

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

