

स्थायीकरण पदोन्नति एवं ज्येष्ठता निर्धारण

(Confirmation and Promotion)

सरकारी सेवक का अपने नियुक्ति के मूल पद पर स्थायीकरण किया जाना एक महत्वपूर्ण तथ्य है जो सरकारी सेवक के लिये सेवा में पहला आकर्षण है। इसके बाद ही कोई सरकारी कर्मचारी पदोन्नति के बारे में विचार करने की स्थिति में आता है। वस्तुतः स्थायीकरण के पूर्व उसके योग्यता, क्षमता, कुशलता, व्यवहार, लगन आदि की हर ओर से परीक्षा होती है और यही अवधि उसके अपनी योग्यता को प्रकट करने का प्रथम चरण होता है। पहले हर कर्मचारी की नियुक्ति अस्थायी रूप से ही होती है और स्थायी रिक्रि में आने के बाद भी उसे परीवीक्षण काल पर लाया जाता है, जो प्रायः दो वर्षों का होता है। यदि कर्मचारी का कार्य संतोषप्रद नहीं पाया गया तो परीवीक्षण अवधि को एक वर्ष के लिये या और अधिक बढ़ाया भी जा सकता है। परीवीक्षण काल में भी कर्मचारी अस्थायी होता है व अन्य अस्थायी कर्मचारी की तरह उसकी सेवा भी नोटिस देकर समाप्त की जा सकती है। पदोन्नति सरकारी सेवक के लिये दूसरा आकर्षण है जिसके लिये वह अपने मूल पद पर स्थायी होकर इसके बाद कार्य करके चयन के लिये अपनी वरीयता सिद्ध कर सकता है। स्थायी सेवक की सुविधायें भी अस्थायी सेवक के मुकाबले अधिक होती हैं व स्थायी होने पर सेवा में आश्वस्तता व पदोन्नति का मार्ग प्रशस्त होता है। सरकार भी राज्य, समाज व शासन के हित में योग्य सेवकों को स्थायी करके व कालान्तर में पदोन्नति देकर लाभान्वित होती है, इस विषय पर समय-समय पर प्राप्त एवं आवश्यक शासनादेश दिये जा रहे हैं।

1. स्थायीकरण

1

Notification No. 454/2-B-207-1958 dated June 18, 1960

विषय : स्थायीकरण सम्बन्धी प्रक्रिया।

Subject: Procedural insturction for confirmation.

“हस्ताक्षरकर्ता को यह कहने का निदेश हुआ है कि राज्य सरकार ने विभिन्न सेवाओं में परीवीक्षा पर की जाने वाली नियुक्तियों के भिन्न-भिन्न पहलुओं की अभी हाल में जांच की है, ऐसा अनुभव किया जाता है कि सामान्य अनुदेशों के अभाव में सेवाओं में परीवीक्षा (Probationer) के सम्बन्ध में कोई समान प्रक्रिया अपनाई नहीं जा रही है। नियुक्ति (ख) विभाग के कार्यालय ज्ञाप संख्या 3183/दो-बी-207-58, दिनांक 7 नवम्बर, 1958 में परीवीक्षा की अवधि बढ़ाने के सम्बन्ध में कुछ अनुदेश जारी किये गये थे, किन्तु उन अनुदेशों का सम्बन्ध उक्त प्रश्न के ही पहलू से था। इस विषय में और विचार करने के बाद अब निम्नलिखित अनुदेश जारी करने का निश्चय किया गया है जो सचिवालय के समस्त विभागों द्वारा उन पदों और सेवाओं के सम्बन्ध में अपनाये जा सकते हैं, जो उनके प्रशासकीय नियन्त्रण के अधीन हैं।

(1) कभी-कभी किसी ऐसे परीवीक्षाधीन कर्मचारी (Probationer) की, जो उस स्तर तक जो उसके स्थायीकरण के लिये निर्धारित किया गया है, नहीं पहुँच पाता है, परीवीक्षा की अवधि बढ़ानी पड़ती है। उक्त बढ़ायी गयी अवधि बराबर आगे बढ़ायी जाती रहती है और अकसर परीवीक्षाधीन कर्मचारी अन्ततः कारुण्य के आधार (Compassionate grounds) पर स्थायी कर दिया जाता है, परन्तु इसका परिणाम यह होता है कि बाद में वह अपने खराब काम से उस पद के लिये जिस पर वह आसीन होता है, अयोग्य सिद्ध हो जाता है और सभी सम्बन्धित व्यक्तियों के लिए भार रूप हो जाता है। अतएव परीवीक्षा को औपचारिकता के रूप में मानने के बदले किसी परीवीक्षा कर्मचारी को यथास्थिति सेवामुक्त (discharge) करने अथवा निम्नतर पद पर प्रत्यावर्तित करने के वर्तमान अधिकारों का

व्यवस्थित रूप में और सखी से प्रयोग किया जाना चाहिये, जिससे कि किसी कर्मचारी को बाद में जटिल और दुष्कर प्रक्रिया का अनुसरण करने के पश्चात् सेवा से अलग करने की बहुत ही कम आवश्यकता पड़े।

