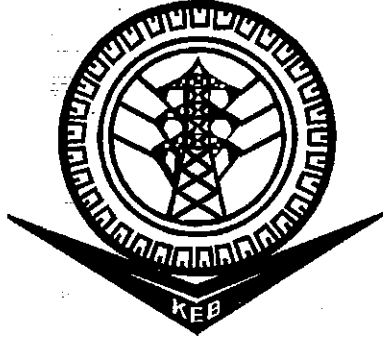


ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ

ನೌಕರಿಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು,
ನೌಕರರ (ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ) ನಿಯಮಗಳು
ಮತ್ತು
ನೌಕರರ (ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ) ನಿಯಮಗಳು



ಕಛೇರಿ ಉಪಯೋಗಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ
FOR OFFICIAL USE ONLY

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD

RECRUITMENT AND PROMOTION REGULATIONS,
EMPLOYEES (PROBATION) REGULATIONS
AND
EMPLOYEES (SENIORITY) REGULATIONS

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ

“ಕ.ವಿ.ಮಂಡಳಿ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು, ೧೯೬೯”, ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮತ್ತು ಜೋಡಣೆಗಳೊಡನೆ ೧೯೭೯ನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಪುನಃ ಮುದ್ರಿಸಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಈಗ, ದಿನಾಂಕ ೩೦ ಏಪ್ರಿಲ್, ೧೯೯೯ ರವರೆಗಿನ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮತ್ತು ಜೋಡಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಮರು ಸಂಪಾದಿತ “ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರಿಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು”, “ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರರ (ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ) ನಿಯಮಗಳು” ಮತ್ತು “ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರರ (ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ) ನಿಯಮಗಳು” ಆವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊರತರಲಾಗಿದೆ.

ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಸಮಗ್ರ ಅಳವಡಿಕೆಯ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಮೊದಲ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಕನ್ನಡ ಅನುವಾದಿತ ಮತ್ತು ಅಂಗ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಮರುಸಂಪಾದಿತ ಹಾಗೂ ಅನುಮೋದಿತವಾದ ಸಂಯುಕ್ತವಾಗಿರುವ ಆವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊರತರಲಾಗಿದೆ.

ಕಾನೂನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕ್ಕೆ ಅಂಗ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಹುದು.

ಆವೃತ್ತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಯ ಸಲಹೆಗಳಿಗೆ ಸ್ವಾಗತವಿದೆ.

PREFACE

The "KEB Recruitment and Promotion regulations 1969", was reprinted and published duly incorporating amendments and additions in the year 1979.

Now, the "KEB RECRUITMENT AND PROMOTION REGULATIONS", "KEB EMPLOYEES (PROBATION) REGULATIONS" AND "KEB EMPLOYEES (SENIORITY) REGULATIONS" revised edition duly incorporating amendments and additions upto 30th April, 1999 have been brought out.

This edition is brought in a composite form with translated Kannada version and the re-edited and approved English version as a first step towards comprehensive implementation of Kannada language in administration.

For legal interpretations the English text may be referred and quoted.

Suggestions for improvement is welcome.

K.P. Singh

ಅಧ್ಯಕ್ಷರು

ಕ.ವಿ.ಮಂ., ಬೆಂಗಳೂರು.

Chairman

KEB, Bangalore.

ದಿನಾಂಕ : ೨೬ ಜುಲೈ ೧೯೯೯

ಬೆಂಗಳೂರು.

Date : 26th July 1999

Bangalore

FIRST - REPRINT

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD

RECRUITMENT AND PROMOTION REGULATIONS

PREFACE

These Regulations are issued under Section 79(c) of the Electricity (Supply) Act, 1948 and incorporate all the amendments issued up-to-date. Any omissions or corrections may be brought to the notice of the Secretary.

Date : 3-10-1979

K. Krishnamurthy
Secretary

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ
ಪರಿವಿಡಿ

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD
CONTENTS

ನಿಯಮ ಸಂ. Regln. No.	ವಿಷಯ Subject	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ Page No
ಅಧ್ಯಾಯ - ೧ - CHAPTER - 1 -	ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರಿಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು K.E.B. RECRUITMENT AND PROMOTION REGULATIONS	
೧. ಶೀರ್ಷಿಕೆ: 1. TITLE :		೧ 1
೨. ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ: 2. INTERPRETATIONS :		೨ 4
೩. ನೇಮಕಾತಿ ವರ್ಗೀಕರಣ:- 3. CLASSIFICATION OF APPOINTMENTS :		೬ 6
೪. ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ:- 4. PROVISION FOR RESERVATION OF POSTS :		೬ 7
೫. ವಯೋಮಿತಿ:- 5. AGE LIMITS :		೭ 7
೬. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ:- 6. PROCEDURE OF RECRUITMENT :		೮ 11
೭. ಬಡತಿಯ ವಿಧಾನ:- 7. PROCEDURE OF PROMOTION :-		೧೪ 14
೮. ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅನರ್ಹತೆ:- 8. DISQUALIFICATION FOR APPOINTMENT :		೧೫ 15
೯. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬಡತಿಯ ನೇಮಕಾತಿ:- 9. PROBATION AND APPOINTMENT BY PROMOTION :		೧೬ 16
೧೦. ಒಪ್ಪಂದ:- 10. AGREEMENT :		೧೭ 17
೧೧. ಯೋಗ್ಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಷರತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ನಡತೆ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳು:- 11. CONDITIONS RELATING TO SUITABILITY AND CERTIFICATES OF CHARACTER :		೧೭ 17
೧೨. ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರಿಂದ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಕೆಗೆ ವಿಧಾನಗಳು:- 12. PROCEDURE IN RESPECT OF APPLICATION BY THE EMPLOYEES ALREADY IN SERVICE :		೧೮ 18
೧೩. ಶಾರೀರಿಕ ದಾರ್ಡ್ಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಷರತ್ತುಗಳು:- 13. CONDITIONS RELATING TO PHYSICAL FITNESS :		೧೮ 18
೧೪. ಶುಲ್ಕ:- 14. FEES :		೧೮ 19

ನಿಯಮ ಸಂ. Regln. No.	ವಿಷಯ Subject	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ Page No
೧೫.	ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಅರ್ಹತೆ :-	೧೯
15.	METHOD OF RECRUITMENT AND QUALIFICATION FOR TEMPORARY POSTS :	19
೧೬.	ನೇಮಕಾತಿ, ವಯಸ್ಸು ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಡಿಲಗೊಳಿಸುವುದು :-	೧೯
17.	RELAXATION OF REGULATIONS RELATING TO APPOINTMENTS, AGE AND RESERVATION OF VACANCIES:	20
೧೮.	ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಅಥವಾ ಬಡತಿಯಿಂದ ನೇಮಕಾತಿಗಳು :-	೨೧
18.	APPOINTMENTS BY DIRECT RECRUITMENT OR BY PROMOTION IN CERTAIN CASES :	21
೧೯.	ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪಾಲಿನಲ್ಲಿ ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ ೨ರ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ :-	೨೧
19.	PROCEDURE FOR SELECTION OF DRIVER GRADE - II, UNDER DIRECT RECRUITMENT QUOTA :	22
ಅಧ್ಯಾಯ - ೨ - ನೇಮಕಾತಿಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣ		
CHAPTER - 2 - CLASSIFICATION OF APPOINTMENTS		
ಅಧ್ಯಾಯ - ೩ - ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರರ (ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ) ನಿಯಮಗಳು		
CHAPTER - 3 - K.E.B. EMPLOYEES (PROBATION) REGULATIONS		
೧.	ಶೀರ್ಷಿಕೆ :	೨೯
1.	TITLE :	29
೨.	ಪರಿಭಾಷೆ :	೨೯
2.	DEFINITION :	29
೩.	ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿ :	೩೦
3.	PERIOD OF PROBATION	30
೪.	ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯ ವಿಸ್ತರಣೆ :	೩೦
4.	EXTENSION OF PERIOD OF PROBATION	30
೫.	ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಪೂರ್ಣವಾಗುವುದರ ಘೋಷಣೆ, ಇತ್ಯಾದಿ :	೩೦
5.	DECLARATION OF SATISFACTORY COMPLETION OF PROBATION, ETC -	30
೬.	ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯ ವಜಾ :	೩೧
6.	DISCHARGE OF A PROBATIONER DURING THE PERIOD OF PROBATION :	31
೭.	ದುರ್ನಡತೆಗಾಗಿ ವಜಾ ಮಾಡುವುದು :	೩೧
7.	DISCHARGE FOR MISCONDUCT :	32
೮.	ಮೇಲ್ಮನವಿ :	೩೨
8.	APPEAL :	32
೯.	ಖಾಯಂಗಳಿಸುವುದು :	೩೨
9.	CONFIRMATION :	32
೧೦.	ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಗಳು :	೩೨
10.	INCREMENTS :	32
ಅಧ್ಯಾಯ - ೪ - ಕ.ವಿ.ಮಂ. ನೌಕರರ (ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ) ನಿಯಮಗಳು		
CHAPTER - 4 - K.E.B. EMPLOYEES (SENIORITY) REGULATIONS		
		೩೩
		33

ನಿಯಮ ಸಂ. Regln. No.	ವಿಷಯ Subject	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ Page No
	ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತೆ Method of Recruitment and Minimum Qualification	
ಅಧ್ಯಾಯ - ೫ - CHAPTER - 5 -	ಪ್ರತಿ ನಿಯೋಜನೆಯಿಂದ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಲಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು POSTS FILLED BY DEPUTATION	೩೯ 39
ಅಧ್ಯಾಯ - ೬ - CHAPTER - 6 -	ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಬಡತಿಯಿಂದ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಪದವ್ಯಂದದ ಹುದ್ದೆಗಳು POSTS OF TECHNICAL CADRE FILLED BY RECRUITMENT / PROMOTION	೪೦ 41
ಅಧ್ಯಾಯ - ೭ - CHAPTER - 7 -	ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಬಡತಿಯಿಂದ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದ ಲೆಕ್ಕ ಪದವ್ಯಂದದ ಹುದ್ದೆಗಳು POSTS OF ACCOUNTS CADRE FILLED BY RECRUITMENT / PROMOTION	೯೮ 98
ಅಧ್ಯಾಯ - ೮ - CHAPTER - 8 -	ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಬಡತಿಯಿಂದ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದ ತಾಂತ್ರಿಕ / ಲೆಕ್ಕ ಪದವ್ಯಂದಕ್ಕೆ ಸೇರದ ಹುದ್ದೆಗಳು POSTS i.e., OTHER THAN TECHNICAL / ACCOUNTS CADRE FILLED BY RECRUITMENT / PROMOTION	೧೩೩ 133
ಅಧ್ಯಾಯ - ೯ - CHAPTER - 9 -	ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸಮೂಹ ೧ ರಿಂದ ೧೦ ರವರೆಗಿನ ಹುದ್ದೆಗಳು POSTS FROM GROUP I TO X UNDER MAINTENANCE ESTABLISHMENT CADRE	
ಸಮೂಹ - ೧ GROUP - I	ವಿದ್ಯುತ್ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ಸ್ವೀಕರಣಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಉಪ ವಿತರಣಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು Generating Stations, Receiving Stations and Sub-Stations	೧೩೮ 138
ಸಮೂಹ - ೧ಎ GROUP - IA	ಯಲಹಂಕ ಡೀಜಲ್ ವಿದ್ಯುತ್ ಉತ್ಪಾದನ ಸ್ಥಾಪನೆ Yelahanka Diesel Generation Power Plant	೧೪೭ 147
ಸಮೂಹ - ೨ GROUP - II	ಪ್ರಸಾರಣಾ ಮಾರ್ಗ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ Transmission Lines Operation and Maintenance	೧೫೦ 151
ಸಮೂಹ - ೩ GROUP - III	ವಿತರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ) Distribution System (Operation & Maintenance)	೧೫೭ 157
ಸಮೂಹ - ೪ GROUP - IV	ದೂರ ಸಂಪರ್ಕ ಘಟಕ (ದೂ.ಸಂ) Telecommunication Unit	೧೬೪ 164
ಸಮೂಹ - ೫ GROUP - V	ರಿಲೇ ಪರೀಕ್ಷಾ ಘಟಕ Relay Testing Unit	೧೭೦ 170
ಸಮೂಹ - ೬ GROUP - VI	ಮೀಟರ್ ಮತ್ತು ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಫಾರ್ಮರುಗಳ ಪರೀಕ್ಷಾ ಘಟಕ Meter & Transformer, Testing Unit	೧೭೭ 177
ಸಮೂಹ - ೭ GROUP - VII	ಉಗ್ರಾಣ ಸಂಘಟನೆ Stores Organisation	೧೮೪ 184
ಸಮೂಹ - ೮ GROUP - VIII	ಕಾರ್ಯಾಗಾರ Workshop :	೧೮೮ 188
ಸಮೂಹ - ೯ GROUP - IX	ಕಾಮಗಾರಿ ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕೆಲಸಗಳು (ಆರ್.ಸಿ.ಸಿ. ಕಂಬಗಳ ತಯಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ನೀರು ಸರಬರಾಜು, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಸೇರಿದಂತೆ) Civil Engineering Works including RCC Poles Manufacturing Centres, Water Supply, Health and Sanitation	೧೯೪ 194
ಸಮೂಹ - ೧೦ GROUP - X	ಸಾರಿಗೆ Transport	೨೦೦ 200
	ಎಲ್ಲ ಸಮೂಹದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ Applicable to posts in all Groups :	೨೦೦ 210

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD

ಅಧ್ಯಾಯ - ೧

CHAPTER - I

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರಿಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD RECRUITMENT AND PROMOTION REGULATIONS

ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ (ಸರಬರಾಜು) ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಕರಣ ೭೯(ಸಿ) ಮೂಲಕ ದತ್ತವಾದ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇರೆಗೆ

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿಯು ಕೆಳಕಾಣಿಸಿರುವ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ, ಅವುಗಳೆಂದರೆ,

೧. ಶೀರ್ಷಿಕೆ : ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು "ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು" ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

- ಎ) ಈ ನಿಯಮಗಳು ಕೆಳಕಾಣಿಸಿರುವವರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರು.
 - ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಮಂಡಳಿಯ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ.
- ಬಿ) ಈ ನಿಯಮಗಳು ಕೆಳಕಾಣಿಸಿರುವವರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
- ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಗೆ ನಿಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲರೂ.
 - ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ.

In exercise of the powers conferred under Section 79(c) of Electricity (Supply) Act, 1948, the Karnataka Electricity Board hereby make the following Regulations, namely;

1. TITLE :

These Regulations may be called "Karnataka Electricity Board Recruitment and Promotion Regulations"

a) These Regulations shall apply to :

- All employees who are in service and paid on monthly basis.
- All employees of the Board deputed to Government and other organisations.

b) These Regulations shall not apply to :

- i) All those who are on deputation in the Board Service from Government and other organisations.
- ii) All the persons appointed on contract basis.

