



सत्यमेव जयते

भारत सरकार  
स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय  
राजकुमारी अमृत कौर नर्सिंग महाविद्यालय  
लाजपत नगर ४, नजदीक मूलचन्द मेट्रो स्टेशन, नई दिल्ली - ११००२४

GOVERNMENT OF INDIA  
MINISTRY OF HEALTH & FAMILY WELFARE  
**RAJKUMARI AMRIT KAUR COLLEGE OF NURSING**  
LAJPAT NAGAR IV, NEAR MOOLCHAND METRO STATION,  
NEW DELHI - 110024.

वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट  
**ANNUAL PERFORMANCE ASSESSMENT REPORT**

FOR

कार्यालय अधीक्षक  
**OFFICE SUPERINTENDENT**

अधिकारी का नाम .....

..... को समाप्त होने वाले वर्ष/अवधि की रिपोर्ट

NAME OF THE OFFICER .....

REPORT FOR THE YEAR/PERIOD ENDING.....

GOVERNMENT OF INDIA  
MINISTRY OF HEALTH AND FAMILY WELFARE  
**RAJKUMARI AMRIT KAUR COLLEGE OF NURSING**

प्रपत्र / Form

राजकुमारी अमृत कौर नर्सिंग महाविद्यालय के कार्यालय अधीक्षक की वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रतिवेदन  
Annual Performance Appraisal Report of Office Superintendent of Rajkumari Amrit Kaur  
College of Nursing

समाप्ति वर्ष / अवधि का प्रतिवेदन .....  
Report for the year/period ending .....

**वैयक्तिक तथ्य / Personal Data**

भाग - १ / Part - 1

(प्रशासनिक अनुभाग द्वारा भरा जाएगा / To be filled by the Administrative Section)

|    |   |  |
|----|---|--|
| 1. | अधिकारी का नाम<br>Name of the Officer .....   |  |
| 2. | जन्म तिथि: दिन/माह/वर्ष ...../...../..... (शब्दों में).....<br>Date of Birth: DD/MM/YYYY .../.../..... (In Words).....  |  |
| 3. | क्या अधिकारी अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/अन्य पिछड़ा वर्ग से संबंधित है: अ.जा./अ.ज.जा./अ.पि.व. ....<br>Whether the officer belongs to SC/ST/OBC category: <span style="float: right;"><b>SC/ST/OBC</b></span><br>.....                                  |  |
| 4. | वर्तमान संवर्ग में निरन्तर नियुक्ति की तिथि:<br>Date of continuous appointment in the:<br>present cadre:  | पद ..... दिनांक .....<br>Designation..... Date .....   |
| 5. | वर्तमान पद तथा उस पद पर नियुक्ति की तारीख<br>Present post and date of appoint-<br>ment thereto  | पद:..... दिनांक .....<br>Designation.....<br>Date..... |
| 6. | वर्ष में कार्य से अनुपस्थिति की अवधि (छुट्टी,<br>प्रशिक्षण आदि पर) यदि उक्त अधिकारी ने प्रशिक्षण<br>लिया है तो उसका विवरण दें।<br>Period of absence from duty (on<br>training, leave etc.) during the year. If<br>he has undergone any training, specify. |  |

भाग - 2 - स्व मूल्यांकन  
Part - 2 - SELF APPRAISAL

( उस अधिकारी द्वारा भरा जाए, जिसकी रिपोर्ट लिखी जानी है )  
(To be filled in by the Officer reported upon)  
(कृपया प्रविष्टियों को भरने से पहले अनुदेशों को ध्यानपूर्वक पढ़ लें)  
(Please read carefully the instructions before filling the entries)

1. कर्तव्यों का संक्षिप्त विवरण  
Brief description of duties.

