विभागीय वैबसाईट अपलोड/ई–मेल

Phone & Fax:- 0135–2530467, 2530431

कार्यालय प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष, लोक निर्माण विभाग
"व्यवस्थापन 'घ' वर्ग" उत्तराखण्ड देहरादून

OFFICE OF THE ENGINEER IN CHIEF, P.W.D., DEHRADUN, UTTARAKHAND

Website-http://pwd.uk.gov.in E-Mail-cepwdua@gmail.com

पत्रांकः– 656 /196 व्यघ (196व्यघ)–सामान्य/17 दिनांक 22/07/2022

सेवा में,

समस्त मुख्य अभियन्ता,
क्षेत्रीय कार्यालय/राष्ट्रीय राजमार्ग,
लोक निर्माण विभाग, पौड़ी/देहरादून/अल्मोड़ा/हल्द्वानी।

विषय :– **लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात कार्मिकों में से ऐसे 16 कार्मिक, जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, की कलैण्डर वर्ष 2022 के लिये संविदा अवधि विस्तारित किये जाने के सम्बन्ध में।**

सन्दर्भ :– शासकीय पत्र संख्या 51007/III(1)/2022/14359/EST/2/2022 दिनांक 19.07.2022

उपरोक्त विषयक सन्दर्भित शासकीय पत्र के साथ सूची संलग्न करते हुये सूची में अंकित 16 कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण होने/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुये, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की स्वीकृति निम्न शर्तों /प्रतिबन्धों के तहत् प्रदान की गयी है:–

1. उक्त आबद्धता हेतु ऐसे कर्मी पात्र नहीं होंगे, जिनके विरूद्ध कोई अनुशासनात्मक प्रकिया/कार्यवाही प्रचलित/लम्बित हो अथवा अनुशासनहीनता अथवा किसी अवांछित कृत्य हेतु प्रथम सूचना रिपोर्ट (FIR) दर्ज हो।
2. संविदा/अनुबन्ध की कार्यवाही कार्मिक एवं सतर्कता विभाग के शासनादेश संख्या III/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 27.04.2018 (**प्रति संलग्न**) एवं शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 (**प्रति संलग्न**) के संगत प्राविधानों का अनुपालन सुनिश्चित् किया जायेगा।
3. उपरोक्तानुसार संविदा के आधार पर की जाने वाली आबद्धता की अवधि के दौरान यदि कार्मिक के विरूद्ध कोई प्रतिकूल तथ्य प्रकाश में आता है, तो संबंधित कार्मिक की संविदा तत्काल समाप्त कर दी जायेगी।

अतः उपरोक्त वर्णित शासकीय पत्र दिनांक 19.07.2022 की प्रति, संलग्न सूची सहित इस आशय से प्रेषित की जा रही है कि शासन द्वारा दिये गये निर्देशों के क्रम में उपरोक्त वर्णित शर्त संख्या–01 में निहित प्रतिबन्ध के तहत् लोक निर्माण विभाग में संविदा के रूप में तैनात 17 कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, में से संलग्न सूची के कमांक 03 पर अंकित श्री गिरीश चन्द्र पाटनी, कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल), प्रान्तीय खण्ड, लोक निर्माण विभाग, बागेश्वर जिनके विरूद्ध जनपद अल्मोड़ा में खेती–जटेश्वर मोटर मार्ग के पुनः निर्माण एवं सुधार कार्य किमी0 7 से 12 तक कार्य (लम्बाई 6 किमी0) गुणवत्तापूर्वक न कराने के लिये कारण बताओ नोटिस निर्गत किया गया है, को छोड़ते हुये अवशेष 16 कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण होने/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुये, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की अनुमति निम्न शर्तों के साथ प्रदान की जाती है :–

क्रमशः पृष्ठ 02 पर/–

1. उपरोक्त शासकीय पत्र दिनांक 19.07.2022 में वर्णित शर्तों का कड़ाई से अनुपालन सुनिश्चित् किया जाय।
2. संविदा विस्तारीकरण किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) के साथ अनुबन्ध गठित करवाने का उत्तरदायित्व सम्बन्धित कार्यालयाध्यक्ष का होगा।
3. संलग्न सूची के क्रमांक–01 पर अंकित श्री डी0एस0 बधानी, कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) का विनियमितीकरण दिनांक 31.03.2022 को होने के फलस्वरूप उक्त कार्मिक की संविदा अवधि दिनांक 31.03.2022 तक ही विस्तारित होगी।

संलग्न :– यथोपरि (16 कार्मिकों की सूची)।

22.7.2022

(अयाज अहमद)
प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष

प्रतिलिपि प्रमुख सचिव, लोक निर्माण विभाग, उत्तराखण्ड शासन, देहरादून को शासकीय पत्र संख्या 51007/I.I.(1)/2022/14359/EST/2/2022 दिनांक 19.07.2022 के क्रम में सूचनार्थ प्रेषित।

प्रतिलिपि अधिशासी अभियन्ता (आई0टी0), विभागाध्यक्ष कार्यालय, लोक निर्माण विभाग, देहरादून को उपरोक्त सन्दर्भित पत्र एवं सूची की प्रति सहित इस निर्देश के साथ प्रेषित कि उक्त पत्र को सूची सहित विभागीय वैबसाईट में अपलोड करना सुनिश्चित् करवायें।

संलग्न :– यथोपरि।

प्रतिलिपि निम्नलिखित को उपरोक्त सन्दर्भित पत्र दिनांक 19.07.2022 एवं सूची की प्रति सहित (**ई–मेल द्वारा**) उपरोक्तानुसार अनुपालन सुनिश्चित् किये जाने हेतु प्रेषितः–

1. सम्बन्धित अधीक्षण अभियन्ता, उत्तराखण्ड लोक निर्माण विभाग।
2. सम्बन्धित अधिशासी अभियन्ता, उत्तराखण्ड लोक निर्माण विभाग।

संलग्न :– यथोपरि।

प्रतिलिपि पत्रावली संख्या 61 व्यघ–सामान्य/2022 को अभिलेख हेतु।

प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष

I/51007/2022

I/51007/2022

संख्याः 51007/III(1)/2022/14359/EST/2/2022

प्रेषक,

एस0एस0 वल्दिया,
अपर सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवामें,

प्रमुख अभियन्ता,
लोक निर्माण विभाग उत्तराखण्ड,
देहरादून।

लोक निर्माण अनुभाग–1

देहरादूनः दिनांक 19 जुलाई,2022

विषयः– लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात कार्मिकों में से ऐसे 16 कार्मिक, जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, की कलैण्डर वर्ष 2022 के लिए संविदा अवधि विस्तारित किये जाने के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपरोक्त विषयक आपके पत्र संख्या–216/61व्यघ–सामान्य/17, दिनांक 07.04.2022 के संदर्भ में मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि कार्य की आवश्यकता के दृष्टिगत लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात, संलग्न सूची में उल्लिखित 16 कार्मिकों की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुए, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या–379/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की स्वीकृति निम्न शर्तों/प्रतिबन्धों के तहत प्रदान की जाती हैः–

(1) उक्त आबद्धता हेतु ऐसे कर्मी पात्र नहीं होंगे, जिनके विरूद्व कोई अनुशासनात्मक प्रकिया/कार्यवाही प्रचलित/लम्बित हो अथवा अनुशासनहीनता अथवा किसी अवांछित कृत्य हेतु प्रथम सूचना रिपोर्ट (एफ0आई0आर0) दर्ज हो।

(2) संविदा/अनुबन्ध की कार्यवाही में कार्मिक एवं सतर्कता विभाग के शासनादेश संख्या–111/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 27.04.2018 एवं शासनादेश संख्या–379/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 29.10.2021 के संगत प्राविधानों का अनुपालन सुनिश्चित किया जायेगा।

(3) उपरोक्तानुसार संविदा के आधार पर की जाने वाली आबद्वता की अवधि के दौरान यदि

Generated from eOffice by ASHISH ASWAL, ARO-PWD I-AA, ASSISTANT REVIEW OFFICER, Public Works Department on 19/07/2022 06:51 PM

I/51007/2022

कार्मिक के विरूद्ध कोई प्रतिकूल तथ्य प्रकाश में आता है, तो सम्बन्धित कार्मिक की संविदा तत्काल समाप्त कर दी जायेगी।

2— कृपया मामले में तद्नुसार अग्रेत्तर कार्यवाही करने का कष्ट करें।

संलग्नक—16 कर्मियों की सूची।

भवदीय,

Signed by Suman Singh Waldia
Date: 19-07-2022 17:48:01
Reason: Approved

(एस0एस0 वल्दिया)
अपर सचिव।

Generated from eOffice by ASHISH ASWAL, ARO-PWD 1-AA, ASSISTANT REVIEW OFFICER, Public Works Department on 19/07/2022 06:51 PM

लोक निर्माण विभाग, उत्तराखण्ड में संविदा के रुप में तैनात कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) की सूची।

क्र0सं0	तैनाती कार्यालय का नाम	नाम	पदनाम	पिता/पति का नाम	जन्म तिथि	विभाग में प्रथम नियुक्ति की तिथि	दिनांक 01.01.21 से 31.12.21		सत्यनिष्ठा प्रमाण-पत्र दिनांक 01.01.21 से 31.12.21	टिप्पणी
							सन्तोषजनक कार्य प्रमाण पत्र	उक्त अवधि में जांच / अनुशासनात्मक कार्यवाही		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	निर्माण खण्ड, अल्मोड़ा	श्री डी0एस0 बधानी	JE (c)	गिरीश चन्द्र बधनी	12.07.82	24.03.08	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	माननीय न्यायालय द्वारा पारित आदेशों तथा शासन से प्राप्त निर्देशों के कम में इस कार्यालय के पत्रांक 204/124 व्यध–सामान्य/16 दिनांक 31.03.2022 द्वारा विनियमितीकरण आदेश पारित किये जा चुके हैं, जिसके अनुपालन में उक्त संविदा कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) द्वारा कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) के पद पर विभाग में अपनी योगदान आख्या दिनांक 31.03.2022 के अपरान्ह में प्रस्तुत की जा चुकी है। उक्त कार्मिक की संविदा अवधि 31.03.2022 तक ही विस्तारित होनी है।
2	प्रान्तीय खण्ड, रानीखेत	श्री धर्मेन्द्र कुमार शर्मा	JE (c)	श्री रामधन शर्मा	14.10.67	28.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
3	प्रान्तीय खण्ड, बागेश्वर	श्री गिरीश चन्द्र पाटनी	JE (c)	श्री पूरन चन्द्र	13.06.91	12.06.13	सन्तोषजनक	हॉ	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	जनपद अल्मोड़ा में खेती–जटेश्वर मोटर मार्ग के पुनः निर्माण एवं सुधार कार्य किमी0 7 से 12 तक कार्य (लम्बाई 6.00 किमी0) गुणवत्ता पूर्वक न कराने के लिए कारण बताओं नोटिस निर्गत किया गया है।
4	निर्माण खण्ड, कपकोट	कु0 सुमन आर्या	JE (c)	श्री देव राम	30.03.92	20.10.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
5	प्रान्तीय खण्ड, नैनीताल	श्री अम्बीनाथ गोस्वामी	JE (c)	श्री शिवनाथ	28.04.89	12.06.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
6	प्रान्तीय खण्ड, नैनीताल	कु0 मीनू देवी	JE (c)	श्री मदन सिंह	01.04.89	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
7	अस्थाई खण्ड, भवाली	श्री बृजेश कुमार	JE (c)	श्री देवकी नन्दन	01.03.86	17.01.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
8	निर्माण खण्ड, हल्द्वानी	श्री जुबैर आलम	JE (c)	श्री कमर आलम	23.06.86	29.05.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
9	निर्माण खण्ड, काशीपुर	कु0 निधि चौहान	JE (c)	श्री सुरेश सिंह	11.05.91	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
10	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड रानीखेत	श्री. गौरव भट्ट	JE (c)	श्री. नन्दा वल्लभ भट्ट	15.06.91	20.10.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–