(2) आजकल कुछ विभागों में परिवीक्षाधीन कर्मचारी को कुछ विभागीय परीक्षायें उत्तीर्ण करनी पड़ती हैं और इन परीक्षाओं के उत्तीर्ण कर लेने पर वह स्वतः ही स्थायी कर दिया जाता है। यह अनुभव किया गया है कि परिवीक्षाधीन कर्मचारी की परिवीक्षा-सम्बन्धी अथवा विभागीय परीक्षा में उत्तीर्ण होने की योग्यता पर ही ध्यान केंद्रित रखने से परिवीक्षा के अधिक व्यापक लक्ष्य की उपेक्षा हो जाती है। एक कड़ी लिखित अथवा प्रतियोगिता परीक्षा के परिणामस्वरूप चुने गये कर्मचारियों के स्थायीकरण के निमित्त उपयुक्तता का निर्णय करने में परिवीक्षा-सम्बन्धी अथवा विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करना स्थायीकरण के लिये अपेक्षित योग्यता का एक आवश्यक अंग तो होना चाहिये, किन्तु एकमात्र महत्वपूर्ण अंग नहीं। परिवीक्षाधीन कर्मचारी को स्थायी करने के पूर्व उसके दृष्टिकोण, आचरण तथा ऐसे कार्य में उसकी अभिरुचि को मूल्यांकन जो सम्बद्ध सेवा में करना पड़ता हो, सावधानी से किया जाना चाहिये और केवल ऐसे व्यक्तियों को स्थायी करना चाहिये जिनमें किसी विशेष सेवा के लिये अपेक्षित बौद्धिक तथा चारित्रिक गुण हों और जिनका ऐसा रचनात्मक दृष्टिकोण तथा मानवीय सहानुभूति ही सामान्यतः सरकारी सेवाओं के लिये आवश्यक होता है।

(3) जहाँ तक सम्भव हो परिवीक्षाधीन कर्मचारी को साधारणतया उसकी परिवीक्षा की अवधि में, एक से अधिक अधिकारियों के अधीन कार्य करने का अवसर देना चाहिये और उनमें से प्रत्येक अधिकारियों से उसके कार्य के सम्बन्ध में रिपोर्ट प्राप्त की जानी चाहिये। नियुक्ति-प्राधिकारी को यह निर्धारित करने के लिये कि परिवीक्षाधीन कर्मचारी सेवा में स्थायी किये जाने के लिये उपयुक्त है या नहीं- इन समस्त रिपोर्टों पर विचार करना चाहिये। उन दशाओं में जिनमें नियुक्ति-प्राधिकारी राज्यपाल हों, परिवीक्षाधीन कर्मचारियों के स्थायीकरण के मामलों की परीक्षा सचिवालय में उपसचिव तथा उनसे ऊँची कोटि के अधिकारियों द्वारा बहुत सावधानी से की जानी चाहिये और समस्त सन्देहास्पद मामलों की जाँच की जानी चाहिये।

(4) यद्यपि अधिकांश सेवाओं में स्थायीकरण के निमित्त परीक्षाओं की व्यवस्था की गयी है, तथापि कुछ ऐसी सेवायें भी हैं, जिनमें उस प्रकार की परीक्षायें नहीं होती हैं। ऐसी दशाओं में इस बात की परीक्षा की जा सकती है कि उनमें भी विभागीय परीक्षाओं की व्यवस्था करना उपयुक्त होगा या नहीं। यह अनुभव किया जाता है कि राजपत्रित (गजटेट) सरकारी कर्मचारियों की दशा में ऐसी विभागीय परीक्षायें प्रायः आवश्यक हैं। फन्डामेंटल रूल्स, सिविल सर्विस रेगुलेशन्स तथा क्लासिफिकेशन कन्ट्रोल ऐन्ड अपील रूल्स और इसी प्रकार की अन्य नियमावलियों का समस्त अधिकारियों को अवश्य ज्ञान होना चाहिए। विभागीय परीक्षाओं में सम्बद्ध सेवाओं के विभागीय मैनुअलों के सम्बन्ध में और ऐसे अन्य विषयों पर भी जिससे विभाग का विशेष रूप से सम्बन्ध हो और जो किसी विशेष पर अथवा सेवा में सम्बद्ध कर्तव्यों के कुशल सम्पादन के लिये वांछनीय समझे जाते हों, अतिरिक्त प्रश्न-पत्र रखे जा सकते हैं।

(5) विभिन्न सेवाओं में परिवीक्षा की अवधि के सम्बन्ध में एकरूपता का होना भी वांछनीय होगा। इस समय परिवीक्षा की अवधि कुछ सेवाओं में छः मास और अन्य सेवाओं में दो-तीन वर्ष तक की है। अतएव यह सुझाव दिया जाता है कि परिवीक्षा की अवधि साधारणतः दो वर्ष की होनी चाहिये, किन्तु यदि विशेष कारणवश इससे अधिक या कम अवधि नियत करनी हो तो नियुक्ति विभाग के परामर्श से उपयुक्त अवधि निश्चित की जा सकती है।

(6) कुछ सेवाओं में पदोन्नति द्वारा नियुक्ति कर्मचारियों तथा सीधे भर्ती किये गये कर्मचारियों की परिवीक्षा की अवधि में अन्तर होता है। पदोन्नति द्वारा नियुक्ति कर्मचारियों को अपेक्षाकृत कम अवधि के लिये परिवीक्षाधीन रखा जाता है। किसी अवर सेवा में किये गये कार्य से कर्मचारी की उच्च सेवा में कार्य करने की क्षमता मात्र प्रकट होती है, इसलिये यह आवश्यक है कि कर्मचारी को उच्च सेवा में स्थायी करने के पूर्व उसके लिये उसकी उपयुक्तता की पर्याप्त रूप से परीक्षा कर ली जाये। अतएव जहाँ तक

परिवीक्षा की अवधि का सम्बन्ध है, सीधे भर्ती किये गये अधिकारी और पदोन्नति अधिकारी में कोई अन्तर नहीं होना चाहिये। किन्तु नियुक्ति-प्राधिकारी को यह अधिकार होना चाहिये कि वह उच्च सेवा में स्थानापन्न रूप से सफलतापूर्वक किये गये कार्य की अवधि की गणना स्वमति से परिवीक्षा की अवधि में कर लें।