೨. ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ : ಸಂದರ್ಭವು ಅನ್ಯಥಾ ಅರ್ಥದ ಅಗತ್ಯ ಪಡಿಸದ ಹೊರತು, ಈ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ

- ಎ) “ನೇಮಿಸುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ” ಎಂದರೆ, ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ.
- ಬಿ) “ಮಂಡಳಿ” ಎಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ಮತ್ತು ಮಂಡಳಿಯ ಅಧಿಕೃತಗೊಳಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು.
- ಸಿ) “ಸ್ನಾತಕ ಪದವಿ / ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ” ಎಂದರೆ, ಭಾರತದ ಕಾನೂನಿನನ್ವಯ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮತ್ತು ಮನ್ನಣೆ ಪಡೆದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದಿಂದ ನೀಡಲ್ಪಟ್ಟ ಪದವಿ.
- ಡಿ) “ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು”, “ಹಿಂದುಳಿದ ಸಮುದಾಯಗಳು” ಮತ್ತು “ಹಿಂದುಳಿದ ಬುಡಕಟ್ಟುಗಳು” ಎಂದರೆ, ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಧಿಸೂಚಿತವಾದ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಮಂಡಳಿಯು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವಂತೆ ಇರುವ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು, ಹಿಂದುಳಿದ ಸಮುದಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಹಿಂದುಳಿದ ಬುಡಕಟ್ಟುಗಳು.
- ಇ) “ಪ್ರವರ್ಗ” ಎಂದರೆ, ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಸಮೂಹದಲ್ಲಿನ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಮೂಹ.
- ಎಫ್) “ಡಿಪ್ಲೊಮಾ” ಅಥವಾ “ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ” ಎಂದರೆ, ಭಾರತದ ಕಾನೂನಿನನ್ವಯ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದಿಂದ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಧಿಕೃತಗೊಳಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ನೀಡಲಾದ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ ಅಥವಾ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ.
- ಜಿ) “ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ” ಎಂದರೆ, ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಬಡತಿ, ಲೀನಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯಿಂದ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಮೇಲಲ್ಲದೆ ಅನ್ಯಥಾ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವುದು.
- ಎಚ್) “ಮಂಡಳಿಯ ನೌಕರ” ಎಂದರೆ, ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಕ.ವಿ. ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯನಾಗಿರುವನೋ ಅಥವಾ ಮಂಡಳಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವನೋ ಮತ್ತು ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನಿಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆಯೋ ಅಂತಹವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ಐ) “ಸಮಾನ ಅರ್ಹತೆ ” ಎಂದರೆ, ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅನುಕ್ರಮ ಹುದ್ದೆಗೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿರುವ ಅರ್ಹತೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಮಂಡಳಿಯ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಸಮನಾಗಿರುವುದು.
- ಜೆ) “ಮಾಜಿ ಸೈನಿಕ ” ಎಂದರೆ, ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸಶಸ್ತ್ರ ಪಡೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿಯಾಗಿ ದೃಢೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ನಂತರ ಕನಿಷ್ಠ ಆರು ತಿಂಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ (ಯೋಧ ಅಥವಾ ಯೋಧನಲ್ಲದ) ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು
 ೧. ಸ್ವಂತ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಅಥವಾ ದುರ್ನಡತೆ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಷತೆಯ ಕಾರಣ ವಜಾ ಅಥವಾ ವಿಮೋಚನೆಯ ರೀತಿಯಲ್ಲದೆ ಅನ್ಯಥಾ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಲಾಗಿರುವ ಅಥವಾ ಬಿಡುಗಡೆ ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿ ಮೀಸಲು ಹುದ್ದೆಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾದ, ಅಥವಾ
 ೨. ಬಿಡುಗಡೆಗೆ ಅಥವಾ ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದ ಮೀಸಲು ಹುದ್ದೆಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ಅವಧಿಯ ಸೇವೆಯು ೬ ತಿಂಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚಿಲ್ಲದ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ, ಅಥವಾ

೩. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸಶಸ್ತ್ರ ಪಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಐದು ವರ್ಷದ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರ ಸ್ವಂತ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಬಿಡುಗಡೆಯಾಗಿರುವವರು.

- ಕೆ) "ಅರ್ಹತಾ ಪಟ್ಟಿ" ಎಂದರೆ, ನೌಕರರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೌಕರನನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿ ಅಭಿರುಚಿ ಪರೀಕ್ಷೆ/ಗಳ ನಂತರ ಮತ್ತು ನಿಕಟ ಮೇಲಿನ ಪದ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಬಡತಿ ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಅಂತಿಮಗೊಳಿಸಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪದವೃಂದದಲ್ಲಿನ ಪಟ್ಟಿ.
- ಎಲ್) "ಸರ್ಕಾರ" ಎಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ.
- ಎಂ) "ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ" ಎಂದರೆ, ಅಧ್ಯಾಯ ೨ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತರಾಗಿರುವಂತಹವರು ಮತ್ತು ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಂತಹ ಇತರರು.
- ಎನ್) "ಬಡತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ" ಎಂದರೆ, ಒಂದು ಪದವೃಂದದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಪದ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಬಡತಿ ನೀಡಲು ಅಧಿಕಾರ ಪಡೆದ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ.
- ಒ) "ಬಡತಿ" ಎಂದರೆ, ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರನ್ನು ಒಂದು ಹುದ್ದೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯ ಸೇವೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ಸೇವೆಯ ಗುಂಪಿನಿಂದ ಮೇಲಿನ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅಥವಾ ಸೇವೆಯ ಮೇಲಿನ ದರ್ಜೆಗೆ ಅಥವಾ ಗುಂಪಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವುದು.
- ಪಿ) "ಅಂಗವಿಕಲ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ" ಎಂದರೆ,
೧. i. ಪೂರ್ಣ ದೃಷ್ಟಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ, ಅಥವಾ
 - ii. ದೃಷ್ಟಿದೋಷ ಸರಿಪಡಿಸುವ ಕನ್ನಡಕಗಳ ಧಾರಣೆಯಿಂದ ಉತ್ತಮವಾದ ಕಣ್ಣಿನ ದೃಶ್ಯ ಶಕ್ತಿಯು ೬/೬೦ ಅಥವಾ ೨೦/೨೦೦ (ಸ್ಲೆಲ್ಸ್) ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವ, ಅಥವಾ
 - iii. ದೃಷ್ಟಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಿತಿಯು ವಿರುದ್ಧಕೋನದ ೨೦ ಡಿಗ್ರಿ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೂ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ದೋಷ ಹೊಂದಿರುವವರು.
 ೨. ಯಾರಲ್ಲಿ ಜೀವನದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಶ್ರವಣ ಸಂವೇದನೆಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಥವಾ ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ವರ್ಧಿಸಿದ ಮಾತುಗಳು ಯಾರಿಗೆ ಕೇಳಿಸುವುದಿಲ್ಲವೋ ಮತ್ತು ಶಬ್ದವು ಅರ್ಥವಾಗುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಥವಾ ಕಿವಿಯಲ್ಲಿನ (ಅತೀವ ದೌರ್ಬಲ್ಯ) ಶ್ರವಣ ನಷ್ಟವು ೯೦ ಡೆಸಿಬಲ್ ಗಿಂತ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆಯೋ ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಕಿವಿಗಳಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣ ಶ್ರವಣ ನಷ್ಟ ಹೊಂದಿರುವಂತಹವರು, ಅಥವಾ
 ೩. ಮೂಳೆ, ಸ್ನಾಯು ಮತ್ತು ಕೀಲು ಇವುಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಬರುವಂತಹ ಕಾರಣದ ದೈಹಿಕ ನ್ಯೂನತೆ ಅಥವಾ ಅಂಗವಿಕಲತೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವವರು.

ಕ್ಯೂ) "ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ" ಎಂದರೆ,

- i. ಹುದ್ದೆಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯು ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ. ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗಿದ್ದರೆ ಮೊದಲನೇ ತರಗತಿಯಿಂದ ಹತ್ತನೇ ತರಗತಿಯವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ. ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣನಾಗಿರುವ, ಅಥವಾ
- ii. ಹುದ್ದೆಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯು ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ. ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ್ದಾಗಿದ್ದರೆ, ಮೊದಲನೇ ತರಗತಿಯಿಂದ ನಿಗದಿತ ಅರ್ಹತೆಯ ಮಟ್ಟದ ತರಗತಿಯವರೆಗೆ, ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿ ಹೊರತುಪಡಿಸಿದ ಪ್ರದೇಶ / ಪಟ್ಟಣ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಪ್ರದೇಶ / ಪಟ್ಟಣದ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಸಂಗ ಮಾಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.

- ಆರ್) "ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಬುಡಕಟ್ಟುಗಳು" ಎಂದರೆ, ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿರುವ ಅರ್ಥ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.
- ಎಸ್) "ಆಯ್ಕೆ / ಪರಿಶೋಧನೆ" ಎಂದರೆ,
- ಮಂಡಳಿಯ ನಿರ್ದೇಶನದ ಮೇರೆಗೆ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ರಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಆಯ್ಕೆ ಸಮಿತಿ / ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಸಮಿತಿ / ಪರಿಶೋಧನಾ ಸಮಿತಿಯಿಂದ,
 - ಅಂತಹ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸದೆ ಇದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ, ಈ ನಿಯಮಗಳ ಅವಕಾಶಗಳ ಮೇರೆಗಿನ ಆಯ್ಕೆ / ಪರಿಶೋಧನೆ
- ಟ) "ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ" ಎಂದರೆ, ಉಪ ವಿಭಾಗ / ವಿಭಾಗ / ವೃತ್ತ / ವಲಯ / ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಮಂಡಳಿಯ ಸಮಗ್ರ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿನ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪದವ್ಯದ / ಪದ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಿರುವ ನೌಕರರ ಅನುಕ್ರಮ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಸ್ಥಾನ

2. INTERPRETATIONS :

In these Regulations unless the context otherwise requires,

- 'Appointing Authority' shall mean the authority empowered to make appointments to the Board service.
- 'Board' means Karnataka Electricity Board and shall include authorised officers of the Board.
- 'Bachelor's Degree' / 'Master Degree' means such degree granted by a University established and recognised by Law of India.
- 'Backward Castes', 'Backward Communities' and 'Backward Tribes' means the Backward Castes, Backward Communities and Backward Tribes as notified by the Government and adopted by the board from time to time.
- "Category" means a group of posts in a particular grade of pay within a group separately designated in relation to the nature of functions assigned.
- 'Diploma' or 'Certificate' means a Diploma or Certificate granted by a University established by Law in India or by an authority authorised by the Government to grant such Diploma or Certificate.
- 'Direct Recruitment' in relation to any service or post means appointment otherwise than by promotion, absorption or transfer from Government service.
- 'Employee of the Board' means a person who is a member of the services of the Karnataka Electricity Board or who holds a post in connection with the affairs of the Board and includes any person whose services are temporarily placed at the disposal of the Government and other Organisations.
- 'Equivalent Qualification' means a qualification notified by the Government or the Board to be equivalent to a qualification prescribed in respect of any post in the Regulations regulating recruitment to any services in the Board.
- 'Ex-serviceman' means a person who has served in any rank (whether as a combatant or as non-combatant) in the Armed Forces of the Union for a continuous period of not less than six months after attestation and,
 - has been released, otherwise than at his own request or by way of dismissal or discharge on account of misconduct or inefficiency, or has been transferred to the reserve pending release; or

- ii) has to serve for not more than six months for completing the period of service requisite for becoming entitled to be released or transferred to the reserve as aforesaid; or
 - iii) has been released at his own request; after completing five years service in the Armed Forces of the Union.
- k)** "Eligibility list" means a list of persons in a particular cadre finalised and maintained for purpose of effecting promotion to the next higher cadre, the list being drawn up by interviewing employees concerned and after aptitude test/s regarding the capacity to do the type of work for which the candidate is considered in addition to the consideration of the employees seniority.
- l)** 'Government' means the Government of Karnataka.
- m)** "Maintenance Men" means such of the incumbents who occupy posts as shown in Chapter - II and such others that are added from time to time by the Board.
- n)** 'Promoting Authority' means the authority empowered to accord promotions from one cadre to another cadre in the Board service.
- o)** 'Promotion' means the appointment of a Board employee from a post or grade of service or group of service to a higher post or higher grade of service or higher group of service.
- p)** 'Physically handicapped candidate' means a person :
- 1) Who suffers from :-
 - i) total absence of sight; or
 - ii) visual acuity not exceeding 6/60 or 20/220 (snellen) in the better eye with correcting lenses; or
 - iii) limitation of the field of vision subtending an angle of 20 degrees or worse;
 - 2) In whom the sense of hearing is non-functional for the ordinary purpose of life or who does not hear and understand sounds at all events with amplified speech or having hearing loss of more than 90 decibels in the better ear (profound impairment) or total loss of hearing in both ears ; or
 - 3) who has physical defect or deformity which causes an interference with the normal functioning of the bones, muscles and joints.
- q)** 'Rural candidate' means a person who has studied :
- i) from first standard to tenth standard and passes SSLC, where the qualifying examination prescribed for a post is SSLC or higher; or
 - ii) from first standard to the qualifying examination, where the qualifying examination prescribed for a post is lower than SSLC; in a school situated in an area / town other than the areas / towns specified by the Government from time to time.

- r) 'Scheduled Castes and Scheduled Tribes' shall have the same meaning as in the Constitution of India.
- s) 'Selection' / 'Screening' means selection / screening in accordance with the provisions of these Regulations,
- i) By Selection committee / Recruitment Committee / Screening Committee, if any constituted for the purpose under the directions of the Board;
- ii) By the Appointing Authority, where no such committees have been constituted;
- t) "Seniority" means relative place of an employee in the order of ranking in a particular Cadre / Category prepared in the Sub-Division / Division / Circle / Zone / the entire organisation of the Board as the case may be.

2. ನೇಮಕಾತಿ ವರ್ಗೀಕರಣ :- ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಕೆಳಕಾಣಿಸಿರುವಂತೆ ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದು.

- i) ಗುಂಪು 'ಎ' : ಕಾಲಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ. ೮೫೫೦/- ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿಗೆ, ಇರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದವರು.
- ii) ಗುಂಪು 'ಬಿ' : ಕಾಲಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ. ೭೮೦೦/- ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿಗೆ, ಆದರೆ ರೂ. ೮೫೫೦/- ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದವರು.
- iii) ಗುಂಪು 'ಸಿ' : ಕಾಲಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ. ೩೮೦೦/- ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿಗೆ, ಆದರೆ ರೂ. ೭೮೦೦/- ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದವರು.
- iv) ಗುಂಪು 'ಡಿ' : ಕಾಲಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ. ೩೮೦೦/- ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದವರು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿನ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪದವ್ಯಂದವನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯ ೨ ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿರುವಂತೆ ಹಲವು ಸಮೂಹಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದು.

3. CLASSIFICATION OF APPOINTMENTS :

The service personnel of the Board shall be classified as follows :

- i) GROUP 'A' : Appointment to posts the minimum pay of the time scale of which is Rs. 8,550/- and above.
- ii) GROUP 'B' : Appointment to posts the minimum pay of the time scale of which is Rs. 7,800/- and above, but below Rs. 8,550/-
- iii) GROUP 'C' : Appointment to posts the minimum pay of the time scale of which is Rs. 3,800/- and above, but below Rs. 7,800/-
- iv) GROUP 'D' : Appointment to posts the minimum pay of the time scale of which is below Rs. 3,800/-

Note: However, the Maintenance Establishment cadre in the Board shall be classified into several groups as indicated in Chapter II.

೪. ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ :-

ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಗೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಬಡತಿ ಮೀಸಲಾತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಮತ್ತು ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವಂತೆ ಇರುತ್ತದೆ.

4. PROVISION FOR RESERVATION OF POSTS :

Reservation for recruitment into service of Board and promotion of employees will be as prevailing in Government and as adopted by the Board from time to time.

