



भारतीय प्लाईवुड उद्योग अनुसंधान एवं प्रशिक्षण संस्थान  
**INDIAN PLYWOOD INDUSTRIES RESEARCH & TRAINING INSTITUTE**

(भारत सरकार, पर्यावरण, वन एवं जलवायु परिवर्तन मंत्रालय का स्वायत्त संस्थान)

(Autonomous Body of the Ministry of Environment, Forests & Climate Change, Govt. of India)

पोस्ट बैग. सं. 2273, तुमकुर रोड, बेंगलूर - 560 022 Post Bag No. 2273, Tumkur Road, Bangalore-560 022

सहायकों की गोपनीय रिपोर्ट का फार्म

**FORM OF CONFIDENTIAL REPORT OF ASSISTANTS**

..... को समाप्त वर्ष/अवधि की रिपोर्ट

Report for the year/Period ending .....

भाग-१

वैयक्तिक विवरण

Part-1

PERSONAL DATA

(मंत्रालय/विभाग/कार्यालय के संबंधित प्रशासनिक अनुभाग द्वारा भरे जाने के लिए)

(To be filled by the Administrative Section concerned of the Ministry/Department/Office)

१. अधिकारी का नाम  
1. Name of the Officer
  
२. पदनाम जिस पर काम कर रहे हैं  
2. Designation of the Post held
  
३. जन्म की तारीख  
3. Date of Birth
  
४. क्या अधिकारी अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति के हैं?  
4. Whether the officer belongs to  
Scheduled Castes /Scheduled Tribe?
  
५. वर्तमान ग्रेड में लगातार नियुक्ति की तारीख अर्थात् .....  
5. Date of continuous appointment  
to the present grade viz. ....

६. क्या स्थायी/अस्थायी अथवा स्थानापन्न हैं?  
6. Whether Temporary / Permanent / Officiating ?

७. किन-किन अनुभागों में काम किया तथा  
हरेक में कितने कितने समय तक काम किया है।  
7. Section in which served during the year  
period of service in each
- |  | अनुभाग<br>Section | अवधि<br>Period |
|--|-------------------|----------------|
|--|-------------------|----------------|

८. वर्ष में छुट्टी, प्रशिक्षण आदि पर होने के कारण ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि  
8. Period of absence from duty on leave,  
training etc. during the year.

भाग-२  
PART-II

स्व-मूल्यांकन  
SELF APPRAISAL

( जिस अधिकारी की रिपोर्ट लिखी जानी है उसके द्वारा भरे जाने के लिये )

(To be filled by the officer reported upon)

१. ड्यूटियों का संक्षिप्त विवरण  
1. Brief description of duties

२. .... से ..... तक के वर्ष/अवधि में किए गए कार्य तथा आपके द्वारा वर्ष/अवधि में विशेष उपलब्धियों का सारांश दीजिए। यदि उपलब्धियों में कमी रही हो तो कारण बताइए।  
2. Brief resume of the work done by you during the year/period from ..... to ..... bringing out any special achievements during the year/period. In the event of shortfall in achievement furnish reasons.

( दिया जाने वाला सारांश नीचे दिए गए स्थान में आ जाना चाहिए व ३०० शब्दों तक होना चाहिए और उसके नीचे हस्ताक्षर किए जाने जरूरी हैं )

(The resume to be furnished within the space provided limited to 300 words and is required to be signed)

३. कृपया उल्लेख करें कि क्या पूर्ववर्ती कैलेंडर वर्ष की अचल संपत्ति वार्षिक विवरणी निर्धारित तारीख अर्थात् कैलेंडर वर्ष उत्तरवर्ती वर्ष की ३१ जनवरी तक दर्ज कर दी गई थी। यदि नहीं, तो विवरणी दर्ज कराने की तारीख दी जाए।  
3. Please state whether the annual return on immovable property for the preceding calendar year was filled within the prescribed date i.e. 31<sup>st</sup>. January of the year following the calendar year. If not, the date of filling the return should be given.

