

विषय : भर्ती नियमों में छूट के लिए प्रस्तावों के परीक्षण के लिए दिशा-निर्देश।

आयोग द्वारा अर्हक सेवा की अवधि शैक्षिक योग्यताएं और भर्ती के माध्यम के संबंध में भर्ती नियमावली के प्रावधानों में छूट के लिए प्रस्तावों के परीक्षण के लिए अपनाए जाने के लिए निम्नलिखित दिशा-निर्देश सुझाए जाते हैं ।

ये दिशा-निर्देश व्यापक प्रकृति के हैं और केवल उन परिस्थितियों को दर्शाते हैं जिनमें छूट पर विचार किया जा सके । छूट की वास्तविक सीमा का निर्णय प्रत्येक मामले के तथ्यों पर विचार करने के बाद लिया जाएगा ।

1. अर्हक सेवा में छूट :

अर्हक सेवा में छूट पर निम्नलिखित परिस्थितियों में विचार किया जाए :-

- (क) उन मामलों जहां पदोन्नति में भर्ती नियमों को अंतिमरूप देने, समय पर विभागीय पदोन्नति समिति का आयोजन न होने, अदालती मामले और प्रशासनिक विलंब आदि के कारण फीडर ग्रेड में विलंब हो । प्रत्येक मामले में फीडर ग्रेड में और अगले निम्न फीडर ग्रेड में सम्मिलित नियमित सेवा पदोन्नति के लिए अपेक्षित कुल अर्हक सेवा से सामान्य परिस्थिति में अगले निम्न फीडर ग्रेड से प्रश्नगत पद से कम नहीं होनी चाहिए ।
- (ख) जहां यह स्थापित किया गया है कि विभाग भर्ती नियमावली के वैकल्पिक माध्यम (जहां निर्धारित हो) को अपनाने के वाबजूद पद भरने में सफल नहीं हो पाया है ।
- (ग) भर्ती का वैकल्पिक माध्यम उपलब्ध है लेकिन उस माध्यम को अपनाने में कुछ समय लगेगा और जब तक ऐसी नियुक्ति को लागू किया वस्तुगत हो जाती है, फीडर ग्रेड अधिकारी सामान्य परिस्थिति में ही अर्हक हो जाता है । दूसरे शब्दों में फीडर ग्रेड में अधिकारी को अर्हक सेवा में नाममात्र की छूटकी आवश्यकता हो ।
- (घ) उन मामलों में जहां भर्ती का माध्यम उपलब्ध नहीं है, छूट पर विचार किया जाए । तथापि विभाग को इसके साथ-साथ वैकल्पिक माध्यम की व्यवस्था करने के लिए भर्ती नियमों में संशोधन करने की सलाह दी जाए, बशर्ते ऐसी छूट की एक से अधिक अवसर पर आवश्यकता हो ।
- (ङ) जब किसी कनिष्ठ पर विचार किया जाता है तो वरिष्ठ के पत्र में छूट के प्रश्न पर विचार किया जाए बशर्ते :-