2. ....से ..... तक के वर्ष/अवधि के दौरान आपके द्वारा किए गए कार्य का संक्षिप्त सार-वृत्त (दिया जाने वाला सार-वृत्त 100 शब्दों से अधिक न हो)  
Brief resume of the work done by you during the year/period from ..... to .....  
(The resume to be furnished should be limited to 100 words)

स्थान / Place:.....  
दिनांक / Dated:.....

अधिकारी, जिसकी रिपोर्ट लिखी जानी है, का हस्ताक्षर  
Signature of the officer reported upon

भाग - 3 - रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा मूल्यांकन  
Part - 3 - ASSESSMENT BY THE REPORTING OFFICER

(कृपया प्रविष्टियों को भरने से पहले दिशानिर्देशों को ध्यान से पढ़ लें)  
(Please read carefully the guidelines before filling the entries)

1. रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा प्रत्येक गुण/विशेषता के लिए आंकिक ग्रेडिंग दी जानी चाहिए जो कि 1-10 के पैमाने पर होनी चाहिए जिसमें 1 का तात्पर्य निम्नतम ग्रेड से और 10 का तात्पर्य उच्चतम ग्रेड से है।  
Numerical grading is to be awarded for each of the attribute by the reporting authority which should be on a scale of 1-10, where 1 refers to the lowest grade and 10 to the highest.

(क) कार्य निष्पादन का मूल्यांकन (इस खंड की तरजीह 40% होगी)  
(A) Assessment of work output (weightage to this Section would be 40%)

|   | रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा दिया गया ग्रेड<br>Grades by Reporting authority | समीक्षा अधिकारी द्वारा संशोधित ग्रेड (यदि स्तंभ 2 से सहमत नहीं है)<br>Revised Grades by Reviewing Authority (if doesn't agree with col.2) | समीक्षा अधिकारी का आधाक्षर<br>Initial of Reviewing Authority |
|---|---|---|--|
| 1   | 2   | 3   | 4  |
| i) योजनाबद्ध कार्य/आबंटित विषयों के अनुसार आबंटित कार्य को पूरा करना<br>Accomplishment of planned work/work allotted as per subjects allotted                     |   |   |  |
| ii) कार्य की गुणवत्ता<br>Quality of work  |   |   |  |
| iii) टंकण में प्रवीणता (गति और परिशुद्धता)<br>Proficiency in typing (speed and accuracy)  |   |   |  |
| iv) कार्य में प्रवीणता, नामतः निर्धारित रजिस्टर्स और चार्टों इत्यादि का रखरखाव<br>Proficiency in work, namely maintenance of prescribed registers and charts etc. |   |   |  |
| 'कार्य निष्पादन' पर समग्र ग्रेडिंग (कुल [i से iv]/4)<br>Overall Grading on 'Work Output' (Total [i to iv]/4)  |   |   |  |

(ख) वैयक्तिक गुण/विशेषता का मूल्यांकन (इस खंड की तरजीह 30% होगी)

(A) Assessment of personal attributes (weightage to this section would be 30%)

|  | रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा दिया गया ग्रेड<br>Grades by Reporting authority | समीक्षा अधिकारी द्वारा संशोधित ग्रेड (यदि स्तं. 2 से सहमत नहीं है)<br>Revised Grades by Reviewing Authority (if doesn't agree with col.2) | समीक्षा अधिकारी का आद्यक्षर<br>Initial of Reviewing Authority |
|--|---|---|---|
| 1  | 2   | 3   | 4   |
| i) कार्य की अभिवृत्ति<br>Attitude to work  |   |   |   |
| ii) उत्तरदायित्व की भावना<br>Sense of responsibility   |   |   |   |
| iii) अनुशासन बनाए रखना<br>Maintenance of Discipline  |   |   |   |
| iv) संप्रेषण कौशल<br>Communications skills   |   |   |   |
| v) विश्लेषणात्मक योग्यता<br>Analytical ability   |   |   |   |
| vi) टीम में कार्य करने की योग्यता<br>Ability to work in team   |   |   |   |
| vii) समय-सीमा का पालन करने की योग्यता<br>Ability to meet deadline  |   |   |   |
| viii) अंतर्व्यक्तिक संबंध<br>Inter personal relations  |   |   |   |
| वैयक्तिक गुण/विशेषताओं की समग्र ग्रेडिंग (कुल [i से viii]/8)<br>Overall Grading on 'Personal Attributes' (Total [i to viii]/8) |   |   |   |

