

## प्रदर्शन से संबंधित वेतन (पीआरपी) योजना

### डीपीई निर्देश के अनुसार

(i) दिनांक 3 अगस्त, 2017 को डीपीई ओएंडएम (अनुलग्नक-IV)

(ii) केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की तीसरी वेतन संशोधन समिति की सिफारिश (अध्याय 3)

#### **1.0 शीर्षक**

योजना को “प्रदर्शन से संबंधित वेतन योजना” कहा जाएगा।

#### **2.1 लक्ष्य**

2.1 संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों के प्रेरणा, नैतिक मूल्यों और एकजुटता (टीम) की भावना को बढ़ावा देना।

2.2 पूरे संगठन में प्रदर्शन उन्मुखी संस्कृति को अंतर्निहित करना।

2.3 कर्मचारियों और टीम के प्रदर्शन को वेतन से जोड़ते हुए उनके द्वारा उच्च स्तर के प्रदर्शन को प्रोत्साहन देना।

2.4 संगठन के समझौता ज्ञापन (एमओयू) अंक को अधिकतम करने हेतु कर्मचारियों को प्रेरित करना और समझौता ज्ञापन में निर्दिष्ट किए गए लक्ष्यों को पूरा करना।

2.5 संगठन में प्रतिभाओं को बनाए रखना।

#### **3.0 प्रदर्शन से संबंधित वेतन के घटक**

प्रदर्शन से संबंधित वेतन के घटक निम्नलिखित हैं:

3.1 इसी वर्ष हेतु एनएचपीसी एवं विद्युत मंत्रालय के बीच किए गए समझौता ज्ञापन (एमओयू) की रेटिंग।

- 3.2 समरूप वर्ष के दौरान केवल मुख्य व्यवसाय कार्याकलापों से कंपनी की लाभकारिता (निष्क्रिय रोकड़/ बैंक शेष पर ब्याज को ध्यान में रखे बिना)।
- 3.3 पिछले वर्ष के लाभ की तुलना में निगम का वृद्धि लाभ अर्थात् लाभ में वृद्धि।
- 3.4 टीम का प्रदर्शन (टीपी) अर्थात् पावर स्टेशन, निर्माण परियोजनाएं क्षेत्रीय कार्यालय/संपर्क कार्यालय /कारपोरेट कार्यालय आदि। पीआरपी वितरण के लिए भारत से बाहर परियोजनाओं/परामर्शी कार्यों और संयुक्त उद्यम परियोजनाओं (एनएचडीसी को छोड़कर) में तैनात कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों हेतु टीम रेटिंग कारपोरेट कार्यालय की टीम रेटिंग के अनुसार विनियमित की जाएगी।
- 3.5 वैयक्तिक प्रदर्शन (आईपी)।

#### **4.0 क्षेत्र एवं कवरेज**

योजना निम्नलिखित पर लागू होगा:

भारत से बाहर स्थित परियोजनाओं/परामर्शी कार्यों में तैनात, संयुक्त उद्यम परियोजनाओं (एनएचडीसी को छोड़ कर) में तैनात कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों सहित निगम के नियमित रोल में दर्ज प्रशिक्षु इंजिनियरों/अधिकारियों सहित सी.एम.डी प्रकार्यात्मक निदेशक, सभी कार्यपालक और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक, एनएचपीसी में प्रतिनियुक्ति पर कार्यपालक और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक, और इसमें निम्नलिखित शामिल नहीं है औद्योगिक /व्यावसायिक प्रशिक्षु, अध्ययन स्टाफ भले ही उनका वेतनमान कितना भी हो, प्रशिक्षु, एनएचपीसी से अन्य संगठनों में प्रतिनियुक्ति पर गए कार्यपालक/गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक, नियत कार्य-काल आधार (एफटीबी) पर तैनात कार्यपालक और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक, त्यागपत्र या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के आधार पर वित्त वर्ष के दौरान निगम से अलग हुए कोई भी कार्यपालक एवं गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक।

#### **5.0 योजना की विशेषताएं**

##### **5.1 आबंटन योग्य लाभ:**

- क. पीआरपी से संवितरण हेतु संपूर्ण लाभ केवल मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों (निष्क्रिय रोकड़/बैंक शेष को ध्यान में रखे बिना) से प्रोद्भूत होने वाले वर्ष के लाभ के 5% तक समिति होगा, जो केवल केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों (सीपीएसई) के कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों के लिए होगा।
- ख. संबंधित वर्ष के लाभ से वृद्धि लाभ के बीच पीआरपी के भुगतान हेतु मुख्य व्यवसायिक कार्यकलापों से प्रोद्भूत लाभ के ब्रेक-अप का अनुपात, आबंटन योग्य लाभ एवं किट्टी घटक पर पहुंचने के लिए 65:35 होगा।
- ग. संबंधित वर्ष के लाभ और वृद्धि लाभ को हिसाब में लेने के बाद पीआरपी के वितरण हेतु आबंटन योग्य लाभ मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों से प्रोद्भूत लाभ (संक्षिप्तता के लिए इसे इसके आगे लाभ कहा गया है) की 5% सीमा से शुद्ध रकम तय होगी ।

5.2 **किट्टी घटक:** संबंधित वर्ष के लाभ, वृद्धि लाभ और पूर्ण पीआरपी भुगतान आवश्यकता (ग्रेड-वार सीमाओं, सीपीएसई की समझौता ज्ञापन रेटिंग, टीम रेटिंग और वैयक्तिक प्रदर्शन रेटिंग के आधार पर सभी कार्यकलापों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों हेतु परिकल्पित) को ध्यान में रखने के बाद 65:35 के पीआरपी संवितरण के आधार पर तैयार किए गए दो निर्धारक (कट-ऑफ) घटक होंगे। पहला कट-ऑफ संबंधित वर्ष के लाभ में से अपेक्षित पीआरपी राशि के संबंध में होगा और दूसरा कट-ऑफ वृद्धि लाभ में से अपेक्षित पीआरपी राशि के संबंध में होगा, जो आबंटन योग्य लाभ (अर्थात् वर्ष के लाभ और वृद्धि लाभ के संबंध में 65:35 के अनुपात में द्विभाजित वर्ष का 5% लाभ) के ब्रेक-अप के आधार पर परिकल्पन योग्य होगा।

**65% ग्रेड पीआरपी सीमा पर लागू प्रथम कट-ऑफ घटक तथा 35% ग्रेड पीआरपी सीमा पर लागू दूसरे कट-ऑफ घटक का योग किट्टी घटक होगा।**

**किट्टी घटक 100% से अधिक नहीं होगा।**

5.3 ग्रेड घटक के रूप में परिभाषित की गई कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों के विभिन्न स्तरों हेतु पीआरपी की प्रतिशतता सीमा और मूल वेतन की प्रतिशतता के रूप में व्यक्त की गई सीमा का उल्लेख नीचे किया गया है:-

ग्रेड	मूल वेतन की पीआरपी प्रतिशतता (ग्रेड घटक)
सीएमडी (ई11)	150%
निदेशक (ई10)	125%
ई09	90%
ई08	80%
ई07	70%
ई06	60%
ई05 और ई04	50%
ई03 और ई00	40%
एस1/एस2/एस3/एस4	30%