೫. ವಯೋಮಿತಿ :-

ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಹೆಚ್ಚು ವಯೋಮಿತಿಯನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾಗಿರುವ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿರುವುದನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಕೊನೆಯ ದಿನಾಂಕದಂದು ಅಥವಾ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಇತರ ಯಾವುದೇ ದಿನಾಂಕದಂದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅರ್ಜಿದಾರನೂ ೦೮ ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು

- i) ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳ ಅಥವಾ ಅನುಸೂಚಿತ ಬುಡಕಟ್ಟುಗಳ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ ೧ಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮೂವತ್ತೆಂಟು ವರ್ಷಗಳ,
- ii) ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ II (ಎ), II (ಬಿ), ಅಥವಾ III (ಎ) ಅಥವಾ III (ಬಿ) ಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮೂವತ್ತಾರು ವರ್ಷಗಳ.
- iii) ಇತರ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮೂವತ್ತೂರು ವರ್ಷಗಳ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿರಬಾರದು.

- ವಿನಾಯಿತಿ :
- i. ಎಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿಲೀನಕ್ಕೆ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಈಗಾಗಲೇ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅರ್ಹತಾ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಸರು ಸೇರಿಸಲಾಗಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ವಯೋಮಿತಿಯಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಆದರೆ, ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಸೇವಾನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿರಬಾರದು.
 - ii. ಹಂಗಾಮಿ / ಮಜ್ದೂರುಗಳಲ್ಲಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಆಯ್ಕೆ / ಪರಿಶೋಧನಾ ಸಮಿತಿಯು, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನ ಅಭಿಯಂತರರಿಗೆ ಅರ್ಹತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಗರಿಷ್ಠ ೧೦ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ವಯೋಮಿತಿ ಯನ್ನು ಸಡಿಲಗೊಳಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದು.

5. AGE LIMITS :

Save as otherwise provided in the Regulations of recruitment specially made and applicable to any service of post prescribing higher age limit, every person for appointment by direct recruitment must have attained the age of eighteen years and not attained the age of ;

- i) thirty eight years in the case of a person belonging to any of the Scheduled Castes or Scheduled Tribes or Category I of other Backward classes.
- ii) thirty six years in the case of a person belonging to category. II(a) or II(b) or III(a) or III(b) of other Backward classes.
- iii) Thirty three years in the case of any other person on the last date fixed for the receipt of application or on such other date as may be specified by the Appointing Authority.

Exception :-

- i) there shall be no age limit in case of persons where eligibility for absorption to the maintenance establishment has already been determined and whose name is included in the eligibility list,

provided that such a person has not attained the age of superannuation as prescribed in the relevant Regulations.

- ii) in the case of recruitment of candidates from amongst the casual labourers / mazdoors; the appointing authority or the selection / screening committee may recommend to the Chief Engineer, Electricity (General) for the relaxation of the age limit upto a maximum of ten years based on the merits of the individual cases.

೬. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ :-

ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಈ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು, ಆಯ್ಕೆ / ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಪರಿಶೋಧನೆ ಸಮಿತಿ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ಲಿಖಿತ ಅಥವಾ ಮಾಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆ / ಸಂದರ್ಶನ / ಕಾರ್ಯ ಸಹಿಷ್ಣುತೆ ಪರೀಕ್ಷೆ / ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಯ ಮೂಲಕ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಿದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಯೋಗ್ಯತೆ ಅಥವಾ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ ಹಾಗೂ ಯೋಗ್ಯತಾ ಪಟ್ಟಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಅಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಲೀನಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಬಡತಿ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡುವುದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : i) ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಆಯ್ಕೆ / ಪರಿಶೋಧನೆ ಸಮಿತಿಗಳು. ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ (ಎಂದರೆ ಗುಂಪು ಎ ಮತ್ತು ಬಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ) ರಚಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ii) ಎಲ್ಲ ವೃತ್ತ / ವಿಭಾಗ ಮಟ್ಟದ ಪದವ್ಯಂದಗಳಿಗೆ; ಎಂದರೆ, ಗುಂಪು ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ಯ ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಆಯ್ಕೆ / ಪರಿಶೋಧನೆ ಸಮಿತಿಯು ಮುಂದೆ ಕಾಣಿಸಿರುವ ಸದಸ್ಯರುಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

- | | |
|--|---------|
| ಎ. ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಪಾಲನೆ ವೃತ್ತದ ಅಧೀಕ್ಷಕ ಅಭಿಯಂತರ (ಎ) | ಅಧ್ಯಕ್ಷ |
| ಬಿ. ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಪಾಲನೆ ವೃತ್ತದ ಉಪ ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿ | ಸದಸ್ಯ |
| ಸಿ. ಸಂಬಂಧಿತ ವೃತ್ತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗಿನ ಕಾ ಮತ್ತು ಪಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿರುವ ಅತ್ಯಂತ ಜ್ಯೇಷ್ಠ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ಅಭಿಯಂತರ | ಸದಸ್ಯ |

ಮೇಲಿನ ಮೂವರು ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಪೈಕಿ ಸಾಧ್ಯವಾದ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ / ಅನುಸೂಚಿತ ಬುಡಕಟ್ಟು ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿರಬೇಕು.

ಡಿ. ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯದ ಉಪ ನಿರ್ದೇಶಕ ದರ್ಜೆಗೆ ಕೆಳಗಿನವರಲ್ಲದ ಪ್ರತಿನಿಧಿ

ಸದಸ್ಯ

೬) ಎ) i. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕಚೇರಿಗಳಿಂದ ಭಾವಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಮತ್ತು ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪಾಲಿನಲ್ಲಿ ಗುಂಪು ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಗೆ ಮಾತ್ರ ವೃತ್ತ ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕದ ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನು ಜಾಹೀರಾತುಗೊಳಿಸುವುದು.

ii. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕಚೇರಿಗಳಿಂದ ಪಡೆದ ಹೆಸರುಗಳ ಪಟ್ಟಿಯ ಜೊತೆಗೆ ವೃತ್ತ ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಜಾಹೀರಾತಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ನೇರವಾಗಿ ಪಡೆದ ಅರ್ಜಿಗಳು; ಜಾಹೀರಾತು ಗೊಳಿಸಲಾದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮಂಡಳಿಯ ನೌಕರಿರಿಂದ ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾದ ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ಸಹ ಗಮನಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.

iii. ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ಕೋರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಛೇದಿತ ಅಂಕವು ಕೆಳಕಾಣಿಸಿರುವಂತೆ ಇರುತ್ತದೆ.

- | | |
|--|--------------|
| ಎ. ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ / ಅನುಸೂಚಿತ ಬುಡಕಟ್ಟು ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ | ತೇರ್ಗಡೆಯ ಅಂಕ |
|--|--------------|

- ಬಿ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪ್ರವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಶೇಕಡ ೫೦
 ಸಿ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಶೇಕಡ ೬೦
 ಡಿ. ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯ ಅಥವಾ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ ಅರ್ಹತೆಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದಲ್ಲಿ ತೇರ್ಗಡೆಯ ಅಂಕ
 ಇತರ ಯಾವುದೇ ಪದವ್ಯದ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ

- iv. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಜಾಹೀರಾತುಗೊಳಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಂಥ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಹಿಂದಿನ ಆಯ್ಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಲಾದ ಛೇದಿತ ಅಂಕವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು.
 v. ನಿಯತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪಾಲಿನಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಕ.ವಿ. ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಎರಡು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್ ಪ್ಯಾಕೇಜುಗಳ ಜ್ಞಾನವಿರಬೇಕು ಅಥವಾ ನೇಮಕಾತಿ ಕೊಡಮಾಡುವ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ತಿಂಗಳುಗಳೊಳಗಾಗಿ ಈ ಪ್ಯಾಕೇಜುಗಳನ್ನು ಅವರ ಸ್ವಂತ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿಯೇ ಕಲಿಯತಕ್ಕದ್ದು.

- vi. ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪಾಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಯಾವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲೂ ದಿನಾಂಕ ೮-೫-೧೯೯೭ರಿಂದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುವಂತೆ "ಉಚಿತ ವಿದ್ಯುತ್ ಸರಬರಾಜಿಗೆ" ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ
 ವಿನಾಯತಿ : ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಹಿಸ್ಸೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರು.

- ಬಿ. i. ಮೇಲೆ (ಎ) (ii)ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಹಲವು ಮೂಲಗಳಿಂದ ಪಡೆದ ಅರ್ಜಿಗಳಿಂದ, ಅರ್ಹತೆಯ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಪೂರ್ಣ ಅಂಕಗಳ ಮೊತ್ತದ ಶೇಕಡದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ಎರಡು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಸಮನಾದ ಶೇಕಡವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದರೆ ಅವರ ವಯಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಅನುಕ್ರಮವಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರಾದ ವ್ಯಕ್ತಿ / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಮೇಲಿಡಬೇಕು.

- ii. ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಅನುಕ್ರಮದ ಪ್ರಕಾರ 1:5 ರ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕರೆಯುವುದು (ಅಂದರೆ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ೫ ರಷ್ಟು). ಅಂತಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಐದರಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದರೆ ಆಗ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಎಲ್ಲ ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕರೆಯುವುದು.

- iii. ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ. ೧೦ರಷ್ಟು ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನು -

- (ಎ) ಎಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯು ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿದ್ದರೆ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ,
 (ಬಿ) ಎಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯು ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿದ್ದರೆ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ,
 (ಸಿ) ಎಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯು ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿದ್ದರೆ, ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅಂಕಗಳ ಶೇಕಡಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವುದು.

- ಸಿ. i. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮೇಲಿನ ಬಿ (i) ಮತ್ತು (ii) ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಪ್ರದರ್ಶನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಶನದ ಉದ್ದೇಶವು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಅವರ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸೂಕ್ತತೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಅವರ ಬೌದ್ಧಿಕ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಶೇಷ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನದ ಮಧ್ಯದ ಅಂಕಗಳ ಅನುಪಾತವು ೯೦ : ೧೦ ಆಗಿರಬೇಕು. ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ ೨, ಅವರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಕಗಳ ಅನುಪಾತವು ೭೫:೨೫ ಇರತಕ್ಕದ್ದು (ಉಲ್ಲೇಖ : ನಿಯಮ ೧೯).
- ii. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಯಾವ ದಿನದಂದು ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆ ಸಡೆಸಲಾಯಿತು, ಆ ದಿನದಂದೇ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ದಿನದ ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮುಂಚೆ ಈಗಾಗಲೇ ಹೇಳಿರುವ ಸಂದರ್ಶನ ಅಥವಾ ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಪಡೆದ ಅಂಕಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಅದೇ ಕಚೇರಿಯ ಸೂಚನಾ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು, ಆದರೆ, ಎಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನ ಅಥವಾ ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಅದರ ಕಚೇರಿ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಲ್ಲದೆ ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದರೆ, ಹೇಳಿರುವ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಅಂತಹ ಇತರ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೇ ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು.
- iii. ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮೇಲಿನ ಬಿ(i) ರಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವಂತೆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಒಟ್ಟು ಅಂಕಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಬಿ(ii) ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ಸಿ(i) ರಲ್ಲಿನ ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಕೂಡಿ, ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ, ಅನುಸೂಚಿತ ಬುಡಕಟ್ಟು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಗಮನಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು, ಪದವ್ಯದ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿರುವ ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಮುಖ್ಯ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸುವುದು. ಮೇಲಿನ ಬಿ(i) ಮತ್ತು (iii) ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅಂಕಗಳು ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ಸಿ (i) ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಂದರ್ಶನ / ಮೌಖಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅಂಕಗಳ ಒಟ್ಟು ಶೇಕಡವು ಇಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಮನಾಗಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮವನ್ನು ಮೇಲಿನ ಬಿ(i) ರಲ್ಲಿನ ಟಿಪ್ಪಣಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು. ಅಂತಹ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಹೆಸರುಗಳ ಅಧಿಸೂಚಿತ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಮನಾಗಿರಬೇಕು.
- iv. ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮೇಲಿನ ಸಿ (iii) ಉಪಬಂಧದಲ್ಲಿರುವುದಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ಅಧಿಸೂಚಿತ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡ ೫೦ರಷ್ಟು ಮೇಲಿನ ಸಿ(iii) ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಿರುವ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸದೆ ಇರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳ ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿದ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನೂ ಕೂಡ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು. ಅಂತಹ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನಂತರದ ಒಂದು ವರ್ಷ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯವರೆಗೆ, ಯಾವುದು ಮೊದಲೋ ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- v. ಮೇಲಿನ ಸಿ (iii) ಮತ್ತು (iv) ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲಾದ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಮಂಡಳಿಯು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸುವುದು.
- vi. ನಿಯಮ ೬ ಸಿ (iii) ರ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು, ಅಂತಹ ಪ್ರತೀ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಪದವ್ಯದಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ಪರಿಶೀಲನೆಯ

ನಂತರ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯಲ್ಲೂ ಯೋಗ್ಯರೆಂದು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ದೃಢಪಡಿಸಿಕೊಂಡ ಮೇಲೆ, ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿರುವ ಹೆಸರುಗಳ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪದವ್ಯದ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿನ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಬಹುದು. ನಿಯಮ ೬ (ಸಿ) (iv) ರ ಪ್ರಕಾರ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲಾದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾದ ಹೆಸರುಗಳ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ನಿಯಮ ೬ (ಸಿ) (iii) ರ ಪ್ರಕಾರ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾದ ಹೆಸರುಗಳ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ನಂತರ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಬಹುದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ೬ (ಸಿ) ಯ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸುವುದರಿಂದ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಯಾವ ತರಹದ ಹಕ್ಕು ಪ್ರಾಪ್ತಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಡಿ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಉಪನಿಯಮಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಈ ನಿಯಮ ೬ ಅಥವಾ ಇತರ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮ ಯಾವುದನ್ನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಮಂಡಳಿಯು ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲಾದ ಅಂಕಗಳ ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆಯೇ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕರೆಯದೆಯೇ, ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸೇರುವುದಕ್ಕೆ ಮುಂಚೆ ಮಂಡಳಿಯ ಹಿರಿಯ ವೈದ್ಯ ಸಲಹೆಗಾರರಿಂದ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ನೀಡಲಾದ ಶಾರೀರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಪತ್ರವನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು, ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಮಂಡಳಿಯು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

6. PROCEDURE OF RECRUITMENT :

Subject to the provisions of these Regulations, recruitment to the Board Service or post shall be made in the case of recruitment by written or oral test / by interview / endurance test / trade test in the order of merit from the list of candidates prepared by the Selection / Recruitment / Screening Committee or such other authority or by absorption or by promotion on the basis of seniority-cum-merit and suitability wherever applicable.

Note : i) The recruitment / selection / screening committee at the State level (i.e. for Group A & B posts) shall be the Committee constituted by the Board from time to time.

ii) The recruitment / selection / screening committee in respect of all Circle / Divisional level cadres i.e. all Group C & D posts shall be the recruitment committee consisting of the following Members:

- | | |
|---|------------|
| a) Superintending Engineer (El.) of the concerned O&M Circle | - Chairman |
| b) Deputy Controller (Accounts) of the concerned O&M Circle | - Member |
| c) Senior most Executive Engineer (El.) of any O&M Division in the concerned Circle | - Member |

As far as possible out of the above three Members one Member shall belong to SC / ST community and other Member shall belong to Backward Classes.

