रक्षा लेखा महानियंत्रक

Controller General of Defence Accounts

उलान बटार रोड, पालम, दिल्ली छावनी-**110010**

Ulan Batar Road, Palam, Delhi Cantt- 110010

सं. प्रशा./XIV/19015/सरकारी आदेश/2019 दिनांक 11.02.2019

No. AN/XIV/19015/Govt. Orders/2019

सेवा में,

सभी रक्षा लेखा प्रधान नियंत्रक/रक्षा लेखा नियंत्रक/प्र.ले.नि.(फै.)

All PCsDA/CsDA/PCA (Fys)

(वेब साइट के द्वारा/Through Website)

विषय: 7वें केंद्रीय वेतन आयोग पर आधारित संशोधित वेतनमानों में वेतन निर्धारण के परिणामस्वरूप 7वें केंद्रीय वेतन आयोग - पूर्व वेतन के स्तरों की बंचिंग के सम्बंध में।

Sub: Bunching of stages of pay in the pre-7th CPC pay scales consequent upon fixation of pay in the revised pay scales based on 7th CPC - Regarding.

उपरोक्त विषय पर भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग के दिनांक 7 फरवरी, 2019 के कार्यालय ज्ञापन सं० 1-6/2016-आईसी/ई-III-ए (वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग की वेबसाइट पर उपलब्ध), की प्रति सूचना, मार्गदर्शन एवं अनुपालन हेतु अग्रेषित की जाती है।

A copy of Government of India, Ministry of Finance (Department of Expenditure) Office Memorandum No. 1-6/2016-IC/E-IIIA dated 07.02.2019 on the above subject (available on the website of Ministry of Finance, Department of Expenditure) is forwarded herewith for your information, guidance and compliance please.

This issues with the approval of Sr.Jt.CGDA(AN).

संलग्नक: यथोपरि

(मुश्ताक अहमद)
रक्षा लेखा वरिष्ठ उप महानियंत्रक (प्रशा.)

<u>प्रतिलिपि :-</u>

1. प्रशासन-4।
2. लेखा परीक्षा – 1, 2 (स्थानीय)।
3. लेखा परीक्षा (समन्वय) अनुभाग (स्थानीय)।
4. आई.टी.एवं एस. विंग (स्थानीय) :- रक्षा लेखा महानियंत्रक की वेबसाइट पर अपलोड करने हेतु।
5. प्रशिक्षण एवं संगोष्ठी केंद्र, बरार स्क़्वायर, दिल्ली छावनी।
6. पुस्तकालय अनुभाग (स्थानीय)।
7. मास्टर नोट बुक प्रशासन-14।
8. महासचिव, ए.आई.डी.ए.ए. (सी.बी.) पुणे {द्वारा रक्षा लेखा प्रधान नियंत्रक (अधिकारी) पुणे}।
9. महासचिव, ए.आई.डी.ए.ई.ए. (मु०) कोलकाता {द्वारा प्रधान नियंत्रक लेखा (फेक्ट्री) कोलकाता}।

(विजय रैना)
व० लेखा अधिकारी(प्रशा)

21

सं. 1-6/2016-आईसी/ई.III-ए

भारत सरकार

वित्त मंत्रालय

व्यय विभाग

नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली

07th फरवरी, 2019

कार्यालय ज्ञापन

विषयः 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग पर आधारित संशोधित वेतनमानों में वेतन निर्धारण के परिणामस्वरूप 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग-पूर्व वेतन के स्तरों की बंचिंग के संबंध में।

अधोहस्ताक्षरी को इस विभाग के 3 अगस्त, 2017 के का.ज्ञा. सं. 1-6/2016-आईसी की ओर ध्यान आकृष्ट करने का निर्देश हुआ है जिसमें 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों के कार्यान्वयन के आधार पर 01.01.2016 से लागू संशोधित वेतनमानों (वेतन मैट्रिक्स के प्रयोज्य लेवल) में वेतन निर्धारण के परिणामस्वरूप 'बंचिंग' का सिद्धांत लागू करने की पद्धति विस्तार से स्पष्ट की गई है।

2. इस तथ्य के बावजूद कि दिनांक 03.08.2017 के उक्त कार्यालय ज्ञापन में 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग पर आधारित संशोधित वेतमानों के संदर्भ में बंचिंग का मुद्दा विस्तार से स्पष्ट किया गया है, बंचिंग का सिद्धांत लागू किए जाने की पद्धति के संबंध में स्पष्टीकरण मांगते हुए इस मंत्रालय में संदर्भ प्राप्त हो रहे हैं। यह देखा गया है कि प्राप्त हुए कुछ संदर्भ 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों के आधार पर 01.01.2016 से वर्तमान में प्रचलित वेतन संरचना के संदर्भ में इस मंत्रालय के दिनांक 03.08.2017 के उपर्युक्त कार्यालय ज्ञापन के अनुसार स्पष्ट की गई स्थिति की तुलना में 01.01.2016 से पहले छठे वेतन आयोग के आधार पर प्रचलित वेतन संरचना के दौरान प्राप्त बंचिंग संबंधी स्थिति से उत्पन्न हुए हैं।

