अध्याय XVIII- सीपीएसईज द्वारा हकदारियों के भुगतान में अनियमिततांए तथा लेखापरीक्षा के कहने पर वसूली और सुधार/संशोधन

एनएलसी इंडिया लिमिटेड और राष्ट्रीय इस्पात निगम लिमिटेड

18.1 कर्मचारियों को निष्पादन से संबंधित वेतन का अतिरिक्त भुगतान

एनएलसी इंडिया लिमिटेड और राष्ट्रीय इस्पात निगम लिमिटेड ने सार्वजनिक उपक्रम विभाग द्वारा जारी दिशानिर्देशों का उल्लंघन करके कर पूर्व लाभ की गणना में गैर मूल गतिविधियों से आय जोड़ कर वर्ष 2012-13 और 2013-14 के लिए अपने कर्मचारियों के लिए निष्पादन से संबंधित भुगतान का अधिक भुगतान कर दिया।

नवंबर 2008 में, सार्वजनिक उपक्रम विभाग (डीपीई), भारी उद्योग एवं सार्वजनिक उद्यम मंत्रालय ने बोर्ड स्तर और बोर्ड स्तर से नीचे के अधिकारियों और सीपीएसई के गैर-यूनियन पर्यवेक्षकों के वेतनमान में संशोधन को मंजूरी दी। अधिसूचना के कार्यान्वयन के दिशानिर्देश, परिवर्तनशील भुगतान/ प्रदर्शन से संबंधित भुगतान (पीआरपी) की स्वीकार्यता, मात्रा और प्रक्रिया का निर्धारण करते हैं। इन दिशानिर्देशों के अनुसार, पीआरपी का 60 प्रतिशत कर पूर्व लाभ (पीबीटी) का अधिकतम 3 प्रतिशत होगा और पीआरपी का 40 प्रतिशत पिछले साल के मुकाबले वृद्धिशील लाभ के 10 प्रतिशत से आयेगा। कुल पीआरपी, हालांकि, वर्ष के पीबीटी का 5 प्रतिशत तक सीमित कर दिया जाएगा। डीपीई, अपने कार्यालय ज्ञापन दिनांक 02.11.2010, 18.09.2013 और 02.09.2014, में स्पष्ट करता है कि पीआरपी केवल सीपीएसई के मुख्य व्यवसाय गतिविधियों से प्राप्त लाभ के आधार पर ही वितरित किया जाना चाहिए। डीपीई ने (सितम्बर 2014) इन निर्देशों को 2012-13 से लागू करने के निर्देश दिए।

लेखापरीक्षा ने देखा कि एनएलसी इंडिया लिमिटेड (एनएलसी) और राष्ट्रीय इस्पात निगम लिमिटेड (आरआईएनएल) ने चालू वर्ष के लिए पीबीटी का निर्धारण तथा पीआरपी के रूप में राशि बांटने में वृद्धिशील लाभ की गणना करने में डीपीई के दिशानिर्देशों का पालन नहीं किया। दोनों कम्पनियों ने गैर मूल गतिविधियों से अर्जित आय को कम नहीं किया। एनएलसी ने पीआरपी में पीबीटी की गणना करते समय बॉन्ड पर ब्याज, विभिन्न कर्मचारियों को दिये गए अग्रिम के बदले प्राप्त ब्याज, ग्राहकों से देरी से प्राप्त भुगतान के कारण प्राप्त अधिभार, परिसम्पत्तियों की बिक्री से लाभ, नोबिलाइजेशन अग्रिम पर ब्याज, स्क्रैप की बिक्री,

गेस्ट हाउस का किराया, कैंटीन बिक्री आदि को शामिल किया है। इसी तरह पीआरपी के लिए पीबीटी की गणना करते समय, आरआईएनएल ने जमा पर ब्याज, विभिन्न अग्रिमों के प्रति कर्मचारियों से प्राप्त ब्याज, स्क्रैप की बिक्री, बीमा दावों, कमीशन आदि को शामिल किया था। इसी कारण कर्मचारियों को वर्ष 2012-13 और 2013-14 के लिए एनएलसी के मामले में ₹ 26.75 करोड़ की राशि और आरआईएनएल के मामले में ₹ 17.37 करोड़ पीआरपी का अधिक भुगतान हुआ।