- | | |
|---|----------|
| d) One Representative from the Directorate of Social Welfare Department not below the rank of Deputy Director | - Member |
|---|----------|

a) (i) The Recruiting Authority shall obtain panel of names of the prospective candidates from the jurisdictional Employment Exchanges and also advertise Employment Notification in the newspapers for recruitment of candidates for Group C & D posts only under Direct Recruitment quota.

ii) In addition to the panel of names received from the jurisdictional Employment Exchange, the recruiting authority shall also take into account the applications directly received by him in response to the advertisement in the newspapers including applications received from the Board employees who possess the minimum qualifications required for the advertised posts.

iii) Cut off marks for the candidates seeking appointment is prescribed as follows :

- | | |
|---|--------------|
| a) For candidates belonging to SC /ST Category | - Pass Marks |
| b) For candidates belonging to Backward classes and other categories | - 50% |
| c) For candidates belonging to General Category | - 60% |
| d) For any cadre or post prescribing preferential or desirable qualifications | - Pass marks |

iv) The cut off marks scored in the previous selection for similar posts shall be notified at the time of advertising the vacant posts.

v) The candidates selected for the posts borne on Regular Establishment against Direct Recruitment quota should have knowledge of minimum two computer software packages which are in usage in the 'KEB' or they should learn these packages at their own cost within a period of three months from the date of offer of appointment.

vi) The candidates appointed for any post against direct recruitment quota are not entitled to FREE SUPPLY OF ELECTRICITY under any circumstances w.e.f. 8.5.1997.

Exception : Inservice employees appointed against any posts under direct recruitment quota.

b) i) From among the applications received from various sources as at (a) (ii) above, a list of candidates shall be prepared on the basis of percentage of total marks secured in the qualifying examination in the order of merit.

Note : If two or more candidates have equal percentage, the order of merit shall be based on their age and person/persons older in age shall be placed higher

ii) The candidates shall be called for interview in the ratio of 1:5 in the order of merit (i.e. 5 times the number of vacancies). If the number of eligible candidates is less than five times the number of vacancies to be filled, then the recruiting authority shall call all the eligible candidates for interview.

iii) In the case of a rural candidate a weightage of ten percent shall be added to the percentage of marks secured in the

- qualifying examinations where the selection is based upon the marks secured in the qualifying examination ;
- qualifying examinations where the selection is based upon the marks secured in the qualifying examination and interview ;
- competitive examination or in the competitive examinations and interview / oral test, as the case may be, where the selection is based upon the marks secured in the competitive examination or in the competitive examination and interview / oral test.

- c) i) The Recruiting Authority shall interview the eligible candidates selected under (b) (i) & (ii) above and award marks on the basis of their performance in the interview. The object of such interview is to assess the suitability of the candidates for appointment to the post applied for by them and their calibre including intellectual and social traits of personality. The ratio of marks between academic qualification and interview shall be 90:10. However, in the case of recruitment of Driver Gr. II, the ratio of marks shall be 75:25 (Refer Regn. No. 19)
- ii) The Recruiting Authority shall publish on the notice board of its office, on the day on which the interview / oral test is held or on the day following but before the commencement of the interview or oral test on that day, a list of marks obtained by each candidate in the said interview or oral test, provided that, where the interview or oral test is held in any place other than the place of its office, the said list shall be published in such other place.
- iii) The Recruiting Authority shall on the basis of the total marks secured in the qualifying examination as determined under (b) (i) above and adding (b) (iii) and of the marks secured at the interview / oral test under (c) (i) above and taking into consideration the orders in force relating to reservation of posts for SC, ST and other backward classes, prepare a main list of candidates eligible for appointment, in the order of merit to the cadre or post. If the aggregate percentage of total marks secured in the qualifying examinations as determined under (b) (i) & (iii) above and of the marks secured at the interview/ oral test under (c) (i) above are equal in respect of two or more candidates, the order of merit in respect of such candidates shall be fixed in accordance with Note under (b) (i) above.

The number and names of candidates, to be included in such list, shall be equal to the number of vacancies notified.

- iv) The Recruiting Authority shall in accordance with the provisions of (c) (iii) above also prepare a reserve list of names of candidates not included in the list prepared under (c) (iii) above in which the number of candidates to be included shall be 50% (fifty percent) of the number of vacancies notified, and may be operated within a period of one year from the date of approval of the main list or till the next recruitment whichever is earlier.
- v) The lists so prepared under (c) (iii) and (iv) above shall be notified in such manner as the Board may direct and such list shall be sent to the appropriate appointing authority.
- vi) Candidates whose names are included in the list published under Regulation 6 (c) (iii) may be appointed by the appointing authority in the vacancies in the particular cadre or post in the order in which the names are found in the list after satisfying itself after such enquiry as may be considered necessary that each such candidate is suitable in all respects for appointment to a post in the cadre. Candidates whose names are included in the list prepared under Regulation 6 (c) (iv) may be similarly appointed only after the candidates whose names are included in the list prepared under Regulation 6(c)(iii).

Note : The inclusion of the name of a candidate in any list published under Regulation 6 (c) shall not confer any right of appointment.

d) Notwithstanding anything contained under this Regulation 6 including Sub-Regulations, or under any other Regulation, the Board reserves the right to recruit the eligible candidates either only on merit, based on the marks obtained in the prescribed academic qualifying examination without calling for interviews subject to production of physical fitness certificate issued by the Board's Senior Medical consultant or by the Government Medical Officer, before joining services of the Board.

+

2. ಬಡತಿಯ ವಿಧಾನ :-

ಅರ್ಹ ನೌಕರರ ಬಡತಿಗಳನ್ನು ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಾಡಲಾಗುವುದು.

ವಿನಾಯಿತಿ : i. ಪ್ರಧಾನ ಅಭಿಯಂತರ (ಎ) ಹುದ್ದೆಗೆ, ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಮೊದಲ ಮೂರು ಮುಖ್ಯ ಅಭಿಯಂತರ (ಎ) ಅವರ ಪೈಕಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಬಡತಿಯಿಂದ,

ii. ಮುಖ್ಯ ಅಭಿಯಂತರ (ಎ) ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ, ಅಧೀಕ್ಷಕ ಅಭಿಯಂತರ (ಎ) ಪದವೃಂದದಲ್ಲಿರುವವರ ಪೈಕಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಬಡತಿಯಿಂದ

iii. ಮುಖ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಹುದ್ದೆಗೆ, ಮೊದಲ ಮೂವರು ಅತಿ ಹಿರಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿನ ಪೈಕಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಬಡತಿಯಿಂದ.

ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿನ ಬಡತಿಯ ಮಾನದಂಡವು, ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೌಕರರ ಹಿಂದಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಪೂರ್ವ ಕಚೇರಿ ದಾಖಲೆಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಗೌಪ್ಯ ವರದಿಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಗಳ ಆಧಾರಿತ ಯೋಗ್ಯತೆ ಮತ್ತು ನೀತಿ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಆದಾಗ್ಯೂ, ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯತೆ ಆಧಾರಿತ ಬಡತಿಯ ಮಾನದಂಡವೂ ಕೂಡ, ನಿಯತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಿಂದಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೌಕರರ ಗೌಪ್ಯ / ನಿರ್ವಹಣೆ ವರದಿಗಳ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಿಂದಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ವರದಿಗಳ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

7. PROCEDURE OF PROMOTION :-

The promotions of eligible employees shall be made on seniority-cum-merit basis.

Exception : Promotion to,

i) the post of Chief Engineer, (Electy.) (General) by selection from among the first three Chief Engineers, (Electy.) in line.

ii) the post of Chief Engineers, (Electy.) by selection from among the Superintending Engineers, (El.)

iii) the post of Chief Controllers by selection from among the first three senior most Controllers.

The criterion for promotion by selection to the said posts shall be merit and rectitude gauged from the performance, ability, and integrity as reflected from the antecedent official records and the confidential reports pertaining to the employees concerned for a period of atleast preceding five years,

However, the criterion for promotion on the basis of seniority-cum-merit shall also be based on the confidential reports of the employees concerned for a period of atleast preceding five years in case of Regular establishment and performance reports for a period of atleast preceding three years in case of Maintenance establishment.

೮. ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅನರ್ಹತೆ :-

೧. ಭಾರತದ ಪ್ರಜೆಯಾಗಿರದ ಹೊರತು ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಗಳ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮಂಡಳಿಯು ಲಿಖಿತವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಬೇಕಾದ ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಿಧಿಸುವಂತಹ ಷರತ್ತುಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಭಾರತದ ಪ್ರಜೆಯಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಬಹುದು.

೨. ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಬದುಕಿರುವ ಒಬ್ಬ ಪತ್ನಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಪತ್ನಿಯನ್ನು ಧರಿಸಬಾರದು ಮತ್ತು ಯಾವ ಮಹಿಳೆಯು ಈಗಾಗಲೇ ಇನ್ನೊಬ್ಬಳು ಪತ್ನಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಮದುವೆಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹವರು ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಯ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮಂಡಳಿಯು ಆ ರೀತಿ ಮಾಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವಂಥ ವಿಶೇಷ ಆಧಾರಗಳಿದ್ದರೆ ಈ ಉಪನಿಬಂಧನೆಯ ಅನುಸರಣೆಯಿಂದ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡಬಹುದು.

೩. ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರೇತರರಿಂದ ಅವರ ಅಭ್ಯರ್ಥನೆಗೆ ವಿಶೇಷ ಬೆಂಬಲ ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವ ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಯ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

೪. ಅವರು ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಯಾವುದೇ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಅಥವಾ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿದ್ದು ಆ ಇಲಾಖೆ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ; ಅನುಮತಿಯಿಲ್ಲದೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರೆ ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

8. DISQUALIFICATION FOR APPOINTMENT :

1. No person shall be eligible for appointment to the services of the Board unless he is a citizen of India.
Provided that the Board may in special cases, for reasons to be recorded in writing, authorise subject to such conditions as it may impose, the employment of a person who is not a citizen of India.
2. No person who has more than one wife living and no woman who has married a person already having another wife shall be eligible for appointment to the Board service.
Provided that the Board may, if satisfied that there are special grounds for doing so, exempt any person from the operation of this sub-Regulation.
3. No person who attempts to obtain extraneous support by any means for his / her candidature from officials or non-officials shall be eligible for appointment to the Board service.
4. No person shall be eligible for appointment to a post in Board service if he / she is at the time of application is in permanent or temporary employment in any department of Government or any other Government or Central Government or any other authority specified by the Board in this behalf and has made the application without the consent of the head of the department or of the Government or of the authority, as the case may be under whom he / she is employed.

೯. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬಡತಿಯ ನೇಮಕಾತಿ :-

- i) ಎಲ್ಲಾ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನೇಮಕಾತಿಗಳು ಒಂದು ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿರುವ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಬಹುದಾದಂತಹ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯಲ್ಲಿರಬೇಕು.
- ii) ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ಕಾಲದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ನೌಕರರೂ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಅಥವಾ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ನೌಕರರು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗೆ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಕಾಲದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ನೇಮಕಾತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಂತರ ಮಂಡಳಿಯ ತರಬೇತಿ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು ಮತ್ತು ನಿಯಮಿಸಲಾದ ಪರೀಕ್ಷೆ / ಇಲಾಖಾ ಪರೀಕ್ಷೆ / ಕನ್ನಡ ಭಾಷಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗಬೇಕು. ಹೀಗೆ ಮಾಡಲು ವಿಫಲರಾದರೆ ಸೇವೆಯಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಲಾಗುವುದು.

ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಕಾಲದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾಗಿರುವರೋ ಅದರ ಕಾಲವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗುವರು. ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡಿದೆಯೆಂದು ಘೋಷಣೆಯಾದ ನಂತರ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ನೌಕರರ ಹುದ್ದೆಯ ಕಾಲವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಗಳಿಸಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗುವುದು.

- iii) ಎಲ್ಲಾ ಬಡತಿ ನೇಮಕಾತಿಗಳೂ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿನಾಯಿತಿ : ಬಡತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿನ ನೌಕರರನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಇರಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಬಡತಿ ಆದೇಶಿಸುವ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ನೌಕರ(ರನ್ನು) ಬಡತಿ ನೀಡಲಾದ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ (ಗಳಲ್ಲಿ) ಒಂದು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ಮೀರದಂತೆ ಅವರ ಮೇಲಿನ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ(ಗಳಲ್ಲಿ)ನ ಮುಂದುವರಿಯುವ ಸೂಕ್ತತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಉಚಿತವೆಂದು ಕಂಡರೆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯಲ್ಲಿರಿಸಬಹುದು.

9. PROBATION AND APPOINTMENT BY PROMOTION :

- i) All appointments by direct recruitment shall be on probation for one year or for such period as may be provided for in the regulations specially made for the purpose.
- ii) During the probationary period no employee shall be eligible for confirmation or to increments.

The employee shall undergo training at the time of / or after appointment wherever the same is prescribed under the Board training scheme and shall pass the prescribed test / departmental examination / Kannada language test during the probationary period to become eligible for confirmation. Failure to do so will entail termination of service.

During the period of probation, the employee shall be entitled to the minimum pay of the time scale of the post to which he / she is appointed. After declaration of satisfactory completion of probation by the competent authority, the employee will be entitled to earn normal increment in the time scale of the post from the date of such satisfactory completion of the probation.

iii) All appointments by promotion shall be on officiating basis.

Exception : Employees on promotion in general shall not be placed under probation. However in individual cases, if necessary, the competent authority ordering the promotion may place an employee(s) on probation in the promoted post(s) for a period not exceeding ONE YEAR to assess his / their suitability or otherwise to continue in the higher post(s), if found suitable.

೧೦. ಒಪ್ಪಂದ :-

ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರಲು ಮತ್ತು ಇತರ ಎಲ್ಲಾ ಷರತ್ತುಗಳ ಪೂರೈಸುವಿಕೆಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿರುವ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯಿಂದ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಬರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು.

10. AGREEMENT :

An agreement binding the probationer to remain in continuous employment of the Board for a minimum period of five years subject to fulfilment of all other conditions shall be got executed at the time of appointment in the form prescribed by the Board from time to time.