3. अतः इस मामले पर मांगे गए स्पष्टीकरणों को ध्यान में रखते हुए विचार किया गया है और इस मुद्दे को अब स्पष्ट किया जाता है। सर्वप्रथम, 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों पर आधारित संशोधित वेतमानों के प्रभावी होने की तारीख को ऐसे वेतन निर्धारण के सूत्र पर आधारित वेतन निर्धारण के फलस्वरूप बंचिंग पर पूरी तरह से 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों के अनुसार विचार किया जाना है, जैसाकि आयोग की रिपोर्ट के पैरा 5.1.37 में स्पष्ट किया गया है। 7वें वेतन आयोग द्वारा संस्तुत और पूर्व कार्यान्वयन प्रकोष्ठ के दिनांक 07.09.2016 और 03.08.2017 के कार्यालय ज्ञापन के अनुसार सरकार द्वारा स्वीकृत बंचिंग का सिद्धांत छठे वेतन आयोग द्वारा संस्तुत और उसके आधार पर सरकार द्वारा स्वीकृत सिद्धांत से भिन्न है। अतः 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों पर आधारित संशोधित वेतन संरचना में बंचिंग का सिद्धांत पहले पालन किए जा रहे सिद्धांत से स्वतंत्र है और उससे इसका कोई संबंध नहीं है।

4. छठे केन्द्रीय वेतन आयोग ने अपनी रिपोर्ट के पैरा 2.2.21 में सिफारिश की - "इन मामलों में बंचिंग की समस्या को कम करने के लिए आयोग ने किसी भी संशोधन-पूर्व वेतनमान में जहां-कहीं भी दो या अधिक स्तर संशोधित वेतन बैंड में एक लेवल पर एक साथ बंच हो रहे थे, वहां एक अतिरिक्त वेतनवृद्धि के लाभ की अनुमति दी है..... आयोग ने एक विस्तृत निर्धारण चार्ट तैयार किया है जो

 अमरनाथ सिंह

प्रत्येक स्तर पर संशोधित चालू वेतन बैंडों में फिटमेन्ट दर्शाता है।" तथापि, छठे वेतन आयोग द्वारा तैयार किए गए फिटमेन्ट चार्टों में आयोग ने बंचिंग से अपना तात्पर्य उदाहरण सहित स्पष्ट किया है। छठे वेतन आयोग द्वारा तैयार की गई फिटमेन्ट तालिका से लिए गए उदाहरण **अनुबंध-I** में दिए गए हैं।

5. बंचिंग का यह सिद्धांत वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग द्वारा दिनांक 30.08.2008 के का.ज्ञा. सं.1-1/2008-आईसी के अनुसार निर्धारित फिटमेन्ट तालिका के अनुसार अपनाया गया था। इसके उदाहरण **अनुबंध-II** में दिए गए हैं।

6. 7वें वेतन आयोग ने बंचिंग के मुद्दे का उल्लेख पैरा 5.1.36 और 5.1.37 में किया है, जिन्हें नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है।

> "5.1.36 यद्यपि अधिकांश स्तरों पर न्यूनतम बंचिंग सुनिश्चित करने के लिए अत्यधिक सावधानी से यौक्तिकरण किया गया है तथापि यदि जब कभी दो से अधिक स्तरों को एक साथ बंच किए जाने की स्थिति उत्पन्न होती है तो बंच किए गए प्रत्येक दो स्तरों के लिए 3% के बराबर एक अतिरिक्त वेतन वृद्धि दी जाए और वेतन मैट्रिक्स में अगली कोष्ठिका में वेतन निर्धारित किया जाए।"
>
> 5.1.37 उदाहरण के लिए, यदि 10,000/- रुपए ग्रेड वेतन में 53,000/- रुपए और 54,590/- रुपए का वेतन आहरित कर रहे दो व्यक्तियों को नए वेतन मैट्रिक्स में रखा जाना है, तो 2.57 गुणांक से गुणा करने पर 53,000/- रुपए का वेतन आहरित करने वाला व्यक्ति 1,36,210/- रुपए वेतन पाने की अपेक्षा करेगा और 2.57 गुणांक से गुणा करने पर 54,590/- रुपए आहरित करने वाला व्यक्ति 1,40,296/- रुपए वेतन पाने की अपेक्षा करेगा। आदर्शतः दोनों का संशोधित वेतन लेवल 15 की प्रथम कोष्ठिका में 1,44,200/- रुपए के वेतन में निर्धारित किया जाना चाहिए परन्तु बंचिंग से बचने के लिए 54,590/- रुपए का वेतन आहरित करने वाले व्यक्ति का वेतन, लेवल 15 की दूसरी कोष्ठिका में 1,48,500/- रुपए के वेतन पर निर्धारित किया जाएगा।

7. तदनुसार, 7वें वेतन आयोग की सिफारिशों का सार 7वें वेतन आयोग द्वारा दिए गए उपर्युक्त उदाहरण में निहित है। इस उदाहरण के अनुसार, 53,000/- रुपए और 54,590/- रुपए का वेतन 01.01.2016 से पूर्व लागू पीबी-4 जमा 10,000/- रुपए के ग्रेड वेतन में प्रयोज्य वेतन था जो 01.01.2016 से लागू वेतन मैट्रिक्स के लेवल-14 के अनुरूप है। 54,590/- रुपए का वेतन 53,000/- रुपए के वेतन से 3% अधिक था। अर्थात् इन दोनों वेतन को 53,000/- रुपए के 3% के अंतर से अलग किया गया था। इसलिए 54,590/- रुपए का वेतन 53,000/- रुपए के वेतन का अगला स्तर था। यह ध्यान में रखते हुए कि 7वें वेतन आयोग ने 54,590/- रुपए के वेतन लेवल पर ही बंचिंग के लाभ की अनुमति दी है, वास्तव में यह छठे वेतन आयोग के दौरान पालन किए गए सिद्धांत से विचलन है क्योंकि छठे वेतन आयोग की व्यवस्था में बंचिंग के प्रयोजन हेतु तीसरे क्रमिक स्तर पर बंचिंग लाभ की अनुमति दी गई थी न कि दूसरे स्तर (अगले स्तर) पर ही।