5.4 पीआरपी का वितरण निम्नलिखित भागों/घटकों के जोड़ के आधार पर किया जाएगा:

भाग 1: कंपनी प्रदर्शन घटक

(क) वेटेज = पीआरपी भुगतान का 50%

(ख) सीपीएसई की समझौता जापन रेटिंग (एमओ) के आधार पर:

कंपनी एमओयू रेटिंग	लागू पीआरपी % (एमओ)
उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	75%
अच्छा	50%
उचित (संतोषजनक)	25%
खराब	शून्य

**भाग 2: टीम का प्रदर्शन घटक:**

(क) वेटेज = पीआरपी भुगतान का 30%

(ख) टीम प्रदर्शन (टीपी) (अर्थात् पावर स्टेशन/परियोजनाओं/कार्यालयों/यूनिटों आदि) की रेटिंग के आधार पर

टीम प्रदर्शन/टीम रेटिंग (टीपी)	लागू पीआरपी % (टीपी)
उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	80%
अच्छा /औसत	60%
उचित (संतोषजनक)	40%
खराब	शून्य

टीम प्रदर्शन के मूल्यांकन की प्रणाली “अनुलग्नक-क1” के रूप में दी गई है।

**भाग 3: व्यक्तिगत प्रदर्शन घटक:**

(क) वेटेज = पीआरपी भुगतान का 20%

(ख) व्यक्तिगत प्रदर्शन रेटिंग (आईपी) के आधार पर (अर्थात् कंपनी की प्रदर्शन प्रबंधन प्रणाली के अनुसार)

व्यक्तिगत प्रदर्शन रेटिंग (आईपी)		लागू पीआरपी % (आईपी)
कार्यपालक	गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक	
उत्कृष्ट	उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	औसत से ऊपर	80%
अच्छा	उच्च औसत	60%
औसत	औसत	40%
खराब	औसत से नीचे या औसत से कम	शून्य

## 5.5 गणना की प्रणाली और पीआरपी भुगतान की राशि

उक्त निर्दिष्ट पीआरपी घटक के आधार पर पीआरपी भुगतान का परिकलन निम्नलिखित तीन घटकों को जोड़कर किया जाएगा:

$$\begin{aligned}\text{फैक्टर- एकस (बीपी का \%)} &= \text{एमओयू रेटिंग का वेटेज} \times \text{एमओयू रेटिंग} \times \text{किट्टी} \\ \text{फैक्टर} &= 0.50 \times \text{एमओ} \times \text{किट्टी फैक्टर}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{फैक्टर - वाई (बीपी का \%)} &= \text{टीम प्रदर्शन का वेटेज} \times \text{टीम रेटिंग} \times \text{किट्टी फैक्टर} \\ &= 0.30 \times \text{टीपी} \times \text{किट्टी फैक्टर}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{फैक्टर-जैड (बीपी का \%)} &= \text{व्यक्तिगत प्रदर्शन का वेटेज} \times \text{व्यक्तिगत प्रदर्शन} \times \text{किट्टी} \\ &\text{फैक्टर}\end{aligned}$$

$$= 0.20 \times \text{आईपी} \times \text{किट्टी फैक्टर}$$

$$\text{निवल पीआरपी भुगतान} = \text{वार्षिक मूल वेतन} \times (\text{फैक्टर- एकस} + \text{फैक्टर - वाई} + \text{फैक्टर- जैड})$$

## 6.0 वर्ष के दौरान अवकाश पर रहने वाले कार्यपालक व गैर संघीकृत पर्यवेक्षकों के संबंध में पीआरपी का समायोजन

कार्यपालकों और गैर संघीकृत पर्यवेक्षकों को भुगतान की जाने वाली पीआरपी राशि वित्त वर्ष के दौरान कार्यपालकों और गैर संघीकृत पर्यवेक्षकों द्वारा लिए जाने वाले अवकाश को ध्यान में रख कर समायोजित किया जाएगा जिसके लिए पीआरपी नीचे दिए गए विवरण के अनुसार दिया जाएगा:

जो कार्यपालक तथा गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक 30 दिनों से अधिक अवधि के अवकाश लेते हैं (सीएल/ओएच)/ विशेष अवकाश अर्थात् शरद कालीन अवकाश, ट्रांजिट अवकाश, विशेष आकस्मिक अवकाश, कार्यभार ग्रहण अवकाश, विशेष विकलांगता अवकाश, विशेष अतिरिक्त अवकाश, एवजी अवकाश आदि जहां लागू हो को छोड़ कर), उन्हें नीचे दिए गए अनुसार अवकाश अवधि हेतु छूट के बाद पीआरपी भुगतान किया जाएगा।

$$\text{भुगतान किया जाने वाला पीआरपी} = (\text{अवकाश अवधि हेतु छूट के बिना देय पीआरपी}) \times \{\text{क} - (\text{ख} - \text{ग})\}$$

ख के 30 दिनों से अधिक होने पर ही हिसाब में लिया जाएगा ।

जहां,

क = किसी वित्त वर्ष में दिनों की कुल संख्या

ख = कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों द्वारा वित्त वर्ष के दौरान सीएल/ओएच/विशेष अवकाश अर्थात् शरद अवकाश, ट्रांजिट अवकाश, विशेष आकस्मिक अवकाश, कार्यभार ग्रहण अवकाश, विशेष विकलंगता अवकाश, विशेष अतिरिक्त अवकाश, एवजी अवकाश आदि जहां लागू हो, को छोड़ कर लिए गए कुल अवकाश

ग = 30 दिन

## 7.0 अपेक्षित राशि और उपलब्ध राशि की गणना

### 7.1 अपेक्षित राशि की गणना

- प्रत्येक व्यक्ति की पीआरपी राशि की गणना अवकाश छूट फैक्टर को ध्यान में रखकर कंपनी, टीम (पीएस/परियोजनाओं/कार्यालयों/यूनिटों) और व्यक्तियों के वास्तविक प्रदर्शन पर निर्धारित प्रत्येक स्तर के पीआरपी की अधिकतम पात्रता प्रतिशतता को लेकर की जाती है।
- सभी कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों के लिए अपेक्षित कुल पीआरपी राशि की गणना वर्ष के लाभ या वृद्धि लाभ से संबंधित कट-ऑफ फैक्टरों और किट्टी फैक्टर लागू किए बिना की जाती है ।

### 7.2 उपलब्ध राशि की गणना:

- संबंधित वर्ष के लाभ से पीआरपी भुगतान = मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों से प्रोद्भूत संबंधित वर्ष के पीबीटी के 5% का 65% को "पीआरपी हेतु उपलब्ध वर्ष के पीबीटी से कर- पूर्व लाभ के हिस्से (शेयर)" के रूप में लिया जाता है ।
- वृद्धि लाभ से पीआरपी भुगतान = मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों से प्रोद्भूत संबंधित वर्ष के पीबीटी के 5% का 35% पिछले वर्ष के पीबीटी से वृद्धि लाभ तक सीमित।