೧೧. ಯೋಗ್ಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಷರತ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ನಡತೆ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳು :-

ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಒಳ್ಳೆಯ ನಡತೆವುಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದು ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯಲ್ಲೂ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಯೋಗ್ಯನು ಎಂದು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ತೃಪ್ತಿಯಾಗದ ಹೊರತು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನೂ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಕೂಡದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನೇಮಕಾತಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾದ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ, ಅಥವಾ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸಬೇಕಾದುದರ ಜೊತೆಗೆ ಅವರ ಶಾಲೆ, ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್, ಕಾಲೇಜು ಅಥವಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಡದ ಗೌರವಾನ್ವಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೂ ಮುಂಚೆ ನೀಡಿದ ನಡತೆ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ನೇಮಕಾತಿ ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಂದೇಹ ಬಂದರೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ / ಮಂಡಳಿಯ ತೀರ್ಮಾನವೇ ಅಂತಿಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಟಿಪ್ಪಣಿ: ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಅರ್ಜಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳು, ಅಂಕಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ದಸ್ತಾವೇಜುಗಳ ಪ್ರತಿಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಾಂಕಿತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಶಾಸನ ಸಭೆಯ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಮುಂತಾದವರಿಂದ ಅನುಪ್ರಮಾಣಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಯಥಾ ಪ್ರತಿಗಳೆಂದು ಅರ್ಜಿದಾರರುಗಳೇ ಪ್ರಮಾಣಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಅನುಪ್ರಮಾಣಿತ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಬಹುದು. ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂದರ್ಶನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ / ಆಯ್ಕೆ ಸಮಿತಿಗಳು ಈ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಮೂಲ ಪ್ರತಿಯೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಆಯ್ಕೆಯ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಪರ್ಯಾಲೋಚಿಸುವ ಮುನ್ನ ಅವುಗಳ ಅಧಿಕೃತತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಿರಪಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಆಯ್ಕೆಯ ನಂತರ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವೂ ಕೂಡ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಮುಂಚೆ ಮೂಲ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

11. CONDITIONS RELATING TO SUITABILITY AND CERTIFICATES OF CHARACTER :

No person shall be appointed to the Board service unless the appointing authority is satisfied that the candidate is of good character and is in all respects suitable for appointment to Board service. Every candidate for direct recruitment shall furnish certificates, given not more than six months prior to the date of

application from respectable persons unconnected with his School, Polytechnic, College or University and not related to the candidate to his / her character, in addition to the certificate or certificates which may require to be furnished from the Educational Institutions last attended by the candidate. If any doubt arises regarding the suitability of a candidate for appointment to Board service the decision of the recruiting / appointing authority / Board shall be final.

Note : Copies of certificates, marks card and other documents which are required to be submitted by the candidates along with the application need not be attested by Gazetted Officers, Members of Legislature, etc. These copies may be attested as true copies by the applicants themselves and the attested copies may be admitted by the Recruiting / Selecting Authorities. At the time of interview, these copies should however be carefully verified with the originals by the Recruiting / Selecting Authorities and their correctness established before the candidates are considered eligible for selection. After selection, the appointing authorities should also verify the original certificates and documents before appointing the candidates.

೧೨. ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರಿಂದ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಕೆಗೆ ವಿಧಾನಗಳು :-

ಈಗಾಗಲೇ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಯಾವುದೇ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅಪೇಕ್ಷಿಸಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ನೌಕರ ಈ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ವಿಧಿಸಿರುವ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು.

12. PROCEDURE IN RESPECT OF APPLICATION BY THE EMPLOYEES ALREADY IN SERVICE :

An employee, who is desirous of applying for an appointment to any post in Board service shall submit the application through proper channel subject to fulfilling conditions laid down under these Regulations.

೧೩. ಶಾರೀರಿಕ ದಾರ್ಢ್ಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಷರತ್ತುಗಳು :-

ಅವರಿಗೆ ವಹಿಸ / ಒಪ್ಪಿಸಬಹುದಾದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವರು ಶಾರೀರಿಕವಾಗಿ ಶಕ್ತರೆಂದು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಸಮಾಧಾನವಾಗುವ ಹೊರತು, ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯನ್ನು ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗೂ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಕೂಡದು. ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ನಿರ್ಧರಿಸುವಂಥಾ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಮುಂದೆ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಅವರು ಹಾಜರಾಗುವಂತೆ ಆದೇಶಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ಯೋಗ್ಯತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಬಂಧಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

13. CONDITIONS RELATING TO PHYSICAL FITNESS :

No candidate selected for appointment shall be appointed to any post unless he / she is physically fit to perform the duties that he / she may be entrusted / assigned to the satisfaction of the appointing authority. He / she may also be required to appear for the said purpose before such medical authority as the appointing authority may direct and the opinion of the medical authority regarding the fitness of the candidate shall be binding on the candidate.

೧೪. ಶುಲ್ಕ :-

ಪರೀಕ್ಷೆ / ಅರ್ಹತೆ / ಸಂದರ್ಶನ; ಆಯ್ಕೆ ಅಥವಾ ಪರಿಶೋಧನೆಯಿಂದ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಗೆ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾಲಕಾರಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದಂತಹ ಶುಲ್ಕವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು ಪಾವತಿಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

14. FEES :

Every candidate for recruitment to any service in the Board by tests / merit / interviews, Selection or screening may be required to pay such fees, if any, as may be prescribed by the Board from time to time.

೧೫. ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಅರ್ಹತೆ :-

ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಪದವ್ಯಂದದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸದೆ ಇರುವ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲವೋ, ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಹುದ್ದೆ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಪದವ್ಯಂದಕ್ಕೆ ಸಂವಾದಿಯಾದ ಯಾವುದೇ ಖಾಯಂ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತಹ ಅಥವಾ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹೇಳಿದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗತಕ್ಕದ್ದು.

15. METHOD OF RECRUITMENT AND QUALIFICATION FOR TEMPORARY POSTS :

In the case of any temporary post, not included in any cadre of the Board service or to which the Regulations of recruitment specially made in respect of any service are not applicable, the method of recruitment and the qualification for recruitment to such temporary post shall be the same as are applicable to the corresponding permanent posts included in any such cadre or in respect of which the said Regulations of recruitment is applicable.

೧೬. ನಿವೃತ್ತ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಥವಾ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ ನೇಮಕಾತಿಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ :-

ಈ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಮಂಡಳಿಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವಶ್ಯಕವೆನಿಸಿದಾಗ ಸರ್ಕಾರ, ಕೇಂದ್ರ, ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಯಿಂದ ನಿವೃತ್ತರಾದ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಸೂಕ್ತ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳ ಮೇಲೆ ಅವಶ್ಯವಿರುವಂತಹ ಅವಧಿಗೆ ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಗೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಕ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

16. PROVISION FOR APPOINTMENT OF RETIRED GOVERNMENT SERVANTS OR BOARD EMPLOYEES :

Notwithstanding anything contained in these Regulations or in the Regulations of recruitment specially made in respect of any service or post, the Board may, if it considers necessary in the interest of the Board to do so, appoint to a service or a post, any person who has retired from service of Government, Central Government or any other State Government or the Board, on such terms and conditions and for such period as may be necessary.

೧೭. ನೇಮಕಾತಿ, ವಯಸ್ಸು ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಡಿಲಗೊಳಿಸುವುದು :-

ಈ ನಿಯಮಗಳು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳು ಏನನ್ನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಬರಹದಲ್ಲಿ ಅಭಿಲೇಖಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಮಂಡಳಿಯು,

- ಎ. i) ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಒಕ್ಕೂಟದ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ರಾಜ್ಯದ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು,
 - ii) ರಾಜ್ಯದ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆಯ ಸಮಾನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಯೋಜನೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಿಂದ,
- ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇಮಿಸಬಹುದು.

- ಬಿ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದ ನಿಮಯ ಶಿರಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿಸಿದ ವಯಸ್ಸಿನ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯನ್ನು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಪರ್ಯಾಲೋಚನೆಯೊಂದಿಗೆ ಮಂಡಳಿಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸಡಿಲಗೊಳಿಸಬಹುದು.
- ಸಿ. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವ ಕಾರಣ, ಈ ಅಧ್ಯಾಯದ ನಿಮಯ ಳಲ್ಲಿನ ಉಪಬಂಧವನ್ನು ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿರುವಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಡಿಲಗೊಳಿಸಬಹುದು.
- ಡಿ. ಮಂಡಳಿಯ ನೌಕರರ ನಿಧನದಿಂದ ಅವರ ಇಡೀ ಕುಟುಂಬವು ನಿರಾಶ್ರಿತವಾಗಿ ಸಂಬಳಗಳಿಸುವರಿಲ್ಲದಂತಾದ ಪತ್ನಿ / ಪತಿ ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಮಂಡಳಿಯ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸಡಿಲಗೊಳಿಸಿ, ನೇಮಿಸಬಹುದು.
- ಇ. ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಪ್ರವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಗೆ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರುಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಏಳು ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಅವರಿಂದ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಸೇವೆಯ ವರ್ಷಗಳನ್ನು, ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅಷ್ಟನ್ನು, ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಅರ್ಜಿದಾರರಿಗೆ ನಿಯಮಿಸಿರುವ ವಯಸ್ಸಿನ ಮಿತಿಯ ಮೇಲಿನವರೆಗೆ ಸಡಿಲಗೊಳಿಸಲಾಗುವುದು.

17. RELAXATION OF REGULATIONS RELATING TO APPOINTMENTS, AGE AND RESERVATION OF VACANCIES :

Notwithstanding anything contained in these Regulations or in the Regulations of Recruitment specially made in respect of any service or post, the Board may for reasons to be recorded in writing,

- a) appoint to a post
- an officer of All India Service or a Civil service of the Union or Civil Service of any other State.
 - an officer holding a post of equivalent grade by transfer on deputation from any other service of the State.
- b) relax in individual cases requiring consideration, the maximum limit of the age prescribed in Regulation 5 of this Chapter in the interest of Board.
- c) relax to the extent necessary the provision under Regulation 4 of this Chapter regarding reservation of vacancies in the interest of Board service for reasons of non-availability of adequate number of candidates, etc.
- d) appoint in the service of the Board, the wife / husband or children of the employee of the Board who dies in harness rendering the entire family a destitute and without a wage earner, in relaxation of the normal procedure of recruitment.
- e) in the case of employees already working in the Board the age limit shall be relaxed by seven years or the number of years of service rendered by him, whichever is less, over the age limit prescribed for applicants for direct recruitment to any category of post in the Board.

೧೮. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಅಥವಾ ಬಡತಿಯಿಂದ ನೇಮಕಾತಿಗಳು :-

ಈ ನಿಯಮಗಳು ಯಾವುದನ್ನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು,

- ಎ. ಬಡತಿಯಿಂದ ತುಂಬಲು ಮೀಸಲಾದ ಹುದ್ದೆಗೆ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯಿಂದ, **ಅಥವಾ**
- ಬಿ. ಯಾವುದೇ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಅದನ್ನು ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯಿಂದ ತುಂಬಬೇಕಾಗಿದ್ದರೂ ಮಂಡಳಿ ಸೇವೆಯ ಜರೂರು ಅವಶ್ಯಕತೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಬಡತಿಯಿಂದ ತುಂಬಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

18. APPOINTMENTS BY DIRECT RECRUITMENT OR BY PROMOTION IN CERTAIN CASES :

Notwithstanding anything contained in these Regulations or in the Regulations of recruitment and promotions specially made in respect of any service or post, the appointing authority may,

- a) fill by direct recruitment to a post reserved to be filled by promotion. **OR**
- b) fill by promotion any vacancy relating to a post which is required to be filled by direct recruitment in the exigencies of the Board service.

೧೯. ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪಾಲಿನಲ್ಲಿ ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ ೨ರ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ :-

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದ ನಿಯಮ ೬ರಲ್ಲಿ ವಿಧಿಸಿದ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಜೊತೆಗೆ ಈ ಮುಂದಿನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸಹ ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ-೨ರ ಆಯ್ಕೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು.

- i) ಸಮಾಚಾರ ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಜಾಹೀರಾತಿಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಂದ ಬಂದ ಅರ್ಜಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಂದ ಬಂದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿರುವವರ ೭ನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಲಾದ ಒಟ್ಟು ಅಂಕಗಳ ಶೇಕಡಾ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ಇಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಸಮಾನ ಶೇಕಡ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದರೆ, ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮವು ಅವರ ವಯಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಇರತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರಾದ ವ್ಯಕ್ತಿ / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಮೇಲೆ ಇರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

- ii) ಎ. ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವ ಶಾರೀರಿಕ ದಾಖಲೆ :

- ಎ) ಕನಿಷ್ಠ ಎತ್ತರ - ೧೬೦ ಸೆಂಟಿ ಮೀಟರ್ ಗಳು ಮತ್ತು
- ಬಿ) ಕನಿಷ್ಠ ತೂಕ - ೫೦ ಕೆ.ಜಿ. ಗಳು ಇರತಕ್ಕದ್ದು.

ಬಿ. ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸತಕ್ಕದ್ದು. ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ೧:೫ ರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಯೋಗ್ಯತೆಯ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕರೆಯತಕ್ಕದ್ದು. (ಅಂದರೆ, ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ 5 ರಷ್ಟು) ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ೫ ರಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದರೆ, ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಕರೆಯತಕ್ಕದ್ದು. ವಿದ್ಯಾ ವಿಷಯಕ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಮಧ್ಯದ ಅಂಕದ ಪ್ರಮಾಣವು ೭೫:೨೫ ಇರತಕ್ಕದ್ದು.

ಕ್ರಮಸಂಖ್ಯೆ	ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆ ಮಾದರಿ	ಹಂಚಿದ ಅಂಕ
೧.	ಸ್ಪೀರಿಂಗ್ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಹಿಂಚಾಲನೆಗೊಳಿಸುವುದು	೫
೨.	ಗೇರ್ ಬದಲಾವಣೆ	೫
೩.	ವಾಹನಗಳ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ	೫
೪.	ರಸ್ತೆ ಸಂಕೇತಗಳು	೫
೫.	ನಿಲುಗಡೆಗೊಳಿಸುವಿಕೆ	೫
	ಒಟ್ಟು	೨೫

ಸಿ. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ನೇಮಿಸಲಾದ ಇಬ್ಬರು ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ಎಂಜಿನಿಯರುಗಳು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಮೇಲಿನ ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ, ಅಂಕಗಳನ್ನು ನೀಡಿ, ಅಂಕಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಮೊಹರು ಹಾಕಿದ ಲಕೋಟೆಯಲ್ಲಿಟ್ಟು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಹಸ್ತಾಂತರಿಸುವರು. ಗಳಿಸಲಾದ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಸರಾಸರಿಯನ್ನು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಪರಿಗಣಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

iii) ವಿದ್ಯಾ ವಿಷಯಕ ಅರ್ಹತೆಯಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕಗಳ ಮೊತ್ತದ ಶೇಕಡ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಯ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಎಸ್.ಸಿ. / ಎಸ್.ಟಿ. ಮತ್ತು ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳ ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

iv) ಉಪನಿಯಮಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಈ ನಿಯಮ ಏನನ್ನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ಮೌಖಿಕ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಕರೆಯದೆ ನಿಯಮಿಸಿದ ವಿದ್ಯಾ ವಿಷಯಕ ಅರ್ಹತೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲಾದ ಅಂಕಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಾತ್ರ ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಲು ಮಂಡಳಿಯು ಹಕ್ಕನ್ನು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೂ, ಹೀಗೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಅವರ ಶಾರೀರಿಕ ದಾಡ್ಯತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಸಹನ ಶಕ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಗಾಗತಕ್ಕದ್ದು. ಆದರೆ, ವಿದ್ಯಾ ವಿಷಯಕ ಅಂಕಗಳ ಮೇಲೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ ೨ರ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಗಾಗತಕ್ಕದ್ದು. ಸಹನ ಶಕ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆ/ ವೃತ್ತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಗಾದನಂತರ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಸಂದರ್ಭಕ್ಕನುಸಾರವಾಗಿ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಹಿರಿಯ ವೈದ್ಯ ಸಲಹೆಗಾರರಿಂದ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ನೀಡಲಾದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅರ್ಹತೆ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಕೂಡ ಹಾಜರುಪಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

19. PROCEDURE FOR SELECTION OF DRIVER GRADE - II, UNDER DIRECT RECRUITMENT QUOTA :

In addition to following the relevant procedure for recruitment laid down under Regulation 6 of this Chapter, the following procedure shall be adopted for selection of Driver Grade - II.