8. इसके अलावा, 7वें वेतन आयोग ने अपनी रिपोर्ट के पैरा 5.1.37 में दिए गए उदाहरण में 56,230/- रुपए के संशोधन-पूर्व वेतन, जो 54,590/- रुपए के वेतन से 3% अधिक है, के संबंध में कोई उल्लेख नहीं किया है। 56,230/- रुपए के संशोधन-पूर्व वेतन के संदर्भ में लेवल 14 में निर्धारित संशोधित

 अमरनाथ सिंह

वेतन 1,48,500/- रुपए होगा। यह वेतन उस वेतन के बराबर होगा जो बंचिंग की अनुमति के पश्चात् संशोधन-पूर्व 54,590/- रुपए के वेतन के संदर्भ में दिया जाना है। तथापि, ऐसे मामलों में 7वें वेतन आयोग ने किसी अतिरिक्त लाभ की सिफारिश नहीं की थी क्योंकि उसने अपने उदाहरण में निचले स्तर पर बंचिंग के परिणामस्वरूप संशोधन-पूर्व वेतन के अगले स्तरों के मामले में किसी लाभ को शामिल नहीं किया था।

9. उपर्युक्त को ध्यान में रखते हुए, 7वें वेतन आयोग की सिफारिश के आधार पर 01.01.2016 से लागू संशोधित वेतन संरचना में वेतन के निर्धारण के परिणामस्वरूप बंचिंग के लाभ पर उपर्युक्त के संदर्भ में और दिनांक 03.08.2017 के पूर्वोक्त पत्र में पहले से जारी किए गए स्पष्टीकरणों के आलोक में विचार किया जाना है। तदनुसारः

(i) जहां केन्द्रीय सिविल सेवा (संशोधित वेतन) नियमावली, 2016 के नियम 7(1)(क)(i) के अनुसार वेतन निर्धारण के परिणामस्वरूप, 01.01.2016 से तत्काल पूर्व प्राप्त वेतन संरचना में आहरित दो अलग-अलग वेतन, जो पिछले स्तर के 3% से एक दूसरे से अलग थे, 01.01.2016 से लागू वेतन मैट्रिक्स के प्रयोज्य लेवल के उसी कोष्ठिका में निर्धारित किए जाते हैं, तत्पश्चात् 7वें वेतन आयोग द्वारा दिए उपर्युक्त उदाहरण के पैरा 5.1.37 के अनुसार, ऐसा वेतन जो पिछले वेतन से 3% अधिक है, के संबंध में 01.01.2016 को एक अतिरिक्त वेतन वृद्धि के रूप में बंचिंग का लाभ स्वीकार्य होगा। इसे निम्नलिखित उदाहरण से स्पष्ट किया जाता है:

छठा के.वे.आ. वेतनमानः पीबी-4 (37,400-67,000) + ग्रेड वेतन 8,700/- रुपए

7वां के.वे.आ. वेतनमान- लेवल 13 (1,23,100-2,15,900)

छठा केन्द्रीय वेतन आयोग वेतन संरचना (पीबी-4 और 8700/- रुपए का ग्रेड वेतन)	7वें केन्द्रीय वेतन आयोग की वेतन मैट्रिक्स (लेवल-13) में वेतन निर्धारण		
वेतन	2.57 गुणांक के आधार पर समेकन	01.01.2016 को निर्धारित वेतन	बंचिंग के बाद वेतन
46,100	1,18,477 रुपए	1,23,100/- रुपए	1,23,100/- रुपए
47,490 (46,100+3%)	1,22,049 रुपए	1,23,100/- रुपए	1,26,800/- रुपए

(ii) उपर्युक्त पैरा 8 में स्पष्ट की गई स्थिति और अपनी रिपोर्ट के पैरा 5.1.37 में दिए गए उदाहरण के अनुसार 7वें वेतन आयोग की विशिष्ट सिफारिश को ध्यान में रखते हुए, ऊपर दिए गए नियम 7(1)(क)(i) के लागू किए जाने के परिणामस्वरूप बंचिंग के लाभ के पश्चात् आगे किसी और कार्रवाई की आवश्यकता नहीं है। यह नीचे दर्शाया गया है:

अमरनाथ सिंह

छठा केन्द्रीय वेतन आयोग वेतन संरचना (पीबी-4 और 8,700/- रुपए का ग्रेड वेतन)	7वें केन्द्रीय वेतन आयोग की वेतन मैट्रिक्स (लेवल-13) में वेतन निर्धारण			
वेतन	2.57 गुणांक के आधार पर समेकन	01.01.2016 को निर्धारित वेतन	01.01.2016 को बंचिंग के बाद वेतन	टिप्पणियां
46,100	1,18,477 रुपए	1,23,100/- रुपए	1,23,100/- रुपए	
47,490 (46,100+3%)	1,22,049 रुपए	1,23,100/- रुपए	1,26,800/- रुपए	बंचिंग के कारण बढ़ाया गया वेतन
48,920 (47,490+3%)	1,25,724 रुपए	1,26,800/- रुपए	1,26,800/- रुपए	**कोई परिवर्तन नहीं**

10. उपर्युक्त के आलोक में, इस मंत्रालय को भेजे गए स्पष्टीकरण के बिन्दु **अनुबंध**-III में स्पष्ट किए गए हैं।