क्र0सं0	तैनाती कार्यालय का	नाम	पदनाम	पिता/पति का नाम	जन्म तिथि	विभाग में प्रथम नियुक्ति की तिथि	दिनांक 01.01.21 से 31.12.21		सत्यनिष्ठा प्रमाण-पत्र दिनांक 01.01.21 से 31.12.21	टिप्पणी
							सन्तोषजनक कार्य प्रमाण पत्र	उक्त अवधि में जांच / अनुशासनात्मक कार्यवाही		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
11	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड डोईवाला	श्री प्रशान्त कुमार अग्रवाल	JE (c)	श्री राकेश कुमार	14.04.86	21.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
12	राष्ट्रीय राजमार्ग खण्ड, डोईवाला	श्री मुकेश उनियाल	JE (c)	श्री वीरेन्द्र दत्त	02.03.90	12.06.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
13	निर्माण खण्ड, चम्बा	कु0आरती	JE (c)	श्री राजकुमार विश्वकर्मा	01.07.90	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
14	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड रुड़की (मुख्यालय–देहरादून)	श्री अजय चन्द रमोला	JE (c)	श्री बलवीर चन्द्र रमोला	04.10.84	21.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
15	अस्थाई खण्ड, सहिया	कु0 प्रियंका शर्मा	JE (c)	श्री राजेन्द्र शर्मा	12.01.89	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
16	निर्माण खण्ड, दुगड़्ड़ा	कु0 नेहा मैन्दोलिया	JE (c)	पुत्री श्री राजेश कुमार मैन्दोलिया	05.07.92	19.08.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
17	निर्माण खण्ड, उत्तरकाशी (चिन्यालीसौड़)	श्रीमती बबली शाह	JE (c)	श्री मूलचन्द शाह	01.01.92	19.08.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–

(प्रमोद कुमार)
प्रभारी प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष
06.04.2022

संख्याः /XXX(2)/2018-30(12)/2018

प्रेषक,

उत्पल कुमार सिंह
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव
उत्तराखण्ड शासन।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
3. समस्त विभागाध्यक्ष/
प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।
4. समस्त मण्डलायुक्त/जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग–2

देहरादूनः दिनांक 17 अप्रैल, 2018

विषयः **विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में दिशा–निर्देश।**

महोदय,

भारत का संविधान के अनुच्छेद 309 एवं अन्य सुसंगत अनुच्छेदों के अधीन गठित सुसंगत सेवानियमावलियों के प्राविधानों के अनुसार राज्याधीन सेवाओं/पदों पर नियमित नियुक्तियां किये जाने की व्यवस्था विद्यमान है। इससे इतर कतिपय विभागों/स्वायत्तशासी संस्थाओं/सार्वजनिक उपक्रमों द्वारा विभागीय कार्यों के सम्पादन हेतु रिक्त पदों के सापेक्ष अल्पकालिक, अंशकालिक एवं पूर्णकालिक आधार पर संविदा, कार्यप्रभारित, अंशकालिक, दैनिक वेतन, नियत वेतन एवं सेवा प्रदाता संस्था (बाह्य स्रोत) के माध्यम से कतिपय व्यक्तियों को नियोजित किया जा रहा है।

2. शासन के संज्ञान में लाया गया है कि उक्त नियोजित व्यक्तियों अथवा वाह्य स्रोत के माध्यम से नियोजित व्यक्तियों को बिना व्यवधान के लम्बे समय तक रखे जाने पर सम्बन्धित व्यक्तियों द्वारा प्रायः "समान कार्य समान वेतन" के आधार पर राज्य के नियमित पदधारकों के समान वेतनमान दिये जाने का अनुरोध किया जा रहा है तथा इस आशय की याचिकायें भी समय–समय पर मा0 न्यायालयों में योजित की जा रही हैं। शासन के समक्ष ऐसे मामले आये हैं, जिनमें उक्त व्यक्तियों द्वारा श्रम न्यायालय अथवा मा0 उच्च न्यायालय/मा0 उच्चतम न्यायालय में दावा प्रस्तुत करके नियमित रूप से सेवायोजित कार्मिकों की भांति समान वेतनमान दिये जाने अथवा समकक्ष पदधारक के वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिये जाने के आदेश प्राप्त किये गये हैं। इसी प्रकार विभाग/अधिष्ठान में पद सृजित न होने पर

भी उक्तानुसार नियोजित व्यक्तियों द्वारा भी समान प्रकृति का कार्य वेतनमान दिये जाने के आदेश प्राप्त कर लिए गये।

3. **मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा उड़ीसा राज्य व अन्य बनाम बलराम साहू व अन्य के मामले में ए0आई0आर0 2003 सु0 कोर्ट 33, में व्यवस्था दी है कि दैनिक वेतन, अस्थायी अथवा आकस्मिक श्रमिक नियमित कार्मिकों के समान वेतनमान (Pay Scale) पाने का हकदार नहीं है।** उक्त न्याय–निर्णय के क्रम में कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 831/कार्मिक–2/2003 दिनांक 16 जून, 2003 में यह स्पष्ट किया गया है कि दैनिक वेतन/संविदा/तदर्थ/अंशकालिक/कार्यप्रभारित/नियत वेतन एवं वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्ति नियमित कर्मी की तरह समान वेतनमान पाने का हकदार नहीं है।

4. कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या–1803/कार्मिक–2/2002 दिनांक 06 फरवरी, 2003 द्वारा कतिपय प्रतिबन्धों के अधीन संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/तदर्थ/वाह्यस्रोत से की जाने वाली नियुक्तियों पर रोक सम्बन्धी निदेश जारी किए गये हैं।

5. उक्त के क्रम में यह स्पष्ट किया जाना है कि वित्तीय नियमों में वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्ध रहता है। दैनिक वेतन एवं बाह्य स्रोत पर तैनात व्यक्ति कोई पद धारण नहीं करता है बल्कि उनकी ठेकेदार अथवा सेवा प्रदाता संस्था के माध्यम से विभागीय कार्य निस्तारण हेतु उनकी सेवायें ली जाती है। ऐसी स्थिति में उनकी नियमित कर्मियों के साथ कोई समानता निर्धारित नहीं की जा सकती है। समान कार्य के लिये समान वेतनमान की मांग के लिये यह आवश्यक है कि जिस नियमित पदधारक के साथ तुलना की जा रही है उसके साथ पूर्ण समानता हो अर्थात पद की भर्ती प्रकिया, शैक्षिक योग्यता, अधिमानी अर्हता, कार्य दायित्व, राज्य सरकार द्वारा गठित चयन संस्था के माध्यम से (खुली प्रतिस्पर्धा) से चयन, कार्यावधि, समान योग्यता, आयु सीमा, चरित्र सत्यापन, वैवाहिक प्रास्थिति, राष्ट्रीयता, पद की गोपनीयता एवं संवेदनशीलता के प्रति उत्तरदायित्व आदि मापदण्डों की समानता हो। **इस संबंध में मा० उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या–217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य में पारित आदेश दिनांक 26.10.2016 के प्रस्तर–42 में 'समान कार्य समान वेतन' के निर्धारण हेतु कतिपय निम्न मानदण्ड निर्धारित किये गये हैं :–**

42. All the judgments noticed in paragraphs 7 to 24 hereinabove, pertain to employees engaged on regular basis, who were claiming higher wages, under the principle of 'equal pay for equal work'. The claim raised by such employees was premised on the ground, that the duties and responsibilities rendered by them, were against the same post for which a higher pay-scale was being

allowed, in other Government departments. Or alternatively, their duties and responsibilities were the same, as of other posts with different designations, but they were placed in a lower scale. Having been painstakingly taken through the **parameters laid down by this Court, wherein the principle of 'equal pay for equal work' was invoked and considered, it would be just and appropriate, to** delineate the **parameters laid** down by this Court. In recording the said parameters, we have also adverted to some other judgments pertaining to temporary employees (also dealt with, in the instant judgment), wherein also, this Court had the occasion to express the legal position with reference to the principle of'equal pay for equal work'. Our consideration, has led us to the following deductions:-

(i) The 'onus of proof', of parity in the duties and responsibilities of the subject post with the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', lies on the person who claims it. He who approaches the Court has to establish, that the subject post occupied by him, requires him to discharge equal work of equal value, as the reference post (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10, Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15, the Steel Authority of India Limited case16, and the National Aluminum Company Limited case18).

(ii) **The mere fact that the subject post occupied by the claimant, is in** a"different department" vis-a-vis the reference post, does not have any bearing on the determination of a claim, under the principle of 'equal pay for equal work'. Persons discharging identical duties, cannot be treated differently, in the matter of their pay, merely because they belong to different departments of Government (see – the Randhir Singh case1, and the D.S. Nakara case2).

(iii) The principle of 'equal pay for equal work', **applies to cases of unequal scales of pay, based on no classification or irrational classification (see – the Randhir Singh case1). For equal** pay, the concerned employees with whom equation is sought, should be performing work, which besides being functionally equal, should be of the same quality and sensitivity (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3, the Mewa Ram Kanojia case5, the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6 and the S.C. Chandra case12).

(iv) Persons holding the same rank/designation (in different departments), but having dissimilar powers, duties and responsibilities, can be placed in different scales of pay, and cannot claim the benefit of the principle of 'equal pay for equal work' (see – the Randhir Singh case1, State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9, and the Hukum Chand Gupta case17). Therefore, the principle would not be automatically invoked, merely because the subject and reference posts have the same nomenclature.

(v) In determining equality of functions and responsibilities, under the principle of 'equal pay for equal work', it is necessary to keep in mind, that the duties of the two posts should be of equal sensitivity, and also, qualitatively similar. Differentiation of pay-scales for posts with difference in degree of responsibility, reliability and confidentiality, would fall within the realm of valid classification, and therefore, pay differentiation would be legitimate and permissible (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3 and the State Bank of India case8). The nature of work of the subject post should be the same and not less onerous than the reference post. Even the volume of work should be the same. And so also, the level of responsibility. If these parameters are not met, parity cannot be claimed under the principle of 'equal pay for equal work' (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4, and the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6).

(vi) For placement in a regular pay-scale, the claimant has to be a regular appointee. The claimant should have been selected, on the basis of a regular process of recruitment. An employee appointed on a temporary basis, cannot claim to be placed in the regular pay-scale (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10).

(vii) Persons performing the same or similar functions, duties and responsibilities, can also be placed in different pay-scales. Such as -'selection grade', in the same post. But this difference must emerge out of a legitimate foundation, such as – merit, or seniority, or some other relevant criteria (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4).

(viii) If the qualifications for recruitment to the subject post vis-a-vis the reference post are different, it may be difficult to conclude, that the duties and responsibilities of the posts are qualitatively similar or comparable (see – the

Mewa Ram Kanojia case5, and Government of W.B. v. Tarun K. Roy11). In such a cause, the principle of 'equal pay for equal work', cannot be invoked.

(ix) The reference post, with which parity is claimed, under the principle of 'equal pay for equal work', has to be at the same hierarchy in the service, as the subject post. Pay-scales of posts may be different, if the hierarchy of the posts in question, and their channels of promotion, are different. Even if the duties and responsibilities are same, parity would not be permissible, as against a superior post, such as a promotional post (see - Union of India v. Pradip Kumar Dey7, and the Hukum Chand Guptacase17).

(x) A comparison between the subject post and the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be made, where the subject post and the reference post are in different establishments, having a different management. Or even, where the establishments are in different geographical locations, though owned by the same master (see – the Harbans Lal case23). Persons engaged differently, and being paid out of different funds, would not be entitled to pay parity (see - Official Liquidator v. Dayanand13).

(xi) Different pay-scales, in certain eventualities, would be permissible even for posts clubbed together at the same hierarchy in the cadre. As for instance, if the duties and responsibilities of one of the posts are more onerous, or are exposed to higher nature of operational work/risk, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable. And also when, the reference post includes the responsibility to take crucial decisions, and that is not so for the subject post (see – the State Bank of India case8).

(xii) The priority given to different types of posts, under the prevailing policies of the Government, can also be a relevant factor for placing different posts under different pay-scales. Herein also, the principle of equal pay for equal work' would not be applicable (see - State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9).