- From among the applications received from the candidates through advertisement in News Papers as well as from the lists received from the jurisdictional Employment Exchanges, a list of candidates shall be prepared on the basis of percentage of total marks secured in VII Standard Examination in the order of merit.

Note : If two or more candidates have equal percentage, the order of merit, shall be based on their age and person/s older in age shall be placed higher.

ii) a) The required physical fitness for a candidate shall be -

A) Minimum Height .. 160 cms.

B) Minimum Weight .. 50 Kgs.

b) A trade test shall be conducted for the eligible candidates. Candidates shall be called for trade test in the ratio of 1:5 in the order of merit (i.e. 5 times the No. of vacancies). If the number of eligible candidates is less than 5 times the No. of vacancies notified to be filled, then the recruiting authority shall call the eligible candidates for trade test. The ratio of marks between the academic qualification and trade test shall be 75:25. The details of trade test shall be as follows :

Sl.No.	Type of trade test	Marks allotted
1.	Steering control & reversing	05
2.	Gear change	05
3.	Mechanical knowledge of vehicles	05
4.	Road signals	05
5.	Brake applications	05
Total :		25

c) The trade test shall be conducted by two Automobile Engineers engaged for the purpose who shall award marks to each of the above trade test to the candidates and handover the marks list in a sealed cover to the Appointing Authority. The average of the marks secured shall be considered for the trade test.

iii) The Appointing Authority shall on the basis of the aggregate of the percentage of the total marks secured in academic qualification and Trade test and also taking into consideration, the orders in force relating to reservation of posts for SC / ST and other Backward Classes, prepare in the order of merit a list of candidates eligible for the appointment.

iv) Notwithstanding anything contained under this Regulation including Sub-Regulations or under any other Regulations the Board reserves the right to recruit the eligible candidates only on merit based on the marks obtained in the prescribed academic qualifications without calling for oral interviews. However, candidates so selected shall undergo endurance test to determine their physical fitness. But in case of Driver Grade - II who are selected on academic marks shall undergo Trade Test. The candidates so selected after undergoing endurance test / trade test as the case may be shall also produce Medical Fitness Certificate issued by the Senior Medical Consultant appointed by the Board or by the Govt. Medical Officer.

ಅಧ್ಯಾಯ - ೨

CHAPTER - II

ನೇಮಕಾತಿಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣ

CLASSIFICATION OF APPOINTMENTS

ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಎರಡು ಪ್ರವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ, ನಿಯತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದ್ದು ಮುಂದೆ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ ಇರುತ್ತದೆ.

The appointment in the Board are broadly classified under two categories called Regular Establishment and Maintenance Establishment as follows.

ನಿಯತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪದವೃಂದ

REGULAR ESTABLISHMENT CADRE

ಗುಂಪು 'ಎ' ಮತ್ತು 'ಬಿ' ಹುದ್ದೆಗಳು

Group 'A' and 'B' Posts :

- | | |
|--|---|
| ೧. ಪ್ರಧಾನ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) | 1. Chief Engineer, Electy. (General) |
| ೨. ಮುಖ್ಯ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) | 2. Chief Engineer, Electy., |
| ೩. ಅಧೀಕ್ಷಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) | 3. Superintending Engineer, (Electrical) |
| ೪. ಅಧೀಕ್ಷಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ) | 4. Superintending Engineer, (Civil) |
| ೫. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕಾಧಿಕಾರಿ | 5. Public Relations Officer |
| ೬. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) | 6. Executive Engineer, (Electrical) |
| ೭. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ) | 7. Executive Engineer, (Civil) |
| ೮. ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) | 8. Asst. Executive Engineer, (Electrical) |
| ೯. ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ) | 9. Asst. Executive Engineer, (Civil) |
| ೧೦. ಸಹಾಯಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) (ಪದವೀಧರ) | 10. Asst. Engineer, (El.) (Graduate) |
| ೧೧. ಸಹಾಯಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) (ಪದವೀಧರರಲ್ಲದ / ಉಗ್ರಾಣ ಪಾಲಕ ದರ್ಜೆ - 1) | 11. Assistant Engineer, (El.) (Non - Graduate / Store Keeper Grade - 1) |
| ೧೨. ಸಹಾಯಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ) (ಪದವೀಧರ) | 12. Asst. Engineer (Civil) (Graduate) |
| ೧೩. ಸಹಾಯಕ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ) (ಪದವೀಧರರಲ್ಲದ) | 13. Asst. Engineer (Civil) (Non - Graduate) |
| ೧೪. ಮುಖ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿ | 14. Chief Controller |

೧೫. ಮುಖ್ಯ ಕಾನೂನು ಅಧಿಕಾರಿ
೧೬. ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿ
೧೭. ಉಪ ನಿಯಂತ್ರಣಾಧಿಕಾರಿ
೧೮. ಲೆಕ್ಕಾಧಿಕಾರಿ
೧೯. ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
೨೦. ಸಹಾಯಕ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕಾಧಿಕಾರಿ
೨೧. ಕ್ರೀಡಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು
೨೨. ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಖಾಸಗಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
೨೩. ಸಹಾಯಕ ಕ್ರೀಡಾ ಅಧಿಕಾರಿ
೨೪. ಸಹಾಯಕ ಲೆಕ್ಕಾಧಿಕಾರಿ
೨೫. ಹಿರಿಯ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ
೨೬. ಮುಖ್ಯ ನಕಾಸೆಗಾರ

15. Chief Law Officer
16. Controller
17. Deputy Controller
18. Accounts Officer
19. Personal Secretary
20. Asst. Public Relations Officer
21. Director of Sports
22. Private Secretary to Chairman
23. Asst. Sports Officer
24. Asst. Accounts Officer
25. Senior Personal Assistant
26. Head Draughtsman.

ಗುಂಪು 'ಸಿ' ಮತ್ತು 'ಡಿ' ಹುದ್ದೆಗಳು

GROUP 'C' AND 'D' POSTS :

೧. ಕಿರಿಯ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ವಿದ್ಯುತ್) / ಉಗ್ರಾಣ ಪಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೨
೨. ಕಿರಿಯ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಕಾಮಗಾರಿ)
೩. ಕಿರಿಯ ಎಂಜಿನಿಯರ್ (ಆಟೋಮೊಬೈಲ್)
೪. ಆಪರೇಟರ್ / ಓವರ್‌ಸೀರ್ / ಮಾಪಕ ಓದುಗ / ಸಹಾಯಕ ಉಗ್ರಾಣ ಪಾಲಕ
೫. ಹಿರಿಯ ನಕಾಸೆಗಾರ
೬. ನಕಾಸೆಗಾರ
೭. ಸಹಾಯಕ ನಕಾಸೆಗಾರ
೮. ಡಾಟಾ ಎಂಟ್ರಿ ಆಪರೇಟರ್
೯. ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ
೧೦. ಸಹಾಯಕ
೧೧. ಗ್ರಂಥ ಪಾಲಕ
೧೨. ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ
೧೩. ಸಹಾಯಕ ಗ್ರಂಥ ಪಾಲಕ
೧೪. ಕಿರಿಯ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ
೧೫. ಹಿರಿಯ ದರ್ಜೆ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ
೧೬. ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ
೧೭. ದಪ್ಪರಿ / ಲಿಫ್ಟ್ ಸಹಾಯಕ
೧೮. ದಫೇದಾರ್
೧೯. ಕಚೇರಿ ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧
೨೦. ಕಚೇರಿ ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೨
೨೧. ರಕ್ಷಣಾ ಮುಖ್ಯ ಗಾರ್ಡ್

1. Junior Engineer (El.) / Store Keeper Grade - II
2. Junior Engineer, (Civil)
3. Junior Engineer, (Automobile)
4. Operator / Overseer / Meter Reader / Assistant Store Keeper
5. Senior Draughtsman
6. Draughtsman
7. Asst. Draughtsman
8. Data Entry Operator
9. Senior Assistant
10. Assistant
11. Librarian
12. Junior Assistant
13. Assistant Librarian
14. Junior Personal Assistant
15. Senior Grade typist
16. Typist
17. Daftary / Lift Attender
18. Dafedar
19. Office Attendant Grade - I
20. Office Attendant Grade - II
21. Security Head Guard

ಸಮೂಹ ೧ ವಿದ್ಯುತ್ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ಸ್ವೀಕರಣಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಉಪ ವಿತರಣಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು

ಅರ್ಹತಾ ದರ್ಜೆ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಕೇಬಲ್ ಜೋಡಣೆಗಾರ, ಸಹಾಯಕ ಕೇಬಲ್ ಜೋಡಣೆಗಾರ, ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಸ್ಪೆಷಲ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಕ್ರೇನ್ ನಿರ್ವಾಹಕ ದರ್ಜೆ - ೧, ಕೊಳಾಯಿಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಸ್ಪೆಷಲ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಕ್ರೇನ್ ನಿರ್ವಾಹಕ ದರ್ಜೆ - ೨, ಕೊಳಾಯಿಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬಣ್ಣಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಸ್ಪೆಷಲ್ ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧, ಸ್ಪೆಷಲ್ ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೨.

GROUP - I Generating Stations, Receiving Stations and Sub-Stations

Merit Grade Mechanic, Cable Jointer, Assistant Cable Jointer, Senior Mechanic, Station Mechanic Grade - I, Crane Operator Grade - I, Plumber Grade - I, Station Mechanic Grade - II, Crane Operator Grade - II, Plumber Grade - II, Painter Grade - I, Station Attendant Grade - I, Station Attendant Grade - II.

ಸಮೂಹ ೨ ಪ್ರಸರಣಾ ಮಾರ್ಗ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ

ಹಾಟ್ ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಹಾಟ್ ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಮಾರ್ಗಕರ್ಮಿ, ಸಹಾಯಕ ಮಾರ್ಗಕರ್ಮಿ

GROUP - II Transmission Lines Operation and Maintenance

Hotline Mechanic Grade - I, Senior Mechanic, Hotline Mechanic Grade - II, Line Mechanic Grade - I, Line Mechanic Grade - II, Lineman, Assistant Lineman.

ಸಮೂಹ ೩ ವಿತರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ)

ಕೇಬಲ್ ಜೋಡಣೆಗಾರ, ಸಹಾಯಕ ಕೇಬಲ್ ಜೋಡಣೆಗಾರ, ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಲೈನ್ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಮಾರ್ಗಕರ್ಮಿ, ಸಹಾಯಕ ಮಾರ್ಗಕರ್ಮಿ

GROUP - III Distribution System (Operation & Maintenance)

Cable Jointer, Assistant Cable Jointer, Senior Mechanic, Line Mechanic Grade - I, Line Mechanic Grade - II, Lineman, Assistant Lineman.

ಸಮೂಹ ೪ ದೂರ ಸಂಪರ್ಕ ಘಟಕ (ದೂ.ಸಂ)

ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ದೂ.ಸಂ.), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧ (ದೂ.ಸಂ), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨ (ದೂ.ಸಂ), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧ (ದೂ.ಸಂ), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೨ (ದೂ.ಸಂ.)

GROUP - IV Telecommunication Unit

Senior Mechanic (T.C.), Mechanic Grade - I (T.C.), Mechanic Grade - II (T.C.), Attendant Grade - I (T.C.), Attendant Grade - II (T.C.)

ಸಮೂಹ ೫ ರಿಲೇ ಪರೀಕ್ಷಾ ಘಟಕ

ಅರ್ಹತಾ ದರ್ಜೆ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಉಪಕರಣ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧ (ರಿ.ಪ.ಘ), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೨ (ರಿ.ಪ.ಘ)

GROUP - V Relay Testing Unit

Merit Grade Mechanic, Senior Mechanic (R.T.), Instrument Mechanic, (R.T.), Mechanic Grade - I (R.T.), Mechanic Grade - II (R.T.), Attendant Grade - I (R.T.), Attendant Grade - II (R.T.)

ಸಮೂಹ ೬ ಮೀಟರ್ ಮತ್ತು ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಫಾರ್ಮರುಗಳ ಪರೀಕ್ಷಾ ಘಟಕ

ಅರ್ಹತಾ ದರ್ಜೆ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ಎಂ.ಟಿ.), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧ (ಎಂ.ಟಿ.), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨ (ಎಂ.ಟಿ.), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧ (ಎಂ.ಟಿ.), ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೨ (ಎಂ.ಟಿ.)

GROUP - VI Meter & Transformer, Testing Unit

Merit Grade Mechanic, Senior Mechanic (M.T.), Mechanic Grade - I (M.T.), Mechanic Grade - II (M.T.), Attendant Grade - I (M.T.), Attendant Grade - II (M.T.)

ಸಮೂಹ ೭ ಉಗ್ರಾಣ ಸಂಘಟನೆ

ಹಿರಿಯ ಮೇಸ್ಟ್ರಿ, ಮೇಸ್ಟ್ರಿ ದರ್ಜೆ - ೧, ಮೇಸ್ಟ್ರಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಉಗ್ರಾಣ ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧, ನೆರವುಗಾರ (ಉಗ್ರಾಣ)

GROUP - VII Stores Organisation

Senior Maistry, Maistry Grade - I, Maistry Grade - II, Store Attendant Grade - I, Helpers (Stores)

ಸಮೂಹ ೮ ಕಾರ್ಯಾಗಾರ

ಸಹಾಯಕ ಫೋರ್‌ಮನ್ / ಹಿರಿಯ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ (ಕಾರ್ಯಾಗಾರ), ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ಹಾಗೂ ಯಂತ್ರಕರ್ಮಿ ದರ್ಜೆ - ೧, ಫಿಟ್ಟರ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಬಡಗಿ ದರ್ಜೆ - ೧, ಟರ್ನರ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಬೆಸುಗೆದಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ಹಾಗೂ ಯಂತ್ರಕರ್ಮಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬೆಸುಗೆದಾರ ದರ್ಜೆ - ೨, ಟರ್ನರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಕಮ್ಮಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಬಡಗಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬಣ್ಣಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಫಿಟ್ಟರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಟಂಕರ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಡ್ರಿಲ್ಲರ್ / ಪಂಚರ್ / ಕಟ್ಟರ್, ಸುತ್ತಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರ / ಕಮ್ಮಾರ ದರ್ಜೆ - ೨, ಯಂತ್ರ ನಿರ್ವಾಹಕ, ಫಿಟ್ಟರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬಣ್ಣಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೨, ಸಾಣೆಗಾರ, ತಗಡು ಕೆಲಸಗಾರ, ಟಂಕರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬಡಗಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧ (ಕಾರ್ಯಾಗಾರ) ನೆರವುಗಾರ (ಕಾರ್ಯಾಗಾರ)

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ದೂರ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಕಾಮಗಾರಿ ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಗೆ ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಅಂದರೆ ಬಡಗಿ, ಫಿಟ್ಟರ್, ಬಣ್ಣಗಾರ ಮತ್ತು ಬೆಸುಗೆದಾರ ಇವರುಗಳನ್ನು ಈ ಸಮೂಹದಲ್ಲಿ ಕಾನಿಸುವುದು.