(7) यद्यपि परिवीक्षा की सामान्य अवधि को उपयुक्त मामलों में बढ़ाया जा सकता है फिर भी यह वांछनीय नहीं है कि किसी कर्मचारी को कई वर्षों तक परिवीक्षा पर रखा जाये, जैसा कि आजकल कभी-कभी हुआ करता है; अतएव यह सुझाव दिया जाता है कि आपवादिक कारणों को छोड़कर परिवीक्षा की अवधि एक वर्ष से अधिक नहीं बढ़ायी जानी चाहिये और किसी भी कर्मचारी की परिवीक्षा की सामान्य अवधि की दुगुनी अवधि से अधिक के लिये परिवीक्षा पर नहीं रखा जाना चाहिये।

(8) परिवीक्षाधीन कर्मचारी किस प्रकार कार्य कर रहे हैं इस सम्बन्ध में छमाही रिपोर्ट प्राप्त की जानी चाहिये। उस परिवीक्षाधीन कर्मचारी को जो सन्तोषजनक प्रगति करता हुआ न पाया जाये या जो सम्बद्ध सेवा के लिये किसी प्रकार अनुपयुक्त प्रतीत हो उसके दोषों की जैसे ही वे नियुक्ति-प्राधिकारी को ज्ञात हों अथवा परिवीक्षा की मूल अवधि के समाप्त होने के काफी पहले सूचना दी जानी चाहिये, जिससे कि वह अपने सुधार के लिये विशेष प्रयास कर सके।

(9) सरकार के सामने ऐसे उदाहरण आये हैं जिनमें परिवीक्षा की अवधि समाप्त होने के बहुत समय पश्चात् परिवीक्षाधीन सरकारी कर्मचारी के स्थायीकरण अथवा उसकी परिवीक्षा की अवधि को बढ़ाने का निर्णय किया गया, जिसके फलस्वरूप सरकारी कर्मचारी को परिहार्य असुविधा हुई और उसके बाद नियुक्ति-प्राधिकारी को भी उलझन पैदा हुई। अतएव परिवीक्षाधीन कर्मचारी के कार्य तथा आचरण के मूल्यांकन के प्रश्न के सम्बन्ध में कार्यवाही उसकी परिवीक्षा की अवधि के समाप्त होने के काफी पहले की जानी चाहिये और परिवीक्षा की अवधि को बढ़ाने के सभी मामलों में आज्ञायें परिवीक्षा की मूल अवधि की समाप्ति से काफी पहले जारी की जानी चाहिये। यदि ऐसा नहीं किया जाता तो इस बात की आशंका रहेगी कि परिवीक्षा की मूल अवधि के समाप्त होने के बाद परिवीक्षा की अवधि बढ़ाया जाना न्यायालय द्वारा सम्यकरूप से विचार करने पर अवैध निर्णीत कर दिया जाये। ऐसे सभी मामलों में जिनमें कुछ रिपोर्टों के तुरन्त उपलब्ध न होने के कारण निर्णय करने में विलम्ब हो, यह सदैव अधिक अच्छा होगा कि परिवीक्षा की मूल अवधि के समाप्त होने के काफी पहले परिवीक्षा की अवधि 2 से 3 मास तक के लिये बढ़ा दी जाये। इसके बाद आवश्यक रिपोर्ट उपलब्ध हो जाने पर यदि नियुक्ति प्राधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि उक्त अधिकारी का स्थायीकरण नियत दिनांक से हो जाना चाहिये था तो परिवीक्षा की अवधि को बढ़ाने की आज्ञा रद्द की जा सकती है।

(10) ऐसे अस्थायी सरकारी कर्मचारियों की दशा में जो सेवा में दो वर्ष से अधिक समय तक रखे जायें या जिनके इस प्रकार रखे जाने की सम्भावना हो, जाँच की वैसी ही प्रक्रिया अपनायी जानी चाहिये जैसी कि मौलिक रूप से नियुक्त किये जाने वाले व्यक्तियों की दशा में अपनायी जाती है। इस जाँच का यह उद्देश्य होगा कि उन व्यक्तियों की नियुक्तियाँ समाप्त कर दी जायें, जो सेवा के लिये अनुपयुक्त प्रतीत हों। किन्तु यह स्पष्ट किया जाता है कि कोई ऐसा व्यक्ति भी जो उक्त जाँच में सफल हो जाये, अपनी सेवा की मूल शर्तों के अनुसार सेवानुक्त इत्यादि किया जा सकेगा।

(11) यह अनुरोध किया जाता है कि परिवीक्षा सम्बन्धी वर्तमान नियमों को उपयुक्त आदेशों के अनुरूप बनाने के लिये अविलम्ब कार्यवाही की जाये और जहाँ कहीं आवश्यक हो, सेवा नियमों में संशोधन करने के लिये कार्यवाही भी समय के अन्दर यथाशीघ्र की जानी चाहिये।"

1. राज्याधीन सेवाओं/पदों पर दिनांक 1 जनवरी, 1977 से पूर्व सीधी भर्ती के माध्यम से की गयी तदर्थ नियुक्तियों को विनियमित किये जाने के निमित्त दिनांक 14 मई, 1979 को "उत्तर प्रदेश (लोक सेवा आयोग के क्षेत्रान्तर्गत पदों पर) तदर्थ नियुक्तियों का विनियमितीकरण नियमावली, 1979" तथा "उत्तर प्रदेश (लोक सेवा आयोग के क्षेत्र के बाहर पदों पर) तदर्थ नियुक्तियों का विनियमितीकरण नियमावली, 1979" प्रख्यापित की गयी थी। उक्त नियमावलियों के प्रख्यापन के उपरान्त शासन ने यह निर्णय लिया था कि भविष्य में राज्याधीन सेवाओं अथवा पदों पर प्रथमतः तदर्थ नियुक्तियों न की जायें। यदि किसी विशिष्ट मामले में कुछेक तदर्थ नियुक्तियों जनहित में किया जाना नितान्त आवश्यक एवं अपरिहार्य हो तो ऐसी नियुक्तियां सीधी भर्ती के माध्यम से न करके निचले संवर्ग से की जायें तथा उन्हें किसी भी दशा में एक वर्ष से अधिक की अवधि तक न चलाया जाये। इस विषय पर विस्तृत आदेश समसंख्यक शासनादेश दिनांक 28 अगस्त, 1981 तथा शासनादेश दिनांक 24 अप्रैल, 1982 में प्रसारित किये गये थे।