(xiii) The parity in pay, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be claimed, merely on the ground, that at an earlier point of time, the subject post and the reference post, were placed in the same pay-scale. The principle of 'equal pay for equal work' is applicable only when it is shown, that the incumbents of the subject post and the reference post, discharge similar

duties and responsibilities (see - State of West Bengal v. West Bengal Minimum Wages Inspectors Association14).

(xiv) For parity in pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', equation in the nature of duties, is of paramount importance. If the principal nature of duties of one post is teaching, whereas that of the other is non-teaching, the principle would not be applicable. If the dominant nature of duties of one post is of control and management, whereas the subject post has no such duties, the principle would not be applicable. Likewise, if the central nature of duties of one post is of quality control, whereas the subject post has minimal duties of quality control, the principle would not be applicable (see - Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15).

(xv) There can be a valid classification in the matter of pay-scales, between employees even holding posts with the same nomenclature i.e., between those discharging duties at the headquarters, and others working at the institutional/sub-office level (see – the Hukum Chand Gupta case17), when the duties are qualitatively dissimilar.

(xvi) The principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable, where a differential higher pay-scale is extended to persons discharging the same duties and holding the same designation, with the objective of ameliorating stagnation, or on account of lack of promotional avenues (see– the Hukum Chand Gupta case17).

(xvii) Where there is no comparison between one set of employees of one organization, and another set of employees of a different organization, there can be no question of equation of pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', even if two organizations have a common employer. Likewise, if the management and control of two organizations, is with different entities, which are independent of one another, the principle of 'equal pay for equal work' would not apply (see – the S.C. Chandra case12, and the National Aluminum Company Limited case18).

6. इसी प्रकार अन्य प्रकरणों में भी मा0 न्यायालय द्वारा निम्नवत् स्पष्ट दिशा–निर्देश दिये गये हैं :–

(1) स्टेट ऑफ पंजाब एवं अन्य बनाम सीनियर बोकेशनल स्टॉफ मास्टर एसोसियेसन एवं अन्य सिविल अपील संख्या 632/2008 दिनांक 18.08.2017

(2) स्टेट ऑफ यू0पी0 एवं अन्य बनाम जे0पी0 चौरसिया एवं अन्य (1989) 1 एससीसी 121

(3) श्याम बाबू वर्मा एवं अन्य बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया एवं अन्य (1994) 2 एससीसी 521

(4) पश्चिम बंगाल सरकार बनाम तरूण के0 राय एवं अन्य (2004) 1 एससीसी 347

7. मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित उक्त आदेशों के क्रम में सभी विभागों द्वारा उक्तानुसार कार्यवाही की जानी अपेक्षित है।

8. मा० न्यायालयों द्वारा 'समान कार्य समान वेतन' निर्धारण के सम्बन्ध में समय–समय पर स्थापित मानदण्डों के आलोक में विश्लेषण करने पर नियमित कार्मिकों एवं संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्तियों की प्रास्थिति में सम्प्रति निम्नवत् भिन्नता स्पष्ट परिलक्षित होती है :–

क्र. सं.	निर्धारित मानक	नियमित कार्मिक हेतु निर्धारित मापदण्ड	संविदा/नियतवेतन/अंशकालिक/तदर्थ/कार्य–प्रभारित/दैनिक वेतन/वाह्यस्रोत से नियोजित व्यक्ति
1.	प्रास्थिति (Status)	संविधान द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए गठित सुसंगत नियमावली के अधीन नियुक्त होने के कारण विधिक प्रास्थिति।	विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त न होने के कारण कोई विधिक प्रास्थिति नहीं है।
2.	भर्ती प्रक्रिया	सुसंगत सेवा नियमावली में वर्णित शैक्षिक अर्हता/आयु सीमा/राष्ट्रीयता/वैवाहिक प्रास्थिति/चरित्र आदि विषयक प्राविधानों के आलोक में विधिक संस्थाओं यथा चयन आयोग/चयन बोर्ड के माध्यम से संविधान के अनुच्छेद 14 एवं 16 के अनुरूप अवसर की समानता के आधार पर विज्ञापन (Open Market) के माध्यम से विहित विधिक प्रक्रिया द्वारा भर्ती।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/कार्यप्रभारित/दैनिक वेतन के आधार पर नियोजित व्यक्ति विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियोजित नहीं किये जाते है। आउटसोर्स आधारित नियोजन भी किसी आउटसोर्सिंग एंजेन्सी या ठेकेदार जैसे तृतीय पक्ष के माध्यम से किया जाता है। उक्त नियोजन किसी विज्ञापन अथवा खुली चयन प्रकिया के आधार पर नहीं किया जाता है। जो अवसर की समानता के अनुरूप नहीं है।
3.	सेवा की शर्तें	संविधान के अनुच्छेद 309 एवं संगत अनुच्छेदों के अधीन प्रदत्त अधिकारों	कोई प्राविधान नहीं है।

		के तहत निर्मित नियमावलियों में वर्णित सेवा की शर्तें।	
4.	परिवीक्षा काल	नियुक्ति/पदोन्नति होने पर सुसंगत नियमावली के अनुसार परिवीक्षा काल पूर्ण करना अनिवार्य।	परिवीक्षा अवधि में रखे जाने की को व्यवस्था नहीं है।
5.	लियन/ स्थायीकरण	स्थाई पद के सापेक्ष नियमित नियुक्ति होने पर नियमित कार्मिक का लियन/स्थायीकरण की व्यवस्था उपबन्धित है।	कोई प्राविधान नहीं।
6.	नियोक्ता–कर्मचारी संबंध	नियोक्ता तथा नियमित कार्मिक के मध्य प्रत्यक्ष एवं विधिक सम्बन्ध होता है।	नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता संस्था के मध्य सम्बन्ध होता है। नियोजित व्यक्ति का संस्था से संबंध स्थापित होता है लेकिन नियोजित व्यक्ति का नियोक्ता से सीधा सम्बन्ध नहीं होता है।
7.	भुगतान की प्रकृति	जिस पद के सापेक्ष नियुक्ति होती है उस पद हेतु वित्तीय नियमों/शासन द्वारा निर्धारित वेतन/भत्ते।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/ दैनिक वेतन पर नियोजित व्यक्तियों को भुगतान उनके अनुबन्ध में उल्लिखित धनराशि पारिश्रमिक/ मानदेय के रूप में तथा आउटसोर्स पर नियोजित व्यक्तियों को पारिश्रमिक/मजदूरी के रूप में तृतीय पक्ष के माध्यम से भुगतान किया जाता है।
8.	उत्तरदायित्व	विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त होने के कारण अपने कार्यों एवं विभाग/संगठन के प्रति पूर्णतः उत्तरदायी।	कोई उत्तरदायित्व नहीं होता है।
9.	सेवाकाल	60 वर्ष की आयु तक सेवा अवधि।	अवधि निर्धारित नहीं।
10.	कार्य अवधि	सम्पूर्ण अवधि (24×7) सरकार के अधीन।	अधिकतम 08 घण्टे प्रतिदिन।
11.	दण्डात्मक कार्यवाही	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 के प्राविधानों के लघु एवं वृहद दण्ड का प्राविधान।	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 से आच्छादित नहीं है।
12.	गोपनीयता	Official Secret Act, 1923 के अन्तर्गत गोपनीयता के प्रतिबद्ध।	कार्यों की गोपनीयता के प्रति कोई प्रतिबद्धता नहीं।
13.	संवेदनशीलता	सर्वोच्च कानून (संविधान) के अन्तर्गत शासकीय कार्य जनहित को लक्षित करके किये जाते हैं, फलस्वरूप अपने कार्यों के माध्यम से जनहित	जनहित के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य नहीं होते हैं।

		के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य होते हैं।	
14.	सेवा की प्रकृति	पूर्णकालिक नियोजन	अंशकालिक अथवा कार्ययोजना विशे तक नियोजन।
15.	Volume of Work	संगत नियमों में प्राविधानित।	कार्य निस्तारण हेतु सेवायें ली जाती है।
16.	नियमों का आच्छादन	राज्य सरकार के वित्तीय नियमों एवं सुसंगत सेवा नियमों से आच्छादित।	भारत सरकार/राज्य सरकार के श्रम अधिनियम या अन्य सुसंगत अधिनियम से आच्छादित।
17.	आरक्षण	नियमित नियुक्ति के समय राज्य सरकार के सुसंगत नियमों के अनुसार निर्धारित आरक्षण का अनिवार्यता से अनुपालन सुनिश्चित किया जाना।	——
18.	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन केवल नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों को ही किया जा सकता है।	कोई वित्तीय अधिकार प्रतिनिधानित नहीं किये जा सकते हैं।

9. उक्त प्रकार से प्रास्थिति में भिन्नता होने के कारण तदर्थ (Ad-hoc)/ संविदा (Contractual)/नियतवेतन (Fix pay)/अंशकालिक (Short term)/दैनिक वेतन (Daily wage)/कार्य–प्रभारित (Work charge), वाह्यस्रोत (Outsource) से नियोजित व्यक्तियों की नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों से समानता नहीं है इन आधारों तथा प्रास्थिति में भिन्नता के कारण उक्तानुसार नियोजित व्यक्ति 'समान कार्य समान वेतन' हेतु अर्ह नहीं है।

10. **मा0 उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य व अन्य बनाम उमादेवी व अन्य (एआईआर 2006 एससी 1806) में सुसंगत नियमों से इतर की गई नियुक्तियों को अनियमित माना गया है।**

11. **रिट पिटीशन संख्या–814 (एस.एस)/2017 संजय कुमार जोशी बनाम उत्तराखण्ड राज्य में मा0 उच्च न्यायालय, उत्तराखण्ड द्वारा पारित अपने आदेश दिनांक 12.04.2018 में संविदा पर नियोजित उक्त कार्मिक के नियमितीकरण एवं 'समान कार्य समान वेतन' की मांग सम्बन्धी याचिका खारिज कर दी गयी है। (छायाप्रति संलग्न)**

12. कृपया ऊपरिउल्लिखित प्रकार के मामलों में तत्परता से यथोचित कार्यवाही करते हुए निम्नलिखित निर्देशो का भी अनुपालन सुनिश्चित किया जाय :–

(1) स्वीकृत पदों को भरे जाने के सम्बन्ध में सुसंगत सेवानियमावली के अनुरूप नियमित चयन की कार्यवाही शीघ्रातिशीघ्र पूर्ण की जाय।

(2) स्वीकृत पदों के सापेक्ष किसी भी दशा में संविदा/दैनिक वेतन/कार्य–प्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ नियुक्तियां बिना शासन की अनुमति के कदापि न की जांय। स्वीकृत पदों पर सुसंगत नियमावली से इतर की गयी नियुक्तियां शून्य मानी जायेंगी और **यदि इस प्रकार की कोई नियुक्तियां भविष्य में की गयी तो उनके पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित अधिकारी के वेतन/पेंशन से किया जायेगा तथा सम्बन्धित अधिकारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही प्रारम्भ की जायेगी।**

(3) विभागीय आवश्यकता होने पर कार्मिक विभाग की सहमति से कार्याधिक्य (Volume of work) के औचित्य के आधार पर संबंधित वित्तीय वर्ष में 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, बाहय स्रोत के माध्यम से केवल सेवाए ली जा सकती है। उक्त सम्बन्ध में नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता एजेंसी के मध्य अनुबंध (Bond) निष्पादित किया जायेगा, न कि नियोक्ता और कर्मचारी के मध्य, उक्त अनुबन्ध में ही दिये जाने वाले पारिश्रमिक एवं ली जाने वाली सेवा/कार्य का स्पष्ट उल्लेख हो।

(4) वाह्य स्रोत से जिन सेवाओं की मूल नियोक्ता को आवश्यकता हो, का सर्विस लेवल ऐग्रीमेन्ट, जिसमें सेवा प्रदान करने वाले आउटसोर्सिंग एजेन्सी के कर्मी का जॉब चार्ट सम्मिलित हो निर्मित किया जाय एवं तद्नुसार ही अनुबन्ध पत्र निर्मित कर कार्मिक विभाग की पूर्वानुमति से 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, तक नियोजित किये जाने के सम्बन्ध में अनुबन्ध (Bond) निष्पादित किया जाय। उक्त अनुबन्ध पत्र में ही पारिश्रमिक की दर और सेवावधि का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाय। आउटसोर्सिंग एजेन्सी द्वारा पूर्व से नियोजित व्यक्ति के अनुबन्ध नवीनीकरण के समय रोटेशन की प्रकिया अपनायी जायेगी।