- पीआरपी की कुल राशि चालू वर्ष के पीबीटी के 5% तक सीमित किए जाने की आवश्यकता है।

## 8.0 पद्धति

- 8.1 कारपोरेट वित्त विभाग योजना के आधार पर भुगतान की प्रक्रिया करेगा।
- 8.2 योजना विभाग, कारपोरेट कार्यालय द्वारा वित्त विभाग को संगठन की इसी वर्ष की एमओयू रेटिंग प्रदान की जाएगी।
- 8.3 कारपोरेट टी एवं एचआरडी विभाग वित्त विभाग को पीआरपी गणना हेतु यथा अपेक्षित प्रशिक्षण से संबंधित डेटा प्रदान करेगा।
- 8.4 कारपोरेट एचआर
  - औद्योगिक इंजीनियरी समूह सभी पावर स्टेशनों/परियोजनाओं/कार्यालयों/यूनिटों की चालू वर्ष की टीम प्रदर्शन (टी.पी) रेटिंग प्रदान करेगा।
  - मानव संसाधन (एचआर) - स्थापना अनुभाग वित्त विभाग को गणना हेतु सभी पात्र अधिकारियों अर्थात् कार्यपालकों (बोर्ड स्तर के एवं बोर्ड स्तर से नीचे) तथा प्रशिक्षु इंजीनियरों/अधिकारियों सहित गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों की चालू वर्ष की पीएमएस रेटिंग/छूट फैक्टर हेतु अवकाश विवरण/पात्र कर्मचारियों की सूची/यथा संबंधित कोई अन्य डेटा प्रदान करेगा।
  - औद्योगिक इंजीनियरी समूह सभी संबंधित डेटा सही होने के अधीन भुगतान हेतु अनुमोदन कार्रवाई प्रारंभ और अनुमोदन प्राप्त करेगा।

## 9.0 सामान्य शर्तें:

- 9.1 भारत/विदेश में निरंतर छह सप्ताह से अधिक अवधि के प्रशिक्षण, मृत्यु, लियन के मामले में पीआरपी प्रो-राटा आधार पर अर्थात् कंपनी में केवल वास्तविक कार्य अवधि के लिए दिया जाएगा।
- 9.2 छह सप्ताह से अधिक अवधि के पूर्णकालिका पाठ्यक्रमों हेतु प्रायोजित कर्मचारी के मामले में पीआरपी प्रो-राटा आधार पर अर्थात् कंपनी में केवल वास्तविक कार्य अवधि हेतु भुगतान किया जाएगा।

- 9.3 औसत से कम अच्छे/खराब प्रदर्शन के रूप में 10% की फोर्स रेटिंग अनिवार्य नहीं बनाई जाएगी। इसके परिणामस्वरूप “बेल कर्व अप्रोच” बंद कर दी जाएगी। तथापि, अधिकतम **15% कुल कार्यपालकों** और ग्रेड में (बोर्ड स्तर से नीचे) गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों को उत्कृष्ट रेटिंग देना अनिवार्य है और **शेष 85% कार्यपालक** तथा ग्रेड में गैर-संघीकृत पर्यवेक्षक पीएमएस में उत्कृष्ट रेटिंग प्राप्त कर्मचारियों जो उक्त 15% सीमा में शामिल नहीं किए जा सके, जिन्हें वास्तविक पीएमएस रेटिंग से एक चरण नीचे का पीआरपी भुगतान किया जाएगा, को छोड़कर पीएमएस में अपनी वास्तविक रेटिंग के अनुसार पीआरपी प्राप्त करेंगे।
- 9.4 जांच लंबित रहने तक निलंबित कर्मचारियों को पीआरपी का भुगतान जांच के परिणाम आने तक रोक लिया जाएगा। अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणाम के बाद दोषमुक्त किए जाने तक निलंबन की अवधि को पीआरपी की गणना हेतु नहीं गिना जाएगा।
- 9.5 पीआरपी की राशि कभी भी वेतन या भत्तों अथवा पारिश्रमिक नहीं कही जाएगी। तदनुसार इस राशि को किसी भी सेवा लाभ अर्थात् मकान किराए भत्ते, प्रतिपूरक भत्ते, नकद प्रतिपूर्ति, अवकाश के नकदीकरण, वेतन निर्धारण, भविष्य निधि, पेंशन या उपदान आदि के लिए नहीं गिना जाएगा।
- 9.6 प्रबंधन तंत्र द्वारा यथा अनुरक्षित उपलब्धियों के आंकड़े और अन्य रिकॉर्ड अंतिम होंगे तथा योजना को चलाने के अनुभव के आधार पर बाध्यकारी होंगे।
- 9.7 जिन कर्मचारियों की पीएआर ग्रेडिंग किसी कारण से उपलब्ध नहीं होने पर पीआरपी हेतु पीएआर ग्रेडिंग को अंतिम रूप नहीं दिया जाएगा। “पीएआर ग्रेडिंग नहीं तो पीआरपी नहीं” सिद्धांत का अनुसरण किया जाएगा।
- 9.8 किसी वित्त वर्ष में संपूर्ण प्रदर्शन से जुड़े भुगतान डीपीई द्वारा समय-समय पर निर्दिष्ट सीमा तक सीमित होंगे। वर्तमान में, डीपीई द्वारा निर्धारित पीआरपी की सीमा/सीलिंग दिनांक 3 अगस्त, 2017 के उनके का.ज्ञा.सं. डब्ल्यू 02/0028/2017-डीपीई (डब्ल्यूसी)-जीएल-XIII/17 के माध्यम से परिभाषित है। पीआरपी के संबंध में डीपीई द्वारा समय-समय पर यथा जारी अन्य दिशानिर्देशों का भी सीएमडी के अनुमोदन से पालन किया जाएगा।

**उदाहरण: ग्रेड ई1 हेतु पीआपी के निर्धारण के दो उदाहरण निम्नानुसार स्पष्ट किए गए हैं:**

**प्रदर्शन आधारित वेतन (पीआरपी) किट्टी फैक्टर/आबंटन योग्य लाभ की गणना के उदाहरण**

- पीआरपी किट्टी वितरण: मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों से प्रोद्भूत लाभ के 5% के अंदर
- संबंधित वर्ष के लाभ अनुपात: वृद्धि लाभ = 65:35

