

विभागों का समूहीकरण/एकीकरण

समिति को शासन द्वारा विभिन्न समान प्रकृति/कार्यों वाले विभागों का प्रशासनिक समूहीकरण/एकीकरण के सम्बन्ध में अध्ययन/संस्तुति करने का दायित्व भी सौंपा गया है। समिति द्वारा सभी विभागों से उनके द्वारा निर्वहन किये जा रहे अथवा विभाग को सौंपे गये कार्यों की सूचना सहित पदों, कार्यरत कार्मिकों एवं अन्य बिन्दुओं की सूचनाएं प्राप्त कराई गई। समिति द्वारा विभिन्न चरणों में विभागों के वित्त नियंत्रकों/वित्त अधिकारियों, विभागाध्यक्षों तथा प्रशासनिक विभाग के सचिवों से विचार-विमर्श भी किया गया।

संविधान के भाग-IV अध्याय-II अंतर्गत अनुच्छेद 154 में कहा गया है कि राज्य की कार्यकारी शक्ति राज्यपाल में निहित है जिसे वे सीधे अथवा अपने अधीनस्थ अधिकारियों के माध्यम से संविधान सम्मत रूप में निर्वहन/प्रयोग करते हैं। राज्यपाल को अपने कार्यों का निर्वहन करने हेतु मंत्रिमंडल द्वारा परामर्श एवं सहायता की व्यवस्था अनुच्छेद 163 में स्पष्ट वर्णित है। स्पष्ट है कि राज्य के सारे कार्य श्री राज्यपाल द्वारा निर्वहन किये जाते हैं। चूंकि राज्य के कार्य सभी क्षेत्रों, विषयों, श्रेणियों तथा प्रकृति के हैं अतः सुविधा की दृष्टि से विभिन्न परिकल्पनाओं के आधार पर श्री राज्यपाल के अधीन विभिन्न विषयों व उसके अधीन विभिन्न स्तर के कार्यालयों की व्यवस्था सहित विभिन्न श्रेणी के अधिकारियों व कर्मचारियों का समूह श्री राज्यपाल द्वारा निर्वहन किये जाने वाले तत्सम्बन्धी कार्यों का संचालन/क्रियान्वयन करते हैं। जहां एक ओर ऐसी व्यवस्था किसी सीमा तक अपरिहार्य है वहीं इसकी अपनी कुछ सीमाएं भी हैं। वर्तमान में राज्य के कार्यों को विभिन्न विषयवार कई विभागों में विभाजित किया गया है। वर्तमान में लगभग 50 विभाग गठित व कार्यरत हैं जिनमें विभागाध्यक्ष कार्यालय सहित यथा स्थिति उनके अधीनस्थ मण्डल, जिला, तहसील, विकासखण्ड, न्याय पंचायत एवं/अथवा ग्राम स्तर तक ईकाईयां भी गठित/संचालित हैं। इन विभागों व उनकी ईकाईयों में आपस में एक ही विभाग की विभिन्न ईकाईयों/कार्यालयों में तथा एक विभाग का दूसरे विभाग के मध्य समन्वय, सूचना व आंकड़ों का आदान-प्रदान तथा सहयोग आदि पहलुओं का बहुधा अभाव देखा जाता है। स्थिति को पुराने समय की रेल की तरह देखा जा सकता है जहां एक रेल जिसका गन्तव्य एक है परन्तु उसके विभिन्न डिब्बों के मध्य समन्वय, सहयोग व संपर्क करना/आना-जाना चलती ट्रेन में सम्भव नहीं होता था। इसका परिणाम यह है कि एक ही प्रकृति के कार्य अथवा एक ही कार्य का निर्वहन/क्रियान्वयन एक से अधिक विभाग करते हैं। यहां तक कि विभिन्न योजनाएं जिनमें एक से अधिक विभागों से सम्बन्धित समस्याओं के समाधान हेतु सम्बन्धित क्रियान्वयन की नितान्त आवश्यकता होती है उनके क्रियान्वयन में बाधा महसूस की जाती है। इस प्रकार विभिन्न विभागों द्वारा कार्यों का दोहराव की स्थिति जहां एक ओर उत्पन्न होती है वहीं दूसरी ओर योजनाओं के क्रियान्वयन में बाधा, विलम्ब, लागत वृद्धि के