एनएलसी ने कहा (अक्टूबर 2016) डिस्काम/राज्य विद्युत बोर्ड, बिजली की बकाया राशि को वर्ष 2006 में एसएलआर बांड शक्ति में परिवर्तित किया गया जिसे दीर्घकालीन निवेश माना गया तथा बिजली की बकाया से प्राप्त आय को व्यवसाय से प्राप्त आय माना गया। यह कहा कि अन्य वर्गों के बकाया राशि जैसे अग्रिमों पर कर्मचारियों से एकत्रित ब्याज, डिस्कॉम/राज्य विद्युत बोर्ड की भुगतान पर अधिभार की प्राप्ति, गेस्ट हाउस का किराया, बस संग्रह, कैंटीन की बिक्री, अधिभार तथा अनिर्णीत हर्जाना, स्क्रैप की बिक्री तथा परिसम्पत्ति की बिक्री के लाभ को व्यवसाय से आय माना गया है। कोयला मंत्रालय ने (दिसम्बर 2016) एनएलसी के जवाब का समर्थन किया है।

आरआईएनएल ने कहा (अक्टूबर 2016) कि डीपीई के अनुसार केवल अनुपयोगी नकद/बैंक बैलेंस को ही पीआरपी के लिए नहीं लेना है। आगे यह भी उल्लेख किया है कि विवेकपूर्ण वित्तीय प्रबंधन के अन्तर्गत कंपनी पर ब्याज का बोझ कम करने के लिए धन जमा किया गया जहाँ ब्याज से आय, उधार की लागत की तुलना में अधिक थी और यह अधिशेष धन का संचय नहीं था। पिछले वर्ष अन्य आय में परिसीमन हर्जाना, सामग्री में कमी हेतु वसूली, पिछले वर्षों के प्रावधानों/व्यय की वापसी शामिल थी जो कि मूल व्यावसायिक गतिविधी थी। इसलिए, वहाँ डीपीई दिशानिर्देशों का उल्लंघन नही किया गया था।

एनएलसी और आरआईएनएल के उत्तर तर्कसंगत नहीं थे क्योकि डीपीई द्वारा जारी कार्यालय ज्ञापन में स्पष्ट रूप से उद्धृत किया है कि केवल मुख्य व्यवसायिक गतिविधियों से प्राप्त लाभ पर ही पीबीटी की गणना हेतु विचार किया जाना चाहिए। इसलिए, पीबीटी की गणना करते समय, इन कंपनियों के मुख्य व्यवसायिक गतिविधि का एक हिस्सा नही होने के नाते जो ब्याज एसएलआर बांड पर या अन्य जमा राशि पर अर्जित किया है, को शामिल नहीं किया जाना चाहिए। इसी तरह, अन्य गैर-मूल व्यवसायिक गतिविधियों से आय जैसे गेस्ट हाउस किराए, बस संग्रह, कैंटीन बिक्री, डिस्कॉम/राज्य विद्युत बोर्ड आदि से एकत्र अधिभार आदि को भी बाहर रखा जाना चाहिए। लेखापरीक्षा द्वारा आर.आई;एन.एल की पी.आर.पी. की गणना में आर.आई.एन.एल द्वारा बताये गये अन्य मदों जैसे परिसीमन हर्जाना, सामग्री

में कमी हेतु वसूली और पिछले वर्षों के प्रावधानों/व्यय की वापसी को पी.बी.टी. का हिस्सा माना है।

इस प्रकार, डीपीई दिशानिर्देशों के उल्लंघन के कारण एनएलसी और आरआईएनएल ने अपने कर्मचारियों को वर्ष 2012-13 और 2013-14 के लिए पीआरपी के रूप में ₹ 44.12 करोड़ की राशि का अतिरिक्त भुगतान कर दिया।