(ग) कार्यात्मक क्षमता का मूल्यांकन (इस खंड की तरजीह 30% होगी)

(B) Assessment of functional competency (weightage to this Section would be 30%)

|   | रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा दिया गया ग्रेड<br>Grades by Reporting authority | समीक्षा अधिकारी द्वारा संशोधित ग्रेड (यदि स्तं. 2 से सहमत नहीं है)<br>Revised Grades by Reviewing Authority (if doesn't agree with col.2) | समीक्षा अधिकारी का आद्यक्षर<br>Initial of Reviewing Authority |
|---|---|---|---|
| 1   | 2   | 3   | 4   |
| i) काम-काज के क्षेत्र में नियमों/विनियमों/पद्धतियों का ज्ञान और इन्हें सही तरीके से लागू करने की योग्यता<br>Knowledge of Rules & Regulations /Procedures in the area of function and ability to apply them correctly. |   |   |   |
| ii) समन्वय की योग्यता<br>Coordination ability   |   |   |   |
| iii) Initiative   |   |   |   |
| iv) कम्प्यूटर पर कार्य करने में प्रवीणता<br>Proficiency in working on computer  |   |   |   |
| 'कार्यात्मक क्षमता' पर समग्र ग्रेडिंग (कुल [i से iv]/4)<br>Overall Grading on 'Functional Competency' (Total [i to iv]/4)   |   |   |   |

टिप्पणी समग्र ग्रेडिंग, निर्धारित की गई तरजीह के अनुपात में संकेतकों के प्रत्येक समूह के माध्य मान के योग पर आधारित होगी।  
Note: The overall grading will be based on addition of the mean value of each group of indicators in proportion to weightage assigned.

भाग - 4

सामान्य / GENERAL

Part - 4

1. जनता के साथ संपर्क (जहाँ कहीं लागू हो) (कृपया जनता की अधिकारी तक पहुंच की योग्यता और उनकी जरूरतों के प्रति उत्तरदायित्व पर टिप्पणी दें।)

Relations with the public (wherever applicable)

(Please comment on the officer's accessibility to the public and responsiveness to their needs)

2. प्रशिक्षण (कृपया अधिकारी की प्रभाविता और कार्य क्षमताओं में सुधार और वृद्धि करने की दृष्टि से उसके प्रशिक्षण के लिए सिफारिश करें)

Training (Please give recommendations for training with a view to further improving the effectiveness and capabilities of the officer.)

3. स्वास्थ्य की स्थिति

State of Health

4. सत्यनिष्ठा (कृपया अधिकारी की सत्यनिष्ठा पर टिप्पणी करें)

Integrity (Please comment on the integrity of the officer)

5. क्षमताओं और कमतर क्षमताओं, असाधारण उपलब्धियों, महत्वपूर्ण विफलताओं तथा कमजोर वर्गों के प्रति अभिवृत्ति के क्षेत्र सहित अधिकारी के समग्र गुणों पर रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा शब्द चित्र (लगभग 100 शब्दों में)

Pen Picture by Reporting Officer (in about 100 words) on the overall qualities of the officer including area of strengths and lesser strength, extraordinary achievements, significant failures and attitude towards weaker sections.

6. रिपोर्ट के भाग- III के खंड क, ख तथा ग में दी गई तरजीह के आधार पर समग्र आंकिक ग्रेडिंग

Overall numerical grading on the basis of weightage given in Section A, B and C in Part - III of the Report.

स्थान / Place: .....

दिनांक / Date: .....

रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी का हस्ताक्षर  
Signature of the Reporting Officer

नाम साफ अक्षरों में: .....

Name in Block Letters: .....

पदनाम: .....

Designation: .....

रिपोर्ट की अवधि के दौरान: .....

During the period of Report: .....

भाग - 5 समीक्षा अधिकारी द्वारा अभ्युक्तियां

Part-5 REMARKS OF THE REVIEWING OFFICER

1. समीक्षा अधिकारी के तहत सेवाकाल

Length of service under the Reviewing Officer

2. क्या आप कार्य निष्पादन और भाग-3 व भाग-4 में विभिन्न गुणों/विशेषताओं के संबंध में रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा किए गये मूल्यांकन से सहमत हैं? (संदर्भ: भाग-3 और भाग-4(5)) (यदि आप गुणों/विशेषताओं के किसी भी आंशिक मूल्यांकनों से सहमत नहीं हैं तो उस खंड में आपके लिए दिए गए स्तंभ में अपना मूल्यांकन दर्ज करें और अपनी प्रविष्टियों पर अपना आक्षेप करें।)

Do you agree with the assessment made by the reporting officer with respect to the work output and the various attributes in Part-3 and Part-4? (Ref Part-3 and Part-4(5)) (In case you do not agree with any of the numerical assessments of attributes please record your assessment in the column provided for you in that section and initial your entries).

3. असहमति की स्थिति में कारण बताएं। क्या ऐसा कुछ है जिसमें आप संशोधन करना अथवा जोड़ना चाहते हैं?

In case of disagreement, please specify the reasons. Is there anything you wish to modify or add?

4. अ.जा./अ.ज.जा. अधिकारी के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने में रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी की अभिवृत्ति

The attitude of the Reporting Officer in assessing the performance of SC/ST officer

5. समीक्षा अधिकारी द्वारा शब्द चित्र। (लगभग 100 शब्दों में) कृपया क्षमताओं और कमतर क्षमताओं के क्षेत्र और कमजोर वर्गों के प्रति अभिवृत्ति सहित अधिकारी के समग्र गुणों पर टिप्पणी करें।

Pen Picture by Reviewing Officer. Please comment (in about 100 words) on the overall qualities of the officer including area of strengths and lesser strength and his attitude towards weaker sections.

6. प्रतिवेदन के भाग-3 के खंड-क, खंड-ख तथा खंड-ग में दी गई तरजीह के आधार पर समग्र आंकिक ग्रेडिंग

Overall numerical grading on the basis of weightage given in Section-A, Section-B and Section-C in Part-3 of the Report.

स्थान/Place:.....

दिनांक/Date:.....

समीक्षा अधिकारी का हस्ताक्षर  
Signature of the Reviewing Officer

नाम साफ अक्षरों में.....  
Name in Block Letters:.....

पदनाम:.....  
Designation:.....

रिपोर्ट की अवधि के दौरान.....  
During the period of Report:.....

.....

अनुदेश  
INSTRUCTIONS

वार्षिक निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट एक महत्वपूर्ण दस्तावेज है, यह अधिकारी के कार्य-निष्पादन का मूल्यांकन करने के लिए और उसके करियर में आगे की बढ़ोतरी के लिए महत्वपूर्ण जानकारी उपलब्ध करवाता है। अतः यह अधिकारी जिसकी रिपोर्ट लिखी जा रही है, रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी और समीक्षा अधिकारी को बड़ी जिम्मेवारी के साथ इस फॉर्म को भरने की जिम्मेवारी निम्नानुसार चाहिए।  
The Annual Performance Appraisal Report is an important document, it provides the basic and vital inputs for assessing the performance of an officer and for his/her further advancement in his/her career. The officer reported upon, the Reporting Officer and the Reviewing Officer should, therefore, undertake the duty of filling out the form with a high sense of responsibility.

रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी को यह महसूस करना चाहिए कि इसका उद्देश्य अधिकारी का विकास करना है, ताकि वह अपनी वास्तविक क्षमताओं को पहचान सके। यह एक बुरा टिप्पणी देने वाली प्रक्रिया नहीं है, बल्कि एक विकासवादी प्रक्रिया है। रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी और समीक्षा अधिकारी को, उस अधिकारी, जिसकी रिपोर्ट लिखी जाती है, के कार्य-निष्पादन, अभिरूचि अथवा समय व्यक्तियों की कमियाँ अपनी रिपोर्ट में लिखने से संकोच नहीं करना चाहिए।

Reporting Officers should realize that the objective is to develop an officer so that he/she realizes his/her true potential. It is not meant to be a fault finding process but a developmental one. The Reporting Officer and the Reviewing Officer should not shy away from reporting shortcomings in performance, attitudes or overall personality of the officer reported upon.

3. ये मदें समुचित ध्यान से और पर्याप्त समय देकर भरी जानी चाहिए। रिपोर्ट को आकस्मिक तौर पर अथवा ऊपरी तौर से भरे जाने का कोई भी प्रयास उच्च अधिकारियों को स्पष्टतः पता चल जाएगा।
3. The items should be filled with due care and attention and after devoting adequate time. Any attempt to fill the report in a casual or superficial manner will be easily discernible to the higher authorities.
4. यदि समीक्षा अधिकारी इस बाबत संतुष्ट है कि रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी ने उचित सावधानी और ध्यान के बिना ही रिपोर्ट लिख दी है तो वह भाग-iv के मद 2 में इस बाबत अभ्युक्ति दर्ज करेगा/करेगी। सरकार इस अभ्युक्ति को रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी के गोपनीय रोल में प्रविष्ट करेगी।

If the Reviewing Officer is satisfied that the Reporting Officer had made the report without due care and attention he/she shall record a remark to that effect in item 2 of Part V. The Government shall enter the remarks in the APAR of the Reporting Officer.

प्रत्येक उत्तर वर्णनात्मक रूप में दिया जाए। केवल उसे छोड़कर जहाँ आंकिक ग्रेडिंग दी जाती हो। उपलब्ध करवाया गया स्थान उत्तर की अपेक्षित लंबाई दर्शाता है। शब्दों और पदबंधों को ध्यानपूर्वक चुना जाए और यह उत्तर रिकार्ड करने वाले अधिकारी के इलाके को सही ढंग से दर्शाए। सुस्पष्ट और साधारण भाषा का प्रयोग किया जाए।

Every answer shall be given in a narrative form except where numerical grading is to be awarded. The space provided indicates the desired length of the answer. Words and phrases should be chosen carefully and should accurately reflect the intention of the officer recording the answer. Unambiguous and simple language may be used.

रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी, उस अधिकारी जिसकी रिपोर्ट लिखी जाती है, को वर्ष के शुरू में वर्ष में पूरे किए जाने वाले लक्ष्य सौंपेगा। यदि कोई अधिकारी रिपोर्टींगन वर्ष के लिए नया पद सम्भालता है, तो इस तरह के लक्ष्य नया पद सम्भालने के समय तय किए जाएंगे। कार्य/लक्ष्य दोनों, संबंधित अधिकारियों द्वारा स्पष्ट रूप से जाने और समझे जाने चाहिए।

The Reporting Officer shall, in the beginning of the year, assign targets to each of the officers will report to whom he is required to report upon for completion during the year. In the case of an officer taking up a new post in the course of the reporting year, such targets/goals shall be set at the time of assumption of the new change. The tasks/targets set should clearly be known and understood by the both the officers concerned.