2. उपर्युक्त स्पष्ट आदेशों के बावजूद शासन के विभिन्न विभागों में दिनांक 31 दिसम्बर, 1976 के बाद भी कतिपय परिस्थितियों में सीधी भर्ती के माध्यम से तदर्थ नियुक्तियों की गयीं। तदर्थ नियुक्तियों को एक वर्ष से अधिक अवधि तक न चलाये जाने के स्पष्ट आदेश होने पर भी कतिपय परिस्थितियों में तदर्थ नियुक्तियों में तदर्थ नियुक्तियों को एक वर्ष से अधिक अवधि तक भी निरन्तर चलाया गया। परिणामस्वरूप दिनांक 31 दिसम्बर, 1976 के बाद सीधी भर्ती के माध्यम से तदर्थ आधार पर नियुक्त तथा निरन्तर कार्यरत कर्मचारियों की संख्या काफी हो गयी है। ऐसे व्यक्तियों में से अधिकांश व्यक्ति अब नियमित नियुक्ति के लिये निर्धारित अधिकतम आयु सीमा भी पार कर चुके होंगे तथा उन्हें एकमुश्त सेवा से हटाना अनहित में तथा व्यवहारिक दृष्टिकोण से उपयुक्त नहीं है। अतः शासन द्वारा उदारतापूर्ण दृष्टिकोण अपनाते हुये दिनांक 1 मई, 1983 तक राज्याधीन सेवाओं में सीधी भर्तियों से की गयीं तदर्थ नियुक्तियों को विनियमित करने का निर्णय लिया गया है। उक्त निर्णय को लोक सेवा आयोग की परिधि के भीतर तथा परिधि के बाहर पदों पर यथापूर्व लागू करने हेतु "उत्तर प्रदेश (लोक सेवा आयोग के क्षेत्रान्तर्गत पदों पर) तदर्थ नियुक्तियों का विनियमितीकरण (संशोधन) नियमावली, 1984" तथा "उत्तर प्रदेश (लोक सेवा आयोग के क्षेत्र के बाहर के पदों पर) तदर्थ नियुक्तियों का विनियमितीकरण (संशोधन) नियमावली, 1984" प्रख्यापित की गयी है जिनकी प्रतियां सुलभ संदर्भ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु सलंगन हैं।

3. अनुरोध है कि उपर्युक्त नियमावलियों के प्रकाश में विनियमितीकरण की कार्यवाही शीघ्र पूरी करने का कष्ट करे।

4. शासन ने यह भी निर्णय लिया है कि भविष्य में सीधी भर्ती से तदर्थ नियुक्तियों पर कड़ाई से रोक लगा दी जाये। अतः आपसे अनुरोध करने का भी निदेश हुआ है कि भविष्य में किसी भी दशा में सीधी भर्ती ने तदर्थ नियुक्तियां न की जाये। यदि दिनांक 1 मई, 1983 के बाद सीधी भर्ती के माध्यम से कुछेक तदर्थ नियुक्तियां हुई हों तो उन्हें किसी भी दशा में एक वर्ष से अधिक न चलाया जाये तथा ऐसी तदर्थ नियुक्तियां एक वर्ष की अवधि समाप्त होने पर अनिवार्य रूप से समाप्त कर दी जाये ताकि भविष्य में इस प्रकार की समस्या उत्पन्न न हो। उल्लेखनीय है कि कार्मिक विभाग द्वारा पूर्व निर्गत शासनादेशों में यह कहा जा चुका है कि एक वर्ष की अवधि समाप्त होने पर तदर्थ नियुक्ति स्वतः समाप्त समझी जायेगी।

5. कृपया उपर्युक्त आदेशों का कड़ाई से पालन सुनिश्चित किया जाये तथा कोई अपवाद न किया जाये।

विशेष सचिव।

3

शासनादेश संख्या-ए-2-797/दस-87-24 (12)—86 दिनांक 25 मई, 1987

कार्यालय-ज्ञाप

विषय : अधिकारों का प्रतिनिधायन—अस्थायी पदों का स्थायीकरण।

वर्तमान प्रक्रियानुसार अस्थायी पदों के स्थायीकरण के आदेश प्रशासकीय विभाग द्वारा प्रस्ताव के गुणांगुण के आधार पर परीक्षणोपरान्त वित्त विभाग की सहमति से निर्गत किये जाते हैं। अधोहस्ताक्षरी को अब यह कहने का निदेश हुआ है कि कार्य में दक्षता लाने तथा अधिकाधिक पदों को स्थायी किये जाने के उद्देश्य से सम्यक विचारोपरान्त शासन द्वारा यह निर्णय लिया गया है कि निम्नलिखित प्रतिबन्धों के अधीन अस्थायी पदों को स्थाई करने के लिये अधिकार प्रशासनिक विभागों को तात्कालिक प्रभाव से प्रतिनिहित कर दिये जायें :-

(1) प्रश्नगत पद किसी विशेष उद्देश्य की पूर्ति के लिये या किसी नियत अवधि के लिये सृजित न किये हों। उदाहरणस्वरूप उनका सृजन केन्द्रीय आयोजनगत योजनाओं तथा केन्द्र द्वारा पुरोनिर्धारित योजनाओं के अन्तर्गत न किया गया हो।