मामले को अक्टूबर 2016 में मंत्रालय को बताया गया था; उनका उत्तर प्रतीक्षित था (जनवरी 2017)।

गेल (इंडिया) लिमिटेड, हिन्दुस्तान पैट्रोलियम कार्पोरेशन लिमिटेड, भारत पैट्रोलियम कार्पोरेशन लिमिटेड और स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड

18.2 शिफ्ट भत्ते के रूप में अधिकारियों को दिया गया अनुचित लाभ

गेल (इंडिया) लिमिटेड, भारत पैट्रोलियम लिमिटेड, हिन्दुस्तान पैट्रोलियम लिमिटेड और स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड ने डीपीई दिशानिर्देशों का उल्लंघन करते हुये ₹ 64.38 करोड़ की राशि के शिफ्ट भत्तों का भुगतान करके कार्मचारियों को अनुचित लाभ दिया।

भारत सरकार ने लोक उद्यम विभाग के कार्यालय ज्ञापन संख्या 1 दिनांक 26 नवंबर 2008 के द्वारा केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों में बोर्ड स्तर के अधिकारियों,बोर्ड स्तर से नीचे के अधिकारियों और गैर संघीय पर्यवेक्षकों के वेतन और भत्तो में संशोधन के लिए 1 जनवरी 2007 से प्रभावी नीति तैयार की थी। सम्बंधित कार्यालय ज्ञापन के अनुसार अन्य बातों के साथ केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों के निदेशक मंडल विभिन्न श्रेणियों के अधिकारियों को देय भत्तों व परिलब्धियों का निर्णय मूल वेतन भत्तों के 50 प्रतिशत की अधिकतम सीमा मे आधार के अंतर्गत करेंगे। केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यम 'कैफेटेरिया दृष्टिकोण' का अनुसरण कर अधिकारियों को भत्तों और परिलब्धियों का एक सेट मे से चुनने के लिए अनुमति प्रदान कर सकते हैं। केवल चार भत्ते अर्थात पूर्वोत्तर भत्ता, भूमिगत खानों के लिए भत्ते,मंत्रालय द्वारा अनुमोदित कठिन और दूर-दराज के क्षेत्रों में तैनाती हेतु विशेष भत्ते, और चिकित्सकों के गैर-अभ्यास भत्ते को मूल वेतन का 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के दायरे से बाहर रखा गया था।यह भी निर्देश दिया गया कि भत्तों और परिलब्धियों की गणना के प्रयोजन के लिए केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों द्वारा बनाई गई बुनियादी सुविधाओं जैसे अस्पतालों, कॉलेजों, स्कूलों, क्लबों आदि को बनाए रखने और बुनियादी ढांचे को चलाने के आवर्ती व्यय के आधार पर मुद्रीकृत किया जाना चाहिए।

क. गेल (इंडिया) लिमिटेड (कंपनी) ने ''कैफेटेरिया अप्रोच'' के तहत भत्तों और परिलब्धियों की समीक्षा करते हुए बुनियादी सुविधाओं की मुद्रीकृत मूल्य को मूल वेतन का एक प्रतिशत मानते हुए अधिकारियों हेतु प्राप्य हकदारी को 1 अप्रैल 2011 से प्रभावी 47 प्रतिशत (2010 में) से बढ़ा कर 49 प्रतिशत करने का निर्णय किया (2011)।

लेखापरीक्षा ने पाया कि कंपनी अपने अधिकारियों को शिफ्ट भत्ते का भुगतान कर रही है,और उसे मूल वेतन की 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के दायरे से बाहर रख रही है । 2010-11 से 2015-16 के दौरान कंपनी ने अपने अधिकारियों को शिफ्ट भत्ते के रूप मे ₹ 11.03 करोड़ का भुगतान किया।