(5) उक्त योजित व्यक्तियों को उनकी सेवाओ हेतु सैनिक कल्याण विभाग अथवा श्रम विभाग द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित आउटसोर्स एजेन्सी के माध्यम से किया जाय। **किसी भी दशा में विभाग/संगठन द्वारा नियोजित व्यक्ति को सीधे भुगतान नहीं किया जायेगा और न ही उन्हें संवर्गीय पदनाम अथवा नियमित पदों के सापेक्ष नियोजन अथवा पद का वेतनमान (Pay Scale) दिया जायेगा।**

(6) **शासन की अनुमति से इतर किये जाने वाले ऐसे भुगतान/नियोजन की वसूली सम्बन्धित अधिकारी/आहरण वितरण अधिकारी के वेतन/पेंशन से की जायेगी।**

(7) यह भी स्पष्ट किया जाना है कि वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्व रहता है, दैनिक वेतन कर्मी, कार्य–प्रभारित एवं बाह्यस्रोत के माध्यम से योजित व्यक्ति, जिनकी सेवायें नियोक्ता द्वारा कार्य निष्पादन हेतु ली जा रही है, कोई पद धारण नहीं करते हैं और न ही उनकी प्रास्थिति नियमित कर्मियों की भांति होती है।

12. अतएव इस सम्बन्ध में मुझे यह भी कहने का निदेश हुआ है कि उपरोक्त श्रेणी व व्यक्तियों द्वारा नियमित पदधारकों के समान वेतनमान (Pay Scale) प्रदान करने के दावों, जो विभिन्न न्यायालयों में प्रस्तुत हों, उनका इस शासनादेश में उल्लिखित बिन्दुओं के आलोक में तत्परता से प्रतिवाद किया जाय। **जहां आवश्यकता हो एवं समुचित आधार हो, ऐसे आदेशों के विरुद्ध सक्षम मा0 न्यायालय में अपील/विशेष अनुज्ञा याचिका दायर किये जाने हेतु शासन की अनुमति यथाप्रक्रिया प्राप्त कर ली जाय।**

13. यह आदेश वित्त विभाग के अशा0 पत्र संख्याः 325 /XXVII(7)/2018 दिनांक 19 अप्रैल, 2018 में प्राप्त उनकी सहमति से जारी किये जा रहे हैं।

संलग्नकः यथोपरि।

भवदीय,

(उत्पल कुमार सिंह)
मुख्य सचिव।

संख्याः III (1) /XXX(2)/2018-30(12)2018 तद्दिनांक।

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषितः–

1. सचिव श्री राज्यपाल, उत्तराखण्ड।
2. सचिव मा. मुख्यमंत्री को मा. मुख्यमंत्री जी के संज्ञानार्थ।
3. स्टाफ आफीसर, मुख्य सचिव को मुख्य सचिव महोदय के संज्ञानार्थ।
4. सचिव, विधान सभा, उत्तराखण्ड।
5. समस्त अनुभाग, उत्तराखण्ड सचिवालय।
6. समस्त वित्त नियंत्रक, उत्तराखण्ड।
7. समस्त मुख्य/वरिष्ठ कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
8. प्रभारी, मीडिया सेन्टर, सचिवालय परिसर, देहरादून।
9. गार्ड फाईल।

आज्ञा से,

(राधा रतूड़ी)
प्रमुख सचिव।

अनुलग्नक-5

संख्या : 379/XXX(2)/2018/30(12)/2018

प्रेषक,

डॉ. एस. एस. संधु,
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

2. समस्त प्रमुख सचिव/
सचिव/सचिव (प्रभारी),
उत्तराखण्ड शासन।

3. समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।

4. समस्त मण्डलायुक्त/जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक एवं सतर्कता अनुभाग–2 देहरादून: दिनांक 29 अक्टूबर ,2021

विषय : विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में निर्गत दिशा–निर्देशों में आंशिक संशोधन।

महोदय

उपर्युक्त विषयक कार्मिक एवं सतर्कता अनुभाग–2 के शासनादेश संख्या–111/XXX(2)/2018-30(12)2018 दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 द्वारा विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में दिशा–निर्देश निर्गत किये गये थे। विभागों के अन्तर्गत उक्त श्रेणी के कार्मिकों को नियोजित करने तथा पूर्व नियोजित कार्मिकों के सम्बन्ध में समयवृद्धि सम्बन्धी प्रकरणों के निस्तारण में हो रही कठिनाईयों के निराकरण हेतु सम्यक विचारोपरान्त उपरोक्त शासनादेश दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 के प्रस्तर–12(2), 12(3) तथा 12(4) को निम्नानुसार प्रतिस्थापित किया जाता है :–

"12(2) संरचनात्मक ढ़ांचे में सीधी भर्ती हेतु स्वीकृत पदों के सापेक्ष संविदा/दैनिक वेतन/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ नियुक्तियां बिना शासन की अनुमति के कदापि न की जॉय। पदोन्नति के पदों पर पदोन्नति की प्रक्रिया से इतर संविदा आदि स्रोत से नियुक्ति किसी भी दशा में न की जाय। स्वीकृत पदों पर संगत नियमावली के प्राविधानों से इतर की गयी नियुक्तियां शून्य मानी जायेंगी और यदि इस प्रकार की कोई नियुक्तियां भविष्य में की गयी तो सम्बन्धित अधिकारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही करते हुए ऐसे कार्मिक को भुगतान किए गए पारिश्रमिक की वसूली सम्बन्धित अधिकारी के वेतन/पेंशन से की जायेगी।

12(3) उक्त प्रस्तर 12(2) में निहित प्राविधान के बावजूद यदि विभागीय आवश्यकता के दृष्टिगत संविदा अथवा आउटसोर्स एजेंसी (यथा उपनल, पी.आर.डी. अथवा निजी सेवा प्रदाता फर्म) के माध्यम से कार्मिक नियोजित किए गए हों तो निम्नवत् कार्यवाही की जायेगी :–

(क) विभाग द्वारा सीधी भर्ती के रिक्त पदों पर यथासंभव शीघ्र नियमित चयन की प्रक्रिया पूर्ण करने हेतु हर संभव प्रयास किया जायेगा।

(ख) विभाग द्वारा सीधी भर्ती के पदों के सापेक्ष पूर्व में यदि कार्यहित को दृष्टिगत रखते हुए पारदर्शी चयन प्रक्रिया के माध्यम से संविदा पर कार्मिक नियोजित किए गए हों तो पूर्व नियत संविदा की शर्तों के अनुसार संविदा अवधि का विस्तार पूर्व में दिए जा रहे अन्तराल के साथ 01 वर्ष अथवा नियमित चयन की तिथि, जो भी पहले हो, तक के लिए विभागीय सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करते हुए किया जा सकेगा।

(ग) जिन विभागों में केन्द्र पोषित अथवा बाह्य सहायतित परियोजनाएं संचालित हैं और योजना के क्रियान्वयन हेतु गठित संरचनात्मक ढ़ाँचे में सृजित पदों को संविदा से ही भरे जाने का प्राविधान है, उन विभागों में इस प्रकार संविदा पर नियोजित कार्मिकों की संविदा अवधि का विस्तार परियोजना अवधि अथवा सम्यक अन्तराल के साथ संविदा अनुबन्ध में यथा निर्दिष्ट अवधि जो भी पहले हो, तक के लिए विभागीय सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करते हुए किया जा सकेगा।

परन्तु विभाग द्वारा परियोजना में सीनियर मैनेजमेंट स्तर के पदों को छोड़कर अन्य पदों पर सीधी संविदा पर नियोजित कार्मिकों को शनैः-शनैः आउटसोर्सिंग के माध्यम से सर्विस कांट्रेक्ट के तहत लिए जाने का प्रयास अवश्य किया जायेगा।

(घ) जिन विभागों में सीधी भर्ती के पदों पर चयन प्रक्रिया में हो रहे विलम्ब के वृष्टिगत अन्तरिम व्यवस्था के रूप में आउटसोर्स एजेंसी (यथा उपनल, पी.आर.डी. अथवा निजी सेवा प्रदाता फर्म) के माध्यम से कार्मिक नियोजित किए गए हों, विभाग द्वारा आउटसोर्स एजेंसी के साथ की गयी संविदा का विस्तार नियमित चयन अथवा सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुबन्ध अन्तर्गत नियत अवधि, जो भी पहले हो, तक के लिए सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से किया जा सकेगा। ऐसे मामलों में आउटसोर्स एजेंसी द्वारा उपलब्ध कराये गये कार्मिकों के साथ विभाग द्वारा न तो सीधे अनुबन्ध किया जायेगा और न ही उन्हें पारिश्रमिक का भुगतान सीधे किया जायेगा, वरन् नियत प्रक्रिया के अनुसार विभाग द्वारा आउटसोर्स एजेंसी के साथ ही अनुबन्ध करते हुए देय धनराशि का भुगतान आउटसोर्स एजेंसी को ही किया जायेगा।

12(4) विभागीय आवश्यकतानुसार जिन सेवाओं की अधिप्राप्ति बाह्य स्रोत से किया जाना संभव/प्रस्तावित हो, उनके सम्बन्ध में आउटसोर्स एजेंसी का चयन नियत संख्या में कार्मिक उपलब्ध कराये जाने के निमित्त करने के बजाए निर्दिष्ट सेवा का अपेक्षित स्तर (Service level) निर्धारित करते हुए अधिप्राप्ति नियमावली के अनुसार सेवाओं की अधिप्राप्ति विभाग के सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से की जायेगी। ऐसे चयन के उपरान्त चयनित आउटसोर्स एजेंसी के साथ सर्विस लेवल एग्रीमेंट किया जायेगा जिसमें आउटसोर्स एजेंसी द्वारा नियोजित किए जाने वाले कार्मिक का जॉब चार्ट, एजेंसी को देय पारिश्रमिक की दरें तथा सेवा अवधि आदि के बारे में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जायेगा और तदनुसार निष्पादित अनुबन्ध के प्राविधानों में कोई विचलन अनुमन्य नहीं होगा।"

2. उक्त सन्दर्भित शासनादेश दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 इस सीमा तक संशोधित समझे जायेंगे तथा शेष प्राविधान यथावत रहेंगे।

भवदीय,

(डॉ. एस. एस. संधू)
मुख्य सचिव।

संख्या : 379(1)/XXX(2)/2018/30(12)/2018 तद्दिनांक

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित :-

1. सचिव, श्री राज्यपाल, उत्तराखण्ड।
2. सचिव, मा. मुख्यमंत्री जी को मा. मुख्यमंत्री जी के संज्ञानार्थ।
3. स्टाफ ऑफिसर, मुख्य सचिव को मुख्य सचिव महोदय के संज्ञानार्थ।
4. सचिव, विधान सभा, उत्तराखण्ड।
5. समस्त मुख्य/वरिष्ठ कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
6. प्रभारी, मीडिया सैन्टर, सचिवालय परिसर, देहरादून।
7. निदेशक, राष्ट्रीय सूचना केन्द्र (NIC), सचिवालय परिसर, देहरादून।
8. गार्ड फाईल।

आज्ञा से

(अरविन्द सिंह ह्यांकी)
सचिव।

विभागीय वैबसाईट अपलोड/ई–मेल

Phone & Fax:– 0135–2530467, 2530431

कार्यालय प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष, लोक निर्माण विभाग
"व्यवस्थापन 'घ' वर्ग" उत्तराखण्ड देहरादून

OFFICE OF THE ENGINEER IN CHIEF, P.W.D., DEHRADUN, UTTARAKHAND

Website-http://pwd.uk.gov.in E-Mail-cepwdua@gmail.com

पत्रांकः– 656 /196 व्यघ (196व्यघ)–सामान्य/17 दिनांक 22/07/2022

सेवा में,

समस्त मुख्य अभियन्ता,
क्षेत्रीय कार्यालय/राष्ट्रीय राजमार्ग,
लोक निर्माण विभाग, पौड़ी/देहरादून/अल्मोड़ा/हल्द्वानी।

विषय :– **लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात कार्मिकों में से ऐसे 16 कार्मिक, जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, की कलैण्डर वर्ष 2022 के लिये संविदा अवधि विस्तारित किये जाने के सम्बन्ध में।**

सन्दर्भ :– शासकीय पत्र संख्या 51007/III(1)/2022/14359/EST/2/2022 दिनांक 19.07.2022.