(2) जिस कार्य या कार्यालय के लिये प्रश्नगत पद सृजित किया गया हो वह स्थायी प्रकार का हो तथा उसके सम्बन्ध में प्रशासकीय विभाग सन्तुष्ट हो कि वह भविष्य में निरन्तर चलता रहेगा।

(3) स्थायीकरण के दिनांक से कम से कम 3 वर्ष पूर्व वित्त विभाग में सहमति से पद का सृजन किया गया हो और वर्षानुवर्ष उसको निरन्तरता की शासकीय स्वीकृति सक्षम अधिकारी द्वारा दी जाती रही हो।

(4) प्रश्नगत पद 6 माह अथवा उससे अधिक अवधि से रिक्त न हो।

(5) पद के पदनाम एवं उसके वेतनमान के सम्बन्ध में प्रशासकीय विभाग द्वारा यह सुनिश्चित कर लिया गया हो कि उसका पदनाम और वेतनमान सही हो तथा वह वित्त विभाग को सहमति से निर्धारित किये गये हों।

(6) स्थायी किये जाने के पद की भविष्य में फालतू होने की कोई सम्भावना न हो तथा प्रशासकीय विभाग पूर्ण रूप से सन्तुष्ट हों कि प्रश्नगत पद का स्थायीकरण कार्यभार तथा निर्धारित मापदण्ड (यदि कोई हो) के आधार पर पूर्णरूप औचित्यपूर्ण हैं।

(7) स्थायी किया जाने वाला पद किसी स्थायी पद को अस्थागित रख कर सृजित न किया गया हो।

(8) प्रशासकीय विभाग द्वारा पद सृजन के मूल आदेश तथा उसकी निरन्तरता के आदेश देखकर यह सन्तुष्ट कर लिया गया हो कि मामले में कोई विसंगति नहीं है।

2. प्रशासनिक विभाग कृपया अनिवार्य रूप से यह भी सुनिश्चित करेंगे कि सम्बन्धित अधिकारी विभागीय सचिव के अनुमोदन के लिये प्रस्ताव प्रस्तुत करने से पहले इस आशय का प्रमाण-पत्र दे कि आदेशार्थ प्रस्तुत स्थायीकरण प्रस्ताव के सम्बन्ध में उपर्युक्त सभी आठों शर्तें पूरी हो जाती हैं।

3. सुविधा के लिये पदों के स्थायीकरण के आदेश निर्गत किये जाने वाले आदेश का प्रारूप संलग्न है।

4. पदों के स्थायीकरण के अन्य प्रस्ताव जिनमें उपरोक्त शर्तें न पूरी होती हों, वित्त विभाग को पूर्ववत् सहमति हेतु सन्दर्भित किये जायेंगे।

सोमदत्त त्यागी,
विशेष सचिव।

4

उत्तर प्रदेश राज्य के सरकारी सेवकों की स्थायीकरण नियमावली, 1991

संविधान के अनुच्छेद 300 के परन्तुक द्वारा शक्ति का प्रयोग करके राज्यपाल निम्नलिखित नियमावली बनाते हैं :-

उत्तर प्रदेश राज्य के सरकारी सेवकों की स्थायीकरण नियमावली, 1991¹

1. संक्षिप्त नाम, प्रारम्भ और लागू होना—(1) यह नियमावली उत्तर प्रदेश राज्य के सरकारी सेवकों की स्थायीकरण नियमावली, 1991 कही जायेगी।

(2) यह सरकारी गजट में प्रकाशित होने के दिनांक से प्रवृत्त होगी।

(3) यह उन सभी व्यक्तियों पर लागू होगी जो उत्तर प्रदेश के कार्यकलापों के सम्बन्ध में कोई सिविल पद धारण करते हैं और जो संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक के अधीन राज्यपाल के नियम बनाने के नियंत्रणाधीन हों।

2. अध्यारोही प्रभाव—इस नियमावली के उपबन्ध संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक के अधीन राज्यपाल द्वारा बनाये गये किन्हीं अन्य नियमों या तत्समय प्रवृत्त आदेशों में किसी बात के प्रतिकूल होते हुए भी प्रभावी होंगे।

3. परिभाषाएँ—जब तक कि विषय या सन्दर्भ में कोई बात प्रतिकूल न हो, इस नियमावली में,—

(क) किसी पद या सेवा के सम्बन्ध में “नियुक्ति प्राधिकारी” का तात्पर्य सरकार द्वारा जारी किये गये सुसंगत सेवा नियमों या कार्यपालक अनुदेशों के अधीन ऐसे पद पर या सेवा में नियुक्ति करने के लिये सशक्त प्राधिकारी से है,

(ख) “संविधान” का तात्पर्य “भारत का संविधान” से है,

(ग) “सम्बर्ग” का तात्पर्य किसी पृथक् इकाई के रूप में स्वीकृत किसी सेवा या सेवा के किसी भाग की सदस्य संख्या से है,

(घ) “सरकार” का तात्पर्य उत्तर प्रदेश की सरकार से है,

(ङ) “राज्यपाल” का तात्पर्य उत्तर प्रदेश के राज्यपाल से है,

(च) “सरकारी सेवक” का तात्पर्य उत्तर प्रदेश राज्य के कार्यकलापों के सम्बन्ध में किसी लोक सेवा या पद पर नियुक्ति किसी व्यक्ति से है,

(छ) “धारणाधिकार” का तात्पर्य किसी सरकारी सेवक के नियमित पद को, चाहे व स्थायी हो या अस्थायी, या तो तुरन्त या अनुपस्थिति की अवधि की समाप्ति पर, धारण करने के अधिकार या हक से है,