कंपनी के कथन अनुसार (नवम्बर 2016) निरंतर चौबीस घंटे चलने वाले उत्पादन कार्य मे शिफ्ट कार्यप्रणाली एक अनिवार्य पहलू है। शिफ्ट ड्यूटी भत्ते,शिफ्ट में तैनात किए गए/कर्मचारियों को मिलने वाले मुआवजे का एक अभिन्न तत्व था। यह कारखाना अधिनियम 1948 के अंतर्गत एक आवश्यकता भी है। हाइड्रोकार्बन उद्योग से सम्बंधित कर्तव्यों की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए प्रारम्भ से ही शिफ्ट ड्यूटी भत्तें दिये जा रहे थे। यदि शिफ्ट ड्यूटी भत्तों को रोक दिया जाये तो औद्योगिक संबंधों में गंभीर समस्या उत्पन्न हो जाएगी और कर्मचारी प्रेरणाविहीन हो जायेंगे। अंततः हाइड्रोकार्बन क्षेत्र की अत्यधिक संवेदनशीलता को ध्यान मे रखते हुए यह कंपनी और राष्ट्र के लिए हानि होगी। मुख्य रुप मे, शिफ्ट ड्यूटी कार्यस्थलो पर होने वाली कठिनाई को भी सम्मिलित करती है, जिसे कठिन और दूर-दराज के क्षेत्रों में तैनात अधिकारियों हेतु विशेष भत्ते के समान देखने की आवश्यकता है जो कि 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा से बाहर रखी गयी थी। शिफ्ट ड्यूटी पर होने वाले व्यय वास्तव में परिचालन व्यय की प्रकृति के है और उन्हे सम्बंधित अधिकारी के भत्तों और परिलब्धियों मे सम्मिलित करने की उपयुक्तता नहीं थी। इसके अतिरिक्त, इस प्रकार के परिचालन व्यय एक व्यक्ति के मूल वेतन का 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के भत्तों का भाग नहीं होंगे अन्यथा यह कर्मचारियों की अपनी परिलब्धियों को कम करेगी जो उसे शिफ्ट के अलावा सामान्य कार्य अनुसूची मे तैनात कर्मचारियों के रूप मे किसी भी परिस्थिति में प्राप्त होती। साथ ही, यदि इन कर्मचारियों को 'कैफेटेरिया अप्रोच' के अंतर्गत भत्तों और परिलब्धियों के सैट मे से चुनने को कहा जाये जिसमे शिफ्ट भत्ते भी सम्मिलित हो तो, कोई भी कर्मचारी शिफ्ट भत्ते का चुनाव नहीं करेगा क्योंकि इस के कारण शिफ्ट ड्यूटी की अदला बदली की कठिनाई प्रारम्भ हो जायेगी।

यह उत्तर न्यायोचित नही है क्योंकि लोक उद्यम विभाग द्वारा स्पष्ट रूप से कहा गया (जून 2013) कि दिनांक 26 नवंबर 2008 के डीपीई कार्यालय ज्ञापन[1] मे उल्लेख अनुसार 'कैफेटेरिया अप्रोच' के अंतर्गत चार भत्तों के अलावा मूल वेतन के 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा से बाहर कोई अन्य भत्ते/लाभ/परिलब्धियां अनुमोदित नहीं थे। प्रबंधन द्वारा जताई गई शंका के संदर्भ अनुसार यदि अधिकारी शिफ्ट भत्ते नही चुनते है तो प्रक्रिया में बाधा आयेगी, यहाँ इस तथ्य की सराहना करने की आवश्यकता है कि 'कैफेटेरिया अप्रोच' में अधिकारियों को भत्तों का चुनाव करने की स्वतंत्रता है, किसी अन्य भत्ते के स्थान पर एक भत्ते के चुनाव की प्राथमिकता को ड्यूटी प्रवर्तन से नही जोड़ा जा सकता। इसके अतिरिक्त, कारखाना अधिनियम में भी शिफ्ट के कार्य के लिए शिफ्ट भत्ता के भुगतान का प्रावधान नहीं है।