उपरोक्त विषयक सन्दर्भित शासकीय पत्र के साथ सूची संलग्न करते हुये सूची में अंकित 16 कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण होने/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुये, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की स्वीकृति निम्न शर्तों /प्रतिबन्धों के तहत् प्रदान की गयी है:–

1. उक्त आबद्धता हेतु ऐसे कर्मी पात्र नहीं होंगे, जिनके विरूद्ध कोई अनुशासनात्मक प्रकिया/कार्यवाही प्रचलित/लम्बित हो अथवा अनुशासनहीनता अथवा किसी अवांछित कृत्य हेतु प्रथम सूचना रिपोर्ट (FIR) दर्ज हो।
2. संविदा/अनुबन्ध की कार्यवाही कार्मिक एवं सतर्कता विभाग के शासनादेश संख्या III/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक. 27.04.2018 (**प्रति संलग्न**) एवं शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 (**प्रति संलग्न**) के संगत प्राविधानों का अनुपालन सुनिश्चित् किया जायेगा।
3. उपरोक्तानुसार संविदा के आधार पर की जाने वाली आबद्धता की अवधि के दौरान यदि कार्मिक के विरूद्ध कोई प्रतिकूल तथ्य प्रकाश में आता है, तो संबंधित कार्मिक की संविदा तत्काल समाप्त कर दी जायेगी।

अतः उपरोक्त वर्णित शासकीय पत्र दिनांक 19.07.2022 की प्रति, संलग्न सूची सहित इस आशय से प्रेषित की जा रही है कि शासन द्वारा दिये गये निर्देशों के क्रम में उपरोक्त वर्णित शर्त संख्या–01 में निहित प्रतिबन्ध के तहत् लोक निर्माण विभाग में संविदा के रूप में तैनात 17 कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, में से संलग्न सूची के क्रमांक 03 पर अंकित श्री गिरीश चन्द्र पाटनी, कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल), प्रान्तीय खण्ड, लोक निर्माण विभाग, बागेश्वर जिनके विरूद्ध जनपद अल्मोड़ा में खेती–जटेश्वर मोटर मार्ग के पुनः निर्माण एवं सुधार कार्य किमी0 7 से 12 तक कार्य (लम्बाई 6 किमी0) गुणवत्तापूर्वक न कराने के लिये कारण बताओ नोटिस निर्गत किया गया है, को छोड़ते हुये अवशेष 16 कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण होने/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुये, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 379/XXX(2)/2018–30(12)/2018 दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की अनुमति निम्न शर्तों के साथ प्रदान की जाती है :–

क्रमशः पृष्ठ 02 पर/–

1. उपरोक्त शासकीय पत्र दिनांक 19.07.2022 में वर्णित शर्तों का कड़ाई से अनुपालन सुनिश्चित् किया जाय।
2. संविदा विस्तारीकरण किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) के साथ अनुबन्ध गठित करवाने का उत्तरदायित्व सम्बन्धित कार्यालयाध्यक्ष का होगा।
3. संलग्न सूची के क्रमांक–01 पर अंकित श्री डी0एस0 बधानी, कनिष्ठ अभियन्ता संविदा (सिविल) का विनियमितीकरण दिनांक 31.03.2022 को होने के फलस्वरूप उक्त कार्मिक की संविदा अवधि दिनांक 31.03.2022 तक ही विस्तारित होगी।

संलग्न :– यथोपरि (16 कार्मिकों की सूची)।

(अयाज अहमद)
प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष

प्रतिलिपि प्रमुख सचिव, लोक निर्माण विभाग, उत्तराखण्ड शासन, देहरादून को शासकीय पत्र संख्या 51007 / III(1) / 2022 / 14359 / EST / 2 / 2022 दिनांक 19.07.2022 के क्रम में सूचनार्थ प्रेषित।

प्रतिलिपि अधिशासी अभियन्ता (आई0टी0), विभागाध्यक्ष कार्यालय, लोक निर्माण विभाग, देहरादून को उपरोक्त सन्दर्भित पत्र एवं सूची की प्रति सहित इस निर्देश के साथ प्रेषित कि उक्त पत्र को सूची सहित विभागीय वैबसाईट में अपलोड करना सुनिश्चित् करवायें।

संलग्न :– यथोपरि।

प्रतिलिपि निम्नलिखित को उपरोक्त सन्दर्भित पत्र दिनांक 19.07.2022 एवं सूची की प्रति सहित (**ई–मेल द्वारा**) उपरोक्तानुसार अनुपालन सुनिश्चित् किये जाने हेतु प्रेषितः–

1. सम्बन्धित अधीक्षण अभियन्ता, उत्तराखण्ड लोक निर्माण विभाग।
2. सम्बन्धित अधिशासी अभियन्ता, उत्तराखण्ड लोक निर्माण विभाग।

संलग्न :– यथोपरि।

प्रतिलिपि पत्रावली संख्या 61 व्यघ–सामान्य / 2022 को अभिलेख हेतु।

22.7.2022
प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष
22/07/22

संख्या: 51007/III(1)/2022/14359/EST/2/2022

प्रेषक,

एस0एस0 वल्दिया,
अपर सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवामें,

प्रमुख अभियन्ता,
लोक निर्माण विभाग उत्तराखण्ड,
देहरादून।

लोक निर्माण अनुभाग–1 देहरादूनः दिनांक 19 जुलाई,2022

विषयः– लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात कार्मिकों में से ऐसे 16 कार्मिक, जो हड़ताल में सम्मिलित नहीं थे, की कलैण्डर वर्ष 2022 के लिए संविदा अवधि विस्तारित किये जाने के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपरोक्त विषयक आपके पत्र संख्या–216/61व्यघ–सामान्य/17, दिनांक 07.04.2022 के संदर्भ में मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि कार्य की आवश्यकता के दृष्टिगत लोक निर्माण विभाग के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) के कार्यों हेतु संविदा के आधार पर तैनात, संलग्न सूची में उल्लिखित 16 कार्मिकों की संविदा अवधि, उनकी विगत संविदा के पूर्ण/समाप्त होने की तिथि से 01 दिन का अवरोध देते हुए, उनसे लिये जाने वाले कार्य की समाप्ति तक अथवा नियमित चयन के माध्यम से नियुक्त किये जाने वाले कनिष्ठ अभियन्ताओं के कार्यभार ग्रहण करने की तिथि अथवा एक वर्ष की अवधि, जो भी पहले हो, तक कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या–379/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 29.10.2021 के प्रस्तर–12(3)(ख) में प्राविधानित व्यवस्था के अनुसार विस्तारित किये जाने की स्वीकृति निम्न शर्तों/प्रतिबन्धों के तहत प्रदान की जाती है:–

(1) उक्त आबद्वता हेतु ऐसे कर्मी पात्र नहीं होंगे, जिनके विरूद्व कोई अनुशासनात्मक प्रकिया/कार्यवाही प्रचलित/लम्बित हो अथवा अनुशासनहीनता अथवा किसी अवांछित कृत्य हेतु प्रथम सूचना रिपोर्ट (एफ0आई0आर0) दर्ज हो।

(2) संविदा/अनुबन्ध की कार्यवाही में कार्मिक एवं सतर्कता विभाग के शासनादेश संख्या–111/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 27.04.2018 एवं शासनादेश संख्या–379/XXX(2)/2018–30(12)/2018, दिनांक 29.10.2021 के संगत प्राविधानों का अनुपालन सुनिश्चित किया जायेगा।

(3) उपरोक्तानुसार संविदा के आधार पर की जाने वाली आबद्वता की अवधि के दौरान यदि

Generated from eOffice by ASHISH ASWAL, ARO-PWD 1-AA, ASSISTANT REVIEW OFFICER, Public Works Department on 19/07/2022 06:51 PM

I/51007/2022

कार्मिक के विरूद्ध कोई प्रतिकूल तथ्य प्रकाश में आता है, तो सम्बन्धित कार्मिक की संविदा तत्काल समाप्त कर दी जायेगी।

2— कृपया मामले में तद्नुसार अग्रेत्तर कार्यवाही करने का कष्ट करें।

संलग्नक—16 कर्मियों की सूची।

भवदीय,

Signed by Suman Singh Waldia
Date: 19-07-2022 17:48:01
Reason: Approved

(एस0एस0 वल्दिया)
अपर सचिव।

Generated from eOffice by ASHISH ASWAL, ARO-PWD 1-AA, ASSISTANT REVIEW OFFICER, Public Works Department on 19/07/2022 06:51 PM

लोक निर्माण विभाग, उत्तराखण्ड में संविदा के रुप में तैनात कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) की सूची।

क्र0सं0	तैनाती कार्यालय का नाम	नाम	पदनाम	पिता/पति का नाम	जन्म तिथि	विभाग में प्रथम नियुक्ति की तिथि	दिनांक 01.01.21 से 31.12.21		सत्यनिष्ठा प्रमाण-पत्र दिनांक 01.01.21 से 31.12.21	टिप्पणी
							सन्तोषजनक कार्य प्रमाण पत्र	उक्त अवधि में जांच / अनुशासनात्मक कार्यवाही		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	निर्माण खण्ड, अल्मोड़ा	श्री डी0एस0 बधानी	JE (c)	गिरीश चन्द्र बधनी	12.07.82	24.03.08	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	माननीय न्यायालय द्वारा पारित आदेशों तथा शासन से प्राप्त निर्देशों के कम में इस कार्यालय के पत्रांक 204/124 व्यध–सामान्य/16 दिनांक 31.03.2022 द्वारा विनियमितीकरण आदेश पारित किये जा चुके हैं, जिसके अनुपालन में उक्त संविदा कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) द्वारा कनिष्ठ अभियन्ता (सिविल) के पद पर विभाग में अपनी योगदान आख्या दिनांक 31.03.2022 के अपरान्ह में प्रस्तुत की जा चुकी है। उक्त कार्मिक की संविदा अवधि 31.03.2022 तक ही विस्तारित होनी है।
2	प्रान्तीय खण्ड, रानीखेत	श्री धर्मेन्द्र कुमार शर्मा	JE (c)	श्री रामधन शर्मा	14.10.67	28.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
3	प्रान्तीय खण्ड, बागेश्वर	श्री गिरीश चन्द्र पाटनी	JE (c)	श्री पूरन चन्द्र	13.06.91	12.06.13	सन्तोषजनक	हॉ	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	जनपद अल्मोड़ा में खेती–जटेश्वर मोटर मार्ग के पुनः निर्माण एवं सुधार कार्य किमी0 7 से 12 तक कार्य (लम्बाई 6.00 किमी0) गुणवत्ता पूर्वक न कराने के लिए कारण बताओं नोटिस निर्गत किया गया है।
4	निर्माण खण्ड, कपकोट	कु0 सुमन आर्या	JE (c)	श्री देव राम	30.03.92	20.10.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
5	प्रान्तीय खण्ड, नैनीताल	श्री अम्बीनाथ गोस्वामी	JE (c)	श्री शिवनाथ	28.04.89	12.06.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
6	प्रान्तीय खण्ड, नैनीताल	कु0 मीनू देवी	JE (c)	श्री मदन सिंह	01.04.89	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
7	अस्थाई खण्ड, भवाली	श्री बृजेश कुमार	JE (c)	श्री देवकी नन्दन	01.03.86	17.01.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
8	निर्माण खण्ड, हल्द्वानी	श्री जुबैर आलम	JE (c)	श्री कमर आलम	23.06.86	29.05.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
9	निर्माण खण्ड, काशीपुर	कु0 निधि चौहान	JE (c)	श्री सुरेश सिंह	11.05.91	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
10	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड रानीखेत	श्री. गौरव भट्ट	JE (c)	श्री. नन्दा वल्लभ भट्ट	15.06.91	20.10.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–