भाग-३  
PART-III

( रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा मूल्यांकन )  
(ASSESSMENT OF THE REPORTING OFFICER)

( कृपया प्रविष्टियों को भरने से पूर्व फार्म के अंत में दिए गये अनुदेशों को ध्यान से पढ़ लें )  
(Please read carefully the instructions given at the end of the form before filling the entries)

१. क्या रिपोर्ट लिखने वाला अधिकारी भाग-२ में दिए गए विवरण से सहमत है? यदि नहीं, तो वह कहाँ तक असहमत है तथा उसके क्या कारण हैं?
1. Does the Reporting Officer agree with the statement made in part-II ? If not the extent of disagreement and reasons therefore:
  
२. स्वास्थ्य
2. State of health
  
३. सामान्य बुद्धिमत्ता तथा सीखने की लगन
3. General intelligence and Keeness to learn
  
४. कृपया फाइलों की रिकार्डिंग, इंडेक्सिंग तथा छंटनी, गार्ड फाइलों और रजिस्ट्रों का रख-रखाव, रिटर्न भेजने इत्यादि के संबंध में कार्यालय नियमावली की दृष्टि से किये गए कार्यों की मात्रा का संक्षेप में उल्लेख करें।
4. Please state briefly the quantum of O&M aspects of work done in regard to recording, indexing and weeding out of files, maintenance of Guard Files and registers, furnishing of return etc.
  
५. कार्यालय कार्यपद्धति का ज्ञान
5. Knowledge of office procedure.

६. नियमों, विनियमों तथा अनुदेशों का सामान्य रूप से और उन्हें दिए गए काम के विशेष संदर्भ में ज्ञान।  
6. Knowledge of Rules, regulations and instructions in general with particular reference to the work allotted to him.

७. कार्य की कोटि

7. Quality of work

- (क) संगत नियमों और विनियमों को सही रूप से लागू करने की योग्यता।  
(a) Ability of apply the relevant rules and regulations correctly.

- (ख) मामलों की पूर्ण रूप से जांच पड़ताल करने की क्षमता।  
(b) Capacity for examining cases thoroughly.

- (ग) टिप्पणी तथा मसौदे लिखने की कोटि।  
(c) Quality of noting and drafting

- (घ) काम के निपटाने में तत्परता।  
(d) Promptness in disposal of work

८. अनुशासनबद्धता

8. Amenability to discipline.

९. हाजिरी में समय की पाबंदी

9. Punctuality in attendance

१०. साथी कर्मचारियों के साथ सम्बन्ध/जनसम्पर्क (जहां लागू हो)

10. Relations with fellow employees/Public relations(whenever applicable)

११. सत्यनिष्ठा ( कृपया अनुदेशों के नीचे दी गई टिप्पणी देखें )  
11. Integrity (Please see Note below Instructions)

१२. क्या रिपोर्ट की अवधि में लापरवाही से काम करने या अन्य कारणों से अधिकारी की भर्त्सना की गई है? यदि हाँ, जो उसका संक्षिप्त ब्यौरा दें।  
12. Has the officer been reprimanded for indifferent work or for other causes during the period under report? If so, please give brief particulars.

१३. क्या अधिकारी ने प्रशंसा योग्य कोई उत्कृष्ट या उल्लेखनीय कार्य किया है? उनका संक्षेप में उल्लेख करें।  
13. Has the officer done any outstanding or notable work meriting commendations? Briefly mention them.

१४. कोटि निर्धारण .....  
( उत्कृष्ट/बहुत अच्छा/अच्छा/औसत/औसत से कम )  
14. Grading  
(Outstanding/Very Good/Good/Average/Below Average)

( किसी अधिकारी को तब तक उत्कृष्ट कोटि नहीं दी जानी चाहिए जब तक कि उसमें उच्च कोटि के गुण तथा कार्य में निष्ठादेन देखने में न आया हो, जिस आधार पर ऐसी कोटि दी गई है, उनका स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाना चाहिए। )

(An Officer should not be graded Outstanding unless exceptional qualities and performance have been noticed, ground for giving such a grading should be clearly brought out.)