11. जहां तक भारतीय लेखापरीक्षा और लेखा विभाग के कर्मचारियों पर इन आदेशों के लागू होने का संबंध है, ये आदेश भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक से परामर्श के बाद जारी किए जाते हैं।

अमरनाथ सिंह

(अमर नाथ सिंह)
निदेशक

सेवा में

1. भारत सरकार के सभी मंत्रालय/विभाग (मानक सूची के अनुसार)
2. कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (वेतन/एआईएस प्रभाग), नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली
3. भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक, दीन दयाल उपाध्याय मार्ग, नई दिल्ली
4. संघ लोक सेवा आयोग, धौलपुर हाउस, नई दिल्ली
5. महालेखानियंत्रक, महालेखा भवन, आईएनए, नई दिल्ली
6. एनआईसी, व्यय विभाग, वित्त मंत्रालय, नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली को इस का.ज्ञा. को विभाग की वेबसाइट पर अपलोड करने के अनुरोध के साथ।

अनुबंध-I

छठे वेतन आयोग द्वारा तैयार की गई फिटमेन्ट तालिका से लिए गए उदाहरण

उदाहरण 1:

तत्कालीन वेतनमान = 8,000-275,13,500   छठा के.वे.आ. वेतनमान पीबी-3 (15,600-39,100) + ग्रेड वेतन = 5,400/- रुपए)

2006 से पहले वेतनमान में स्तर		बंचिंग के बिना वेतन निर्धारण			छठे के.वे.आ. के फिटमेंट चार्ट के अनुसार निर्धारित वेतन	अभ्युक्तियां
		वेतन बैंड में वेतन (1.74 गुणांक)	ग्रेड वेतन			
प्रथम	8,000	15,600	5,400	21,000	21,000	छठे केन्द्रीय वेतन आयोग द्वारा फिटमेन्ट तालिका में दिए गए इस उदाहरण से स्पष्ट होता है कि यदि 01.01.2016 से पहले प्राप्त हो रहे वेतनमान में वेतन के 3 लगातार स्तर वेतन निर्धारण के सूत्र के आधार पर बंच किए जाते हैं तो बंचिंग का लाभ तीसरे स्तर अर्थात् संशोधन-पूर्व वेतन 8550 रुपए पर दिया जाना था।
द्वितीय	8,275	15,600	5,400	21,000	21,000	
तृतीय	8,550	15,600	5,400	21,000	21,390	

उदाहरण 2:

तत्कालीन वेतनमान = 14,300-450-22,400   छठा के.वे.आ. वेतनमान पीबी-4 (39,200-67,000) + ग्रेड वेतन = 9,000/- रुपए

2006-पूर्व वेतनमान में स्तर		बंचिंग के बिना वेतन निर्धारण			छठे के.वे.आ. के फिटमेंट चार्ट के अनुसार निर्धारित वेतन	अभ्युक्तियां
		वेतन बैंड में वेतन (1.74 गुणांक)	ग्रेड वेतन			जैसाकि उपर्युक्त उदाहरण में दिया गया है।
प्रथम	14,300	39,200	9,000	48,200	48,200	
द्वितीय	14,750	39,200	9,000	48,200	48,200	
तृतीय	15,200	39,200	9,000	48,200	49,180	

अमरनाथ सिंह

अनुबंध-II

वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग के दिनांक 30.08.2008 के का.ज्ञा. के अनुसार फिटमेन्ट तालिका से लिए गए उदाहरण

उदाहरण 1:

तत्कालीन वेतनमान = 8,000-275-13,500 छठा के.वे.आ. वेतनमान पीबी-3 (15,600-39,100) + ग्रेड वेतन = 5,400/-रुपए)

2006-पूर्व वेतनमान में स्तर		बंचिंग के बिना वेतन निर्धारण			छठे के.वे.आ. के फिटमेंट चार्ट के अनुसार निर्धारित वेतन	अभ्युक्तियां
		वेतन बैंड में वेतन (1.86 गुणांक)	ग्रेड वेतन			
प्रथम	8,000	15,600	5,400	21,000	21,000	पहले और दूसरे स्तर पर समान वेतन निर्धारित होने पर भी दूसरे स्तर पर किसी बंचिंग की अनुमति नहीं दी गई है।
द्वितीय	8,275	15,600	5,400	21,000	21,000	
तृतीय	8,550	15,910	5,400	21,310	21,310	

उदाहरण 2:

तत्कालीन वेतनमान = 14,300-450-18,300 छठा के.वे.आ. वेतनमान पीबी-3 (37,400-67,000) + ग्रेड वेतन = 8,700/- रुपए)

2006-पूर्व वेतनमान में स्तर		बंचिंग के बिना वेतन निर्धारण			छठे के.वे.आ. के फिटमेंट चार्ट के अनुसार निर्धारित वेतन	अभ्युक्तियां
		वेतन बैंड में वेतन (1.86 गुणांक)	ग्रेड वेतन			
प्रथम	14,300	37,400	8,700	46,100	46,100	यह उल्लेख किया जाता है कि यदि 1.1.2006 से पूर्व प्राप्त वेतनमान में वेतन के 3 लगातार स्तर वेतन निर्धारण के सूत्र के आधार पर बंच किए जाते हैं तो छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की सिफारिश के अनुसार बंचिंग का लाभ तीसरे स्तर पर दिया जाना था।
द्वितीय	14,700	37,400	8,700	46,100	46,100	
तृतीय	15,100	37,400	8,700	46,100	47,230	