**उदाहरण-1**

क्र.सं.	प्रतिमान	राशि (₹.)/ प्रतिशत
1.	वित्त वर्ष 2016-17	लाभ = 5000 करोड़
2.	वित्त वर्ष 2017-18 [जिसके लिए पीआरपी संवितरित किया जाना है]	लाभ = 6000 करोड़
3.	वृद्धि लाभ	1000 करोड़
4.	चालू वर्ष के लाभ का 5%	300 करोड़
5.	वर्ष के लाभ तथा वृद्धि लाभ के संबंध में 65:35 अनुपात में संवितरण पर आधारित चालू वर्ष के 5% लाभ में से आबंटन योग्य लाभ	
क.	वर्ष के लाभ से पीआरपी भुगतान	195 करोड़ [अर्थात् 300 करोड़ में से 65%]
ख.	वृद्धि लाभ से पीआरपी भुगतान	105 करोड़ [ अर्थात् 300 करोड़ में से 35%] [105 करोड़ का पूर्णतः उपयोग किया जा सकता है क्योंकि वृद्धि लाभ 1000 करोड़ है]
6.	पूर्ण पीआरपी भुगतान अपेक्षा (ग्रेडवार सीमा, सीपीएसई की एमओयू रेटिंग, टीम रेटिंग और वैयक्तिक प्रदर्शन रेटिंग के आधार पर सभी कार्यपालकों हेतु परिकल्पित) किंतु वर्ष में लाभ या वृद्धि लाभ से संबंधित किट्टी फैक्टर को लागू किए बिना	500 करोड़
7.	वर्ष के लाभ और वृद्धि लाभ से 65:35 संवितरण पर आधारित पीआरपी भुगतान ब्यौरा:	
क.	वर्ष के लाभ से अपेक्षित पीआरपी भुगतान (अर्थात् क्र.सं. 6 का 65%)	500 करोड़ का 65% = 325 करोड़
क1	क्र.सं. 5 (क) और 7 (क) के संदर्भ में वर्ष के पीआरपी भुगतान हेतु कट-ऑफ फैक्टर (के1) (प्रतिशतता में)	195 करोड़/ 325 करोड़ = 60.00%
ख.	वृद्धि लाभ में से अपेक्षित पीआरपी राशि (अर्थात् क्र.सं. 6 का 35%)	500 करोड़ का 35%=175 करोड़
ख1	क्र.सं. 5 (ख) एवं 7 (ख) के संदर्भ में वृद्धि पीआरपी भुगतान हेतु कट-ऑफ फैक्टर (के2) (प्रतिशतता में)	105 करोड़/ 175 करोड़ = 60.00%
8.	इस प्रकार, पीआरपी संवितरण हेतु आबंटित कुल लाभ राशि	195 करोड़ + 105 करोड़ =300 करोड़ [ अर्थात् मुख्य व्यवसाय/ प्रचालन लाभ का 5%]
9.	संबंधित ग्रेड हेतु किट्टी फैक्टर (प्रतिशतता में)	[65% x ग्रेड पीआरपी सीलिंग (%) x कट-ऑफ फैक्टर (के1)] जमा (+) [35% x ग्रेड पीआरपी सीलिंग x कट-ऑफ फैक्टर (के2)]= किट्टी फैक्टर

**व्यक्तिक कार्यपालकों को पीआरपी का भुगतान**

**उदाहरण: 1: ग्रेड ई-1 के लिए**

क्र.सं.	प्रतिमान	राशि (रु.)/ प्रतिशत
क.	सीपीएसई की एमओयू रेटिंग [महत्व =50%]	75% (बहुत अच्छा)
ख.	टीम की रेटिंग [महत्व =30%]	100% (उत्कृष्ट)
ग.	व्यक्तिक प्रदर्शन रेटिंग [महत्व =20%]	60% (अच्छा/ औसत)
घ.	ग्रेड उच्चतम सीमा (ई-1) (बीपी का अधिकतम 40%)	बीपी का 40%
ङ.	विभेदक (कट-ऑफ) कारक (के1)	60.0%
च.	विभेदक (कट-ऑफ) कारक (के2)	60.0%
छ.	ग्रेड ई-1 का किटी कारक अर्थात् [65%Xघ (ग्रेड पीआरपी उच्चतम सीमा)x ई (विभेदक कारक (1)) जमा (+)[35% x घ (ग्रेड पीआरपी उच्चतम सीमा)x च (विभेदक कारक (2))]	[65%x40%x60.00%]+[35%x40%x60.00%] =15.60%+8.40% =24.00%
ज.	<b>निवल पीआरपी</b>	
i	कारक- एकस [कंपनी का प्रदर्शन घटक]	महत्व (50%) x क x छ
	अर्थात्	50%x75%x24.0%=9.00%
ii	कारक- वाई [टीम का प्रदर्शन घटक]	महत्व (30%) x ख x छ
	अर्थात्	30%x100%x24.00%=7.20%
iii	कारक- जैड [व्यक्तिक प्रदर्शन घटक]	महत्व (20%) x ग x छ
	अर्थात्	20%x60%x24.00%=2.88%
ज	पीआरपी भुगतान का विवरण	कारक एकस + कारक वाई + कारक जैड = मूल वेतन का 19.08%

**प्रदर्शन आधारित वेतन (पीआरपी) किट्टी फैक्टर/आबंटन योग्य लाभ की गणना के उदाहरण**

- पीआरपी किट्टी वितरण: मुख्य व्यवसाय कार्यकलापों से प्रोद्भूत लाभ के 5% के अंदर
- संबंधित वर्ष के लाभ का अनुपात: वृद्धि लाभ = 65:35

**उदाहरण-2**

क्र.सं.	प्रतिमान	राशि (₹.)/ प्रतिशत
1.	वित्त वर्ष 2016-17	पीबीटी = 7000 करोड़
2.	वित्त वर्ष 2017-18 [जिसके लिए पीआरपी संवितरित किया जाना है]	पीबीटी = 6000 करोड़
3.	वृद्धि लाभ	शून्य
4.	चालू वर्ष के लाभ का 5%	300 करोड़
5.	वर्ष के लाभ तथा वृद्धि लाभ के संबंध में 65:35 अनुपात में संवितरण पर आधारित चालू वर्ष के 5% लाभ में से आबंटन योग्य लाभ	
क.	वर्ष के लाभ से पीआरपी भुगतान	195 करोड़ [अर्थात् 300 करोड़ में से 65%]
ख.	वृद्धि लाभ से पीआरपी भुगतान	105 करोड़ [ अर्थात् 300 करोड़ में से 35%] (शून्य राशि आबंटित की जाएगी क्योंकि लाभ शून्य है)
6.	पूर्ण पीआरपी भुगतान अपेक्षा (ग्रेडवार सीमा, सीपीएसई की एमओयू रेटिंग, टीम रेटिंग और वैयक्तिक प्रदर्शन रेटिंग के आधार पर सभी कार्यपालकों हेतु परिकल्पित) किंतु वर्ष में लाभ या वृद्धि लाभ से संबंधित किट्टी फैक्टर को लागू किए बिना	500 करोड़
7.	वर्ष के लाभ और वृद्धि लाभ से 65:35 संवितरण पर आधारित पीआरपी भुगतान ब्यौरा:	
क.	वर्ष के लाभ से अपेक्षित पीआरपी राशि (अर्थात् क्र.सं. 6 का 65%)	500 करोड़ का 65% = 325 करोड़
क1	क्र.सं. 5 (क) और 7 (क) के संदर्भ में वर्ष के पीआरपी भुगतान हेतु कट-ऑफ फैक्टर (के1) (प्रतिशतता में)	195 करोड़/ 325 करोड़ = 60.00%
ख.	वृद्धि लाभ में से अपेक्षित पीआरपी राशि (अर्थात् क्र.सं. 6 का 35%)	500 करोड़ का 35%=175 करोड़
ख1	क्र.सं. 5 (ख) एवं 7 (ख) के संदर्भ में वृद्धि पीआरपी भुगतान हेतु कट-ऑफ फैक्टर (के2) (प्रतिशतता में)	शून्य / 175 करोड़ = 0.00%
8.	इस प्रकार, पीआरपी संवितरण हेतु आबंटित कुल लाभ राशि	195 करोड़ + 0 करोड़ =195 करोड़ [ अर्थात् मुख्य व्यवसाय/प्रचालन लाभ का 3.25%]
9.	संबंधित ग्रेड हेतु किट्टी फैक्टर (प्रतिशतता में)	[65% x ग्रेड पीआरपी सीलिंग (%) x कट-ऑफ फैक्टर (के1)] जमा (+) [35% x ग्रेड पीआरपी सीलिंग x कट-ऑफ फैक्टर (के2)]= किट्टी फैक्टर