साथ-साथ क्रियान्वयन होने पर भी अपेक्षित परिणाम प्राप्त नहीं होते। उत्तराखण्ड सरकार के प्रशासनिक सुधार आयोग द्वारा भी इस सम्बन्ध में महसूस किया गया और उन्होंने इंगित किया है कि— “वर्तमान में कई कार्य ऐसे हैं जिन्हें एक से अधिक विभागों द्वारा देखा जा रहा है। उदाहरणार्थ वृक्षारोपण एवं वनीकरण का कार्य वन विभाग के अतिरिक्त ग्राम्य विकास विभाग व जलागम विभाग द्वारा भी किया जाता है। जलागम विभाग द्वारा वनीकरण का कार्य पूरे जलागम क्षेत्र में न कर केवल वनों से बाहर वाले क्षेत्र में किया जाता है, व अन्य क्षेत्र को छोड़ दिया जाता है। वन विभाग द्वारा यह कार्य केवल वन क्षेत्र में किया जाता है तथा वन भूमि से बाहर के क्षेत्र को छोड़ दिया जाता है। स्वाभाविक है कि वृक्षारोपण के भौतिक एवं वित्तीय लक्ष्य तो पूरे हो जाते हैं किन्तु अपेक्षित आउटपुट प्राप्त नहीं होता है। भेषज विकास का कार्य वन विभाग, उद्यान एवं फल प्रसंस्करण विभाग तथा सहकारिता विभाग द्वारा देखा जा रहा है। सड़क निर्माण का कार्य लोक निर्माण, ग्रामीण अभियंत्रण सेवा, गैर सरकारी संगठन, मण्डी समिति, गन्ना समिति, स्थानीय निकाय आदि द्वारा किया जा रहा है तथा प्रायः सड़क निर्माण के मानकों का ध्यान नहीं रखा जाता। भवन निर्माण कार्य लोक निर्माण, पेयजल निर्माण, उत्तर प्रदेश निर्माण निगम, स्थानीय निकाय आदि द्वारा किये जा रहे हैं तथा इन निर्माण कार्यों में भी मानकों का अभाव पाया जाता है। अतः विभिन्न कार्यों के लिए विशिष्ट दक्षता व क्षमता सम्पन्न विभाग स्पष्टतः इंगित किये जाने होंगे तभी मानकों का अनुपालन हो पायेगा, कार्य में गुणवत्ता, समयबद्धता के साथ राजकीय धन का उपयोग हो पायेगा एवं भविष्य में रखरखाव की समस्या का भी निदान होगा। इसी प्रकार विभागीय इकाइयों से सुदृढीकरण व पुनर्गठन की आवश्यकता है।”

विभागों के प्रशासनिक समूहीकरण व एकीकरण के विषय में समान कार्यों अथवा समान प्रकृति के कार्यों को मुख्य आधार के रूप में देखा जाना समिति के विचार हेतु निर्दिष्ट बिन्दु स्पष्ट इंगित हैं। इस दृष्टि से समिति द्वारा विभिन्न विभागों से प्राप्त सूचनाओं का अध्ययन किया एवं विभागों के प्रतिनिधियों से समय-समय पर नियत बैठकों के अवसर पर विचार-विमर्श किया गया। समिति की संस्तुतियां इस सम्बन्ध में निम्नानुसार हैं :-

1. पानी मानव जीवन की एक प्रमुख व अभिन्न आवश्यकता है। पानी पर जहां कृषि उत्पादन, पर्यावरण, सिंचाई, पेयजल, स्वच्छता आदि विभिन्न क्रियाकलाप जुड़े हैं वहीं पानी आपदा आदि का भी प्रमुख कारक हो जाता है। अतः जल प्रबंधन एवं जल विषयक नीति निर्धारण तथा विभिन्न योजनाओं का क्रियान्वयन समुचित रूप से समन्वित आधार पर किया जाना श्रेयस्कर होगा और ऐसा करना अति आवश्यक भी प्रतीत होता है। वर्तमान में जल से सम्बन्धित कुछ प्रमुख विभाग पृथक-पृथक रूप से बिना प्रभावी व दृश्य समन्वय के संचालित हो रहे हैं। सिंचाई विभाग द्वारा सिंचाई व बाढ़ सम्बन्धी