इस प्रकार, लोक उद्यम विभाग के दिशा-निर्देशों का उल्लंघन करते हुए कंपनी द्वारा अधिकारियों को शिफ्ट भत्ता की राशि के रूप में ₹ 11.03 करोड़ का भुगतान किया गया जो कि अनुचित था।

पैट्रोलियम एवं प्राकृतिक गैस मंत्रालय ने लेखापरीक्षा अभियुक्ति को स्वीकार किया (फरवरी 2017) तथा गेल (इण्डिया) लिमिटेड को सुधारात्मक कार्यवाही करने का निर्देश दिया।

बी. लेखापरीक्षा ने देखा कि भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड (बीपीसीएल) और हिंदुस्तान पेट्रोलियम कॉरपोरेशन लिमिटेड (एचपीसीएल) मूल वेतन का 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के दायरे से बाहर अपने अधिकारियों के लिए पाली भत्तो[2] का भुगतान कर रहे हैं। वर्ष 2010-11 से 2016-17 (जून 2016 तक) के दौरान अपने अधिकारियों को बीपीसीएल ने ₹ 22.17 करोड़ का और एचपीसीएल ने ₹ 20.70 करोड़ का भुगतान किया।

प्रबंधन (बीपीसीएल) ने कहा (मार्च 2016) कि आवर्ती पाली ड्यूटी आकस्मिक है और ऑपरेटिंग रिफाइनरियों/बॉटलिंग संयंत्रों/प्रतिष्ठानों आदि मे चौबीसों घंटे काम कर रहे कर्मचारियों के लिए जरूरत आधारित आवश्यकता है और कर्मचारियों के उन लोगों के काम समूहों के लिए विशेष रूप से भुगतान किया जाता है जो 8 घंटे की शिफ्ट में डबल शिफ्ट में लंबे समय के रूप में 16 घंटे काम करते हैं। इस प्रकार, इस भत्ते का सार्वभौमिक रूप

---

[1] ***सार्वजनिक उपक्रम विभाग का दिनांक 26 नवम्बर 2008 कार्यालय ज्ञापन संख्या 2 (70) 08-डीपीई (डब्ल्यूसी)-जीएल-XVI/08***

[2] ***एचपीसीएल और बीपीसीएल में पाली भत्ते का ए और बी ग्रेड के लिये सुबह/शाम की पाली और रात की पाली के लिये क्रमश: ₹ 130 और ₹ 200 की दर पर और सी और उससे ऊपर के ग्रेड के लिये सुबह/शाम पाली और रात की पाली के लिये क्रमश: ₹ 155 और ₹ 225 की दर पर भुगतान किया जा रहा था।***

से सभी कर्मचारियों को भुगतान नहीं किया गया है, लेकिन भूमिगत खनन भत्ता या गैर-अभ्यास भत्ता जो डीपीई दिशानिर्देश के तहत अनुमत है, के समान हैं। इसके लिए यदि मुआवजा बंद किया जाता है तो कोई भी अधिकारी निरंतर पालीयों/रात में काम करने के लिए तैयार नहीं होगा और तेल उद्योग गंभीर खतरे में पड़ जाएगा।

एचपीसीएल प्रबंधन ने कहा (मार्च 2016) कि आवर्ती पाली ड्यूटी में कार्य करने वाले कर्मचारियों/अधिकारियों को असुविधा होती है। क्योंकि इसमें किसी भी इंसान के प्राकृतिक चक्र के अलावा अन्य समय पर काम करने तथा सोने की आवश्यकता होती है और कर्मचारियों के स्वास्थ्य और कार्य में संतुलन को प्रभावित करता है। तदनुसार, इस भत्ते को भत्ते और सुविधाओं के रूप में नहीं माना जा सकता है क्योंकि यह पाली में काम कर रहे कर्मचारियों के खास वर्ग को ही दिया जाता है। इसके अलावा, डीपीई के विभिन्न ओ. एम. जो भत्तों और सुविधाओं को नियंत्रित करते है इस तरह की खतरनाक स्थिति के लिए भुगतान की गई राशि को भत्तों और सुविधाओं के दायरे में शामिल करने पर विचार भी नहीं करते हैं।