अमरनाथ सिंह

अनुबंध-III

संदेहास्पद बिंदु और उन पर स्पष्टीकरण

क्र. सं.	संदेहास्पद बिंदु	स्पष्टीकरण
1.	क्या 3% की एक वेतनवृद्धि से एक स्तर बनता है या दो अधिकारियों के वेतन के बीच 3% के अंतर से दो स्तर बनाते हैं।	जैसा कि इस मंत्रालय के दिनांक 3.8.2017 के पूर्व का.ज्ञा. में स्पष्ट किया गया है, 5वें केन्द्रीय वेतन आयोग की व्यवस्था के तहत वेतन संरचना में प्रत्येक वेतनमान के स्तरों को भली-भांति परिभाषित किया गया था और 6वें केन्द्रीय वेतन आयोग संरचना में स्तर भली-भांति परिभाषित नहीं थे। चूंकि छठे केन्द्रीय वेतन आयोग संरचना में कोई परिभाषित स्तर नहीं थे और चूंकि छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की संरचना में किसी कर्मचारी विशेष के लिए चालू वेतन बैंड में वेतन, 10 रूपए के गुणांक में कोई भी राशि हो सकती थी, इसमें बहुत स्पष्ट रूप से यह उल्लेख किया गया है कि 7वें वेतन आयोग की रिपोर्ट के पैरा 5.1.37 में दिए गए उदाहरण के अनुसार, छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की संरचना में दो स्तरों की गणना के लिए वार्षिक वेतनवृद्धि की दर में कम से कम 3% का अंतर आवश्यक था। अतः, बंचिंग पर विचार किए जाने के उद्देश्य के लिए इस आदेश के पैरा 9(i) में दिए गए उदाहरण के अनुसार, किसी विशिष्ट ग्रेड वेतन के साथ किसी वेतन बैंड में आहरित दो वेतन, जो कमतर वेतन के 3% द्वारा अलग किए गए हों, पर विचार किया जाएगा।
2.	क्या किसी लेवल की कोष्ठिका 1 में वेतन को पहले स्तर के रूप में माना जा सकता है।	जैसा कि इन आदेशों में स्पष्ट किया गया है, दिनांक 01.01.2016 से पहले वेतन संरचना में आहरित वेतन के क्रमिक स्तरों के संदर्भ में बंचिंग पर विचार किया जाएगा, और इसलिए कोष्ठिका 1 का संदर्भ देना, जो संशोधित वेतन संरचना में मौजूद है, प्रासंगिक नहीं है।

 अमरनाथ सिंह

3.	क्या बंचिंग के लिए छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की वेतन संरचना में प्रारंभिक वेतन से नीचे के सभी वेतन स्तरों पर विचार नहीं किया जाना चाहिए।	इस बिंदु को दिनांक 3.8.2017 के उक्त का.ज्ञा में विस्तृत रूप से स्पष्ट किया गया है। जैसा कि उसके पैरा 8(iv) में उल्लेख किया गया है, 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग की रिपोर्ट में शामिल वेतन मैट्रिक्स में यथानिर्दिष्ट छठे केन्द्रीय वेतन आयोग संरचना में प्रारंभिक वेतन से नीचे के सभी वेतन स्तरों को बचिंग की सीमा निर्धारित करते समय विचार नहीं किया जाना चाहिए।
4.	क्या बचिंग का लाभ केवल वहीं दिया जाना चाहिए जहां अधिकारियों का पिछला और वर्तमान वेतन स्तर (प्रत्येक कर्मचारी के लिए विशिष्ट) इस विभाग के दिनांक 3.8.2017 के कार्यालय ज्ञापन के पैरा 5 और 8(iii), जिसमें यह प्रावधान है कि क्रमिक वेतन स्तरों के निर्धारण के लिए 3% के अंतर की गणना की जाएगी, के अनुसार किसी अन्य अधिकारी के वेतन से तुलना किए बिना बंच किया जा रहा है और 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग के मैट्रिक्स में उसी स्तर पर रखा गया है।	इन आदेशों में स्पष्ट की गई स्थिति में यह बिन्दु भी शामिल है। जैसा कि उदाहरण में स्पष्ट किया गया है, 46,100 रुपए और 47,490 रुपए के पूर्व-संशोधित वेतन को वेतन के दो स्तर माना जाता है, क्योंकि ये 3% से अलग किए जाते हैं और ये किन्ही दो अधिकारियों द्वारा आहरित किए जा सकते हैं।
5.	क्या कनिष्ठ अधिकारी, जो वरिष्ठ अधिकारी से 3% के अंतर से कम वेतन आहरित कर रहा है और जिसका वेतन अब उसी लेवल में निर्धारित हो गया है, जिसमें वरिष्ठ अधिकारी का हुआ है, के वेतन के संदर्भ में किसी वरिष्ठ अधिकारी को बंचिंग का लाभ दिया जाता है।	बंचिंग का यह मामला किसी कनिष्ठ अधिकारी का किसी वरिष्ठ अधिकारी द्वारा आहरित किए जा रहे वेतन की तुलना का मामला नहीं है। जैसा कि इन आदेशों में स्पष्ट किया गया है, बंचिंग इन आदेशों में दिए गए उदाहरण के अनुसार होती है और इसलिए, यह वरिष्ठता के मामले से संबंधित नहीं है।
6.	क्या बंचिंग का लाभ उस वरिष्ठ अधिकारी को भी दिया जाना अपेक्षित है जहां उसके कनिष्ठ का वेतन उसे दिए गए वेतन बंचिंग के लाभ के कारण उस वरिष्ठ अधिकारी के समान कोष्ठिका में निर्धारित किया गया है।	