कार्य देखे जाते हैं तो पेयजल विभाग केवल पेयजल व स्वच्छता सम्बन्धी कार्य देखता है जिसके लिए पेयजल निगम, जल संस्थान तथा स्वजल संस्थाएं गठित व कार्यरत रही हैं। लघु सिंचाई विभाग द्वारा भी सिंचाई सम्बन्धी कार्य देखा जा रहा है। कालांतर में ग्राम्य तालाब विकास, वर्षा जल संग्रहण, ग्रामीण ड्रेनेज नाम से कुछ अन्य विभाग भी अस्तित्व में लाये गये। राज्य में एकल व्यक्तिपरक अथवा छोटे सामूहिक सिंचाई योजनाओं का कार्य लघु सिंचाई विभाग द्वारा भी देखा जाता है। साथ ही राज्य में स्थित नदियों व नहरों से जल विद्युत उत्पादन की भी क्षमता है जिसका वृहद, मध्यम, लघु एवं सूक्ष्म जल विद्युत परियोजनाओं के रूप में कुछ दोहन हुआ है एवं काफी कुछ क्षमता विकास व निर्माण हेतु उपलब्ध है। पनचक्की अथवा पानी से चलने वाले घराट से लेकर टिहरी बांध परियोजना तक सभी जल संसाधन पर ही निर्भर हैं। अतः नीति निर्धारण, योजनाओं की परिकल्पना, विकास व क्रियान्वयन एवं संचालन तथा जल सम्बन्धी सेवाएं व सुविधाएं जनता को सुचारु रूप से उपलब्ध कराने के लिए रणनीति, नीति, योजना, कार्य योजना व क्रियान्वयन सभी स्तर पर समन्वय व एकरूपता के लिए तथा जल संसाधन के रूप में उपलब्ध इस महत्वपूर्ण प्राकृतिक संसाधन के विदोहन, सदुपयोग एवं यथेष्ट प्रबन्धन के लिए समग्र विनियामन व्यवस्था व मानक संचालन प्रक्रियाओं का निर्धारण समुचित रूप से किया जाना आवश्यक होने के दृष्टिगत उपरोक्त विभिन्न अलग-अलग विभागों के स्थान पर जल संसाधन नाम का एक एकीकृत विभाग रखा जाना उचित प्रतीत होता है। राज्य सरकार को इन विभिन्न विभागों के स्थान पर जल संसाधन नामक एक ही विभाग गठित करना चाहिए जिसका मार्गदर्शन जल संसाधन मंत्रालय में एक ही मंत्री को कार्य आवंटित करते हुए किया जाना चाहिए। इस जल संसाधन मंत्रालय में एक सचिव जो अपर मुख्य सचिव अथवा प्रमुख सचिव स्तर का हो रखा जाना चाहिए जिसके अधीन सिंचाई व पेयजल सम्बन्धी कार्यों को देखने हेतु एक-एक अपर सचिव सचिवालय स्तर पर रहें। चूंकि राज्य में विद्युत उत्पादन हेतु सूक्ष्म, लघु, मध्यम एवं वृहत् जल विद्युत योजनाएं स्थापित हैं एवं आगे ऐसे विद्युत उत्पादन योजनाओं की काफी क्षमता क्रियान्वित होनी है, अतः यह समीचीन प्रतीत होता है कि जल संसाधन मंत्री को ही ऊर्जा मंत्रालय का प्रभार भी दिया जाय ताकि सम्बन्धित व समग्र दृष्टि से कार्य निर्वहन हो सके। सचिवालय से नीचे ऊर्जा में वर्तमान वर्णित व्यवस्था अनुसार 'उरेड़ा', उत्तराखण्ड जल विद्युत निगम, उत्तराखण्ड पावर कारपोरेशन एवं पावर ट्रांसमिशन कारपोरेशन आफ उत्तराखण्ड लि0 बने रहें जबकि सिंचाई व लघु सिंचाई विभागों का विलीनीकरण/एकीकरण कर दिया जाय और केवल एक विभाग जिसका नाम 'सिंचाई विभाग' हो रखा जाय। उल्लेखनीय है कि सिंचाई एवं लघु सिंचाई विभाग का कार्य समान है। दो पृथक-पृथक विभागों के