१५. अनुसूचित जातियों और/अथवा अनुसूचित जनजातियों के विकास व सुरक्षा में प्रभाव क्षमता :  
15. Effectiveness in the development and protection of Scheduled Casts and or Scheduled Tribes

(क) अनुसूचित जाति और/अथवा अनुसूचित जनजाति के प्रति व्यवहार  
(a) Attitude towards SCs and/or STs

(ख) सामाजिक न्याय के पक्ष में संवेदनशीलता  
(b) Sensitivity to social justice

(ग) अनुसूचित जातियों और/अथवा अनुसूचित जनजातियों पर अत्याचार का निवारण व शमन करने व उन्हें न्याय दिलाने की सुनिश्चिती हेतु त्वरित व प्रभावी उपाय करने की क्षमता  
(c) Ability to take quick and effective action to prevent and quell atrocities and ensure justice to SCs and/or STs

(घ) अनुसूचित जातियों और/अथवा अनुसूचित जनजातियों के विकास में प्रभाव क्षमता  
(d) Effectiveness in bringing about the development of SCs and or STs

रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी के हस्ताक्षर  
Signature of the Reporting Officer

स्थान :  
Place:

नाम साफ अक्षरों में  
Name in Block Letters

दिनांक:  
Date:

रिपोर्ट की अवधि में पदनाम  
Designation during the period of the report

## PART-IV (REMARKS BY REVIEWING OFFICER)

१. पुनरीक्षण अधिकारी के अधीन की गई सेवा की अवधि।
1. Length of service under the Reviewing Officer.
  
२. क्या पुनरीक्षण अधिकारी इस बात से सन्तुष्ट है कि रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी ने अपनी रिपोर्ट उचित, सावधानी और ध्यानपूर्वक तथा सभी संगत बातों को ध्यान में रखते हुए दी है?
2. Is the Reviewing Officer satisfied that the Reporting Officer has made his/her report with due care and attention and after taking into account all the relevant material?
  
३. क्या आप रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा किए गए अधिकारी के मूल्यांकन से सहमत हैं?
3. Do you agree with the assessment of the officer given by the Reporting Officer?
  
४. जिस अधिकारी की रिपोर्ट लिखी जा रही है। यदि वह अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति का है तो कृपया इस बात को विशेष रूप में बताएं कि क्या अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के अधिकारी के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करते समय उसका दृष्टिकोण न्यायपूर्ण तथा उचित रहा है।
4. If the Officer reported upon is a member of a Scheduled Caste/Scheduled Tribes, please indicate specifically whether the attitude of the Reporting Officer in assessing the performance of the SC/ST Officer has been fair and just.



4. रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी द्वारा की गई सामान्य अभ्युक्तियों के बारे में विशिष्ट टिप्पणियों के साथ सामान्य अभ्युक्तियों तथा श्रेणीकरण सहित अधिकारी के सराहनीय कार्य के बारे में अभ्युक्तियां।
5. General remarks with specific comments about the general remarks given by the Reporting Officer and remarks about the meritorious work of the Officer including the grading.

क्या अधिकारी में ऐसी कोई विशेषताएं और/या कोई योग्यताएं हैं जिसके कारण विशेष कार्य के लिए उनका चुना जाना या बारी न होने पर भी उसकी पदोन्नति उचित हो? यदि हां, तो विशेष रूप से बताएं।

Has the Officer any special characteristics and/or any abilities which would justify his/her selection for special assignment or/out of turn promotion? If so, specify.

स्थान :  
Place:

पुनरीक्षण अधिकारी के हस्ताक्षर  
Signature of the Reviewing Officer.

तारीख :  
Date:

नाम साफ अक्षरों में  
Name in Block Letters

पदनाम ( रिपोर्ट की अवधि के दौरान )  
Designation (during the period of review)