अमरनाथ सिंह

7.	क्या बंचिंग का लाभ केवल सरकारी कर्मचारी के पूर्व-संशोधित वेतन के दो स्तरों की बंचिंग के आधार पर दिया जा सकता है।	यह स्पष्ट नहीं है कि किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा आहरित दो स्तर 1.1.2016 को वेतन निर्धारण के लिए कैसे संगत है, क्योंकि 31.12.2015 को आहरित वेतन को ही 1.1.2016 को वेतन निर्धारण के लिए ध्यान में रखा जाएगा।
8.	क्या बंचिंग का लाभ सीधे वेतन निर्धारण के आधार पर दिया जाना चाहिए जहां पूर्व-संशोधित वेतन में दो अधिकारियों का वेतन संशोधित वेतन संरचना (7वें केन्द्रीय वेतन आयोग) में समान स्तर पर 3% के अंतर के साथ निर्धारित किया गया है या प्रारंभिक/प्रत्यक्ष वेतन निर्धारण पर बंचिंग के लिए एक अधिकारी को अतिरिक्त वृद्धि प्रदान किए जाने के कारण अगले उच्चतर वेतन स्तर के साथ आगे बंचिंग के आधार पर किया गया है।	जैसा कि इन आदेशों के पैरा 9(ii) में शामिल उदाहरणों में स्पष्ट किया गया है, ऐसे मामलों में ऐसा कोई लाभ स्वीकार्य नहीं है।

अमरनाथ सिंह

16

No.1-6/2016-IC/E-IIIA
Govt. of India
Ministry of Finance
Department of Expenditure

North Block, New Delhi
Dated the 07th February, 2019

Office Memorandum

Subject: **Bunching of stages of pay in the pre-7th CPC pay scales consequent upon fixation of pay in the revised pay scales based on 7th CPC-Regarding**

The undersigned is directed to invite attention to this Departments OM No. 1-6/2016-IC dated 3rd August, 2017, explaining in detail the methodology for applying the principle of "bunching" consequent upon pay fixation in the revised pay scales (applicable Levels of the Pay Matrix) effective from 1.1.2016 based on implementation of the recommendations of the 7th Pay Commission.

2. Notwithstanding the fact that the said OM dated 3.8.2017 has elaborately explained the issue of bunching in the context of the revised pay scales based on 7th Central Pay Commission, references are being received in this Ministry seeking clarification as to the methodology to carry out the principle of bunching. It is seen that some of the clarifications received seem to arise out of the position on bunching as obtaining during the pay structure in vogue based on 6th Pay Commission before 1.1.2016 vis-à-vis the position explained in terms of this Ministry's aforesaid OM dt. 3.8.2017 in the context of pay structure currently in vogue from 1.1.2016 based on the recommendations of the 7th Pay Commission.

3. Therefore, the matter has been considered keeping in view the clarifications sought and the issue is clarified heretofore. At the very outset, bunching as a sequel to pay fixation based on the formula for such pay fixation on the date of effect of revised pay scales based on the recommendations of the 7th Pay Commission, is to be considered strictly as per the recommendations of the 7th Pay Commission, as illustrated in para 5.1.37 of its report. The principle of bunching as recommended by the 7th Pay Commission, as accepted by the Government in terms of the erstwhile Implementation Cell's OM dt. 7.9.2016 and 3.8.2017, is different from the principle recommended by the 6th Pay Commission and as accepted by the Government based thereon. Therefore, the principle of bunching in the revised pay structure based on the recommendations of the 7th Pay Commission is independent of the principle followed earlier and has no link thereto.

4. The 6th Central Pay Commission in para 2.2.21 of its Report recommended - "To alleviate the problem of bunching in these cases, the Commission has allowed the benefit of one extra increment wherever two or more stages in any of the pre-

revised pay scales were getting bunched together at one level in the revised pay bands.... The Commission has prepared a detailed fixation chart which gives the fitment in the revised running pay bands in every stage". However, in the fitment charts prepared by the 6th Pay Commission, the Commission illustrated the bunching meant by it. The examples from the fitment tables prepared by the 6th Pay Commission are given in **Annexure I.**

5. The same principle of bunching was adopted in terms of the fitment table prescribed by the Ministry of Finance, Department of Expenditure, as per the OM No.1-1/2008-IC dated 30.8.2008. The examples of which are given in **Annexure II.**

6. The 7th Pay Commission has dealt with the issue of bunching in paras 5.1.36 and 5.1.37, which are reproduced below.

> "5.1.36 Although the rationalisation has been done with utmost care to ensure minimum bunching at most levels, however if situation does arise whenever more than two stages are bunched together, one additional increment equal to 3 percent may be given for every two stages bunched, and pay fixed in the subsequent cell in the pay matrix.
>
> 5.1.37 For instance, if two persons drawing pay of Rs. 53,000 and Rs. 54,590 in the GP 10000 are to be fitted in the new pay matrix, the person drawing pay of Rs. 53,000 on multiplication by a factor of 2.57 will expect a pay corresponding to Rs. 1,36,210 and the person drawing pay of Rs. 54,590 on multiplication by a factor of 2.57 will expect a pay corresponding to Rs. 1,40,296. Revised pay of both should ideally be fixed in the first cell of level 15 in the pay of Rs.1,44,200 but to avoid bunching the person drawing pay of Rs. 54,590 will get fixed in second cell of level 15 in the pay of Rs.1,48,500."