GROUP - VIII Workshop :

Assistant Foreman / Senior Mechanic (W.S.), Mechanic-cum-machinist Grade - I, Fitter Grade - I, Carpenter Grade - I, Turner Grade - I, Welder Grade - I,

Mechanic-cum-Machinist Grade - II, Welder Grade - II, Turner Grade - II, Blacksmith Grade - I, Carpenter Grade - II, Painter Grade - I, Fitter Grade - II, Tinker Grade - I, Driller / Puncher / Cutter, Hammerman / Blacksmith Grade - II, Machine Operator, Fitter Grade - III, Painter Grade - II, Grinder, Sheet Metal Worker, Tinker Grade - II, Carpenter Grade - III, Attendant Grade - I (W.S.), Helper (W.S.)

Note : The posts such as Carpenter, Fitter, Painter and Welder sanctioned in Telecommunication and Civil Engineering are to be borne on this group.

ಸಮೂಹ ೯ ಕಾಮಗಾರಿ ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕೆಲಸಗಳು (ಆರ್.ಸಿ.ಸಿ. ಕಂಬಗಳ ತಯಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ನೀರು ಸರಬರಾಜು, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಸೇರಿದಂತೆ)

ಮೇಸ್ಟ್ರಿ (ಕಾಮಗಾರಿ) ದರ್ಜೆ - ೧, ಗಾರೆ ಕೆಲಸಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಕೊಳಾಯಿಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೧, ಮೇಸ್ಟ್ರಿ (ಕಾಮಗಾರಿ) ದರ್ಜೆ - ೨ / ಗಾರೆ ಕೆಲಸಗಾರ ದರ್ಜೆ - ೨, ಕೊಳಾಯಿಗಾರ ಹಾಗೂ ಫಿಟ್ಟರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಮೇಸ್ಟ್ರಿ (ಆರೋಗ್ಯ) ದರ್ಜೆ - ೨, ಸಿವಿಲ್ ಮೇಟಿ, ಕೊಳಾಯಿಗಾರ ಹಾಗೂ ಫಿಟ್ಟರ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಬಾರ್ ಬೆಂಡರ್ ಹಾಗೂ ವೈಬ್ರೇಟರ್, ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧, ಕ್ಷೇತ್ರ ಪಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೧ / ಮೇಸ್ಟ್ರಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಅಡಿಗೇಯವ ಹಾಗೂ ಕೇರ್‌ಟೀಕರ್, ಮಾಲಿ ದರ್ಜೆ - ೧, ಕ್ಷೇತ್ರ ಪಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೨, ನೆರವುಗಾರ (ಕಾಮಗಾರಿ), ಮೇಟಿ ಮತ್ತು ಅಡಿಗೇಯವ, ಮಾಲಿ ದರ್ಜೆ - ೨, ಕ್ಷೇತ್ರ ಪಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೨, ದೋಬಿ, ವಾರ್ಡ್ ಪರಿಚಾರಕ.

GROUP - IX Civil Engineering Works including RCC Poles Manufacturing Centres, Water Supply, Health and Sanitation

Maistry (Civil) Grade - I / Mason Grade - I, Plumber Grade - I, Maistry (Civil) Grade - II / Mason Grade - II, Plumber-cum-fitter Grade - II, Maistry (Health) Grade - II, Civil Mate, Plumber-cum-Fitter Grade - III, Bar Bender-cum-Vibrator, Attendant Grade - I, Fieldman Grade - I / Maistry Grade - III, Cook-cum-Caretaker, Mali Grade - I, Fieldman Grade - II, Helper (Civil), Maiti & Cook, Mali Grade II, Fieldman Grade - III, Dhobi, Ward Attendant.

ಸಮೂಹ ೧೦ ಸಾರಿಗೆ

ವಿಶೇಷ ದರ್ಜೆ ಚಾಲಕ, ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೧, ಚಾಲಕ ದರ್ಜೆ - ೨, ವಾಹನ ಸ್ವಚ್ಛಕ / ಆಟೋ ಹೆಲ್ಪರ್, ಸಹಾಯಕ ಫೋರ್‌ಮನ್ (ಸಾರಿಗೆ), ಆಟೋ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೧, ಆಟೋ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ ದರ್ಜೆ - ೨, ಪರಿಚಾರಕ ದರ್ಜೆ - ೧, (ಉಪಕರಣ ಪಾಲಕ), ಆಟೋ ಹೆಲ್ಪರ್.

GROUP - X Transport

Special Grade Driver, Driver Grade - I, Driver Grade - II, Cleaner / Auto Helper, Assistant Foreman (Transport), Auto Mechanic Grade - I, Auto Mechanic Grade - II, Attendant Grade - I (Tool Keeper), Auto Helper.

ಎಲ್ಲ ಸಮೂಹದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ

ಜಮೇದಾರ್ (ಕಾವಲು ಮತ್ತು ಪಹರೆ), ಕಾವಲುಗಾರ, ಶುಚಿಗಾರರು

Applicable to posts in all Groups :

Jamedar (Watch & Ward), Watchman, Sanitary Worker.

ಅಧ್ಯಾಯ - ೩

CHAPTER - III

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ (ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ) ನಿಯಮಗಳು KARNATAKA ELECTRICITY BOARD EMPLOYEES (PROBATION) REGULATIONS

ವಿದ್ಯುತ್ (ಸರಬರಾಜು) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಕರಣ ೭೯ (ಸಿ) ಮೂಲಕ ದತ್ತವಾದ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇರೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿಯು ಮುಂದೆ ಕಾಣಿಸಿರುವ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ,

In exercise of the powers conferred under Section 79(c) of the Electricity (Supply) Act 1948, the Karnataka Electricity Board hereby make the following Regulations, namely;

೧. ಶೀರ್ಷಿಕೆ : ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು "ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ (ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ) ನಿಯಮಗಳು" ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

1. TITLE : These Regulations may be called the "Karnataka Electricity Board Employees (Probation) Regulations".

೨. ಪರಿಭಾಷೆ : ಸಂದರ್ಭವು ಅನ್ಯಥಾ ಅಗತ್ಯ ಪಡಿಸದ ಹೊರತು ಈ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ,

i) "ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಮೇಲೆ ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ" ಎಂದರೆ, ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿ.

ii) "ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿ" ಎಂದರೆ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಮೇಲೆ ನೇಮಿಸಲಾದ ವ್ಯಕ್ತಿ / ಮಂಡಳಿ ನೌಕರ, (ಹೀಗೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ಮತ್ತು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದ ನೌಕರರು, ಅವರನ್ನು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವವರೆಗೂ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತಾರೆ)

2. DEFINITION : In these Regulations unless the context otherwise requires -

i) "appointed on probation" means appointed on trial.

ii) "probationer" means a person / Board employee appointed on probation. (An employee so appointed and continuing in service remains probationer until he is confirmed).

೩. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿ :

ಯಾವ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಪ್ರಥಮ ನೇಮಕಾತಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿದೆಯೋ, ಆಗ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾ ಅವಧಿಯು ಒಂದು ವರ್ಷವಿರತಕ್ಕದ್ದು.

3. " PERIOD OF PROBATION " where it is intended that the first appointment to a service or post shall normally be on probation, the period of probation shall be one year.

೪. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯ ವಿಸ್ತರಣೆ :

- i) ಎಲ್ಲಿ ಮಂಡಳಿಯು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವಾಗಿರುತ್ತದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಅದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುವ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ವಿಸ್ತರಣೆಯನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಅಭಿಲೇಖಿಸುವುದು.
- ii) ಎಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಇತರಯಾವುದೇ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವಾಗಿದ್ದರೆ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿದ ಸಮಾನ ಅವಧಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿಯು ಒಂದು ವರ್ಷವಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತರಿಸಿದ ಅವಧಿಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಗರಿಷ್ಠವು ಎರಡು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಇರಕೂಡದು.

4. " EXTENSION OF PERIOD OF PROBATION " -

- i) Where the appointing authority is the Board, the period of probation may be extended by such period as it deems fit; for reasons to be recorded in the order directing such extension.
- ii) Where the appointing authority is any authority other than the Board the appointing authority may extend the period of probation by a further equal period. The maximum including the extended period shall not exceed two years where the prescribed period of probation is one year.

೫. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಪೂರ್ಣವಾಗುವುದರ ಘೋಷಣೆ, ಇತ್ಯಾದಿ :

ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯು ನಿಯಮ ೩.೨ರಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾಗ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅವರನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅವರನ್ನು ಸೇವೆಯಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಆದೇಶವನ್ನು ಅಭಿಲೇಖಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ವಿಸ್ತಾರಿತ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯು ಪೂರ್ಣಗೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಮುಂಚೆ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿ ಮತ್ತು ಬಡತಿ ನಿಯಮಗಳು, ಆಧ್ಯಾಯ - ೧ರ ನಿಯಮ ೯ರಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿಸಿರುವ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯನ್ನು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಭಾವಿಸುವಂತಹ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಿದ ಆದೇಶವನ್ನು ಅಭಿಲೇಖಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ಬೇರೊಂದು ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯಿಂದ ಬಡತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಲಾದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಈ ನಿಯಮದಲ್ಲಿನ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡುವುದು ಪದವು ಆ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗೆ ಹಿಂಬಡತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

5. DECLARATION OF SATISFACTORY COMPLETION OF PROBATION, ETC -

When a probationer is about to complete the period of probation referred to in Regulation. 3, the appointing authority shall record an order either confirming him / her with effect from the date of completion of the prescribed period of probation or extending the period of probation or discharging him / her. Before the completion of an extended period of probation, the appointing authority shall record an order either confirming the probationer from such date as such, the authority may deem fit subject to the restrictions prescribed in Regulation. 9 of Chapter. I of Recruitment and Promotion Regulations.

Note : The term discharge in this Regulation includes in the case of probationer appointed by promotion from another service or post, reversion to that service or post.

೬. ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯ ವಜಾ :

- i. ನಿಯಮ ೪ರ ಉಪನಿಯಮ (ii)ರಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಮೇಲೆ ಮಂಡಳಿಯ ವಿಶೇಷ ಆದೇಶಗಳು ತಲುಪುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು, ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನೇಮಕಾತಿ ಆದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಧಿಸಿದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಷರತ್ತುಗಳು; ಉದಾ : ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಯ ಅಭಾವ, ನಿಯಮಿಸಿರುವ ವಿಶೇಷ ಅರ್ಹತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲತೆ ಅಥವಾ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗುವುದಕ್ಕೆ ವಿಫಲತೆ ಅಥವಾ ಸೇವೆಗೆ ಸೂಕ್ತವಲ್ಲದಿರುವುದು; ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ವಜಾ ಆದೇಶದ ಮುಖಾಂತರ ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡಬಹುದು. ಆದರೆ, ವಜಾ ಆದೇಶವನ್ನು (ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುವುದನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ನಿಕಟ ಪೂರ್ವ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಆ ಅಧಿಕಾರಿಯು ದೃಢಪಡಿಸುವವರೆಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.
- ii. ಈ ನಿಯಮದ ಪ್ರಕಾರ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯನ್ನು ವಜಾ ಮಾಡುವ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಬಿಡುಗಡೆಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

6. DISCHARGE OF A PROBATIONER DURING THE PERIOD OF PROBATION :

- i) Except when the receipt of the special orders of the Board on a recommendation made under Sub-Regulation (ii) of Regulation 4 is awaited, the appointing authority may at any time discharge from service a probationer on grounds arising out of the specific condition laid down by the Regulations or in the order of appointment, e.g., want of a vacancy, failure to acquire prescribed special qualifications, or failure to pass the prescribed examination / test or on account of unsuitability for the service ; but order of discharge (Except when passed by the Board) shall not be given effect to, till it has been submitted to and confirmed by the next higher authority.
- ii) An order discharging a probationer under this Regulation shall indicate the grounds for the discharge.

೭. ದುರ್ನಡತೆಗಾಗಿ ವಜಾ ಮಾಡುವುದು :

ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣ, ಶಿಸ್ತು ಪಾಲನೆ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ ನಿಯಮಗಳು ೧೯೮೭ರಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದಂತೆ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆ ಅವಧಿಯಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಅಂತ್ಯದಲ್ಲಾಗಲಿ ದುರ್ನಡತೆ / ತಪ್ಪುಗಳಿಗೆ ವಿದ್ಯುಕ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸದೆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯನ್ನು ವಜಾ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಬಾರದು.

7. DISCHARGE FOR MISCONDUCT :

No order discharging a probationer, whether during or at the end of the period of probation for any misconduct / lapse shall be passed without observing formal procedures prescribed under Board Employees Classification, Disciplinary, Control and Appeal Regulations 1987.

೮. ಮೇಲ್ಮನವಿ :

ನಿಯಮ ೭ರಲ್ಲಿ ಹೊರಡಿಸಲಾದ ವಜಾ ಆದೇಶದ ವಿರುದ್ಧ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯ ವಜಾ ಆದೇಶದ ವಿರುದ್ಧದ ಯಾವ ಮೇಲ್ಮನವಿಯೂ ಊರ್ಜಿತವಾಗತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

8. APPEAL :

No appeal shall lie against an order discharging a probationer except against an order of discharge passed under Regulation 7.

೯. ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವುದು :

ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯನ್ನು ಅವರು, ನಿಯಮ ೩ರಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣೆಯ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು, ಅವರನ್ನು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲು ನಿಯಮ ಅಥವಾ ಆದೇಶಗಳಿಂದ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗುವುದನ್ನು ಷರತ್ತಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದ್ದು ಯಾವುದೇ ಅಂತಹ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣತೆ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲು ಯೋಗ್ಯ ಎಂದು ಘೋಷಿಸದ ಹೊರತು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

9. CONFIRMATION :

A probationer shall not be confirmed until he has served on probation for the period prescribed in the regulation referred to in Regulation. 3, passed any test or examination, the passing of which may by Regulation or order be prescribed as a condition of confirmation in the service or post in which it is proposed to confirm him / her and been declared by the appointing authority to be fit for confirmation.

೧೦. ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಗಳು :

ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ನೀಡುವುದು ಅನುಗ್ರಹ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ನಿಯಮ ೬ರಲ್ಲಿ ಆಲೋಚಿಸಲಾದ ನಿಯಮಿತ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗುವುದು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗೆ ಸೂಕ್ತತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ.

10. INCREMENTS :

No increments can be sanctioned during the period of probation. But, the grant of increments will be exgratia and not related to the passing of prescribed examination / test or suitability for the service as contemplated in Regulation. 6.

ಅಧ್ಯಾಯ - ೪

CHAPTER - IV

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ (ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ) ನಿಯಮಗಳು

KARNATAKA ELECTRICITY BOARD EMPLOYEES (SENIORITY) REGULATIONS

ವಿದ್ಯುತ್ (ಸರಬರಾಜು) ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರ ಪ್ರಕರಣ ೭೯(ಸಿ) ಯ ಮೂಲಕ ದತ್ತವಾದ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇರೆಗೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿಯು ಮುಂದಿನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಈ ಮೂಲಕ ರಚಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ,

In exercise of the powers conferred under Section 79(c) of the Electricity (Supply) Act 1948, the Karnataka Electricity Board hereby make the following Regulations namely;

೧. ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು "ಕರ್ನಾಟಕ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಮಂಡಳಿ ನೌಕರರ (ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ) ನಿಯಮಗಳು" ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು.

"ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ" ಎಂದರೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪದವ್ಯದ ಕ್ರಮ ಪಂಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಸ್ಥಾನ.