क्षेत्रों में आवासीय कालोनियां एवं आवासीय व सम्बन्धित अवस्थापनाओं के विकास को उन्नी गति एवं मात्रा में नहीं हो पाए हैं। मुख्यतः आवास विकास का कार्य अधिसूचित क्षेत्रों में परन्तु सम्बन्धित क्षेत्र नगर निकाय में सीमा विस्तार के रूप में सम्मिलित कालोनियां बनी हैं एवं बन रही हैं। ऐसे क्षेत्र अधिकांशतः शहरी रूप में विकसित हो रहे हैं और नई आवासीय नगर निकायों की सीमा का विस्तार उस गति एवं मात्रा में नहीं हो पा रहा है जिस दिन बढ़ती जा रही है। शहरों का विस्तारीकरण भी बढ़ी तेजी से हो रहा है, यद्यपि शहरी विकास वर्तमान समय में एक महत्वपूर्ण विषय है। शहरी क्षेत्र एवं आबादी दिन पर सम्बन्ध में किया जा सकता है।

कदाचित् पूर्व में एक भिन्न समिति की भी संरचिति हुई है जिसका अवलोकन इस पर प्रशासनिक दृष्टिकोण से राज्य सरकार विचार कर यथाचित निर्णय ले सकती है। की जिम्मेदारी है। जल संस्थान एवं पंचजल निगम के एकीकरण करने सम्बन्धी विन्तु तथा सीवर व्यवस्था अधिनियम, 1975 के अधीन है तो जल संस्थान पर इनके संयोजन करने की जिम्मेदारी उत्तराखण्ड में संशोधन सहित यथा प्रभावी उत्तर प्रदेश जल संयोजन द्वारा देखा जा रहा है। पंचजल निगम पर जहां योजनाओं को तैयार करने व निर्माण पंचजल व स्वच्छता सम्बन्धी कार्य वर्तमान में मुख्यतः पंचजल निगम व जल संस्थान संबन्धित भरे पदों को भूल पद/सर्वग घाषित करते हुए कार्यवाही की जा सकती है।

अन्य समायोजन पर विचार किया जा सकता है अथवा उन्हें अधिसंख्य मानकर में वर्तमान कार्यरत स्टाफ (आउटसोर्सिंग व सविदा सहित) की छटनी के बजाय उनका आवश्यकता आधार पर कम किया जाना चाहिए। एकीकरण/विलीनीकरण की कार्यवाही समायोजन किया जाना चाहिए तथा विभिन्न स्तरों के पदों की संख्या को वास्तविक लक्ष्य सिंचाई विभाग के एकीकरण के फलस्वरूप अधिसंख्य घाषित कर्मियों का अन्य संयोजन व रखरखाव सामूहिक रूप से समितियां द्वारा किया जाना चाहिए। सिंचाई व निर्माण/क्रियान्वयन किया जा सकता है (बालिक किया जाना चाहिए) और उनका विकसखण्डों के एक से अधिक गांवों की छोटी सामूहिक सिंचाई योजनाओं का गांव, विकसखण्ड विशेष के एक से अधिक गांवों तथा एक जनपद के विभिन्न ग्राम पंचायत, क्षेत्र पंचायत एवं जिला पंचायत स्तर पर भी एकल/व्यक्तिपरक, एक पड़ी रहती है। उल्लेखनीय है कि 'मनरेगा' व्यवस्था सहित पंचायती राज व्यवस्थान्तर्गत योजनाएं होते हुए भी सिंचाई सुविधा उपलब्ध नहीं हो पाती अथवा योजनाएं अधिक्याशील दोहराव की स्थिति भी उत्पन्न होती है तो साथ ही कई क्षेत्रों में दोनों विभागों की रूप में एक ही सिंचन क्षेत्र में दोनों द्वारा सिंचाई योजनाएं बनाने से सिंचन क्षमता के