व्यैक्तिक कार्यपालक को पीआरपी भुगतान

उदाहरण: 2: ग्रेड ई-1 के लिए

क्र.सं.	प्रतिमान	राशि (रु.)/ प्रतिशत
क	सीपीएसई की एमओयू रेटिंग [महत्व =50%]	75% (बहुत अच्छा)
ख	टीम की रेटिंग [महत्व =30%]	100% (उकृष्ट)
ग.	व्यक्तिक प्रदर्शन रेटिंग [महत्व =20%]	60% (अच्छा)
घ.	ग्रेड उच्चतम सीमा (ई-1) (बीपी का अधिकतम 40%)	बीपी का 40%
ड.	विभेदक (कट-ऑफ) कारक (1)	60.0%
च.	विभेदक (कट-ऑफ) कारक (2)	00.0%
छ.	ग्रेड ई-1 का किटी कारक अर्थात् [65%Xघ (ग्रेड पीआरपी उच्चतम सीमा)x ई (विभेदक कारक (के1)) जमा (+)[35% x घ (ग्रेड पीआरपी उच्चतम सीमा)x च (विभेदक कारक (के2))]	[65%x40%x60.00%]+[35%x40%x00.00] =15.60%+0.00% =15.60%
ज.	<b>निवल पीआरपी</b>	
i	कारक- एक्स [कंपनी का प्रदर्शन घटक]	महत्व (50%) x क x छ
	अर्थात्	50%x75%x15.60%=5.85%
ii	कारक- वाई [टीम का प्रदर्शन घटक]	महत्व (30%) x ख x छ
	अर्थात्	30%x100%x15.60%=4.68%
iii	कारक- जैड [व्यक्तिक प्रदर्शन घटक]	महत्व (20%) x ग x छ
	अर्थात्	20%x60%x15.60%=1.87%
झ.	पीआरपी भुगतान का वितरण	मूल वेतन का कारक एक्स + कारक वाई + कारक जैड = 12.40%

**टीम प्रदर्शन के मूल्यांकन की कार्यप्रणाली**

**टीम की संरचना**

1. पावर स्टेशन
2. निर्माण तथा एसएंडआई परियोजनाएं
3. क्षेत्रीय कार्यालय
4. निगम मुख्यालय और
5. संपर्क कार्यालय

**(1) पावर स्टेशन:**

- (i) यह योजना आंतरिक एमओयू से संबद्ध टीम प्रदर्शन की रेटिंग की परिकल्पना करती है जिसमें आंशिक रूप से कंपनी के एमओयू से प्राप्त और प्रबंधन द्वारा चिह्नित विभिन्न प्रचालन प्रतिमान जैसे उत्पादन, पीएएफ, जबरन कटौती, पूंजीगत बजट व्यय, दो बड़े फिजीकल गतिविधियां, वार्षिक /पूंजी अनुरक्षण, क्रिटीकल जलमग्न पुर्जों की उपलब्धता, एक वर्ष से अधिक पुराने लेखापरीक्षा पैराओं का निपटान आदि शामिल हैं ।
- (ii) प्रत्येक पावर स्टेशन के लिए आंतरिक एमओयू लक्ष्य नीचे दी गई तालिका के अनुसार संबंधित वित्तीय वर्ष के लिए एनएचपीसी एमओयू पर हस्ताक्षर होने के पश्चात् तीस (30) दिन के भीतर ओएंडएम विभाग द्वारा प्रस्तावित किए जायेंगे:

पावर स्टेशन के लिए आंतरिक एमओयू				
क्र.सं.	विवरण	यूनिट	महत्व	लक्ष्य
1.	उत्पादन	एमयू	20	
2.	संयंत्र उपलब्धता कारक	प्रतिशत (%)	15	
3.	पूंजीगत बजट व्यय	प्रतिशत(%)	10	
4.	पावर स्टेशन द्वारा नियोजित दो बड़े वास्तविक कार्यकलाप अर्थात् सिविल और एचएम कार्यो सहित नए कार्य/बड़े परिशोधन	संख्या	9	
5.	विशेष अनुरक्षण अर्थात् अवधि सहित मशीनों और अन्य संरचनाओं की पूंजी/ वार्षिक अनुरक्षण ।	संख्या	12	

6.	जलमग्न पुर्जों की मरम्मत पूरी करना (रनर, गाइड वेन, चीक प्लेट आदि), पहले से उपलब्ध/ जो चालू वित्त वर्ष के दौरान यथा आयोजित अनुरक्षण के दौरान उपलब्ध होंगे	संख्या	9	
7.	प्रयोग किए जाने वाले और भावी आपात कालीन स्थितियों के लिए रखने के लिए सभी महत्वपूर्ण पुर्जों के प्रापण पूरा करना जिसे चालू वित्त वर्ष के मार्च तक पूरा किया जाना है।	संख्या	6	
8.	एक वर्ष से अधिक पुराने लेखापरीक्षा पैराओं का निपटान करना	संख्या	3	
9.	आपूर्तिकर्ताओं/संविदाकारों और बीमा कंपनियों से वसूलीयोग्य दावे	संख्या	2	
10.	सीएसआर एंड एसडी कार्यकलाप	संख्या	2	
11.	प्रशिक्षण	प्रशिक्षण दिन	2	
12.	फोर्स्ट आउटेज	मशीनी घंटे	10	
	<b>योग</b>		<b>100</b>	

- (iii) पावर स्टेशनों की टीम प्रदर्शन (टीपी) रेटिंग के मूल्यांकन के लिए समिति को उनके अंतरिम एमओयू लक्ष्य के प्रति वास्तविक उपलब्धि ओएंडएम विभाग द्वारा दी जायेगी।
- (iv) यदि किसी पावर स्टेशन के नियंत्रण से बाहर की अप्रत्याशित परिस्थितियों के कारण जैसे प्रबंधन के अनुमोदन से पूर्णतः बंद होना, अत्यधिकर गाद के कारण बंद होना, कम प्रवाह, ग्रिड समस्या/फेल होना, स्थानीय आंदोलन/हड़ताल और अप्रत्याशित परिस्थितियों के कारण किसी प्रकार की आउटेज होने से लक्ष्य प्राप्त नहीं होता है, तो ओएंडएम विभाग, निगम मुख्यालय पावर स्टेशन-वार कमी अथवा हानि कार्यकलापों का कल्पित प्रतिशत (%) परिकलित करेगा जिसे ईडी (ओएंडएम) द्वारा विधिवत संस्तुत किया जायेगा। तत्पश्चात्, उपरोक्त परिकलित हानियों को टीम प्रदर्शन (टीपी) रेटिंग के लिए मूल्यांकन समिति द्वारा क्षतिपूर्ति (सैट-ऑफ) के लिए विचार किया जायेगा।