क्र0सं0	तैनाती कार्यालय का	नाम	पदनाम	पिता/पति का नाम	जन्म तिथि	विभाग में प्रथम नियुक्ति की तिथि	दिनांक 01.01.21 से 31.12.21		सत्यानिष्ठा प्रमाण–पत्र दिनांक 01.01.21 से 31.12.21	टिप्पणी
							सन्तोषजनक कार्य प्रमाण पत्र	उक्त अवधि में जांच / अनुशासनात्मक कार्यवाही		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
11	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड डोईवाला	श्री प्रशान्त कुमार अग्रवाल	JE (c)	श्री राकेश कुमार	14.04.86	21.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
12	राष्ट्रीय राजमार्ग खण्ड, डोईवाला	श्री मुकेश उनियाल	JE (c)	श्री वीरेन्द्र दत्त	02.03.90	12.06.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
13	निर्माण खण्ड, चम्बा	कु0आरती	JE (c)	श्री राजकुमार विश्वकर्मा	01.07.90	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
14	राष्ट्रीय मार्ग खण्ड रुड़की (मुख्यालय–देहरादून)	श्री अजय चन्द रमोला	JE (c)	श्री बलवीर चन्द्र रमोला	04.10.84	21.02.09	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
15	अस्थाई खण्ड, सहिया	कु0 प्रियंका शर्मा	JE (c)	श्री राजेन्द्र शर्मा	12.01.89	05.03.13	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
16	निर्माण खण्ड, दुगड़डा	कु0 नेहा मैन्दोलिया	JE (c)	पुत्री श्री राजेश कुमार मैन्दोलिया	05.07.92	19.08.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–
17	निर्माण खण्ड, उत्तरकाशी (चिन्यालीसौड़)	श्रीमती बबली शाह	JE (c)	श्री मूलचन्द शाह	01.01.92	19.08.14	सन्तोषजनक	नही	सत्यनिष्ठा प्रमाणित	–

(प्रमोद कुमार)
प्रभारी प्रमुख अभियन्ता एवं विभागाध्यक्ष
06.04.2022

संख्याः /XXX(2)/2018-30(12)/2018

प्रेषक,

उत्पल कुमार सिंह
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव
उत्तराखण्ड शासन।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
3. समस्त विभागाध्यक्ष/
प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।
4. समस्त मण्डलायुक्त/जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग–2

देहरादूनः दिनांक 17 अप्रैल, 2018

विषयः **विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में दिशा–निर्देश।**

महोदय,

भारत का संविधान के अनुच्छेद 309 एवं अन्य सुसंगत अनुच्छेदों के अधीन गठित सुसंगत सेवानियमावलियों के प्राविधानों के अनुसार राज्याधीन सेवाओं/पदों पर नियमित नियुक्तियां किये जाने की व्यवस्था विद्यमान है। इससे इतर कतिपय विभागों/स्वायत्तशासी संस्थाओं/सार्वजनिक उपक्रमों द्वारा विभागीय कार्यों के सम्पादन हेतु रिक्त पदों के सापेक्ष अल्पकालिक, अंशकालिक एवं पूर्णकालिक आधार पर संविदा, कार्यप्रभारित, अंशकालिक, दैनिक वेतन, नियत वेतन एवं सेवा प्रदाता संस्था (बाह्य स्रोत) के माध्यम से कतिपय व्यक्तियों को नियोजित किया जा रहा है।

2. शासन के संज्ञान में लाया गया है कि उक्त नियोजित व्यक्तियों अथवा वाह्य स्रोत के माध्यम से नियोजित व्यक्तियों को बिना व्यवधान के लम्बे समय तक रखे जाने पर सम्बन्धित व्यक्तियों द्वारा प्रायः "समान कार्य समान वेतन" के आधार पर राज्य के नियमित पदधारकों के समान वेतनमान दिये जाने का अनुरोध किया जा रहा है तथा इस आशय की याचिकायें भी समय–समय पर मा0 न्यायालयों में योजित की जा रही हैं। शासन के समक्ष ऐसे मामले आये हैं, जिनमें उक्त व्यक्तियों द्वारा श्रम न्यायालय अथवा मा0 उच्च न्यायालय/मा0 उच्चतम न्यायालय में दावा प्रस्तुत करके नियमित रूप से सेवायोजित कार्मिकों की भांति समान वेतनमान दिये जाने अथवा समकक्ष पदधारक के वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिये जाने के आदेश प्राप्त किये गये हैं। इसी प्रकार विभाग/अधिष्ठान में पद सृजित न होने पर

भी उक्तानुसार नियोजित व्यक्तियों द्वारा भी समान प्रकृति का कार्य वेतनमान दिये जाने के आदेश प्राप्त कर लिए गये।

3. **मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा उड़ीसा राज्य व अन्य बनाम बलराम साहू व अन्य के मामले में ए0आई0आर0 2003 सु0 कोर्ट 33, में व्यवस्था दी है कि दैनिक वेतन, अस्थायी अथवा आकस्मिक श्रमिक नियमित कार्मिकों के समान वेतनमान (Pay Scale) पाने का हकदार नहीं है।** उक्त न्याय–निर्णय के क्रम में कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 831/कार्मिक–2/2003 दिनांक 16 जून, 2003 में यह स्पष्ट किया गया है कि दैनिक वेतन/संविदा/तदर्थ/अंशकालिक/कार्यप्रभारित/नियत वेतन एवं वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्ति नियमित कर्मी की तरह समान वेतनमान पाने का हकदार नहीं है।

4. कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या–1803/कार्मिक–2/2002 दिनांक 06 फरवरी, 2003 द्वारा कतिपय प्रतिबन्धों के अधीन संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/तदर्थ/वाह्यस्रोत से की जाने वाली नियुक्तियों पर रोक सम्बन्धी निदेश जारी किए गये हैं।

5. उक्त के क्रम में यह स्पष्ट किया जाना है कि वित्तीय नियमों में वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्ध रहता है। दैनिक वेतन एवं बाह्य स्रोत पर तैनात व्यक्ति कोई पद धारण नहीं करता है बल्कि उनकी ठेकेदार अथवा सेवा प्रदाता संस्था के माध्यम से विभागीय कार्य निस्तारण हेतु उनकी सेवायें ली जाती है। ऐसी स्थिति में उनकी नियमित कर्मियों के साथ कोई समानता निर्धारित नहीं की जा सकती है। समान कार्य के लिये समान वेतनमान की मांग के लिये यह आवश्यक है कि जिस नियमित पदधारक के साथ तुलना की जा रही है उसके साथ पूर्ण समानता हो अर्थात पद की भर्ती प्रकिया, शैक्षिक योग्यता, अधिमानी अर्हता, कार्य दायित्व, राज्य सरकार द्वारा गठित चयन संस्था के माध्यम से (खुली प्रतिस्पर्धा) से चयन, कार्यावधि, समान योग्यता, आयु सीमा, चरित्र सत्यापन, वैवाहिक प्रास्थिति, राष्ट्रीयता, पद की गोपनीयता एवं संवेदनशीलता के प्रति उत्तरदायित्व आदि मापदण्डों की समानता हो। **इस संबंध में मा० उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या–217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य में पारित आदेश दिनांक 26.10.2016 के प्रस्तर–42 में 'समान कार्य समान वेतन' के निर्धारण हेतु कतिपय निम्न मानदण्ड निर्धारित किये गये हैं :–**

42. All the judgments noticed in paragraphs 7 to 24 hereinabove, pertain to employees engaged on regular basis, who were claiming higher wages, under the principle of 'equal pay for equal work'. The claim raised by such employees was premised on the ground, that the duties and responsibilities rendered by them, were against the same post for which a higher pay-scale was being

allowed, in other Government departments. Or alternatively, their duties and responsibilities were the same, as of other posts with different designations, but they were placed in a lower scale. Having been painstakingly taken through the **parameters laid down by this Court, wherein the principle of 'equal pay for equal work' was invoked and considered, it would be just and appropriate, to delineate the parameters laid** down by this Court. In recording the said parameters, we have also adverted to some other judgments pertaining to temporary employees (also dealt with, in the instant judgment), wherein also, this Court had the occasion to express the legal position with reference to the principle of'equal pay for equal work'. Our consideration, has led us to the following deductions:-

(i) The 'onus of proof', of parity in the duties and responsibilities of the subject post with the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', lies on the person who claims it. He who approaches the Court has to establish, that the subject post occupied by him, requires him to discharge equal work of equal value, as the reference post (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10, Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15, the Steel Authority of India Limited case16, and the National Aluminum Company Limited case18).

(ii) **The mere fact that the subject post occupied by the claimant,** is in a"different department" vis-a-vis the reference post, does not have any bearing on the determination of a claim, under the principle of 'equal pay for equal work'. Persons discharging identical duties, cannot be treated differently, in the matter of their pay, merely because they belong to different departments of Government (see – the Randhir Singh case1, and the D.S. Nakara case2).

(iii) The principle of 'equal pay for equal work', **applies to cases of unequal scales of pay, based on no classification or irrational classification (see – the Randhir Singh case1). For equal** pay, the concerned employees with whom equation is sought, should be performing work, which besides being functionally equal, should be of the same quality and sensitivity (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3, the Mewa Ram Kanojia case5, the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6 and the S.C. Chandra case12).

(iv) Persons holding the same rank/designation (in different departments), but having dissimilar powers, duties and responsibilities, can be placed in different scales of pay, and cannot claim the benefit of the principle of 'equal pay for equal work' (see – the Randhir Singh case1, State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9, and the Hukum Chand Gupta case17). Therefore, the principle would not be automatically invoked, merely because the subject and reference posts have the same nomenclature.

(v) In determining equality of functions and responsibilities, under the principle of 'equal pay for equal work', it is necessary to keep in mind, that the duties of the two posts should be of equal sensitivity, and also, qualitatively similar. Differentiation of pay-scales for posts with difference in degree of responsibility, reliability and confidentiality, would fall within the realm of valid classification, and therefore, pay differentiation would be legitimate and permissible (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3 and the State Bank of India case8). The nature of work of the subject post should be the same and not less onerous than the reference post. Even the volume of work should be the same. And so also, the level of responsibility. If these parameters are not met, parity cannot be claimed under the principle of 'equal pay for equal work' (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4, and the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6).

(vi) For placement in a regular pay-scale, the claimant has to be a regular appointee. The claimant should have been selected, on the basis of a regular process of recruitment. An employee appointed on a temporary basis, cannot claim to be placed in the regular pay-scale (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10).

(vii) Persons performing the same or similar functions, duties and responsibilities, can also be placed in different pay-scales. Such as -'selection grade', in the same post. But this difference must emerge out of a legitimate foundation, such as – merit, or seniority, or some other relevant criteria (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4).

(viii) If the qualifications for recruitment to the subject post vis-a-vis the reference post are different, it may be difficult to conclude, that the duties and responsibilities of the posts are qualitatively similar or comparable (see – the

Mewa Ram Kanojia case5, and Government of W.B. v. Tarun K. Roy11). In such a cause, the principle of 'equal pay for equal work', cannot be invoked.

(ix) The reference post, with which parity is claimed, under the principle of 'equal pay for equal work', has to be at the same hierarchy in the service, as the subject post. Pay-scales of posts may be different, if the hierarchy of the posts in question, and their channels of promotion, are different. Even if the duties and responsibilities are same, parity would not be permissible, as against a superior post, such as a promotional post (see - Union of India v. Pradip Kumar Dey7, and the Hukum Chand Guptacase17).

(x) A comparison between the subject post and the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be made, where the subject post and the reference post are in different establishments, having a different management. Or even, where the establishments are in different geographical locations, though owned by the same master (see – the Harbans Lal case23). Persons engaged differently, and being paid out of different funds, would not be entitled to pay parity (see - Official Liquidator v. Dayanand13).