- (i) छूट 50% से अधिक न हो ।
- (ii) उसने परिवीक्षा की अवधि पूरी कर ली हो ।
- (iii) प्रश्नगत उच्चतर पद के कर्तव्यों के निवर्हन के लिए अपेक्षित कार्य अनुभव को पूरा करता हो । उपयुक्त उन परिस्थितियों में अर्हक सेवा में छूट पर विचार करते समय निम्नलिखित बिंदुओं को भी ध्यान में रखा जाए :
 - (i) छूट व्यक्तियों के एक वर्ग या श्रेणी को दी जाए न कि किसी व्यक्ति को ।
 - (ii) किसी भी मामले में छूट की मात्रा भर्ती नियमों में निर्धारित अर्हक सेवा से 50% से अधिक नहीं होनी चाहिए ।
 - (iii) फीडर ग्रेड में की गई तदर्थ सेवा छूट का मुख्य आधार नहीं होना चाहिए । ऐसे मामलों पर सुनिश्चित किया जाए कि फीडर ग्रेड और फीडर ग्रेड में निम्नतर पद की सम्मिलित नियमित सेवा ऐसी छूट को न्यायोचित ठहराती हो ।
 - (iv) उन परिस्थितियों में जहां किसी विशिष्ट क्षेत्र में अनुभव की कतिपय अवधि कर्तव्यों के समुचित सुरक्षित निवर्हन के लिए आवश्यक है, यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि अर्हक सेवा में छूट का परिणाम ऐसे अनुभव में गंभीर स्तर तक कमी नहीं होनी चाहिए ।
 - (v) उन मामलों में जहां पात्र अधिकारी की संख्या रिक्तियों की संख्या की सीमा तक है। तो अर्हक सेवा में छूट पर विचार के पात्र विचारार्थ जोन की सीमा के विस्तार के लिए नहीं किया जाना चाहिए। यदि पात्र अधिकारी रिक्तियों की संख्या की सीमा तक उपलब्ध नहीं है और कुछ अधिकारियों को अर्हक सेवा में छूट विचार किया जाना है तो चयन की पर्याप्त संभावना को आगे बढ़ाने के लिए अल्प छूट पर विचार किया जाए ।
 - (vi) स्पष्टतः पात्र अधिकारियों और अर्हक सेवा में छूट हेतु विचार किए जाने वाले अधिकारियों पर अलग-अलग विचार किया जाना चाहिए अर्थात् सबसे पहले स्पष्टतः पात्र अधिकारियों पर विचार किया जाए और उसके बाद केवल शेष रिक्तियों के लिए ही अर्हक सेवा में छूटवाले अधिकारियों पर विचार किया जाए ।

2. शैक्षिक योग्यताओं में छूट:

सामान्यतया शैक्षिक योग्यताओं में किसी छूटपर सहमत नहीं होना चाहिए लेकिन अपवादिक मामलों में निम्नलिखित परिस्थितियों में छूट दी जाए :-

(क) जहां (प्रतिनियुक्ति पर स्थानान्तरण के मामलों में) भर्ती नियमावली में निर्धारित सभी स्रोतों की रिक्ति/रिक्तियों का पूर्व परिचालन स्पष्ट करता है कि अपेक्षित शैक्षिक योग्यता वाले व्यक्ति उपलब्ध नहीं हैं। यदि छूटपर सहमति बनती है तो विभाग से उक्त पद को शिथिलनीय शैक्षिक योग्यताओं के साथ पुनः परिचालित करने का अनुरोध किया जाए।

(ख) पदोन्नति के मामलों में शैक्षिक योग्यताओं में एक बारगी छूटपर यह सुनिश्चित करने के लिए विचार किया जाए कि अधिकारी के पास सेवा के गठन/ नई भर्ती नियमावली के प्रख्यापन के बाद पदोन्नति का कम से कम अवसर है, बशर्ते एक ऐसी स्थिति भर्ती नियम बनाते समय ऐसे अधिकारियों के हितों के सुरक्षा में हुई चुक के कारण उत्पन्न हुई हो।

(ग) पदोन्नति के उन मामलों में जहां अधिकारी की फीडर ग्रेड में नियुक्ति शैक्षिक योग्यताओं को अपग्रेड कर दिया गया है, योग्यता में छूटपर विचार किया जा सकता है, बशर्ते उच्चतर योग्यताएं संगठन के मिशन/संगठन द्वारा प्रदान की जाने सेवाओं की गुणवत्ता/स्तर के लिए तात्कालिक तौर पर महत्वपूर्ण नहीं हैं।

(घ) सामान्यतया ऐसी छूट 3000-4500 रु. के ग्रेडों से आगे न दी जाए। लेकिन इस ग्रेड से आगे कुछ उच्चतर विशिष्ट या वैज्ञानिक पदों के लिए अपेक्षित योग्यताओं के कतिपय क्षेत्रों में छूटपर विचार किया जाए, यदि उक्त मामला अतिव्यापतता/निकटतम शैक्षिक योग्यता से संबंधित हो।