यद्यपि निष्पादन मूल्यांकन वर्ष में समाप्त होने वाला अभ्यास है और यह कि यह मानव संसाधन विकास का एक कारगर बन सकता है, अतः रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी को नियमित अन्तराल पर निष्पादन का मूल्यांकन करना चाहिए और सलाह इत्यादि के माध्यम से सुधारत्मक कदम उठाने चाहिए।

Although performance appraisal is a year-end exercise, in order that it may be a tool for human resource development; the Reporting Officer should at regular intervals review the performance and take necessary corrective steps by way of advice etc.

प्रत्येक मूल्यांकनकर्ता का यह प्रयास होना चाहिए कि यह मूल्यांकन किए जाने वाले अधिकारी के कार्य-निष्पादन, आचरण, व्यवहार और सामर्थ्य की भी व्यापकतया वास्तविक तस्वीर प्रस्तुत करे।

It should be the endeavour of each appraiser to present the truest possible picture of the appraisee in regard to his/her performance, conduct, behaviour and potential.

9. यह मूल्यांकन, मूल्यांकन किए जाने वाले अधिकारी के कार्य-निष्पादन के बारे में रिपोर्टींगन अवधि तक ही सीमित होना चाहिए।
9. Assessment should be confined to the appraisee's performance during the period of report only.
10. एक ही रैंक के कुछ पद अधिक श्रम-साध्य हो सकते हैं। किसी भी पद में तनाव का स्तर समय-समय पर बदल सकता है। इन तथ्यों को मूल्यांकन के दौरान मस्तिष्क में रखा जाना चाहिए और इन पर उपयुक्त रूप से टिप्पणी की जानी चाहिए।
10. Some post of the same rank may be more exacting than others. The degree of stress and strains in any post may also vary from time to time. These facts should be borne in mind during appraisal and should be commented upon appropriately.



11. आंकिक ग्रेडिंग के साथ एपीएआर फार्म भरने संबंधी दिशानिर्देश
11. Guidelines regarding filling up of APAR with numerical grading
- (i) वार्षिक कार्यनिष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट में सतम्भ समुचित ध्यान से और पर्याप्त समय देकर भरी जानी चाहिए।  
The columns in the APAR should be filled with due care and attention and after devoting adequate time.
- (ii) यह उम्मीद की जाती है कि 1 और 2 की कोई भी ग्रेडिंग का, (किए गए कार्य अथवा गुण अथवा समय ग्रेड के लिए) विशेष कर्मियों के माध्यम से चरित्र आकलन में पर्याप्त रूप से औचित्य ठहराया जाए। इसी प्रकार 9 तथा 10 के ग्रेड का, किए गए विशेष कार्यों के संबंध में औचित्य ठहराया जाए। 1-2 के ग्रेड और 9-10 के ग्रेड विरले मामलों में होंगे, अतः उनका औचित्य बताने की आवश्यकता है। आंकिक ग्रेड दिए जाने के संबंध में रिपोर्ट लिखने वाले और समीक्षा करने वाले अधिकारी को अपने कर्मचारियों, जो उसके अंतर्गत कार्य कर रहे हैं, की एक बड़ी संख्या की तुलना में ग्रेडिंग करनी चाहिए।  
It is expected that any grading of 1 or 2 (against work output or attributes or overall grade) would be adequately justified in the pen-picture by way of specific failures and similarly, any grade of 9 or 10 would be justified with respect to specific accomplishments. Grades of 1-2 or 9-10 are expected to be rare occurrences and hence the need to justify them. In awarding a numerical grade the reporting authorities should rate the officer against a larger population of his/her peers that may be currently working under them.
- (iii) 8 और 10 के बीच ग्रेड वाली वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट को 'असाधारण' माना जाएगा और फैनल में शामिल किए जाने/प्रवृत्त होने हेतु भीसत सूचक की गणना करने के उद्देश्य से 9 सूचक दिया जाएगा।  
APARs graded between 8 and 10 will be rated as 'outstanding' and will be given a score of 9 for the purpose of calculating average scores for empanelment/promotion.
- (iv) 6 से अधिक और 8 से कम ग्रेड वाली वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट को 'बहुत अच्छा' माना जाएगा और 7 सूचक दिया जाएगा।  
APARs graded between 6 and short of 8 will be rated as 'very good' and will be given a score of 7.
- (v) 4 से अधिक और 6 से कम ग्रेड वाली वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट को 'अच्छा' माना जाएगा और 5 सूचक दिया जाएगा।  
APARs graded between 4 and 6 short of 6 will be rated as 'good' and given a score of 5.
- (vi) 4 से कम ग्रेड वाली वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट को शून्य सूचक दिया जाएगा।  
APARs graded below 4 will be given a score of zero.