## अनुदेश Instructions

१. गोपनीय रिपोर्ट एक महत्वपूर्ण दस्तावेज है। इसमें अधिकारी के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने के लिए और उसके कैरियर में उसकी आगे पदोन्नति के लिए मूलभूत और महत्वपूर्ण सूचना होती है। इसलिए जिस अधिकारी की रिपोर्ट लिखी जानी है उसकी रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी को और पुनरीक्षण अधिकारी को इस फॉर्म को भरने की ड्यूटी को उच्च उत्तरदायित्व की भावना से करना चाहिए।
  1. The Confidential Report is an important document. It provides the basic and vital inputs for assessing the performance of an officer and for his/her further advancement in his/her career. The officer reported upon, the Reporting Officer and the Reviewing Officer should therefore, undertake the duty of filling out the form with a high sense of responsibility.
२. गोपनीय रिपोर्टों के माध्यम से कार्य निष्पादन के मूल्यांकन का उपयोग मानव संसाधन विकास के एक साधन के रूप में किया जाना चाहिए। रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारियों को यह अनुभव करना चाहिए कि इसका उद्देश्य अधिकारी का विकास करना है ताकि वह अपनी वास्तविक क्षमता को पूर्ण रूप से समझ सके। इसका उद्देश्य दोष निकालने की प्रक्रिया न होकर, विकास करने की प्रक्रिया है। रिपोर्ट लिखने वाले तथा पुनरीक्षण अधिकारी को चाहिए कि जिस अधिकारी की रिपोर्ट लिखी जा रही है उसके कार्य-निष्पादन, रवैये अथवा समग्र व्यक्तित्व में कमियों का उल्लेख करने में संकोच न करें।
  2. Performance appraisal through Confidential Reports should be used as a tool for human resource development. Reporting Officers should realize that the objective is to develop an officer so that he/she realizes his/her true potential. It is not meant to be a fault finding process but a developmental one. The Reporting Officer and the Reviewing Officer should not shy away from reporting shortcomings on performance, attitudes to higher authorities.
३. मदें पूरी सावधानी के साथ तथा ध्यान से और काफी समय लगाकर भरी जानी चाहिए। यदि रिपोर्ट असावधानी से या सरसरी तौर से भरने का प्रयत्न किया जाता है तो इसका उच्च प्राधिकारियों को आसानी से पता लग जाएगा।
  3. The items should be filled with due care and attention and after devoting adequate time. Any attempt to fill the report in a casual or superficial manner will be easily discernible to the higher authorities.
४. यदि पुनरीक्षण अधिकारी इस बात से आश्वस्त हो जाता है कि रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी ने रिपोर्ट उचित सावधानी तथा ध्यान दिए बिना लिखी है तो वह इस आशय की एक टिप्पणी भाग-२ में दर्ज कर देगा। सक्षम प्राधिकारी ये टिप्पणियाँ रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी की गोपनीय रिपोर्ट में लिखेगा।

4. If the Reviewing Officer is satisfied that the Reporting Officer had made the report without due care and attention he/she shall record a remark to that effect in item 2 of Part-IV. The Government shall enter the remarks in the Confidential Roll of the Reporting Officer.
5. प्रत्ये उत्तर वर्णनात्मक रूप में दिया जाएगा। उपलब्ध कराये गए स्थान से उत्तर की वांछित लंबाई से पता चलता है। शब्दों तथा पदों को सावधानी से चुना जाना चाहिए और उनके प्रयोग से उत्तर लिखने वाले अधिकारी का वास्तविक अभिप्राय प्रकट होना चाहिए। कृपया सुस्पष्ट तथा सरल भाषा का प्रयोग करें। किसी भी विशिष्टता के सम्मुख अपनी टिप्पणियों को देते समय "उत्कृष्ट", "बहुत अच्छा", "सामान्य", "सामान्य से नीचे" जैसे वह प्रयोजनीय शब्दों का प्रयोग नहीं करना चाहिए।
5. Every answer shall be given in a narrative form. The space provided indicates the desired length of the answer. Words and phrases should be chosen carefully and should accurately reflect the intention of the officer recording the answer. Please use unambiguous and simple language. Please do not use omnibus expression like 'Outstanding', 'Very Good', 'Good', 'Average', 'Below Average', while giving your comments against any of the attributes.
6. यद्यपि कार्य-निष्पादन का मूल्यांकन वर्ष की समाप्ति पर किया जाता है परंतु इस बात को ध्यान में रखकर कि वह मानव संसाधन के विकास का साधन हो, रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी को निश्चित अन्तरालों पर कार्य निष्पादन की समीक्षा करनी चाहिए और सलाह आदि के रूप में आवश्यक सुधारात्मक उपाय करने चाहिए।
6. Although performance appraisal is a year-end exercises in order that it may be a tool for human resource development, the Reporting Officer should at regular intervals review the performance and take necessary corrective steps by way of advice, etc.
7. मूल्यांकन करने वाले प्रत्येक अधिकारी का यह प्रयत्न होना चाहिए कि जिस व्यक्ति के कार्य का मूल्यांकन किया जा रहा है, उसके कार्य-निष्पादन, आचरण, व्यवहार तथा क्षमता का यथासंभव सही-सही चित्र प्रस्तुत किया जाए।
7. It should be the endeavour of each appraiser to present the truest possible picture of the appraisee in regard to his/her performance, conduct, behaviour and potential.
8. जिस व्यक्ति के कार्य का मूल्यांकन किया जा रहा है, उसका मूल्यांकन रिपोर्ट की अवधि में उसके कार्य निष्पादन का ही मूल्यांकन किया जाना चाहिए।
8. Assessment should be confined to the appraisee's performance during the period of report only.