जबाब तर्कसंगत नहीं है जैसे कि पाली भत्ता निरंतर चौबीसों घंटे उत्पादन सुनिश्चित करने के लिए है और किसी भी कर्मचारी द्वारा खतरनाक प्रकृति के कार्य की क्षतिपूर्ति के लिए नहीं है। जैसे कि बीपीसीएल प्रबंधन द्वारा आशंका व्यक्त की है कि यदि पाली भत्ता अधिकारियों को भुगतान नहीं किया जाता है तो संचालन खतरे में पड़ जाएगा, यहाँ सराहना की जरूरत कि आवश्यक कर्तव्यों के प्रवर्तन को एक विशेष भत्ते के भुगतान से नहीं जोड़ा जा सकता है। इसके अलावा, इस संबंध में डीपीई ने स्पष्ट रूप से कहा था (जून 2012 और जून 2013) कि चार भत्ते जो कि डीपीई ओ. एम. दिनांक 26 नवंबर 2008 में उल्लखित है के सिवाय, आगे कोई भी भत्ता/लाभ/सुविधाएँ 50 फीसदी 'कैफेटेरिया दृष्टिकोण' के तहत मूल वेतन की अधिकतम सीमा के बाहर स्वीकार्य नहीं था।

इस प्रकार, ₹ 42.87[1] करोड़ के पाली भत्ते के तहत कंपनियों द्वारा किया गया भुगतान डीपीई दिशानिर्देशों का उल्लंघन था और इसलिए, अनियमित है।

मामले को अक्टूबर 2016 में पैट्रोलियम एवं मंत्रालय को बताया गया था; उनका उत्तर प्रतीक्षित था (फरवरी 2017)।

सी. सेल (कम्पनी) ने कथित डी.पी.ई. ओ एम को 5 अक्टुबर 2009 के प्रभाव से लागू करने का निर्णय (अक्टुबर 2009) लिया । लेखापरीक्षा के दौरान यह पाया गया कि

[1] *₹ 22.17 करोड़ + ₹ 20.70 करोड़*

अधिकारियों को अनुलब्धियों एवं भत्तों के भुगतान हेतु कैफेटेरिया अपरोच लागू करने के दौरान कम्पनी ने रात की शिफ्ट के भत्ते के भुगतान को कैफेटेरिया अपरोच के तहत वर्णित मूल वेतन के 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा से बाहर रखा । इस प्रकार रात की शिफ्ट के भत्तें का भुगतान कथित डी.पी.ई. ओ एम का उल्लंघन है क्योकि डी.पी.ई. ओ एम के अनुसार उपरोक्त वर्णित केवल चार भत्ते ही मूल वेतन के 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के बाहर है ।

भारतीय इस्पात निगम लिमिटेड (कंपनी) ने बताया कि (नवम्बर 2016) पहले भुगतान किए गए रात की शिफ्ट के भत्ते को बंद कर दिया गया था एवं वर्तमान मे (अक्टूबर 2012 से) अधिकारियों को संगठनात्मक आवश्यकता के अनुसार रात की शिफ्ट निष्पादित करने हेतु प्रमाणीकरण के आधार पर प्रासंगिक व्ययों की प्रतिपूर्ति की गई जिसे कैफेटेरिया अपरोच से बाहर का माना जाना चाहिए। कंपनी ने यह भी कहा कि कार्य स्थिति वास्तव मे काफी कठिन होने के कारण एवं इस प्रतिपूर्ति को निरंतर उत्पादन हेतु अधिकारियों की उपलब्धता को सुनिश्चित करने के लिए इसे लागू किया गया था। आगे कंपनी ने इस तरह की प्रासंगिक व्ययों की प्रतिपूर्ति को कैफेटेरिया अपरोच के बाहर रखे गए चारों भत्तों से बराबर करने का विरोध किया चूंकि भत्ते मूल वेतन के प्रतिशत से सम्बद्ध था जबकि प्रतिपूर्ति की राशि नियत थी।