#### टिप्पणी / NOTE

सत्यनिष्ठा से संबंधित मद को भरने में निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन करना चाहिए :-

The following procedure should be followed in filling up the item relating to integrity:-

- (i) यदि अधिकारी की सत्यनिष्ठा संदेह से परे है, ऐसे बतलाए जाए।  
If the officer's integrity is beyond doubt, it may be so stated.
- (ii) यदि कोई संदेह है, मद को खाली छोड़ दिया जाए और निम्नानुसार कार्यवाई की जाए :-  
If there is any doubt of suspicion, the item should be left blank and action taken as under:
- (क) एक अलग गुप्त टिप्पणी दर्ज की जाए और बाद की कार्यवाई की जाए। टिप्पणी की एक प्रति गोपनीय रिपोर्ट के साथ अगले अधिकारी को भी भेज दी जाए, जो यह सुनिश्चित करेगा कि अनुवर्ती कार्यवाई शीघ्र की जाती है। जहां सत्यनिष्ठा को प्रमाणित करना या गुप्त टिप्पणी को लिपिबद्ध करना संभव नहीं है, रिपोर्ट अधिकारी यह सूचित करे कि सुस्पष्ट निर्णय करने के लिए अधिकारी के कार्य को देखने में पर्याप्त समय नहीं था या उसने अधिकारी के खिलाफ कुछ सुना नहीं, जैसी भी स्थिति हो।  
(a) A separate secret note should be recorded and followed up. A copy of the note should also be sent together with the Confidential Report to the next superior officer who will ensure that the follow-up action is taken expeditiously. Where it is not possible either to certify the integrity or to record the secret note, the Reporting Officer should state nothing against the officer, as the case may be.
- (ख) यदि, अनुवर्ती कार्यवाई के परिणामस्वरूप संदेह दूर हो जाते हैं, अधिकारी की सत्यनिष्ठा प्रमाणित कर देनी चाहिए और तदनुसार एक प्रविष्टि गोपनीय रिपोर्ट में कर दी जाए।  
(b) If, as a result of the follow-up action the doubts or suspicions are cleared, the officer's integrity should be certified and an entry made accordingly in the Confidential Report.
- (ग) यदि संदेह की पुष्टि हो जाती है, यह तथ्य भी लिपिबद्ध कर दिए जाने चाहिए और दृष्टि, संबंधित अधिकारी को सूचित कर दी जाए।  
(c) If the doubts or suspicions are confirmed, the fact should also be recorded and duly communicated to the officer concerned.
- (घ) यदि अनुवर्ती कार्यवाई के परिणामस्वरूप, संदेह दूर नहीं होते हैं और न ही उनकी पुष्टि होती है, अधिकारी के अपचरण को अगली अवधि के दौरान देखा जाना चाहिए और उसके बाद उपर्युक्त (ख) और (ग) पर बयानिर्दिष्ट कार्यवाई की जानी चाहिए।  
(d) If as a result of the follow up action, the doubts or suspicions are neither cleared nor confirmed the officer's conduct should be watched for a further period and thereafter action taken as indicated at b) and (c) above.

(गृह मंत्रालय का कार्यालय तापन सं. 51/4/84-स्था.क) दिनांक 21.6.1965)  
(Ministry of Home Affairs O. M. No. 51/4/84-Estt. (a) dated 21-6-1965)