९. एक ही रैंक के कुछ पद दूसरों की तुलना में अधिक उपसाध्य हो सकते हैं। किसी एक ही पद में दबाव और भार भी समय-समय पर अलग-अलग हो सकता है। मूल्यांकन में इन तथ्यों को ध्यान में रखा जाना चाहिए और इन पर यथोचित टिप्पणी की जानी चाहिए।
9. Some posts of the same rank may be more exacting than others. The degree of stress and strain in any post may also vary from time to time. These facts should be borne in mind during appraisal and should be commented upon appropriately.

टिप्पणी :- सत्यनिष्ठा से संबंधित मद को भरने के लिए निम्नलिखित कार्य विधि का पालन किया जाना चाहिए :-

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

- (1). यदि अधिकारी की सत्यनिष्ठा में कोई संदेह नहीं है तो ऐसा उल्लेख किया जाए।  
If the Officer's integrity is beyond doubt, it may be so stated.
- (2). यदि कोई संदेह या शंका हो तो मद खाली छोड़ दी जानी चाहिए और निम्नलिखित कार्यवाही की जानी चाहिए :-  
If there is any doubt or suspicion, the item should be left blank and action taken as under :

(क) एक अलग गुप्त टिप्पणी लिखकर उस पर अनुवर्ती कार्यवाही की जानी चाहिए। इस टिप्पणी की प्रति गोपनीय रिपोर्ट सहित ऊपर के वरिष्ठ अधिकारी को भेजी जानी चाहिए जो वह सुनिश्चित करेगा कि अनुवर्ती कार्यवाई शीघ्र की जाए। जिन मामलों में सत्यनिष्ठा को प्रमाणित करना या गोपनीय टिप्पणी दर्ज करना संभव न हो वहाँ रिपोर्ट लिखने वाले अधिकारी को स्थिति के अनुसार यह उल्लेख करना चाहिए कि या तो उसने अधिकारी का कार्य काफी समय तक नहीं देखा है जिससे कि वह निश्चित राय कायम कर सके उसने अधिकारी के विरुद्ध कोई ऐसी बात नहीं सुनी है।

(a) A separate secret note should be recorded and followed up. A copy of the note should also be sent together with the Confidential Report to the next superior officer who will ensure that the follow up action is taken expeditiously. Where it is not possible either to certify the integrity or to record the secret note, the Reporting Officer should state that he has not watched the officer's work for sufficient time to form a definite judgement or that he has heard nothing against the officer, as the case may be.

(ख) यदि अनुवर्ती कार्यवाई के फलस्वरूप, संदेह या शंकाएं दूर हो जाती हैं तो अधिकारी की सत्यनिष्ठा प्रमाणित की जानी चाहिए और गोपनीय रिपोर्ट में तदनुसार प्रविष्टि की जानी चाहिए।

- (b) if as a result of the follow up action the doubts or suspicions are cleared, the officer's integrity should be certified and an entry made accordingly in the Confidential Report.
- (ग) यदि सन्देह या शंकाओं की पुष्टि हो जाती है तो यह तथ्य भी दर्ज किया जाना चाहिए और संबंधित अधिकारी को इसकी लिखित सूचना दी जानी चाहिए।
- (c) if the doubts or suspicions are confirmed, this fact should also be recorded and duly communicated to the officer concerned.
- (घ) यदि अनुवर्ती कार्यवाही के फलस्वरूप, सन्देह या शंकाएं न तो दूर होती हैं और न ही उनकी पुष्टि होती है तो अधिकारी के आचरण पर और अधिक अवधि में निगरानी रखी जानी चाहिए और उसके बाद ऊपर (ख) और (ग) में बताए अनुसार उचित कार्यवाही की जानी चाहिए।
- (d) If a result of the follow up action, the doubts or suspicions are neither cleared nor confirmed, the officer's conduct should be watched for a further period and thereafter action taken as indicated at (b) and (c) above.

2  
3  
C