010-11 के दौरान एच.डब्ल्यू.बी. को अपने अंतर्गत कार्यरत एच.डब्ल्यू.पी. के निष्पादन के आधार पर 18.943 अंक पुरस्कृत किए गए। चूंकि एच.डब्ल्यू.बी. के कार्य एच.डब्ल्यू.पी. से भिन्न थे, इसीलिए एच.डब्ल्यू.बी. का निष्पादन एच.डब्ल्यू.पी. के निष्पादन के समान पैरामीटर पर मापना गलत था।

एच.डब्ल्यू.पी. ने स्थिति को यह कहते हुए (फरवरी 2013) न्यायसंगत ठहराया किया कि एच.डब्ल्यू.बी. ने एच.डब्ल्यू.पी. को सम्पूर्ण तकनीकी दिशानिर्देश, संयंत्र संचालन को समर्थन तथा संयंत्र का सम्पूर्ण पर्यवेक्षण प्रदान किया, इस प्रकार एच.डब्ल्यू.बी. हेतु 10 प्रतिशत योगदान के आधार पर विचार किया गया।

एच.डब्ल्यू.बी. का तर्क स्वीकार्य नहीं है क्योंकि नियंत्रक कार्यालय होने के कारण, बोर्ड के कर्तव्यों के अनुसार ही पैरामीटर तय होने चाहिए थे, न कि इसके अंतर्गत कार्य कर रहे संयंत्रों के आधार पर। अन्य इकाईयों द्वारा कि जाने वाली गतिविधियों के आधार पर लक्ष्य तय करना अवास्तविक था।

## (ii) विलम्बित परियोजनाओं हेतु पुरस्कृत अंक

2009-10 हेतु एच.डब्ल्यू.बी. की आकलन रिपोर्ट की समीक्षा से उजागर हुआ कि एच.डब्ल्यू.बी. को पाँच परियोजनाओं के अंतर्गत 24 अंको से पुरस्कृत किया गया जो छः माह से तीन वर्ष से भी ज्यादा विलम्बित थे। इसी प्रकार 2010-11 के दौरान, एच.डब्ल्यू.बी. को आठ माह से चार वर्ष से अधिक की अवधि से देरी से चल रही परियोजनाओं के संबंध में 73 अंक दिए गए। विलम्बित परियोजनाओं हेतु अंको के अनियमित पुरस्कार ने कुछ समूहों को प्रिस-जी. के उच्च दर हेतु योग्य बना दिया, जो अन्यथा भुगतान के योग्य नहीं थे जैसा कि तालिका 9 में दिया गया है:

**तालिका 9 : कुल देय प्रोत्साहन पर विलम्बित परियोजनाओं के लिए दिए गए अंको का प्रभाव**

वर्ष	समूह	कुल पुरस्कृत अंक	स्वीकृत प्रोत्साहन प्रतिशत	विलम्बित परियोजनाओं पर पुरस्कृत अंक जो कुल अंक से घटाए जाने हैं	प्राप्त होने वाले निवल अंक	देय प्रोत्साहन प्रतिशत
2009-10	एच.डब्ल्यू.बी., मुम्बई	97.00	100	24	73.00	शून्य
2010-11	एच.डब्ल्यू.पी., बड़ौदा	92.92	80	34	58.92	शून्य
	एच.डब्ल्यू.पी., तालचेर	93.62	80	17	76.62	60
	एच.डब्ल्यू.पी., मुम्बई	87.94	80	16	71.94	शून्य

परियोजनाओं का विवरण **परिशिष्ट X** में दिया गया है।

एच.डब्ल्यू.बी ने कहा (जून 2013) कि उपरोक्त सभी परियोजनाएं/संयंत्र प्रकृति में अनन्य हैं तथा देश में अपने प्रकार के पहले हैं। बाधाओं के आकलन तथा उपचारात्मक उपाय चिह्नित करने के लिए इन परियोजनाओं/संयंत्रों की प्रगति को विभिन्न चरणों पर लगातार निगरानी तथा समीक्षा की गई। इस समीक्षा के आधार पर, उपयुक्त अनुसूची तैयार की गई थी।

उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि समूह दिए गए समय सीमा के अंदर इन परियोजनाओं को पूरा करने में असफल रहे।

#### **2.1.2.4 डी.सी.एस.ई.एम. में प्रिस-जी. देने में अनियमितताएं**

डी.सी.एस.ई.एम., डी.ए.ई. की इकाईयों हेतु आवासों, हॉस्टलों, विद्यालयों, अस्पतालों, प्रयोगशालाओं तथा विभिन्न लोक भवनों हेतु सिविल, लोक स्वास्थ्य, विद्युतीय, यांत्रिक, वातानुकूलन तथा वायुसंचरण कार्यों की योजना, डिजाइनिंग, अभियांत्रिकी, क्रियान्वयन, परीक्षण तथा प्रवर्तन हेतु जिम्मेदार है। डी.सी.एस.ई.एम, मुम्बई में डी.ए.ई. के विभिन्न सेवाओं के संचालन तथा रखरखाव, संपदा प्रबंधन तथा विभिन्न प्रतिष्ठानों की सुरक्षा हेतु भी जिम्मेदार है।

वर्ष 2009-10 के दौरान, डी.सी.एस.ई.एम. को प्रिस-जी. के लिए दो समूहों में बाँटा गया था। निष्पादन के आकलन के आधार पर, निर्माण एवं संपदा प्रबंधन समूह को क्रमशः 91.50 अंक तथा 92.30 अंक दिए गए तथा दोनों समूहों को 80 प्रतिशत प्रोत्साहन दिया गया। वर्ष 2010-11 के दौरान, प्रिस के अंतर्गत निष्पादन आकलन के लिए चार समूह बनाए गए। समूहों को 95.25 और 96.75 प्रतिशत के बीच अंक दिए गए, जिसके लिए 100 प्रतिशत प्रोत्साहन देय हुआ। लेखापरीक्षा में लक्ष्य तय करने में, उपलब्धियों के आकलन तथा प्रिस-जी देने में आगे वर्णित अनियमितताएँ पाई गईं

- (i) वर्ष 2009-10 के दौरान, निर्माण समूह ने प्रिस-जी के अंतर्गत लक्ष्य तय करने के लिए 13 परियोजनाएं/कार्यों को चिन्हित किया। इन 13 परियोजनाओं में से, चार परियोजनाएं, जिन्हें 2009-10 के पहले/दौरान पूरा करना था, समय पर समाप्त नहीं की गईं। लेखापरीक्षा में पाया गया कि 2009-10 के लिए लक्ष्य तय करने के लिए, इन विलम्बित कार्यों का कार्यक्षेत्र घटा दिया गया तथा इसके लिए लक्ष्य प्राप्ति प्रतिवेदित कर अंक प्रदान किए गए। यह अनियमित था, क्योंकि लक्ष्य कार्य समाप्ति के अनुसूचित दिनांक के विरोधाभास में तय किया गया और विलम्बित परियोजनाओं के लिए अंक प्रदान किए गए। विवरण तालिका 10 में दिए गए हैं।

**तालिका 10 : कार्यों का विवरण जिनमें लक्ष्यों में कमी की गई**

क्रमांक	कार्य का नाम	पूर्ण होने की अनुसूचित तिथि	तय लक्ष्य	उपलब्धि	पुरस्कृत अंक
1.	अणुशक्ति नगर में जलीय तथा एथलीट सुविधाएँ				
	इमारत तथा मुख्य क्षेत्र का निर्माण	फरवरी 2009	90%	100%	8.0
	निस्पंदन संयंत्र			मार्च 2010 तक जारी	
	विकास कार्य			मार्च 2010 तक जारी	
2.	विकिरण एवं आइसोटोप प्रौद्योगिकी बोर्ड, वाशी में विकिरण तकनीकी परियोजना हेतु एकीकृत सुविधा				
	सिविल कार्य	अप्रैल 2009	90%	92%	6.0
	ई. व एम. कार्य		90%	50%	
3.	अन्वेषण तथा अनुसंधान हेतु परमाणु खनिज निदेशालय				
	जयपुर (आवास इत्यादि)	मार्च 2008	100%	75%	3.5
	हैदराबाद (सभागार, अग्निशमन, इत्यादि)	नवम्बर 2007	95%	मार्च 2010 तक जारी	
4.	राष्ट्रीय कोशिका विज्ञान केन्द्र, पुणे				
	सिविल कार्य	अक्टूबर 2009	40%	45%	6.0
	ई. व एम. कार्य		60%	60%	
कुल					23.5