7. Accordingly, the essence of the recommendations of the 7th Pay Commission is contained in the above illustration given by the 7th Pay Commission. As per this illustration, the pay of Rs. 53,000 and Rs. 54,590 were the pay applicable in PB-4 plus Grade Pay of Rs. 10,000 as applicable prior to 1.1.2016, which corresponds to Level-14 of the Pay Matrix applicable from 1.1.2016. The pay of Rs. 54,590 was 3% more than the pay of Rs. 53,000. That is, these two Pays were separated by a difference of 3% of Rs. 53,000. Thus, the pay of Rs. 54,590 was the stage next to the pay of Rs. 53,000. Considering that the 7th Pay Commission allowed the benefit of bunching at the level of the pay of Rs. 54,590 itself, it materially departed from the principle followed at the time of 6th Pay Commission because in the 6th Pay Commission regime the benefit was allowed at the 3rd consecutive stage and not at the 2nd stage itself (next stage) for the purpose of bunching.

8. Furthermore, in the illustration given in para 5.1.37 of its report, the 7th Pay Commission has not mentioned about the pay in respect of pre-revised pay of Rs. 56,230 , which is 3% more than the pay of Rs. 54,590. The revised pay fixed in the Level 14 with reference to the pre-revised pay of Rs. 56,230 will be Rs. 1,48,500.

15

This will be the same as the pay to be given with reference to the pre-revised pay of Rs. 54,590 after allowing bunching. However, the 7th Pay Commission did not recommend any additional benefit in such cases, as it did not include in its illustration for any benefit in case of the further stages of pre-revised pay, consequent upon bunching at the lower stage.

9. In view of the above, the benefit of bunching consequent upon fixation of pay in the revised pay structure effective from 1.1.2016 based on the recommendation of the 7th Pay Commission is to be considered in the light of the above and the clarifications already issued in terms of the aforesaid letter dated 3.8.2017. Accordingly:

(i) Where consequent upon fixation of pay in terms of Rule 7 (1) (A)(i) of the CCS (RP) Rules, 2016, two different pay drawn in the pay structure obtaining immediately before 1.1.2016, which were separated by one another by 3% of the previous stage, are fixed at the same cell of the applicable Level of the Pay Matrix effective from 1.1.2016, then the benefit of bunching by way of one additional increment as on 1.1.2016 shall be admissible in respect of the pay which is more than 3% of the previous pay, as per the illustration given by the 7th Pay Commission in para 5.1.37, as mentioned above. This is further illustrated as below:

6th CPC Pay scale : PB-4 (37,400-67,000) + Grade Pay Rs.8,700/- 7th CPC Pay Scale - Level-13 (1,23,100-2,15,900)

6th CPC Pay Structure (PB-4 and GP of Rs. 8,700)	Pay fixation in 7th CPC Pay Matrix (Level-13)		
Pay	Consolidation based on 2.57 multiple	Pay fixed as on 1.1.2016	Pay after bunching
46,100	Rs.1,18,477	Rs.1,23,100/-	Rs.1,23,100/-
47,490 (46,100+3%)	Rs.1,22,049	Rs.1,23,100/-	Rs.1,26,800/-

(ii) In view of the position explained in para 8 above and the specific recommendation of the 7th Pay Commission as per its illustration given in para 5.1.37 of its report, no further action is to be taken after the benefit of bunching as a result of application of Rule 7(1)(A)(i), as indicated above. This is as illustrated below:

6th CPC Pay Structure (PB-4 and GP of Rs. 8,700)	Pay fixation in 7th CPC Pay Matrix (Level-13)			
Pay	Consolidation based on 2.57 multiple	Pay fixed as on 1.1.2016	Pay after bunching as on 1.1.2016	Remarks
46,100	Rs.1,18,477	Rs.1,23,100/-	Rs.1,23,100/-	
47,490 (46,100+3%)	Rs.1,22,049	Rs.1,23,100/-	Rs.1,26,800/-	Pay raised because of bunching.
48,920 (47,490+3%)	Rs. 1,25,724	Rs. 1,26,800	Rs. 1,26, 800	No change.

10. In the light of the above, the points of clarification as referred to this Ministry are explained in the **Annexure III**.

11. These orders are issued after consultation with the Comptroller and Auditor General of India in their application to the employees belonging to the Indian Audit and Accounts Department.

12. Hindi version of these orders is attached.

(Amar Nath Singh)
Director

To

1. All Ministries/Departments- As per standard list.
2. DoPT (Pay/AIS Divisions), North Block, New Delhi.
3. Comptroller and Auditor General of India, DDU Marg, New Delhi.
4. Union Public Service Commission, Dholpur House, New Delhi.
5. Controller General of Accounts, Mahalekha Bhawan, I.N.A, New Delhi.
6. NIC, D/o Expenditure, Ministry of Finance, North Block, New Delhi with a request to upload the OM on the website of the Department.

Annexure I

The examples taken from the Fitment Chart prepared by the 6th Pay Commission

Example 1:

Then existing scale = 8,000-275-13,500 — 6th CPC Scale PB-3 (15,600 - 39,100) + Grade Pay = Rs.5,400/-

Stages in pre-2006 scale		Pay fixation without bunching			Pay fixed as per fitment chart of 6th CPC	Remarks
		Pay in Pay Band (1.74 factor)	Grade Pay			
1st	8,000	15,600	5,400	21,000	21,000	This illustration in the fitment table given by the 6th CPC brings out that if 3 consecutive stages of pay in the pay scale obtaining prior to 1.1.2006 are bunched based on the formula for fixation of pay, then the benefit of bunching was to be given at the 3rd stage, i.e, at the pre-revised pay of Rs. 8,550.
2nd	8,275	15,600	5,400	21,000	21,000	
3rd	8,550	15,600	5,400	21,000	21,390	

Example 2:

Then existing scale = 14,300-450-22,400 — 6th CPC Scale PB-4 (39,200-67,000) + Grade Pay = Rs.9,000/-

Stages in pre-2006 scale		Pay fixation without bunching			Pay fixed as per fitment chart of 6th CPC	Remarks
		Pay in Pay Band (1.74 factor)	Grade Pay			Same as in above example.
1st	14,300	39,200	9,000	48,200	48,200	
2nd	14,750	39,200	9,000	48,200	48,200	
3rd	15,200	39,200	9,000	48,200	49,180	

Annexure II

The examples taken from the Fitment Table as per MoF, DoE OM dt.30.8.2008

Example 1:

Then existing scale = 8,000-275-13,500 — 6th CPC Scale PB-3 (15,600 - 39,100) + Grade Pay = Rs.5,400/-

Stages in pre-2006 scale		Pay fixation without bunching			Pay fixed as per fitment chart of 6th CPC	Remarks
		Pay in Pay Band (1.86 factor))	Grade Pay			
1st	8,000	15,600	5,400	21,000	21,000	No bunching has been allowed at the 2nd stage, even though 1st and 2nd stage are fixed at the same pay.
2nd	8,275	15,600	5,400	21,000	21,000	
3rd	8,550	15,910	5,400	21,310	21,310	

Example 2:

Then existing scale = 14,300-18,300 — 6th CPC Scale PB-4 (37,400-67,000) + GP Rs. 8,700

Stages in pre-2006 scale		Pay fixation without bunching			Pay fixed as per fitment chart	Remarks
		Pay in Pay Band (1.86 factor)	Grade Pay			It brings out that if 3 consecutive stages of pay in the pay scale obtaining prior to 1.1.2006 are bunched based on the formula for fixation of pay, then the benefit of bunching was to be given at the 3rd stage, as per the recommendation of 6th CPC.
1st	14,300	37,400	8,700	46,100	46,100	
2nd	14,700	37,400	8,700	46,100	46,100	
3rd	15,100	37,400	8,700	46,100	47,230	

Annexure III

Points of doubt raised and clarifications thereon

Sl. No	Point of doubt	Clarification
1.	Whether one increment of 3% constitute one stage or a difference of 3% among the pay of two officers constitute two stages.	As explained in this Ministry's earlier OM dated 3.8.2017, the stages of every pay scale were well defined in the pay structure under 5th CPC regime and the stages were not well defined in the 6th CPC structure. Since there were no defined stages in the 6th CPC structure and as pay in the running Pay Band in the 6th CPC structure could be of any amount in the multiple of Rs. 10, as specific to an employee, it has been very clearly brought out therein, drawing upon the illustration given by the 7th Pay Commission in para 5.1.37 of its Report, that a difference of at least 3%, the rate of annual increment in the 6th CPC structure, was essential for counting of two stages. Therefore, for the purpose of considering bunching, two Pays drawn in a Pay Band with a particular Grade Pay, which are separated by 3% of the lower pay, are to be taken into account, as explained in the illustration given in para 9(i) of this order.
2.	Whether the pay at Cell 1 of any Level may be taken as first stage.	Bunching is to be considered with reference to the consecutive stages of pay drawn in the pay structure obtaining prior to 1.1.2016, as explained in these orders, and as such a reference to Cell 1, which is in the revised pay structure, is not relevant.
3.	Whether all pay stages lower than the entry pay in the 6th CPC pay structure are not to be taken into account for	This point has been amply clarified in the aforesaid OM dated 3.8.2017. As mentioned in para

	the purpose of bunching.	8(iv) thereof, all pay stages lower than the Entry Pay in the 6th CPC pay structure as indicated in the Pay Matrix contained in 7th CPC Report are not to be taken into account for determining the extent of bunching.
4.	Whether benefit of bunching should be given only where previous and current pay stages of the officers (specific to each employee) are getting bunched and placed at the same Level in the 7th CPC matrix without any comparison to any other officer's pay as per para 5 and 8(iii) of this Department's OM dated 3.8.2017 which stipulates that a difference of 3% to be reckoned for determination of consecutive pay stages, specific to each employee	The position clarified in these orders covers this point. As explained in the illustration, the pre-revised pay of Rs.46,100 and Rs. 47,490 are considered two stages of pay, as these are separated by 3% and these could be drawn by any two officers.
5.	Whether benefit of bunching is to be given to a senior officer with reference to the pay of his junior officer who is drawing less pay with the difference of 3% to the senior officer and now his pay got fixed in the same Level as that of the senior officer.	The issue of bunching is not a matter of pay drawn by a Senior Officer vis-a-vis a Junior Officer. As explained in these orders, bunching happens as in the illustration given in these orders and as such this is not related to the issue of seniority.
6.	Whether the benefit of bunching is also required to be given to a senior officer where his junior's pay has got fixed in the same Cell as that of the senior due to the benefit of bunching of pay given to the junior.	
7.	Whether the benefit of bunching may be extended on account of bunching of two stages of pre-revised pay of a Government servant alone.	It is not clear how two stages drawn by a single Government servant are relevant for pay fixation on 1.1.2016, as only the pay drawn on 31.12.2015 is to be taken into account for pay fixation on 1.1.2016

8.	Whether the benefit of bunching may be extended only on direct pay fixation where the pay of two officers in the pre-revised pay with a difference of 3% get fixed at the same stage in the revised pay structure (7th CPC) or also on further bunching with next higher pay stage due to grant of additional increment to an officer for bunching on initial/direct pay fixation.	As explained in the illustration contained in para 9(ii) of these orders, no such benefit is admissible in such cases.