## प्रदर्शन-पावर स्टेशनों के लिए प्राप्तांक (स्कोर) संबंध

वास्तविक उपलब्धि के आधार पर अंक दिये जायेंगे। प्रदर्शन और प्राप्तांकों के बीच संबंध निम्नलिखित तालिका के अनुसार होगा।

क्र.सं.	विवरण	यूनिट	महत्व	वास्तविक प्रदर्शन प्राप्तांक				
				81% व इससे अधिक	61 से 80%	41 से 60%	21 से 40%	20% व इससे कम
1.	उत्पादन	एमयू	20	20	16	12	8	4
2.	संयंत्र उपलब्धता कारक	प्रतिशत (%)	15	15	12	9	6	3
3.	पूँजीगत बजट व्यय	प्रतिशत (%)	10	10	8	6	4	2
4.	पावर स्टेशन द्वारा आयोजित दो बड़े वास्तविक कार्यकलाप अर्थात् सिविल और एचएम कार्यों सहित नए कार्य/बड़े सुधार	संख्या	9	9	7.2	5.4	3.6	1.8
5.	विशेष अनुरक्षण अर्थात् पूँजी/मशीनों और अन्य संरचनाओं का वार्षिक अनुरक्षण, अवधि सहित।	संख्या	12	12	9.6	7.2	4.8	2.4
6.	जलमय पुर्जों की मरम्मत पूरी करना (रनर, गाइड वेन, चीक प्लेट आदि), पहले से उपलब्ध जो चालू वित्त वर्ष के दौरान यथा आयोजित अनुरक्षण के दौरान उपलब्ध होंगे।	संख्या	9	9	7.2	5.4	3.6	1.8
7.	सभी क्रिटिकल अतिरिक्त पुर्जों का प्रापण पूरा करना जो प्रयोग में लाये जाने हैं और भावी आपात कालीन प्रयोग के लिए संभाल कर रखने के लिए जिसे चालू वित्त वर्ष के भीतर मार्च तक पूरा किया जाना है।	संख्या	6	6	4.8	3.6	2.4	1.2

8.	एक वर्ष से अधिक पुराने लेखापरीक्षा पैराओं का निपटान करना	संख्या	3	3	2.4	1.8	1.2	0.6
9.	वितरकों/संविदाकारों और बीमा कंपनियों से वसूलीयोग्य दावे	संख्या	2	2	1.6	1.2	0.8	0.4
10.	सीएसआर एंड एसडी कार्यकलाप	संख्या	2	2	1.6	1.2	0.8	0.4
11.	प्रशिक्षण	प्रशिक्षण दिन	2	2	1.6	1.2	0.8	0.4
क्र.सं.	विवरण	यूनिट	महत्व	20% व इससे कम	21 से 40%	41 से 60%	61 से 80%	81% व इससे अधिक
12.	जबरदस्ती बाहर करना	मशीनी घंटे	10	10	8	6	4	2
	अंतिम प्राप्तांक		100	100	80	60	40	20

**टिप्पणी:** प्रदर्शन संबंधी आंकड़े, दो दशमलव स्थान तक पूर्णांक के पश्चात् हैं तथा इन्हें निकटस्थ पूर्णांक में परिवर्तित किया जा सकता है अर्थात् 85.50 तक को 85% समझा जा सकता है और 85.51 या उससे अधिक को 86% समझा जाए।

**(2) निर्माण परियोजना, सर्वेक्षण और अन्वेषण परियोजनाएं और अन्य निर्माण कार्य:**

कोई परियोजना एक स्थापित चल रहे संयंत्र के असमान, एक-बारगी कार्य होती है। अतः इसमें किये गए प्रयासों और वास्तविक लाभ वसूली के बीच में अंतराल निर्माण और अन्वेषण परियोजनाओं के मामले में काफी अधिक होता है। वास्तव में परियोजना से प्रोद्भूत लाभों का परियोजना के पूरी होने पर ही पता लग सकता है; फिर भी, एक निर्माण/अन्वेषण परियोजना में सुस्थिर रूप से लगे हुए लोगों को प्रोत्साहित करने के महत्व को कम करके नहीं आंका जा सकता है। इसके अतिरिक्त, परियोजना के समय पर पूरा होने से विद्युत की कमी वाली अर्थव्यवस्था के लिए परियोजना विकास क्षमताओं के संदर्भ में भिन्न-भिन्न परिणाम दे सकती है।

(i) प्रदर्शन को **वार्षिक प्रदर्शन सूचकांक (एपीआई)** के आधार पर किसी निर्णय/अन्वेषण परियोजना के लिए विनिर्दिष्ट उपलब्धियों की प्राप्ति द्वारा आकलित/आंका जा सकेगा। प्रत्येक परियोजना के लिए उपलब्धियों /लक्ष्यों का प्रस्ताव संबंधित वित्तीय वर्ष के

एनएचपीसी एमओयू के हस्ताक्षर के पश्चात् तीस (30) दिन के भीतर पीएमएसजी विभाग द्वारा किया जाएगा।

- (ii) टीम प्रदर्शन की रेटिंग वर्ष के एपीआई के अर्जित अंकों के आधार पर प्राप्त की जायेगी।
- (iii) प्राप्तांकों का पता नीचे निर्धारित सूत्र के आधार पर लगाया जायेगा।
- (iv) निर्माण/एसएंडआई परियोजनाओं के मामले में, जिनमें उपलब्धियों की ओर कार्यकलाप स्थानीय आंदोलन/हड़ताल, बाढ़, राज्य/प्रशासन/सांविधिक प्राधिकारियों द्वारा पूर्वापेक्षाओं के अनुमोदन में विलंब, प्राकृतिक आपदाओं, परियोजना के पूरे क्षेत्र में या आस-पास के क्षेत्र में आतंकी कार्रवाई, परियोजना क्षेत्र में प्रचालित/कार्य कर रही अन्य एजेंसियों के साथ विवाद, न्यायालयों अथवा सांविधिक निकायों/प्राधिकारियों द्वारा कार्य को रोक देना और भौगोलिक आश्चर्यों जैसे अनियंत्रित कारकों के कारण कार्य आरंभ नहीं हो सका। पीएमएसजी विभाग उसके कारण देगा व अभिलेखबद्ध भी करेगा जिन्हें ईडी (पीएमएसजी) द्वारा विधिवत संस्तुत किया जायेगा। तत्पश्चात्, संबंधित उपलब्धियों को टीम प्रदर्शन के एपीआई परिकलन में गिना नहीं जायेगा।
- (v) निर्माण/एसएंडआई परियोजनाओं के मामले में, जहां उपलब्धियों की ओर कार्य आरंभ तो हो गया किंतु स्थानीय आंदोलन/हड़ताल, बाढ़, राज्य/प्रशासन/सांविधिक प्राधिकारियों द्वारा पूर्वापेक्षाओं के अनुमोदन में विलंब, प्राकृतिक आपदाओं, परियोजना के पूरे क्षेत्र में या आस-पास के क्षेत्र में आतंकी कार्रवाई, परियोजना क्षेत्र में प्रचालित/कार्य कर रही अन्य एजेंसियों के साथ विवाद, न्यायालयों अथवा सांविधिक निकायों/प्राधिकारियों द्वारा कार्य को रोक देना, और भौगोलिक आश्चर्यों जैसे कारण से वांछित लक्ष्य प्राप्त नहीं किये जा सके। पीएमएसजी विभाग कार्यकलापों में कमियों के कल्पित प्रतिशत (%) का “अनुलग्नक-क1-क” के अनुसार परिकलन करेगा जिन्हें ईडी (पीएमएसजी) द्वारा विधिवत् संस्तुत किया जायेगा। तत्पश्चात् कल्पित प्रतिशत कमी को टीम प्रदर्शन रेटिंग (टीपी) की मूल्यांकन समिति द्वारा विचार में नहीं लिया जायेगा।
- (vi) स्थल जहां कार्य न होने अथवा कार्य की प्रकृति के कारण लक्ष्य निर्धारित नहीं किये जा सकेंगे, प्रदर्शन रेटिंग आरओ अथवा सीओ की रेटिंग के आधार पर संबंधित स्थलों से सूचना के अनुसार विनियमित की जायेगी। किसी विशेष क्षेत्रीय कार्यालय के मामले में जहां केवल एसएंडआई परियोजनाएं ही होती हैं, और जहां कोई उपलब्धि निर्धारित नहीं किये गए हैं, टीम प्रदर्शन का विनियमन निगम मुख्यालय की रेटिंग के अनुसार किया जायेगा।