विनियमित करना है, अर्थात् शहरीकरण का रूप ले रहे अथवा ले चुके शहरी निकाय क्षेत्र के बाहर के क्षेत्रों का सुनियोजित विकास विषय आवास विभाग का है। इस प्रकार आवास तथा शहरी विकास विभागों का कार्य लगभग समान है अथवा समान प्रकृति का है। अतः संस्तुति है कि शहरी विकास एवं आवास विभाग (ठोस अवशिष्ट निवारण विषय भी सम्मिलित करते हुए) को एक ही मंत्रालय तथा सचिवालय में एक ही विभाग (शहरी विकास एवं आवास विभाग) के स्तर पर देखा जाय एवं विभागाध्यक्ष स्तर पर शहरी विकास निदेशालय को शहरी विकास एवं आवास निदेशालय के रूप में रखा जाय एवं टाउन प्लानिंग ईकाई इस निदेशालय की एक शाखा के रूप में रहे। मंत्रिगण के मध्य विभागों/विषयों के बंटवारे के समय जहां तक संभव हो जल संसाधन विभाग एवं शहरी विकास व आवास विभाग को एक ही मंत्री को आवंटित किया जाय क्योंकि जल संसाधन तथा शहरी विकास व आवास विभाग के क्रियाकलाप एक दूसरे के पूरक हैं तथा एक दूसरे पर निर्भर हैं। स्वच्छता इन दोनों विभागों की दृष्टि से अति महत्वपूर्ण बिन्दु भी है।

वर्तमान में उत्तराखण्ड आवास एवं शहरी विकास प्राधिकरण के साथ-साथ अधिसूचित क्षेत्र विशेष हेतु अलग-अलग विकास प्राधिकरण यथा मसूरी-देहरादून विकास प्राधिकरण आदि स्थापित व संचालनरत हैं। साथ ही सुनियोजित आवासीय एवं अनावासीय भवनों के विकास एवं क्षेत्र विशेष के विनियोजन हेतु विनियमित क्षेत्र (Regulated Areas) भी स्थापित व संचालित हैं। विनियमित क्षेत्रों में कार्मिकों की कमी से सुनियोजित विकास की धारणा को क्रियान्वित करने में बाधाएं/सीमाएं आड़े आती हैं तो कतिपय कारणों से विकास प्राधिकरण भी सुनियोजित विकास की धारणा को लागू करने में कहीं न कहीं असफल रहे हैं। बहुधा यह महसूस किया जाता है कि ये प्राधिकरण कागजी कार्यवाही तक ही सीमित रह गये हैं एवं आम जनता की दृष्टि में ये परेशानी (harassment) के कारण माने जाते हैं। अतः यह विचार किया जाना चाहिए कि उत्तराखण्ड आवास एवं शहरी विकास प्राधिकरण (उहुडा) की शाखाओं विशेष के रूप में वर्तमान सभी प्राधिकरण व विनियमित क्षेत्र विधिक रूप से (वर्तमान अधिनियमों में यथा आवश्यक संशोधनों द्वारा) मान्य किये जायें एवं जोड़े जायें तथा प्रस्तावों पर निर्णय शाखा विशेष के स्तर पर 'क्रियान्वयन समिति' तथा 'उहुडा' (उत्तराखण्ड आवास एवं नगर विकास प्राधिकरण) के स्तर पर प्रबन्धन परिषद द्वारा करने हेतु विषय/कार्य का विभाजन किया जाय एवं स्टाफ एक-दूसरे में स्थानान्तरणीय रहें।