प्रबंधन का जवाब तर्कसंगत नही है चूंकि चौबीसों घंटे उत्पादन सुनिश्चित करने हेतु कंपनी का इस्पात संयत्र तीन शिफ्ट के आधार पर संचालित किया जाता है। सभी तीन पारियों के कार्य को एक समान परिचालन सेट अप एवं परिवेश मे संचालित किया जाता है। आठ घंटे की शिफ्ट का नियतन सामान्य संगठनात्मक आवश्यकता है। डी.पी.ई. ने का.ज्ञा. दिनांक 1 जून 2011, 29 जून 2012 एवं 11 जून 2013 मे यह दोहराया है कि मूल रुप से डी.पी.ई. का.ज्ञा. दिनांक 26 नवम्बर 2008 मे संदर्भित चार भत्तों को छोडकर 50 प्रतिशत की उच्चतम सीमा के बाहर कोई अन्य भत्ते अथवा अनुलब्धियां अनुमत्य नही है। दिनांक 5.10.2009 से 31.3.2016 तक की अवधि के दौरान रात की शिफ्ट के लिये प्रासंगिक व्ययों की रात की शिफ्ट के भत्ते/प्रतिपूर्ति के लिये ₹ 10.48 करोड़ का अनियमित लाभ कंपनी के अधिकारियों को दिया गया।

इस मामले को सितम्बर 2016 में इस्पात मंत्रालय को भेजा गया है उनका जवाब प्रतिक्षित है (जनवरी 2017)।

एयरपोर्ट अथॉरिटी ऑफ इंडिया, भारत हैवी इलैक्ट्रिकल्स लिमिटेड, मैंगलौर रिफाइनरी और पैट्रोकेमिकल्स लिमिटेड, नेशनल इंश्योरेंस कम्पनी लिमिटेड, नेशनल प्रोजेक्ट्स कंस्ट्रक्शन कार्पोरेशन लिमिटेड, नॉर्दन कोलफील्ड्स लिमिटेड, एनएलसी इंडिया लिमिटेड, ऑयल इंडिया लिमिटेड, राष्ट्रीय कैमिकल्स और फर्टीलाइजर्स लिमिटेड, एसजेवीएन लिमिटेड, द न्यू इंडिया इन्श्यूरेंस कम्पनी लिमिटेड, द ओरियेंटल इंश्योरेंस कम्पनी लिमिटेड और वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड

18.3 लेखापरीक्षा के दौरान वसूलियां

13 सीपीएसई से संबंधित 20 मामलों में, लेखापरीक्षा ने बताया कि ₹ 86.97 करोड़ की राशि वसूली हेतु बकाया थी। सीपीएसई प्रबंधन ने 2015-16 की अवधि के दौरान ₹ 66.28 करोड़ (76 प्रतिशत) की राशि की वसूली की थी जैसा **परिशिष्ट-I** में विस्तृत रूप से दिया गया है।

बॉमर लॉरी एंड कम्पनी लिमिटेड, नेशनल फर्टीलाइजर्स लिमिटेड, नेशनल पेमेंट कार्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड एवं ऑयल एंड नैचुरल गैस कार्पोरेशन लिमिटेड

18.4 लेखापरीक्षा के दौरान सुधार/संशोधन

नमूना जांच के दौरान, नियमों/विनियमों के उल्लंघन और दिशानिर्देशों के गैर-अनुपालन से संबंधित मामले देखे गये और प्रबंधन के नोटिस में लाये गये। मामले जहां लेखापरीक्षा के दौरान सुधारात्मक कार्यवाही की गई थी या प्रबंधन द्वारा उनके नियमों/विनियमों आदि में संशोधन किया गया था का विवरण **परिशिष्ट-II** में दिया गया है।