- (vii) किसी उपलब्धि की प्राप्ति, औसत एपीआई निकालने के प्रयोजन से उपलब्धियों की समय परकता और कार्य कुशलता 200% तक सीमित होगी (यदि यह 200% से अधिक बढ़ जाती है)।
- (viii) वित्तीय वर्ष के दौरान, यदि किसी परियोजना की परिस्थिति में परिवर्तन होता है तो रेटिंग वर्तमान स्थिति के होते हुए भी विशिष्ट परियोजना के लिए निर्धारित उपलब्धियों के आधार पर परिकलित की जायेगी।

### एपीआई परिकलन के उदाहरण

वार्षिक प्रदर्शन सूचकांक (एपीआई) निम्नवत् निकाला जायेगा:-

उपलब्धियों का विवरण (एम)	लक्ष्य दिवस (टीडी)	वास्तविक दिवस (एडी)	समय परकता* (टीडी/एडी)
क	क1	क2	टी1
ख	ख1	ख2	टी2
ग	ग1	ग2	टी3
घ	घ1	घ2	टी3
ङ	ङ1	ङ2	टी5
च	च1	च2	टी6
छ	छ1	छ2	टी7
ज	ज1	ज2	टी8
झ	झ1	झ2	टी9

### % प्रतिशत एपीआई परिकलन का सूत्र

$$\text{एपीआई (\%)} = (\text{टी1} + \text{टी2} + \text{टी3} + \dots + \text{टी9}) \times 100 / \text{एन}$$

जहां एम = उपलब्धियों, टी1, टी2.... = समय परकता, एन = उपलब्धियों की संख्या ।

\*टिप्पणी: यदि किसी वर्ष विशेष में समय परकता के संदर्भ में उपलब्धि प्राप्त नहीं किये जाते तो पूरे हुए कार्य को उस यूनिट में लक्ष्य कार्य से विभक्त करके कार्य कुशलता निकाली जायेगी या कार्य कुशलता अर्थ के हवाले से % कार्य को ऐसे मामले परकता में एतदद्वारा % कार्य या कार्य कुशलता से प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा।

## प्रदर्शन -परियोजनाओं और अन्य कार्यों का प्राप्तांक संबंध

एपीआई (परियोजना) की प्राप्ति पर अंक प्रदान किये जायेंगे। प्रदर्शन यानी एपीआई और प्राप्तांक के बीच संबंध नीचे दी गई तालिका के अनुसार होगा:

तालिका

प्रदर्शन (%) एपीआई	परियोजनाएं प्राप्तांक
100 व उससे अधिक	100
99	99
98	98
97	97
96	96
95	95
94	94
93	93
92	92
91	91
90	90
89	89
88	88
.....	.....
.....	.....
शून्य तक	0

(अधिकतम 100 प्राप्तांक के अधीन)

**टिप्पणी:** प्रदर्शन संबंधी आंकड़े, दो दशमलव स्थान तक पूर्णांक के पश्चात् हैं तथा इन्हें निकटस्थ पूर्णांक में परिवर्तित किया जा सकता है अर्थात् 85.50 तक को 85% समझा जा सकता है और 85.51 या उससे अधिक को 86% समझा जाए।

(3) निगम मुख्यालय और कार्यालय जो प्रत्यक्ष /अप्रत्यक्ष रूप से निगम मुख्यालय के नियंत्रणाधीन हैं:

योजना, स्टेशनों /परियोजनाओं द्वारा की गई प्रगति के साथ संबद्ध निगम मुख्यालय के प्रदर्शन की परिकल्पना करती है। निगम मुख्यालय/संपर्क कार्यालय (निगम मुख्यालय के नियंत्रणाधीन कार्य कर रहे) में कार्यरत कर्मचारियों की टीम रेटिंग को निगम द्वारा समग्र रूप से अर्जित प्राप्तांक औसत के आधार पर तैयार किया जाएगा । संबंधित पावर स्टेशनों/परियोजनाओं/यूनिटों की कर्मचारी जनशक्ति संख्या बल (केवल कार्यपालक और पर्यवेक्षक) वेटेज औसत पर आधारित होगी। इसका एक उदाहरण नीचे दिया गया है:

**उदाहरण**

परियोजना / पावर स्टेशन	प्राप्तांक	जनशक्ति (कार्यपालक व पर्यवेक्षक) वित्त वर्ष (एम) की 31 मार्च को	वेटेज बिंदु (अधिकतम)
लोकतक	67	420	28140
बैरास्यूल	67	396	26532
सलाल	100	806	80600
चमेरा-I	76	371	28196
टनकपुर	94	401	37694
रंगित	94	263	24722
चमेरा -II	76	156	11856
धौलीगंगा	88	319	28072
चमेरा- II	83	290	24070
दुलहस्ती	67	542	36314
तीस्ता - v	98	280	27440
उड़ी- II	87	242	20154
पर्बती- II	88	410	36080
किशनगंगा	90	133	11970
सुबानसिरी लोअर	95	355	33725
		<b>5384</b>	<b>456465</b>
		<b>कुल जनशक्ति (एमपी)</b>	<b>कुल प्राप्तांक (टीएस)</b>

कुल जनशक्ति (एमपी) = 5384  
 कुल प्राप्तांक (टीएस) = 456465  
 वेटेज औसत प्राप्तांक (टीएस/एमपी) = 84.78  
 (दो दशमलव स्थानों तक)

(4) क्षेत्रीय कार्यालय/ईडी कार्यालय, संपर्क कार्यालय तथा वे कार्यालय जो प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूप से क्षेत्रीय कार्यालयों के नियंत्रणाधीन है:

डीपीई के दिशानिर्देशों के अनुसार, क्षेत्रीय कार्यालय की टीम रेटिंग ऐसे सभी पावर स्टेशनों/परियोजनाओं यूनिटों की वेटेज औसत होगी। क्षेत्रीय कार्यालयों, ईडी कार्यालयों, संपर्क कार्यालयों और कार्यालयों (क्षेत्रीय कार्यालय के प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष नियंत्रणाधीन) में कार्यरत कर्मचारियों की टीम रेटिंग उस संबंधित क्षेत्रीय कार्यालय के नियंत्रणाधीन चल रही परियोजनाओं/स्टेशनों के संबंध में क्षेत्रीय कार्यालय विशेष द्वारा प्राप्त वेटेज औसत प्राप्तांकों के आधार पर निकाली जायेगी। वेटेज औसत प्राप्तांकों का परिकलन ऊपर दर्शाये गए निगम मुख्यालय के समान ही होगा। स्टेशन/परियोजना विशेष के नियंत्रणाधीन कार्य करने वाले संपर्क कार्यालयों में तैनात कर्मचारियों की टीम रेटिंग उस आरओ या सीओ की रेटिंग के अनुसार विनियमित की जायेगी जहां संबंधित पावर स्टेशनों/परियोजनाएं रिपोर्ट करती हैं।

(5) **टीम प्रदर्शन रेटिंग (प्राप्तांक आधारित संबंध):**

(प्राप्तांक दो दशमलव स्थान तक लिया जायेगा)

टीमों के प्राप्तांक	टीम रेटिंग	पीआरपी की % पात्रता
	<b>डीपीई दिशानिर्देशों के अनुसार</b>	
80.01-100.00	उत्कृष्ट	100%
60.01-80.00	बहुत अच्छा	80%
40.01-60.00	अच्छा/औसत	60%
20.01-40.00	साधारण	40%
00.00-20.00	घटिया	शून्य

प्रदर्शन संबंधी आंकड़े, दो दशमलव स्थान तक पूर्णांक के पश्चात् हैं तथा इन्हें निकटस्थ पूर्णांक में परिवर्तित किया जा सकता है अर्थात् 85.50 तक को 85% समझा जा सकता है और 85.51 या उससे अधिक को 86% समझा जाए।

**(6) अन्य सामान्य शर्तें:**

- (i) कार्यपालक निदेशक की समिति, जिसमें ईडी (एचआर), ईडी (वित्त), ईडी (पीएमएसजी) और ईडी (ओएंडएम) होंगे, जो वर्ष के दौरान प्राप्त किये जाने वाले उपलब्धियों के संबंध में निर्णय लेगी। उपलब्धि/लक्ष्य मुख्यतः एमओयू से लिये जायेंगे और जैसे प्रबंधन द्वारा पहचान किये गए होंगे।
- (ii) निदेशक (तकनीकी) और निदेशक (परियोजनाएं) की संस्तुति पर और सीएमडी का अनुमोदन प्राप्त हो जाने पर, उपलब्धियों को, सीएमडी और विद्युत मंत्रालय के साथ संबंधित वर्ष के कंपनी के एमओयू पर हस्ताक्षर होने के पश्चात् प्रकाशित किया जायेगा।
- (iii) किसी एक परियोजना/स्टेशन/कार्यालय से कर्मचारियों का स्थानांतरण किसी दूसरी परियोजना/स्टेशन/कार्यालय को करना प्रबंधन का एकमात्र विवेकाधिकार होगा जिसके बारे में यथास्थानांतरित कर्मचारी कोई विवाद खड़ा नहीं करेगा। किसी एक परियोजना/स्टेशन/कार्यालय से दूसरी परियोजना/स्टेशन/कार्यालय में स्थानांतरण होने पर नए स्थान पर सामान्य कार्यभार ग्रहण समय की उपस्थिति में गणना की जायेगी और कर्मचारी की टीम रेटिंग का परिकलन यथानुपात आधार पर किया जायेगा और जो वित्तीय वर्ष के दौरान किसी स्थान विशेष में वास्तविक ठहराव पर आधारित होगा।
- (iv) वित्तीय वर्ष के दौरान किसी यूनिट के खोलने/सृजन करने के मामले में, जिसकी वेटेज औसत किसी अन्य के उपलब्धि पर आधारित है तो उसे संबंधित वित्तीय वर्ष की 1 अप्रैल से प्रचलित समझा जायेगा।
- (v) भारत से बाहर परियोजनाओं/परामर्शदात्री कार्यों और संयुक्त उद्यम परियोजनाओं (एनएचडीसी के सिवाए) में तैनात कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों की टीम रेटिंग (टीपी) पीआरपी विवरण के लिए निगम मुख्यालय की रेटिंग के अनुसार विनियमित की जायेगी।
- (vi) प्रत्येक परियोजना/पावर स्टेशन के अंक और मूल्यांकन अवधि के दौरान विभिन्न स्थानों पर प्रचलित वास्तविक स्थितियों के आधार पर आरओ/सीओ के तैयार प्राप्तांकों के बारे में जो स्कीम के प्रावधानों के अनुसार विसंगत हो सकते हैं, समिति को संस्तुतियां करने की शक्ति प्राप्त है।
- (vii) यदि किसी स्थान के लिए उपलब्धियां नियत नहीं किये जाते, तो समिति को ऊपर (vi) के अनुसार संस्तुति करने की शक्ति प्राप्त है।

**स्पष्टीकरण/व्याख्या**

- (i) इस योजना के किसी भाग की व्याख्या करना आवश्यक हो जाता है, तो अध्यक्ष व प्रबंध निदेशक का निर्णय अंतिम तथा बाध्यकर होगा।

लक्ष्यों की तुलना में अंतिम उपलब्धियों के परिकलन का उदाहरण (परियोजना क)

क्र.सं.	लक्ष्य	आरंभ की तारीख	समापन अनुसूची	अवधि (लक्ष्य दिवस)	यूनिट	वर्ष के दौरान मात्रा	वास्तविक उपलब्धि	अप्रत्याशित स्थितियों के कारण क्षत दिवसों की संख्या	क्षत दिवसों के दौरान यथानुपात आधार पर कल्पित उपलब्धि	क्षत दिवसों पर विचार के पश्चात् उपलब्धि	अभ्युक्तियां
				(ट)			(क)	(टी)	क = कx टी/(टी-टी)	एफ = क+क	
1	एम1	4/1/2017	12/31/2017	275	%	100	70	30	8.6	78.6	अप्रत्याशित स्थितियों के कारण 30 दिन कार्य बंद रहा।
2	एम2	4/1/2017	3/31/2018	365	एम	1000	700	45	98.4	798.4	अप्रत्याशित स्थितियों के कारण 45 दिन कार्य बंद रहा।
3	एम3	4/1/2017	11/30/2017	244	%	100	100	लागू नहीं	लागू नहीं	लागू नहीं	एमओयू लक्ष्य
4	एम4	4/1/2017	3/31/2018	365	%	100	लागू नहीं	लागू नहीं	लागू नहीं	लागू नहीं	खंड (iv) के अनुसार लक्ष्यों को मूल्यांकन के लिए विचार नहीं किया जाएगा क्योंकि लक्ष्य पर कार्य शुरू नहीं हो सका।

**टिप्पणी:** यह एक निदर्शी उदाहरण है, जिसमें परियोजना विशिष्ट मुद्दों पर जैसे कानून व व्यवस्था की समस्याएं, खराब मौसम, परिवहन संबंधी बाधाएं, परियोजना का दूरस्थ स्थान आदि पर विचार नहीं किया गया है।