3. शिक्षा समाज व व्यक्ति के चहुंमुखी विकास व सशक्तिकरण हेतु एक महत्वपूर्ण साधन है। वर्तमान में विद्यालयी शिक्षा (उसके अंतर्गत प्राथमिक व माध्यमिक शिक्षा पृथक-पृथक), उच्च शिक्षा, तकनीकी शिक्षा, संस्कृत शिक्षा आदि के लिए अलग-अलग विभाग व मंत्रालय हैं। साथ ही संस्कृति, खेल, युवा कल्याण, भाषाएं एवं छात्र कल्याण नाम से भी अलग विभाग हैं तथा सम्बन्धित विषय अलग-अलग मंत्रियों को आवंटन की व्यवस्था चली आती रही है। शिक्षा में समन्वित व समग्रता आधार पर नीति बनाने, उसके अंतर्गत योजना, कार्ययोजना व रणनीति तैयार करने एवं प्रारंभ से अंत तक शिक्षा, नैतिक मूल्यों एवं शारीरिक/मानसिक स्वास्थ्य की दृष्टि से इन विषयों को एक समूह के रूप में व्यवहृत किया जाना उचित प्रतीत होता है। अतः सरकार के स्तर पर उक्त सभी विषयों को एक ही मंत्रालय में रखा जाये अर्थात् एक ही मंत्री को यह सभी विभाग आवंटित किये जायें। शासन स्तर पर विद्यालयी शिक्षा/संस्कृत शिक्षा/मदरसा शिक्षा, उच्च शिक्षा/भाषा/संस्कृति/तकनीकी शिक्षा/प्रशिक्षण, खेल व युवा कल्याण चार समूह रहें जिनमें क्रमशः एक प्रमुख सचिव विद्यालयी शिक्षा/संस्कृत शिक्षा/मदरसा शिक्षा, प्रौढ़ शिक्षा, एक प्रमुख सचिव उच्च शिक्षा/भाषा/संस्कृति, एक प्रमुख सचिव अथवा सचिव तकनीकी शिक्षा/प्रशिक्षण तथा एक सचिव खेल व युवा कल्याण हेतु हों। निदेशालय स्तर पर विद्यालयी शिक्षा (संस्कृत शिक्षा, प्रौढ़ शिक्षा व मदरसा शिक्षा सहित) का एक ही निदेशालय हो एवं तकनीकी शिक्षा (प्रशिक्षण सहित) और उच्च शिक्षा (भाषा सहित) के पृथक-पृथक एक-एक निदेशालय रहें। संस्कृति, खेल एवं युवा कल्याण व प्रान्तीय रक्षक दल के भी तीन पृथक-पृथक निदेशालय रहेंगे। विद्यालयी शिक्षा अंतर्गत निदेशालय स्तर पर प्रारंभिक व माध्यमिक शिक्षा दोनों कार्य एक ही निदेशालय द्वारा व्यवहृत किया जाय एवं मण्डल व जनपद तथा विकासखण्ड स्तर पर भी प्रारंभिक शिक्षा व माध्यमिक शिक्षा के कार्यालय व अधिष्ठान एकीकृत हों अर्थात् विकासखण्ड स्तर पर वर्तमान में जहां उप शिक्षाधिकारी (प्रारंभिक शिक्षा हेतु) तथा खण्ड शिक्षाधिकारी (माध्यमिक शिक्षा हेतु) अलग-अलग व्यवस्था है वहां विकासखण्ड स्तर पर केवल उप शिक्षा अधिकारी एवं उनके कार्यालय की व्यवस्था रहे जो प्रारंभिक व माध्यमिक शिक्षा दोनों कार्य देखें। इसी तरह जनपद स्तर पर जिला शिक्षा अधिकारी (प्रारंभिक शिक्षा), जिला शिक्षा अधिकारी (माध्यमिक शिक्षा) एवं मुख्य शिक्षा अधिकारी के रूप में तीन अधिकारी व कार्यालय हैं। इसके स्थान पर प्रारंभिक व माध्यमिक शिक्षा दोनों के लिए जिला शिक्षा अधिकारी का एक पद व उनका एक ही कार्यालय रहे। मण्डल स्तर पर भी अपर निदेशक प्रारंभिक शिक्षा व अपर निदेशक माध्यमिक शिक्षा हेतु दो अधिकारी व कार्यालय हैं। इसके स्थान पर संयुक्त निदेशक स्तर का एक ही अधिकारी एवं उनका एक ही कार्यालय मण्डल स्तर पर रहें।

निदेशालय स्तर पर भी विद्यालयी शिक्षा हेतु (संस्कृत शिक्षा व प्रौढ़ शिक्षा/मदरसा शिक्षा सहित) तदानुसार एक ही शिक्षा निदेशक का पद व उनका कार्यालय रहे। यथा आवश्यकता विकासखण्ड, जनपद, मण्डल व निदेशालय स्तर पर विभिन्न शाखा के कार्यों हेतु सहयोगी अधीनस्थ अधिकारियों/अनुभागों की व्यवस्था रखी जा सकती है। निदेशालय, मण्डल, जनपद एवं विकासखण्ड स्तर पर उक्तानुसार एकीकृत शिक्षा कार्यालय/अधिकारी स्तर पर ही संस्कृत शिक्षा, मदरसा शिक्षा व प्रौढ़ शिक्षा का भी कार्य देखा जाय।