1. These Regulations may be called "Karnataka Electricity Board Employees (Seniority) Regulations.

'Seniority' means the relative place of an employee in the order of ranking in a particular cadre.

೨. ಇದರಲ್ಲಿ ಮುಂದೆ ಅಡಕವಾಗಿರುವ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೇವೆಯ ಪದವ್ಯದಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಎ. ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ ಖಾಯಂ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ನೌಕರರು ಅದೇ ಸೇವೆಯ ಪದವ್ಯದಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಯವಾಹಿ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೂ ಜ್ಯೇಷ್ಠರಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಬಿ. ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲಾದ ನೌಕರರ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲಾದ ದಿನಾಂಕಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಆದರೆ ಎಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಇಬ್ಬರು ನೌಕರರ ಖಾಯಂಗೊಳಿಸಲಾದ ದಿನಾಂಕವು ಒಂದೇ ಆಗಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಬಂಧಿತ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಅವರು ಒಂದೇ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವಾಹಿಯಾಗಿದ್ದಾಗ ಅವರ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯಿಂದ, ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಅವರ ಕೆಳಗಿನ ಪದವ್ಯದಲ್ಲಿನ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯಿಂದ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಟಿಪ್ಪಣಿ : ಎಸ್.ಎ.ಎಸ್. ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾದ ನಂತರ ಸಹಾಯಕ ಲೆಕ್ಕಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಪದವ್ಯದಕ್ಕೆ ಬಡತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾದ ನೌಕರರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ತಾ||೧೨-೦೨-೧೯೯೪ ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ, "ತಂಡ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ"ಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಸಿ. ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಾತಿಯಾದ ನೌಕರರ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಅದೇ ದರ್ಜೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಮುಂದುವರಿದ ಕಾರ್ಯವಾಹಿಯ ದಿನಾಂಕಗಳಿಂದ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಾಹಿ ಅವಧಿಯು ಒಂದೇ ಆಗಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ದರ್ಜೆಯಲ್ಲಿನ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯು ಉಳಿಯತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿವರಣೆ : ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೇವೆಯ ಪದವೃಂದದಿಂದ ಪ್ರತಿನಿಯೋಜನೆಯ ಕಾರಣ, ಅನ್ಯಥಾ ಯೋಗ್ಯರಾದ ನೌಕರರು ಬಡತಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಯ ಅಲ್ಪಾವಧಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಅಂತಹುದೇ ಕಾರಣದ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ಅದೇ ಸೇವೆಯ ಪದವೃಂದದಲ್ಲಿನ ಕಿರಿಯರನ್ನು ಬಡತಿಗೊಳಿಸಿದಾಗ, ಹಿರಿಯ ನೌಕರರು ಬಡತಿ ನೀಡಲಾದ ಸೇವೆಯ ಪದವೃಂದದಲ್ಲಿ ಅವರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವರು, ಆದರೆ, ಈ ಉಪಬಂಧವು ಬಡತಿಗೆ ಯೋಗ್ಯರಲ್ಲವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಬಡತಿಯ ನಿರಾಕರಣೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನಿರ್ಧಾರವಿರದಿದ್ದರೆ, ಬಡತಿಯ ಅವಕಾಶಕ್ಕೆ ಲಭ್ಯವಿರದ ನೌಕರರನ್ನು, ಮೇಲಿನ ಪದವೃಂದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿರುವ ಪ್ರಕಾರವೇ, ಅವರ ಕಿರಿಯರಿಗಿಂತ ಜ್ಯೇಷ್ಠ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿಡತಕ್ಕದ್ದು.

2. Subject to the provisions hereinafter contained, the seniority of an employee in a particular cadre of service shall be determined as follows :

- a. Employees appointed substantively in clear vacancies shall be senior to all persons appointed on officiating or any other basis in the same cadre of service.
- b. The seniority *interse* of employees who are confirmed shall be determined according to dates of confirmation, but where the date of confirmation of any two employees is the same their relative seniority will be determined by their seniority *interse* while officiating in the same post and if not, by their seniority *interse* in the lower cadre.

Note : In the case of employees qualified for promotion to the cadre of Assistant Accounts Officer, after passing the S.A.S. examination, their seniority shall be determined on "Batch Seniority" basis with effect from : 12-7-1994.

- c. Seniority *interse* of persons appointed on temporary basis will be determined by the dates of their continuous officiation in that grade and where the period of officiation is same the seniority *interse* in the lower grade shall prevail.

Explanation :- When the employee otherwise fit for promotion from a particular cadre of service is not available for promotion on account of deputation, the shortness of the vacancy or other similar reason resulting in his junior in the same cadre of service being promoted, the senior employee will maintain his seniority in the cadre of the service to which the promotion has been made. But this provision will not be applicable to employees who are not considered fit for promotion. In such cases, a definite decision shall be taken whether the employee, who is not available for promotion, would have been promoted to the higher post if he were available unless there is a positive decision to supersede, he shall rank for seniority over his junior.

2. ಯಾವುದೇ ಸೇವೆಗೆ ಬಡತಿಯಿಂದ ಮತ್ತು ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯಿಂದ ನೌಕರರನ್ನು ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡಿರುವ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿ ದಿನಾಂಕವು ಒಂದೇ ಇರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರು ಬಡತಿ ಹೊಂದಿದ ನೌಕರರಿಗಿಂತ ಜ್ಯೇಷ್ಠರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

3. Where employees are recruited to any service by promotion and by direct recruitment, the employees directly recruited will take precedence over the promoted employees in cases where the date of appointment is the same.

೪. ಒಂದು ಪದವ್ಯದಕ್ಕೆ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯತೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಏಕ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಬಡತಿಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದರೆ, ಸಾಪೇಕ್ಷ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು,

- i) ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಪದವ್ಯದಿಂದ ಬಡತಿಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದರೆ, ಕೆಳಗಿನ ಪದವ್ಯದದ ಅವರ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯಿಂದ,
- ii) ಸಮಾನ ದರ್ಜೆಯ ಹಲವಾರು ಪದವ್ಯದಗಳಿಂದ ಬಡತಿಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದರೆ, ಆ ದರ್ಜೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸೇವಾವಧಿಯಿಂದ,
- iii) ದರ್ಜೆಗಳು ಸಮಾನ ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವ ಹಲವಾರು ಪದವ್ಯದಗಳಿಂದ ಬಡತಿ ನೀಡಿದ್ದರೆ, ಬಡತಿಯನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸಿದ ಅನುಕ್ರಮದಿಂದ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುವುದು.

ಎ) ಯಾವುದೇ ಪದವ್ಯದಕ್ಕೆ ಆಯ್ಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಏಕ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಪದವ್ಯದಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಒಂದೇ ಪದವ್ಯದದಿಂದ ಬಡತಿ ನೀಡಿದಾಗ, ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿದ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿಡತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿವರಣೆ : ಈ ನಿಯಮದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ, ಬೇರೆಬೇರೆ ದರ್ಜೆಗಳ ಪದವ್ಯದಗಳಿಂದ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅನುಕ್ರಮ ಅಥವಾ ಆದ್ಯತೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು "ಹಲವಾರು ಪದವ್ಯದಗಳಿಂದ" ಎಂಬುದು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಬಿ) ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಪದವ್ಯದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಪ್ರತಿ ಸಮೂಹ ಅದರದೇ ಆದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ನೌಕರರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರವರ್ಗಗಳಲ್ಲೂ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಮುಂದಿನ ಮೇಲಿನ ಹುದ್ದೆಗೆ ಬಡತಿಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯು ಸಮೂಹದಲ್ಲಿನ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದ ಸೇವಾವಧಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದಿನಾಂಕಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗುವ ನೌಕರರ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಬಡತಿಗೆ ತತ್ಕ್ಷಣದ ಪೂರ್ವ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಕ್ರಮ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಬಡತಿಯಾದ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾದ ದಿನಾಂಕದ ಆಧಾರದ ಮೇಲಲ್ಲ.

ಒಂದೇ ಸಮೂಹದ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯಲ್ಲಿರುವ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿನ ಸೇವೆಯು ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯ ಉದ್ದೇಶದ ಎಣಿಕೆಗೆ ಇರತಕ್ಕದ್ದು.

ಸಕ್ರಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯಿಂದ ನೌಕರರು ಮರು ವರ್ಗೀಕೃತರಾಗಿದ್ದರೆ, ಯಾವ ಪ್ರವರ್ಗದಿಂದ ಮರು ವರ್ಗೀಕೃತ ಮಾಡಲಾಯಿತೋ ಅದರಲ್ಲಿನ ಸೇವೆಯು, ವರ್ಗೀಕೃತ ಮಾಡಲಾದ ಪ್ರವರ್ಗದಲ್ಲಿನ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಗೆ ಎಣಿಕೆಯಾಗತಕ್ಕದ್ದು.

4. Where promotions to a cadre is made on the basis of seniority-cum-merit at the same time, the relative seniority shall be determined :

- i. if promotions are made from any one cadre, by their seniority **interse** in the lower cadre ;
- ii. if promotions are made from several cadres of the same grade, by the period of service in those grades;
- iii. if promotions are made from several cadres, the grades of which are not the same, by the order in which the candidates are arranged by the authority making the promotion ;

A) When promotion to a cadre is made by selection at the same time either from several cadres or from same cadre by the order in which the candidates are arranged in order of merit by the appointing authority making the selection.

Explanation : For purposes of this Regulation, several cadres shall be deemed to include cadres of different grades from which recruitment is made in any specified order or priority.

B) However, in respect of maintenance establishment cadre, each group shall have its own seniority of employees in all the categories separately.

The seniority shall be based on the length of continuous service in the particular category in the group for the purpose of promotion to next higher post.

The seniority in the case of employees reporting on different dates shall be determined on the basis of relative ranking in the lower post immediately before promotion and not on the basis of date of report in the promoted post.

Service in one or more categories which are in the same seniority group shall count for the purpose of seniority.

If an employee is re-grouped by a competent authority, the service in the category from which re-grouping is made shall count for seniority in the category. to which re-grouping is made.

೫. ಸೇವೆಗೆ ನೇರ ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯಾದವರ ಪ್ರಥಮ ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯು ಮುಂದೆ ತಿಳಿಸಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು.

ಎ) ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯನ್ನು ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾಡಿದಾಗ, ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯ ಅನುಕ್ರಮವು ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿರತಕ್ಕದ್ದು. **ಅಥವಾ**

ಬಿ) ನೌಕರಿ ಭರ್ತಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆಯಿಂದ ಮಾಡಿದರೆ ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ ಅನುಕ್ರಮವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ಯೋಗ್ಯತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಲಾದ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು.

5. The decision regarding the seniority of direct recruits to a service shall be made by the appointing authority at the time of their first appointment in the following manner ;

- a. When the recruitment is made on the result of a competitive examination or tests the order of seniority will be in order of merit, **OR**
- b. When the recruitment is made by selection, the order of seniority will be determined by the order in which the candidates are arranged in the order of merit by the appointing authority or other authority making the selection.

೬. ಮಂಡಳಿಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸೇವೆಯ ಒಂದು ಗುಂಪಿನ ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯಿಂದ ನೌಕರರನ್ನು ಅದೇ ವೇತನ ಅಥವಾ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಗೆ ವರ್ಗ ಮಾಡಿದಾಗ ಎರಡನೆಯದಕ್ಕೆ ಪ್ರಥಮ ನೇಮಕಾತಿ ಎಂದ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ; ಮತ್ತು ಹೀಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದ ನೌಕರರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು, ಅವರನ್ನು ಯಾವ ಪ್ರಥಮ ನೇಮಕಾತಿಯ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯಿಂದ ವರ್ಗ ಮಾಡಲಾಯಿತೋ ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಆದರೆ, ಎಲ್ಲಿ ವರ್ಗಾವಣೆಯನ್ನು ನೌಕರರ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಮಾಡಿದೆಯೋ, ಅವರು ವರ್ಗವಾಗಿರುವ ಸೇವೆಯ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಅಥವಾ ಮುಂಚಿನ ದಿನಾಂಕದಂದು ಆ ಸೇವೆಯ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರ ಕೆಳಗೆ ಇರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಆದರೆ, ಮಂಡಳಿಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವರ್ಗವಾದ ನೌಕರರ ಮತ್ತು ಯಾವುದಕ್ಕೆ ಅವರು ವರ್ಗವಾದ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಯಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವ ನೌಕರರ ಪರಸ್ಪರ ಜ್ಯೇಷ್ಠತೆಯನ್ನು ಅಂತಹ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ದಿನಾಂಕದಂದು, ಅವರು ಯಾವುದರಿಂದ ವರ್ಗವಾದರೋ ಆ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಗೆ ಪ್ರಥಮವಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ಯಾದುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿವರಣೆ: ಮೇಲಿನ ಉಪಬಂಧದ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ, "ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವ ನೌಕರರು", ಯಾವ ನೌಕರರನ್ನು ಅಂತಹ ವರ್ಗಾವಣೆ ದಿನಾಂಕದ ಮುಂಚೆಯೇ ಕಾರ್ಯವಾಹಿ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಾಗಲಿ ಮೇಲಿನ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ದರ್ಜೆಗೆ ಬಡತಿಯಾದ ನೌಕರರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲ.

6. The transfer of a person in Board's interest from one group or grade of a service to another group or grade carrying the same pay or scale of pay shall not be treated as first appointment to the latter for purposes of seniority; and the seniority of a person so transferred shall be determined with reference to the first appointment to the group or grade from which he / she was transferred.

Provided that, where the transfer is made at the request of the employee, he / she shall be placed in the seniority list of group or grade of service to which he / she is transferred below all the employees borne on that group or grade of service on or before the date of the transfer.

Provided further, that the seniority of a person transferred in Board's interest vis-a-vis the person actually holding the post in the group or grade to which he / she is transferred shall be determined on the date of such transfer with reference to his / her first appointment to the group or grade from which he was transferred.

Explanation : For the purpose of the above proviso, the persons actually holding the post do not include the persons who have before the date of such transfer been promoted, whether in an officiating or substantive capacity to a higher group or grade.

2. ಮೇಲಿನ ಯಾವುದೇ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಮಂಡಳಿಯು ತೀರ್ಮಾನಿಸುವಂತಹ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.
7. The cases which cannot be determined by any of the above methods shall be determined in such manner as may be decided by the Board.
8. i) ಪ್ರತಿ ಪದವ್ಯಂದ ಹೊಂದಿರುವ ಎಲ್ಲ ನೌಕರರ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಈ ನಿಯಮಗಳ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ ಅನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಕ್ರಮದಲ್ಲಿರಿತಕ್ಕದ್ದು.
ii) ಉಪನಿಯಮ (i) ರಲ್ಲಿನ ಜ್ಯೇಷ್ಠತಾ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಬಡತಿ ನೀಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿ / ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯು ದೈವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಪ್ರಕಾಶನಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಅದನ್ನು ಸಂಬಂಧಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಸುತ್ತೋಲೆಯ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು.
8. i) The seniority list consisting of the names of all employees borne on each cadre shall be prepared and arranged in the order of seniority in accordance with the provisions of these Regulations.
ii) The seniority list under Sub-regulation (i) shall be prepared by the respective promoting authority / appointing authority, biannually and published. It shall also be circulated among the concerned.