(xi) Different pay-scales, in certain eventualities, would be permissible even for posts clubbed together at the same hierarchy in the cadre. As for instance, if the duties and responsibilities of one of the posts are more onerous, or are exposed to higher nature of operational work/risk, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable. And also when, the reference post includes the responsibility to take crucial decisions, and that is not so for the subject post (see – the State Bank of India case8).

(xii) The priority given to different types of posts, under the prevailing policies of the Government, can also be a relevant factor for placing different posts under different pay-scales. Herein also, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable (see - State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9).

(xiii) The parity in pay, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be claimed, merely on the ground, that at an earlier point of time, the subject post and the reference post, were placed in the same pay-scale. The principle of 'equal pay for equal work' is applicable only when it is shown, that the incumbents of the subject post and the reference post, discharge similar

duties and responsibilities (see - State of West Bengal v. West Bengal Minimum Wages Inspectors Association14).

(xiv) For parity in pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', equation in the nature of duties, is of paramount importance. If the principal nature of duties of one post is teaching, whereas that of the other is non-teaching, the principle would not be applicable. If the dominant nature of duties of one post is of control and management, whereas the subject post has no such duties, the principle would not be applicable. Likewise, if the central nature of duties of one post is of quality control, whereas the subject post has minimal duties of quality control, the principle would not be applicable (see - Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15).

(xv) There can be a valid classification in the matter of pay-scales, between employees even holding posts with the same nomenclature i.e., between those discharging duties at the headquarters, and others working at the institutional/sub-office level (see – the Hukum Chand Gupta case17), when the duties are qualitatively dissimilar.

(xvi) The principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable, where a differential higher pay-scale is extended to persons discharging the same duties and holding the same designation, with the objective of ameliorating stagnation, or on account of lack of promotional avenues (see– the Hukum Chand Gupta case17).

(xvii) Where there is no comparison between one set of employees of one organization, and another set of employees of a different organization, there can be no question of equation of pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', even if two organizations have a common employer. Likewise, if the management and control of two organizations, is with different entities, which are independent of one another, the principle of 'equal pay for equal work' would not apply (see – the S.C. Chandra case12, and the National Aluminum Company Limited case18).

6. इसी प्रकार अन्य प्रकरणों में भी मा0 न्यायालय द्वारा निम्नवत् स्पष्ट दिशा–निर्देश दिये गये हैं :–

(1) स्टेट ऑफ पंजाब एवं अन्य बनाम सीनियर बोकेशनल स्टॉफ मास्टर एसोसियेसन एवं अन्य सिविल अपील संख्या 632/2008 दिनांक 18.08.2017

(2) स्टेट ऑफ यू0पी0 एवं अन्य बनाम जे0पी0 चौरसिया एवं अन्य (1989) 1 एससीसी 121

(3) श्याम बाबू वर्मा एवं अन्य बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया एवं अन्य (1994) 2 एससीसी 521

(4) पश्चिम बंगाल सरकार बनाम तरूण के0 राय एवं अन्य (2004) 1 एससीसी 347

7. मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित उक्त आदेशों के क्रम में सभी विभागों द्वारा उक्तानुसार कार्यवाही की जानी अपेक्षित है।

8. मा० न्यायालयों द्वारा 'समान कार्य समान वेतन' निर्धारण के सम्बन्ध में समय–समय पर स्थापित मानदण्डों के आलोक में विश्लेषण करने पर नियमित कार्मिकों एवं संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्तियों की प्रास्थिति में सम्प्रति निम्नवत् भिन्नता स्पष्ट परिलक्षित होती है :–

क्र. सं.	निर्धारित मानक	नियमित कार्मिक हेतु निर्धारित मापदण्ड	संविदा/नियतवेतन/अंशकालिक/तदर्थ/कार्य–प्रभारित/दैनिक वेतन/वाह्यस्रोत से नियोजित व्यक्ति
1.	प्रास्थिति (Status)	संविधान द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए गठित सुसंगत नियमावली के अधीन नियुक्त होने के कारण विधिक प्रास्थिति।	विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त न होने के कारण कोई विधिक प्रास्थिति नहीं है।
2.	भर्ती प्रक्रिया	सुसंगत सेवा नियमावली में वर्णित शैक्षिक अर्हता/आयु सीमा/राष्ट्रीयता/वैवाहिक प्रास्थिति/चरित्र आदि विषयक प्राविधानों के आलोक में विधिक संस्थाओं यथा चयन आयोग/चयन बोर्ड के माध्यम से संविधान के अनुच्छेद 14 एवं 16 के अनुरूप अवसर की समानता के आधार पर विज्ञापन (Open Market) के माध्यम से विहित विधिक प्रक्रिया द्वारा भर्ती।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/कार्यप्रभारित/दैनिक वेतन के आधार पर नियोजित व्यक्ति विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियोजित नहीं किये जाते है। आउटसोर्स आधारित नियोजन भी किसी आउटसोर्सिंग एजेन्सी या ठेकेदार जैसे तृतीय पक्ष के माध्यम से किया जाता है। उक्त नियोजन किसी विज्ञापन अथवा खुली चयन प्रकिया के आधार पर नहीं किया जाता है। जो अवसर की समानता के अनुरूप नहीं है।
3.	सेवा की शर्तें	संविधान के अनुच्छेद 309 एवं संगत अनुच्छेदों के अधीन प्रदत्त अधिकारों	कोई प्राविधान नहीं है।

		के तहत निर्मित नियमावलियों में वर्णित सेवा की शर्तें।	
4.	परिवीक्षा काल	नियुक्ति/पदोन्नति होने पर सुसंगत नियमावली के अनुसार परिवीक्षा काल पूर्ण करना अनिवार्य।	परिवीक्षा अवधि में रखे जाने की को व्यवस्था नहीं है।
5.	लियन/ स्थायीकरण	स्थाई पद के सापेक्ष नियमित नियुक्ति होने पर नियमित कार्मिक का लियन/स्थायीकरण की व्यवस्था उपबन्धित है।	कोई प्राविधान नहीं।
6.	नियोक्ता– कर्मचारी संबंध	नियोक्ता तथा नियमित कार्मिक के मध्य प्रत्यक्ष एवं विधिक सम्बन्ध होता है।	नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता संस्था के मध्य सम्बन्ध होता है। नियोजित व्यक्ति का संस्था से संबंध स्थापित होता है लेकिन नियोजित व्यक्ति का नियोक्ता से सीधा सम्बन्ध नहीं होता है।
7.	भुगतान की प्रकृति	जिस पद के साप़ेक्ष नियुक्ति होती है उस पद हेतु वित्तीय नियमों/शासन द्वारा निर्धारित वेतन/भत्ते।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/ दैनिक वेतन पर नियोजित व्यक्तियों को भुगतान उनके अनुबन्ध में उल्लिखित धनराशि पारिश्रमिक/ मानदेय के रूप में तथा आउटसोर्स पर नियोजित व्यक्तियों को पारिश्रमिक/मजदूरी के रूप में तृतीय पक्ष के माध्यम से भुगतान किया जाता है।
8.	उत्तरदायित्व	विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त होने के कारण अपने कार्यों एवं विभाग/संगठन के प्रति पूर्णतः उत्तरदायी।	कोई उत्तरदायित्व नहीं होता है।
9.	सेवाकाल	60 वर्ष की आयु तक सेवा अवधि।	अवधि निर्धारित नहीं।
10.	कार्य अवधि	सम्पूर्ण अवधि (24×7) सरकार के अधीन।	अधिकतम 08 घण्टे प्रतिदिन।
11.	दण्डात्मक कार्यवाही	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 के प्राविधानों के लघु एवं वृहद दण्ड का प्राविधान।	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 से आच्छादित नहीं है।
12.	गोपनीयता	Official Secret Act, 1923 के अन्तर्गत गोपनीयता के प्रतिबद्ध।	कार्यों की गोपनीयता के प्रति कोई प्रतिबद्धता नहीं।
13.	संवेदनशीलता	सर्वोच्च कानून (संविधान) के अन्तर्गत शासकीय कार्य जनहित को लक्षित करके किये जाते हैं, फलस्वरूप अपने कार्यों के माध्यम से जनहित	जनहित के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य नहीं होते हैं।

		के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य होते हैं।	
14.	सेवा की प्रकृति	पूर्णकालिक नियोजन	अंशकालिक अथवा कार्ययोजना विशे तक नियोजन।
15.	Volume of Work	संगत नियमों में प्राविधानित।	कार्य निस्तारण हेतु सेवायें ली जाती है।
16.	नियमों का आच्छादन	राज्य सरकार के वित्तीय नियमों एवं सुसंगत सेवा नियमों से आच्छादित।	भारत सरकार/राज्य सरकार के श्रम अधिनियम या अन्य सुसंगत अधिनियम से आच्छादित।
17.	आरक्षण	नियमित नियुक्ति के समय राज्य सरकार के सुसंगत नियमों के अनुसार निर्धारित आरक्षण का अनिवार्यता से अनुपालन सुनिश्चित किया जाना।	——
18.	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन केवल नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों को ही किया जा सकता है।	कोई वित्तीय अधिकार प्रतिनिधानित नहीं किये जा सकते हैं।

9. उक्त प्रकार से प्रास्थिति में भिन्नता होने के कारण तदर्थ (Ad-hoc)/ संविदा (Contractual)/नियतवेतन (Fix pay)/अंशकालिक (Short term)/दैनिक वेतन (Daily wage)/कार्य–प्रभारित (Work charge), वाह्यस्रोत (Outsource) से नियोजित व्यक्तियों की नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों से समानता नहीं है इन आधारों तथा प्रास्थिति में भिन्नता के कारण उक्तानुसार नियोजित व्यक्ति 'समान कार्य समान वेतन' हेतु अर्ह नहीं है।

10. **मा0 उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य व अन्य बनाम उमादेवी व अन्य (एआईआर 2006 एससी 1806) में सुसंगत नियमों से इतर की गई नियुक्तियों को अनियमित माना गया है।**

11. **रिट पिटीशन संख्या–814 (एस.एस)/2017 संजय कुमार जोशी बनाम उत्तराखण्ड राज्य में मा0 उच्च न्यायालय, उत्तराखण्ड द्वारा पारित अपने आदेश दिनांक 12.04.2018 में संविदा पर नियोजित उक्त कार्मिक के नियमितीकरण एवं 'समान कार्य समान वेतन' की मांग सम्बन्धी याचिका खारिज कर दी गयी है। (छायाप्रति संलग्न)**

12. कृपया ऊपरिउल्लिखित प्रकार के मामलों में तत्परता से यथोचित कार्यवाही करते हुए निम्नलिखित निर्देशो का भी अनुपालन सुनिश्चित किया जाय :–

(1) स्वीकृत पदों को भरे जाने के सम्बन्ध में सुसंगत सेवानियमावली के अनुरूप नियमित चयन की कार्यवाही शीघ्रातिशीघ्र पूर्ण की जाय।

(2) स्वीकृत पदों के सापेक्ष किसी भी दशा में संविदा/दैनिक वेतन/कार्य–प्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ नियुक्तियां बिना शासन की अनुमति के कदापि न की जांय। स्वीकृत पदों पर सुसंगत नियमावली से इतर की गयी नियुक्तियां शून्य मानी जायेंगी और **यदि इस प्रकार की कोई नियुक्तियां भविष्य में की गयी तो उनके पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित अधिकारी के वेतन/पेंशन से किया जायेगा तथा सम्बन्धित अधिकारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही प्रारम्भ की जायेगी।**

(3) विभागीय आवश्यकता होने पर कार्मिक विभाग की सहमति से कार्याधिक्य (Volume of work) के औचित्य के आधार पर संबंधित वित्तीय वर्ष में 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, बाहय स्रोत के माध्यम से केवल सेवाए ली जा सकती है। उक्त सम्बन्ध में नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता एजेंसी के मध्य अनुबंध (Bond) निष्पादित किया जायेगा, न कि नियोक्ता और कर्मचारी के मध्य, उक्त अनुबन्ध में ही दिये जाने वाले पारिश्रमिक एवं ली जाने वाली सेवा/कार्य का स्पष्ट उल्लेख हो।