(ज) “विहित” का तात्पर्य संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक के अधीन राज्यपाल द्वारा बनाये गये नियमों द्वारा या किसी विशिष्ट सेवा के सम्बन्ध में सरकार द्वारा निर्गत कार्यपालक अनुदेशों द्वारा विहित से है।

(झ) “सेवा” का तात्पर्य सुसंगत सेवा नियमों या सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किये गये कार्यपालक अनुदेशों में यथा परिभाषित सेवा से है।

(ञ) “मौलिक नियुक्ति” का तात्पर्य सेवा के सम्बर्ग में किसी पद पर ऐसी नियुक्ति से है जो तदर्थ नियुक्ति न हो और नियमों के अनुसार चयन के पश्चात् की गयी हो और यदि कोई नियम न हो तो सरकार द्वारा जारी किये गये कार्यपालक अनुदेशों द्वारा तत्समय विहित प्रक्रिया के अनुसार चयन के पश्चात् की गयी हो।

4. स्थायीकरण जहां आवश्यक है—(1) किसी सरकारी सेवक का स्थायीकरण केवल उसी पद पर किया जायेगा जिस पर वह, (एक) सीधी भर्ती के माध्यम से या (दो) यदि भर्ती का एक स्रोत सीधी भर्ती भी है, प्रोन्नति द्वारा या (तीन) यदि पद भिन्न सेवा से सम्बन्धित है तो प्रोन्नति मौलिक रूप से नियुक्त किया गया हो।

(2) ऐसा स्थायीकरण निम्नलिखित के अनुसार किया जायेगा :—

1. अधिसूचना सं० 1648/47-का-4-90-48-75 प्रवृत्ति दिनांक 7 फरवरी 1991 द्वारा।

(एक) ऐसे पद के प्रति चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, जिस पर किसी अन्य व्यक्ति का धारणाधिकार न हो,

(दो) यथास्थिति, सुसंगत सेवा नियमों या सरकार द्वारा निर्गत किये गये कार्यपालक, अनुदेशों में दी गयी स्थायीकरण की शर्तों को पूरा करने के अधीन,

(तीन) स्थायीकरण के सम्बन्ध में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा औपचारिक आदेश जारी किया जाना आवश्यक होगा।

स्पष्टीकरण—इस तथ्य के होते हुए भी कि कोई सरकारी सेवक किसी अन्य पद पर स्थायी है, चाहे वह किसी पद पर सीधे भर्ती किया जाये या किसी पद पर, जहाँ भर्ती का एक स्रोत सीधी भर्ती भी हो; प्रोन्नत किया जाये तो उसे पद पर स्थायी करना होगा।

5. स्थायीकरण जहाँ आवश्यक नहीं है—(1) स्थायीकरण तब आवश्यक नहीं होगा, जब कोई सरकारी सेवक उस सम्बन्ध में, जिसमें भर्ती का स्रोत प्रोन्नति ही हो, विहित प्रक्रिया का पालन किये जाने के शर्तों के अधीन प्रोन्नत किया जाये।

(2) उपनियम (1) में निर्दिष्ट पद पर प्रोन्नति होने पर सरकारी सेवक को वे सभी लाभ प्राप्त होंगे जो उस श्रेणी में किये गये, यदि कोई परिवीक्षा विहित न की गयी हो, किसी व्यक्ति को प्राप्त होते।

(3) जहाँ परिवीक्षा विहित है वहाँ नियुक्ति प्राधिकारी विहित परिवीक्षा अवधि पूरी होने पर सरकारी सेवक के कार्य और आचरण को स्वयं मूल्यांकन करेगा और इस निष्कर्ष पर पहुँचने की दशा पर कि सरकारी सेवक उच्चतर श्रेणी के लिये उपयुक्त है तो वह यह घोषित करते हुए एक आदेश जारी करेगा कि सम्बन्धित व्यक्ति ने परिवीक्षा की अवधि सफलतापूर्वक पूरी कर ली है। यदि नियुक्ति प्राधिकारी के विचार से सम्बन्धित सरकारी सेवक का कार्य और आचरण सन्तोषजनक नहीं रहा है या कुछ और समय तक उसके कार्य और आचरण को देखने की आवश्यकता है तो वह उसे उस पद पर या श्रेणी प्रत्यावर्तित कर सकता है जिससे वह प्रोन्नत किया गया था या परिवीक्षा की अवधि विहित रीति से बढ़ा सकता है।

(4) जहाँ उच्चतर पद पर प्रोन्नति के लिये पात्रता की एक आवश्यक शर्त निम्नतर पोषक पद पर स्थायीकरण विहित की जाये, वहाँ नियम-4 के उपनियम (1) के अधीन निम्नतर पद पर स्थायी कोई व्यक्ति उच्चतर पद पर प्रोन्नति के लिये पात्र होगा और निम्नतर पोषक पद पर उसका कार्य और आचरण सन्तोषजनक पाया जाये।

वृद्धान्त—(1) "लेखपाल सेवा नियमावली" में लेखपाल के पद पर भर्ती का एकमात्र स्रोत सीधी भर्ती है। "क" लेखपाल के रूप में सीधी भर्ती के माध्यम से नियुक्त किया जाता है। "क" को नियम 4 के उपनियम (1) के अधीन उक्त पद पर स्थायी करना होगा।

(2) "ख" तहसीलदार के पद पर एक स्थायी सरकारी सेवक है जिसे उत्तर प्रदेश सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) नियमावली, 1982, के उपबन्धों के अधीन उत्तर प्रदेश सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) में सामान्य श्रेणी के एक पद पर प्रोन्नत किया जाता है। "ख" को नियम 4 के उपनियम (1) के अधीन पुनः बाद वाले पद पर स्थायी करना होगा।