उपरोक्त तालिका से यह देखा जा सकता है कि लक्ष्यों को कम करके 23.5 अंक पुरस्कृत किए गए और इस प्रकार उपलब्धियों बढ़ाकर दिखाया गया। परिणामस्वरूप, समूह ने 91.50 अंक हासिल किए तथा प्रोत्साहन के भुगतान हेतु अर्हता प्राप्त की, जो अन्यथा वास्तविक हासिल अंक 68 के आधार पर प्राप्ति के अयोग्य था।

**(i) निष्पादन की गलत मूल्यांकन**

2009-10 के दौरान, निर्माण-समूह डी.सी.एस.ई.एम. ने 26 कार्य आदेश निष्पादित किए, परंतु केवल 13 कार्य (दस विभागीय कार्य तथा तीन जमा कार्य) ही प्रिस-जी. के अंतर्गत लक्ष्य तय करने हेतु लिए गए। इसी प्रकार, अभियंत्रिकी सेवा खंड (ई.एस.डी.) ने 296 रखरखाव कार्यों को चलाया लेकिन केवल 59 कार्यों को ही लक्ष्य तय करने हेतु माना गया। आगे, यद्यपि 24 मामलों में 'रिसाव रोकने' के अंतर्गत ई.एस.डी. को लक्ष्य दिए गए, लेकिन केवल 16 मामलों में ही मूल्यांकन किया गया।

लेखापरीक्षा में यह भी अवलोकन किया गया कि वर्ष 2009-10 के दौरान डी.सी.एस.ई.एम. के लेखा अनुभाग को कोई भी लक्ष्य आवंटित नहीं किया गया,

लेकिन लेखा विभाग के कार्मिकों को 100 प्रतिशत प्रोत्साहन का भुगतान किया गया, जो अनियमित था।

डी.सी.एस.ई.एम. ने कहा (फरवरी 2014) कि लेखा विभाग परियोजनाओं के प्राथमिक चरण से वित्तीय भुगतान जारी करने तक पूरी तरह शामिल था तथा उसे निर्माण समूह का भाग माना गया व प्रोत्साहन का भुगतान किया गया।

उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि निष्पादन के मूल्यांकन हेतु विभाग को कोई विनिर्दिष्ट लक्ष्य सौंपे नहीं गए थे।

## (ii) निष्पादन का गलत मूल्यांकन

2010-11 के दौरान, चार समूहों में से प्रत्येक हेतु लक्ष्य तय किए गए तथा प्रतिवेदित उपलब्धि के आधार पर प्रत्येक समूह को 100 में से अंक दिए गए। चार समूहों में से तीन अर्थात् योजना तथा डिजाइन समूह, निष्पादन समूह तथा अभियांत्रिकी सेवा समूह के बारे में लेखापरीक्षा में अनियमितताएँ देखी गईं जैसे अविशिष्ट लक्ष्य, पहले ही पूरा हो चुके कार्य के लिए लक्ष्य तय करना, लक्ष्य प्राप्ति न करने के बावजूद अंक पुरस्कृत करना, इत्यादि। इन समूहों को पुरस्कृत अंकों का सार तालिका 11 में दिया गया है।