3. भर्ती के माध्यम में छूट:

सामान्यतया भर्ती के माध्यम में छूट उन मामलों में पदोन्नति के पक्ष में मांगी जाती है जहां भर्ती नियमों में पदोन्नति के साथ-साथ अन्य माध्यमों अर्थात् सीधी भर्ती, प्रतिनियुक्ति पर स्थानान्तरण आदि का प्रावधान हो। इस छूट द्वारा प्रतिनियुक्ति या सीधी भर्ती के कोटे में आने वालों कुछ पदों को एक बारगी उपाय के रूप में पदोन्नति कोटा में परिवर्तित कर दिए जाते हैं। भर्ती के माध्यम में छूट पर तभी विचार किए जाए जब भर्ती नियम प्रत्येक

माध्यम में प्रावधान करते हो । पदोन्नति/प्रतिनियुक्ति पर स्थानान्तरण या सीधी भर्ती के लिए कुछ प्रतिशत/कोटा का प्रावधान करते हों । प्रत्येक मामले पर गुण-दोष के आधार पर विचार किया जाए ।

भर्ती के माध्यम में छूट पर विचार निम्नलिखित परिस्थितियों में किया जाए :-

(क) सीधी भर्ती कोटा या प्रतिनियुक्ति पर स्थानान्तरण कोटा से पदोन्नति के पक्ष में पदों के परिवर्तन द्वारा :-

- (i) फीडर ग्रेड में पात्र अधिकारियों की बड़ी संख्या स्थिर हो गई है अर्थात् अपेक्षित अर्हक सेवा का 1-1/2 से अधिक समय पूरा कर लिया हो ।
- (ii) उम्मीदवारों की पर्याप्त संख्या भर्ती के अन्य माध्यमों से उपलब्ध नहीं हो, विशेषतौर पर सीधी भर्ती द्वारा या तो चयन के लिए उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं हैं या प्रत्येक अवसर पर किए गए प्रयास के बावजूद चयन किए गए उम्मीदवारों का कार्यभार ग्रहण न करना ।

सीधी भर्ती कोटा से रिक्तियों के परिवर्तन के प्रस्ताव का परीक्षण करते समय निम्नलिखित जानकारी अनिवार्य रूप से मांगी जानी चाहिए :-

- (i) गत पांच से दस वर्षों के दौरान सीधी भर्ती का ब्यौरा अर्थात् अधियाचित उम्मीदवारों की संख्या, अनुशंसित उम्मीदवारों की संख्या और कार्यभार ग्रहण न करने वाले उम्मीदवारों की संख्या ।
- (ii) फीडर ग्रेड में सम्पूर्ण वरिष्ठता सूची ।

पदोन्नति कोटा में परिवर्तन किए जाने वाले पदों की संख्या का निर्णय करते समय निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखा जाए :-

- 1) रिक्तियों की संख्या जिसे प्राथमिक पद्धति द्वारा भरा नहीं जा सका अर्थात् प्रयासों के बावजूद सीधी भर्ती / प्रतिनियुक्त द्वारा ।

- 2) नियमित पदोन्नति कोटा भरने के बाद 150% अर्हक सेवा वाले शेष अधिकारियों की संख्या परिवर्तित करने के लिए प्रस्तावित पदों की संख्या से कम से कम दुगुना होनी चाहिए ।
- 3) क्या विभाग अगले वर्ष के लिए पदोन्नति कोटा से प्राथमिक माध्यम में रिक्तियों की में बराबर रिक्तियां पुनः परिवर्तन करने का इच्छुक है, विशेषतौर पर यदि कोई गतिरोध लंबे समय तक मौजूद नहीं रहना है और पूर्व में कई बार अत्यधिक इन-टेक के कारण यह अस्थाई स्थिति है ।