(4) वाह्य स्रोत से जिन सेवाओं की मूल नियोक्ता को आवश्यकता हो, का सर्विस लेवल ऐग्रीमेन्ट, जिसमें सेवा प्रदान करने वाले आउटसोर्सिंग एजेन्सी के कर्मी का जॉब चार्ट सम्मिलित हो निर्मित किया जाय एवं तद्नुसार ही अनुबन्ध पत्र निर्मित कर कार्मिक विभाग की पूर्वानुमति से 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, तक नियोजित किये जाने के सम्बन्ध में अनुबन्ध (Bond) निष्पादित किया जाय। उक्त अनुबन्ध पत्र में ही पारिश्रमिक की दर और सेवावधि का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाय। आउटसोर्सिंग एजेन्सी द्वारा पूर्व से नियोजित व्यक्ति के अनुबन्ध नवीनीकरण के समय रोटेशन की प्रक्रिया अपनायी जायेगी।

(5) उक्त योजित व्यक्तियों को उनकी सेवाओ हेतु सैनिक कल्याण विभाग अथवा श्रम विभाग द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित आउटसोर्स एजेन्सी के माध्यम से किया जाय। **किसी भी दशा में विभाग/संगठन द्वारा नियोजित व्यक्ति को सीधे भुगतान नहीं किया जायेगा और न ही उन्हें संवर्गीय पदनाम अथवा नियमित पदों के सापेक्ष नियोजन अथवा पद का वेतनमान (Pay Scale) दिया जायेगा।**

(6) **शासन की अनुमति से इतर किये जाने वाले ऐसे भुगतान/नियोजन की वसूली सम्बन्धित अधिकारी/आहरण वितरण अधिकारी के वेतन/पेंशन से की जायेगी।**

(7) यह भी स्पष्ट किया जाना है कि वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्व रहता है, दैनिक वेतन कर्मी, कार्य–प्रभारित एवं बाह्यस्रोत के माध्यम से योजित व्यक्ति, जिनकी सेवायें नियोक्ता द्वारा कार्य निष्पादन हेतु ली जा रही है, कोई पद धारण नहीं करते हैं और न ही उनकी प्रास्थिति नियमित कर्मियों की भांति होती है।

12. अतएव इस सम्बन्ध में मुझे यह भी कहने का निदेश हुआ है कि उपरोक्त श्रेणी व व्यक्तियों द्वारा नियमित पदधारकों के समान वेतनमान (Pay Scale) प्रदान करने के दावों, ज विभिन्न न्यायालयों में प्रस्तुत हों, उनका इस शासनादेश में उल्लिखित बिन्दुओं के आलोक म तत्परता से प्रतिवाद किया जाय। **जहां आवश्यकता हो एवं समुचित आधार हो, ऐसे आदेशों व विरुद्ध सक्षम मा0 न्यायालय में अपील/विशेष अनुज्ञा याचिका दायर किये जाने हेतु शासन की अनुमति यथाप्रकिया प्राप्त कर ली जाय।**

13. यह आदेश वित्त विभाग के अशा0 पत्र संख्याः 325 /XXVII(7)/2018 दिनांक 19 अप्रैल, 2018 में प्राप्त उनकी सहमति से जारी किये जा रहे हैं।

संलग्नकः यथोपरि।

भवदीय,

(उत्पल कुमार सिंह)
मुख्य सचिव।

संख्याः III (1) /XXX(2)/2018-30(12)2018 तद्दिनांक।

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषितः–

1. सचिव श्री राज्यपाल, उत्तराखण्ड।
2. सचिव मा. मुख्यमंत्री को मा. मुख्यमंत्री जी के संज्ञानार्थ।
3. स्टाफ आफीसर, मुख्य सचिव को मुख्य सचिव महोदय के संज्ञानार्थ।
4. सचिव, विधान सभा, उत्तराखण्ड।
5. समस्त अनुभाग, उत्तराखण्ड सचिवालय।
6. समस्त वित्त नियंत्रक, उत्तराखण्ड।
7. समस्त मुख्य/वरिष्ठ कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
8. प्रभारी, मीडिया सेन्टर, सचिवालय परिसर, देहरादून।
9. गार्ड फाईल।

आज्ञा से,

(राधा रतूड़ी)
प्रमुख सचिव।

अनुलग्नक-5

संख्या : 379/XXX(2)/2018/30(12)/2018

प्रेषक,

डॉ. एस. एस. संधु,
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

2. समस्त प्रमुख सचिव/
सचिव/सचिव (प्रभारी),
उत्तराखण्ड शासन।

3. समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।

4. समस्त मण्डलायुक्त/जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक एवं सतर्कता अनुभाग–2

देहरादून: दिनांक 29 अक्टूबर ,2021

विषय : विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में निर्गत दिशा–निर्देशों में आंशिक संशोधन।

महोदय

उपर्युक्त विषयक कार्मिक एवं सतर्कता अनुभाग–2 के शासनादेश संख्या–111/XXX(2)/2018-30(12)2018 दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 द्वारा विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में दिशा–निर्देश निर्गत किये गये थे। विभागों के अन्तर्गत उक्त श्रेणी के कार्मिकों को नियोजित करने तथा पूर्व नियोजित कार्मिकों के सम्बन्ध में समयवृद्धि सम्बन्धी प्रकरणों के निस्तारण में हो रही कठिनाईयों के निराकरण हेतु सम्यक विचारोपरान्त उपरोक्त शासनादेश दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 के प्रस्तर–12(2), 12(3) तथा 12(4) को निम्नानुसार प्रतिस्थापित किया जाता है :–

"12(2) संरचनात्मक ढ़ांचे में सीधी भर्ती हेतु स्वीकृत पदों के सापेक्ष संविदा/दैनिक वेतन/कार्यप्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ नियुक्तियां बिना शासन की अनुमति के कदापि न की जॉय। पदोन्नति के पदों पर पदोन्नति की प्रक्रिया से इतर संविदा आदि स्रोत से नियुक्ति किसी भी दशा में न की जाय। स्वीकृत पदों पर संगत नियमावली के प्राविधानों से इतर की गयी नियुक्तियां शून्य मानी जायेंगी और यदि इस प्रकार की कोई नियुक्तियां भविष्य में की गयी तो सम्बन्धित अधिकारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही करते हुए ऐसे कार्मिक को भुगतान किए गए पारिश्रमिक की वसूली सम्बन्धित अधिकारी के वेतन/पेंशन से की जायेगी।

12(3) उक्त प्रस्तर 12(2) में निहित प्राविधान के बावजूद यदि विभागीय आवश्यकता के दृष्टिगत संविदा अथवा आउटसोर्स एजेंसी (यथा उपनल, पी.आर.डी. अथवा निजी सेवा प्रदाता फर्म) के माध्यम से कार्मिक नियोजित किए गए हों तो निम्नवत् कार्यवाही की जायेगी :–

(क) विभाग द्वारा सीधी भर्ती के रिक्त पदों पर यथासंभव शीघ्र नियमित चयन की प्रक्रिया पूर्ण करने हेतु हर संभव प्रयास किया जायेगा।

(ख) विभाग द्वारा सीधी भर्ती के पदों के सापेक्ष पूर्व में यदि कार्यहित को दृष्टिगत रखते हुए पारदर्शी चयन प्रक्रिया के माध्यम से संविदा पर कार्मिक नियोजित किए गए हों तो पूर्व नियत संविदा की शर्तों के अनुसार संविदा अवधि का विस्तार पूर्व में दिए जा रहे अन्तराल के साथ 01 वर्ष अथवा नियमित चयन की तिथि, जो भी पहले हो, तक के लिए विभागीय सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करते हुए किया जा सकेगा।

(ग) जिन विभागों में केन्द्र पोषित अथवा बाह्य सहायतित परियोजनाएं संचालित हैं और योजना के क्रियान्वयन हेतु गठित संरचनात्मक ढ़ाँचे में सृजित पदों को संविदा से ही भरे जाने का प्राविधान है, उन विभागों में इस प्रकार संविदा पर नियोजित कार्मिकों की संविदा अवधि का विस्तार परियोजना अवधि अथवा सम्यक अन्तराल के साथ संविदा अनुबन्ध में यथा निर्दिष्ट अवधि जो भी पहले हो, तक के लिए विभागीय सक्षम प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करते हुए किया जा सकेगा।

परन्तु विभाग द्वारा परियोजना में सीनियर मैनेजमेंट स्तर के पदों को छोड़कर अन्य पदों पर सीधी संविदा पर नियोजित कार्मिकों को शनैः-शनैः आउटसोर्सिंग के माध्यम से सर्विस कांट्रेक्ट के तहत लिए जाने का प्रयास अवश्य किया जायेगा।

(घ) जिन विभागों में सीधी भर्ती के पदों पर चयन प्रक्रिया में हो रहे विलम्ब के दृष्टिगत अन्तरिम व्यवस्था के रूप में आउटसोर्स एजेंसी (यथा उपनल, पी.आर.डी. अथवा निजी सेवा प्रदाता फर्म) के माध्यम से कार्मिक नियोजित किए गए हों, विभाग द्वारा आउटसोर्स एजेंसी के साथ की गयी संविदा का विस्तार नियमित चयन अथवा सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुबन्ध अन्तर्गत नियत अवधि, जो भी पहले हो, तक के लिए सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से किया जा सकेगा। ऐसे मामलों में आउटसोर्स एजेंसी द्वारा उपलब्ध कराये गये कार्मिकों के साथ विभाग द्वारा न तो सीधे अनुबन्ध किया जायेगा और न ही उन्हें पारिश्रमिक का भुगतान सीधे किया जायेगा, वरन् नियत प्रक्रिया के अनुसार विभाग द्वारा आउटसोर्स एजेंसी के साथ ही अनुबन्ध करते हुए देय धनराशि का भुगतान आउटसोर्स एजेंसी को ही किया जायेगा।

12(4) विभागीय आवश्यकतानुसार जिन सेवाओं की अधिप्राप्ति बाह्य स्रोत से किया जाना संभव/प्रस्तावित हो, उनके सम्बन्ध में आउटसोर्स एजेंसी का चयन नियत संख्या में कार्मिक उपलब्ध कराये जाने के निमित्त करने के बजाए निर्दिष्ट सेवा का अपेक्षित स्तर (Service level) निर्धारित करते हुए अधिप्राप्ति नियमावली के अनुसार सेवाओं की अधिप्राप्ति विभाग के सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से की जायेगी। ऐसे चयन के उपरान्त चयनित आउटसोर्स एजेंसी के साथ सर्विस लेवल एग्रीमेंट किया जायेगा जिसमें आउटसोर्स एजेंसी द्वारा नियोजित किए जाने वाले कार्मिक का जॉब चार्ट, एजेंसी को देय पारिश्रमिक की दरें तथा सेवा अवधि आदि के बारे में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जायेगा और तदनुसार निष्पादित अनुबन्ध के प्राविधानों में कोई विचलन अनुमन्य नहीं होगा।"

2. उक्त सन्दर्भित शासनादेश दिनांक 27.04.2018 सपठित शासनादेश दिनांक 14.06.2018 इस सीमा तक संशोधित समझे जायेंगे तथा शेष प्राविधान यथावत रहेंगे।

भवदीय,

(डॉ. एस. एस. संधू)
मुख्य सचिव।

संख्या : 379(1)/XXX(2)/2018/30(12)/2018 तद्दिनांक

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित :-

1. सचिव, श्री राज्यपाल, उत्तराखण्ड।
2. सचिव, मा. मुख्यमंत्री जी को मा. मुख्यमंत्री जी के संज्ञानार्थ।
3. स्टाफ ऑफिसर, मुख्य सचिव को मुख्य सचिव महोदय के संज्ञानार्थ।
4. सचिव, विधान सभा, उत्तराखण्ड।
5. समस्त मुख्य/वरिष्ठ कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
6. प्रभारी, मीडिया सैन्टर, सचिवालय परिसर, देहरादून।
7. निदेशक, राष्ट्रीय सूचना केन्द्र (NIC), सचिवालय परिसर, देहरादून।
8. गार्ड फाईल।

आज्ञा से

(अरविन्द सिंह ह्यांकी)
सचिव।