(3) "ग" को सीधी भर्ती के माध्यम से सिंचाई विभाग में सहायक अभियन्ता के रूप में नियुक्त किया जाता है और "घ" को यूनाइटेड प्राविन्सेज सर्विस आफ इन्जीनियर्स क्लास टू (इरोगेशन ब्रान्च) रूल्स, 1936 के उपबन्धों के अधीन प्रोन्नति कौटा के प्रति सहायक अभियन्ता के पद पर प्रोन्नत किया जाता है। "ग" और "घ" दोनों को सहायक अभियन्ता के पद पर स्थायी करना होगा क्योंकि सहायक अभियन्ता के पद पर भर्ती के स्रोतों में से सीधी भर्ती एक स्रोत है।

(4) "ड" सिंचाई विभाग में एक स्थायी सहायक अभियन्ता है जिसे सरकार द्वारा निर्गत किये गये कार्यपालक अनुदेश के अनुसार अधिशासी अभियन्ता के पद पर प्रोन्नत किया जाता है। "ड" को पुनः अधिशासी अभियन्ता के पद पर स्थायी करना आवश्यक नहीं होगा क्योंकि अधिशासी अभियन्ता के पद पर भर्ती का एकमात्र स्रोत प्रोन्नति है।

(5) उत्तर प्रदेश सचिवालय के प्रवर वर्ग सहायक का पद लिपिक वर्गीय सेवा का पद है। अनुभाग अधिकारी का पद एक भिन्न सेवा अर्थात् उत्तर प्रदेश सचिवालय सेवा का पद है। "ब" एक स्थायी प्रवर वर्ग सहायक है जिसे नियम 4 के उपनियम (1) के अधीन अनुभाग अधिकारी के पद पर प्रोन्नति होने पर पुनः स्थायी करना होगा। अनुसचिव के पद पर और अन्य उच्चतर पदों पर अगली प्रोन्नति होने पर उसका मामला नियम-5 के उपनियम (1) के अन्तर्गत आयेगा और "ब" को उच्चतर श्रेणी के पदों पर पुनः स्थायी नहीं करना होगा।

(6) उत्तर प्रदेश सचिवालय सेवा नियमावली, 1983 के अधीन उत्तर प्रदेश सचिवालय सेवा में उपसचिव के पद पर प्रोन्नति के लिये एक स्थायी अनुसचिव ही पात्र है। उपर्युक्त उपबन्ध से युक्त सेवा नियम इस नियमावली के नियम 5 के उपनियम (4) के अधीन इस सीमा तक संशोधित समझे जायेंगे कि प्रोन्नति के लिये ऐसी पात्रता के सम्बन्ध में स्थायीकरण आवश्यक नहीं होगा।

6. बे पद जिन पर ये नियम लागू नहीं होंगे—ये नियम वहां लागू नहीं होंगे जहाँ नियुक्तियां उन अधिष्ठानों के पदों पर की जायें जो निश्चित और पूर्णतः अस्थायी अवधि के लिये सृजित किये गये हों, जैसे कि समितियां, जांच आयोग, किसी विशिष्ट आपत्ति स्थिति से निपटने के लिये सृजित संगठन जिनके कुछ ही वर्षों से अधिक समय तक चलने की प्रत्याशा न हो, विनिर्दिष्ट अवधि के लिये परियोजनाओं और पूर्णतः अस्थायी संगठनों के लिये सृजित पद।

7. धारणाधिकार रखने का अधिकार—ऐसा सरकारी सेवक जिसे नियम 4 के उपनियम (1) के अधीन किसी पद पर स्थायी किया गया हो या जिसे किसी उच्चतर पद पर प्रोन्नत किया गया हो और इस नियमावली के नियम 5 के उपनियम (3) के अधीन विहित परिवीक्षा पूरी कर लिया जाना घोषित कर दिया गया हो या जहाँ परिवीक्षा विहित नहीं है। वहां नियमित आधार पर उच्चतर पद पर प्रोन्नत कर दिया गया हो, यथास्थिति यह समझा जायेगा कि उस पद पर उसका धारणाधिकार है।

व्यावृत्ति—8—इस नियमावली को किसी बात का कोई प्रभाव ऐसे आरक्षण और अन्य रियायतों पर नहीं पड़ेगा जिनका इस सम्बन्ध में सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किये गये आदेशों के अनुसार अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जनजातियों और व्यक्तियों की अन्य विशेष श्रेणियों के अभ्यर्थियों के लिये उपबंधित किया जाना अपेक्षित हो।

शासनादेश संख्या : 761/कार्मिक—1/1993 दिनांक : 30 जून, 1993 की प्रतिलिपि

विषय : "सन्तोषजनक" सेवा का निर्धारण।

महोदय,

शासन के संज्ञान में यह तथ्य लाया गया है कि सेवा सम्बन्धी प्रकरण (यथा स्थायीकरण, दक्षता रोक पार कराने, समयमान वेतनमान दिये जाने, सी० एस० आर० के अनुच्छेद 470 (बी) के तहत पेंशन से कटौती किये जाने आदि मामलों) में सम्बन्धित सरकारी सेवकों की "सन्तोषजनक" सेवा के निर्धारण हेतु कोई निश्चित मानक निर्धारित न होने के कारण विभिन्न स्तरों पर सक्षम प्राधिकारियों द्वारा स्वविवेक से अलग-अलग निर्णय लिये जाते हैं, फलस्वरूप इस बात की सम्भावना बनी रहती है कि किसी मामले में जिन सेवाभिलेखों के आधार पर सेवाओं को सन्तोषजनक माना गया हो, उसी स्तर के सेवाभिलेखों के होते हुए भी किसी दूसरे मामले में सेवाओं को सन्तोषजनक न माना जाये।