### तालिका 11: 2010-11 में अंकों का अनियमित पुरस्कार

समूह का नाम	पुरस्कृत अंक	लेखापरीक्षा अवलोकन का सार
योजना तथा डिजाइन समूह	27.25	लक्ष्य अवधि की समाप्ति के पश्चात ही वास्तव में लक्ष्यों को प्राप्त किया गया। लक्ष्यों को वास्तव में आंशिक रूप से प्राप्त किया गया परंतु रिपोर्ट में पूर्ण उपलब्धि दिखाई गई। ऐसे कार्य हेतु लक्ष्य तय किया गया जो पिछले वर्ष ही पूर्ण हो चुका था।
निष्पादन समूह	58.25	लक्ष्य प्राप्त नहीं किए गए। कार्य हेतु छोटे लक्ष्य तय किए गए जो पहले ही देरी से चल रहे थे। उस गतिविधि के लिए लक्ष्य तय किए गए जो समूह से संबंधित नहीं थी।
अभियांत्रिकी सेवा खंड	66.00	लक्ष्य प्राप्त नहीं किए गए।

मामलों का विवरण **परिशिष्ट XI** में दिया गया है। निष्पादन के गलत आंकलन ने तीन समूहों को प्रोत्साहन प्राप्ति हेतु योग्य बना दिया, जैसा कि तालिका 12 में दिखाया गया है।

**तालिका 12: कुल देय प्रोत्साहन पर अनियमित पुरस्कृत अंको का प्रभाव**

समूह	कुल पुरस्कृत अंक	स्वीकृत प्रोत्साहन प्रतिशत	कुल में से कम किए जाने वाले अनियमित पुरस्कृत अंक	प्राप्त होने वाले निवल अंक	देय प्रोत्साहन प्रतिशत
योजना तथा डिजाइन ग्रुप	96.75	100	27.25	69.50	शून्य
निष्पादन समूह	95.25	100	58.25	37.00	शून्य
अभियांत्रिकी सेवा खंड	95.50	100	66.00	29.50	शून्य

इस प्रकार, निष्पादन के गलत आकलन ने उपरोक्त समूहों को 100 प्रतिशत भुगतान हेतु योग्य बना दिया, जो अन्यथा इसे प्राप्त करने के योग्य नहीं थे।

**2.1.3 निष्कर्ष**

निष्पादन से जुड़ी प्रोत्साहन योजना का मुख्य उद्देश्य समाज को प्रदेय सेवाओं में सुधार करना तथा सरकारी विभागों में उत्पादकता को बढ़ाना था। इसलिए, लक्ष्यों को इस तरह से सौंपे जाने की आवश्यकता थी ताकि इन सेवाओं में सुधार हेतु संभावना प्रदान किया जा सके। तथापि, समूह प्रोत्साहन के ढाँचे जिसे परमाणु ऊर्जा आयोग की तीन इकाईयों में कार्यान्वित किया गया, जिसके अंतर्गत 2010-14 के दौरान ₹ 32.19 करोड़ का भुगतान किया गया, लेखापरीक्षा में कई उदाहरण देखे गए जहाँ लक्ष्य कम करके आँके गए थे तथा उपलब्धियाँ अतिरंजित थी। लक्ष्यों में छूट, स्थापित सरकारी मानदंडों के नीचे लक्ष्य तय करना तथा असंगत पैरामीटर हेतु लक्ष्य तय करना इत्यादि ने उच्च निष्पादन हेतु प्रदान किए जाने वाले प्रोत्साहन के उद्देश्य को नष्ट कर दिया। लेखापरीक्षा में उपलब्धियों के आंकलन में कई अनियमितताओं का भी अवलोकन किया गया, जैसे आंकलन हेतु गलत आँकड़ों का प्रस्तुतीकरण, उपलब्धियों को बढ़ाकर दिखाना, बुरी तरह से देरी से चल रही परियोजनाओं हेतु अंक पुरस्कृत करना, इत्यादि जिसने न केवल विभेदक उद्देश्यों हेतु विभेदक पुरस्कारों के प्रयोजन को नष्ट कर दिया अपितु जिसका परिणाम प्रोत्साहन का अनियमित भुगतान भी हुआ।

मई 2015 में मामला डी.ए.ई. को भेजा गया था, जून 2015 तक इसका उत्तर प्रतीक्षित था।