2. यद्यपि सन्तोषजनक सेवा के निर्धारण का विषय नितान्त "सब्जेक्टिव" प्रकृति का विषय है और सभी संगत सेवाभिलेखों का उन्हें अभिलिखित किये जाने की परिस्थितियों के परिप्रेक्ष्य में गहनता से अध्ययन करने के पश्चात् ही सक्षम प्राधिकारी द्वारा इस विषय में समुचित निर्णय लिया जा सकता है, तथापि सक्षम प्राधिकारियों की सहायता हेतु शासन द्वारा सम्यक् विचारोपरान्त इस विषय में निम्नलिखित सामान्य मार्गदर्शक सिद्धान्त तय किये गये हैं :—

(1) स्थायीकरण के सम्बन्ध में निर्णय लेने के लिये केवल परिवीक्षा काल और जहां नियमानुसार परिवीक्षा काल को बढ़ाया गया हो, वहाँ बढ़ाये गये परिवीक्षा काल सहित सम्पूर्ण अवधि के सेवाभिलेखों को ही आधार बनाकर यह निर्णय लिया जाये कि परिवीक्षा काल में सम्बन्धित सरकारी सेवक की सेवायें सन्तोषजनक रही हैं या नहीं।

(2) दक्षतारोके पार कराने, समयमान वेतनमान स्वीकृत करने तथा सी० एस० आर० के० अनुच्छेद-470 (बी) के तहत पेंशन की अनुमन्यता आदि अन्य सभी विषयों में सन्तोषजनक सेवा का निर्धारण करते हेतु निम्नांकित निर्देशों को दृष्टि में रखा जाये:

(अ) सन्तोषजनक सेवाओं के विषय में निर्णय लेने के दिनांक के पूर्व जिस समय तक के अभिलेखों के आधार पर सम्बन्धित सरकारी सेवक को सन्तोषजनक सेवा के आधार पर कोई लाभ अनुमन्य कराया जा चुका हो अथवा उसे पदोन्नति प्रदान की जा चुकी हो अथवा उसका स्थायीकरण किया जा चुका हो अथवा उसे दक्षता रोक अनुमन्य कराया जा चुका हो, उन सेवाभिलेखों को पुनः विचार में न लिया जाये, वरन् उसके पश्चात् के सेवाभिलेखों के आधार पर ही सन्तोषजनक सेवाओं का निर्धारण किया जाये।

(ब) यदि उस अवधि में उसके सेवाभिलेख उपरोक्तानुसार विचार क्षेत्र में आते हैं, किसी वर्ष की सत्यनिष्ठा प्रमाणित न की गयी हो, परन्तु अनुवर्ती समस्त वर्षों (जिसकी संख्या कम से कम 5 अवश्य हो) की सत्यनिष्ठा लगातार प्रमाणित की जाती रही हो तो केवल उस एक वर्ष की अप्रमाणित सत्यनिष्ठा के आधार सेवाओं को असन्तोषजनक न माना जाये।

(स) यदि उस अवधि में, जिसके सेवाभिलेख उपरोक्तानुसार विचार क्षेत्र में आते हों, कोई निन्दा प्रविष्टि विद्यमान हो और उस निन्दा प्रविष्टि से सम्बन्धित घटना की तिथि के बाद की अगले पाँच वर्ष की अवधि में कोई अन्य प्रतिकूलता (यथा प्रतिकूल प्रविष्टि, दण्ड आदि) न हो तो उस निन्दा प्रविष्टि को सन्तोषजनक सेवा के मूल्यांकन हेतु विचार में न लिया जाये अर्थात् उसे नजरन्दाज कर दिया जाये।

(द) यदि सम्बन्धित अवधि में किसी सरकारी सेवक को कोई सुझावात्मक प्रविष्टि या चेतावनी दी गयी हो तो सुझावात्मक प्रविष्टि/चेतावनी को सन्तोषजनक सेवा के मूल्यांकन हेतु विचार में न लिया जाये।

(य) यदि सम्बन्धित अवधि में निन्दा प्रविष्टि से भिन्न कोई अन्य लघु दण्ड या वृहद दण्ड दिया गया हो अथवा एक से अधिक बार पाँच वर्ष के अन्तराल से कम अवधि में निन्दा प्रविष्टि दी गयी हो, तो सन्तोषजनक सेवा के मूल्यांकन हेतु सम्बन्धित अवधि के समस्त सेवाभिलेखों के आधार पर सावधानीपूर्वक विचार कर सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वविवेक से समुचित निर्णय लिया जाये।

(र) यदि सम्बन्धित अवधि में एक से अधिक वर्षों की सत्यनिष्ठा पाँच वर्ष के अन्तराल से कम अवधि में अप्रमाणित कर दी गयी हो तो सामान्यतया उक्त अवधि की सेवाओं को असन्तोषजनक समझा जाये।

(3) अनुरोध है कृपया इस विषय पर निर्णय लेते समय उपरोक्त सिद्धान्तों का भलीभांति अनुपालन सुनिश्चित करें तथा इन्हें अपने अधीनस्थ सक्षम प्राधिकारियों के संज्ञान में भी ला दें, ताकि उनके स्तर पर भी उपरोक्त सिद्धान्तों का अनुपालन सुनिश्चित किया जा सके।

(4) उपरोक्त मार्गदर्शक सिद्धान्त केवल सक्षम प्राधिकारियों के पथ प्रदर्शनार्थ है। ये किसी विषय पर इस सम्बन्ध में लागू नियमों को अवक्रमित नहीं करते हैं और न ही इस सम्बन्ध में सक्षम प्राधिकारियों के विवेकाधिकार के विरुद्ध किसी सरकारी सेवक को किसी प्रकार का कोई अधिकार प्रदान करते हैं।

भवदीय,
ओ० पी० आर्य,
सचिव।