विद्यालयी शिक्षा विभाग अंतर्गत राज्य स्तर पर एस0सी0ई0आर0टी0 (राज्य शैक्षिक शोध एवं प्रशिक्षण परिषद) एवं जनपद स्तर पर जिला शिक्षा एवं प्रशिक्षण संस्थान (डाइट) स्थापित व कार्यरत हैं। इन संस्थाओं में फ़ैकल्टी/स्टाफ की सेवा नियमावलियां नहीं हैं और इनमें माध्यमिक के शिक्षकों व प्रशासनिक संवर्ग के अधिकारियों की तैनाती से कार्य लिया जाता है। उल्लेखनीय है कि केंद्र सरकार से इनके फ़ैकल्टी के लिए दिशा निर्देश स्पष्ट हैं एवं कदाचित केंद्र से इनके लिए अनुदान भी प्राप्त होता है। इन संस्थाओं को सार्थक व उपयोगी बनाया जाना भी शिक्षा की गुणवत्ता सुधार हेतु आवश्यक है, अतः संस्थाओं की सेवा नियमावलियां यथाशीघ्र बनाई जायें। यदि ऐसा नहीं किया जाता तो केन्द्र सरकार का अनुदान प्राप्त करने में बाधा आ सकती है।

राज्य में एक विद्यालयी शिक्षा परिषद भी रामनगर में स्थापित व कार्यरत है जिसका कार्य हाई स्कूल व इण्टर की परीक्षाएं कराना तथा स्कूलों को मान्यता देना है। यह संस्था अभी निदेशक माध्यमिक शिक्षा के पदेन प्रभार अंतर्गत कार्यरत है। इस संस्था को स्वायत्तता (सी0बी0एस0ई0 के अनुरूप) दिया जाना उचित होगा जिस हेतु इसके विधिक व प्रशासनिक स्वरूप में सुधार करते हुए इसे स्वायत्त संस्था के रूप में स्थापित किया जाना चाहिए जिसमें नियमित अध्यक्ष की व्यवस्था किसी शिक्षाविद अथवा प्रशासनिक अधिकारी रहे अनुभवी व्यक्ति का चयन कर की जा सकती है।

संस्कृत शिक्षा अंतर्गत परीक्षाओं आदि के लिए संस्कृत शिक्षा परिषद व संस्कृत शिक्षा के लिए संस्कृत शिक्षा निदेशालय भी गठित व कार्यरत है जिसे अधिक समय नहीं हुआ है। संस्कृत शिक्षा निदेशालय को पृथक से बनाए रखने के बजाय इसे शिक्षा निदेशालय में ही एकीकृत कर दिया जाना चाहिए और यह इस निदेशालय की एक शाखा के रूप में एक उप निदेशक/संयुक्त निदेशक स्तर के अधिकारी के अधीन व पृथक अनुभाग के रूप में कार्य कर सकता है। मण्डल, जनपद व विकासखण्ड स्तर पर भी तदानुसार ही व्यवस्था की जा सकती है।

संस्कृत शिक्षा परिषद को भी पृथक से बनाए रखने की आवश्यकता नहीं है और इसे विद्यालयी शिक्षा परिषद, रामनगर के साथ एकीकृत कर दिया जाना चाहिए और संस्कृत की परीक्षाओं आदि के लिए इस परिषद में एक अनुभाग अथवा शाखा के रूप में व्यवस्था एक संयुक्त अथवा उप सचिव स्तर के अधिकारी के अधीन रखी जा सकती है। मदरसा शिक्षा व परिषद के लिए भी तदानुसार ही व्यवस्था की जानी चाहिए। भाषा सम्बन्धी कार्य उच्च शिक्षा निदेशालय के साथ ही उनकी एक उप शाखा के रूप में उप निदेशक अथवा संयुक्त निदेशक स्तर के अधिकारी के अधीन एक अनुभाग के रूप में व्यवहृत किये जा सकते हैं। छात्र कल्याण विभाग को पृथक रूप में बनाए रखने की आवश्यकता प्रतीत नहीं होती बल्कि इसको शिक्षा की सम्बन्धित उक्त शाखाओं द्वारा ही अपने-अपने कार्यक्षेत्र के लिए देखा जाना चाहिए।

4. चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सेवाएं भी मानव के लिए महत्वपूर्ण हैं। राज्य में इस समय एक ओर एलोपैथिक चिकित्सा पद्धति प्रचलित है तो दूसरी ओर आयुष (आयुर्वेद, होम्योपैथी एवं यूनानी) पद्धति भी प्रचलित है। साथ ही चिकित्सा शिक्षा (एलोपैथी एवं आयुष दोनों) सम्बन्धी कार्य भी व्यवहृत हैं। एक ओर जहां राज्य में एलोपैथी पद्धति के विभिन्न स्तरीय 695 राजकीय चिकित्सालय स्थापित हैं तो आयुर्वेद व होम्योपैथी के अंतर्गत भी राजकीय चिकित्सालय स्थापित हैं। राजकीय एलोपैथी चिकित्सालयों में बड़ी संख्या में चिकित्सकों एवं अन्य स्टाफ की कमी व अन्य कतिपय कारणों से इन चिकित्सालयों का लाभ जनता को नहीं मिल रहा है। यहां तक कि विगत कुछ वर्ष पूर्व भारत सरकार के स्तर से इस प्रकार की टिप्पणी की गई कि चिकित्सा अंतर्गत एन0आर0एच0एम0 योजना को केवल 'ईट व गारे' की योजना (brick and mortar scheme) न बना दिया जाय। प्रत्येक स्तर में चिकित्सालयों में आने वाले बहुत सारे मामलों में बीमारियां एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी अन्य आवश्यकताएं इतनी जटिल व गंभीर नहीं होती कि उनमें विशेषज्ञों/चिकित्सकों व बड़ी विशेषज्ञ सुविधाओं की आवश्यकता हो बल्कि वह साधारण चोट, बुखार, पेट दर्द आदि जैसी स्थितियों के त्वरित, सुलभ व वहन योग्य उपचार श्रेणी में आती है। अतः एलोपैथी तथा आयुष दोनों पद्धतियों के उपचार सम्बन्धी विषय एक समूह के रूप में व्यवहृत किये जाने चाहिए एवं यह सुविधाएं जहां तक संभव हो एक ही परिसर में उपलब्ध होनी चाहिए। स्वास्थ्य एवं चिकित्सा उपचार को समग्र रूप से नीति निर्धारण, कार्य योजना व क्रियान्वयन की दृष्टि से यथेष्ट आउटपुट व आउटकम प्राप्त करने हेतु देखा जाना चाहिए। साथ ही चिकित्सा शिक्षा एवं आयुष शिक्षा भी एक ही समूह के रूप में व्यवहृत किया जाना श्रेयस्कर होगा ताकि जनता को सम्बन्धित सेवाएं समग्रता में समन्वित रूप से उपलब्ध हो सकें।

अतः सुझाव है कि चिकित्सा, स्वास्थ्य, परिवार कल्याण, आयुष (आयुर्वेद, होम्योपैथी, यूनानी) एवं चिकित्सा शिक्षा व आयुष शिक्षा (यूनानी शिक्षा सहित) के सम्बन्ध में एक ही मंत्रालय रहे एवं सभी विषय एक ही मंत्री को आवंटित हों तथा शासन में सचिवालय स्तर पर एक ही अपर मुख्य सचिव अथवा प्रमुख सचिव को ये सभी कार्य दिये जायें जिनके अधीन एलोपैथी, आयुष (यूनानी सहित) एवं चिकित्सा शिक्षा के लिए एक-एक कुल तीन अपर सचिव/संयुक्त सचिव रहें। निदेशालय स्तर पर वर्तमान पृथक-पृथक निदेशालय बने रहें जिनमें पदों/कार्मिकों का सही आकार अन्यत्र इंगित संस्तुति के आधार पर नियत करने पर विचार किया जाय। चिकित्सा शिक्षा (एलोपैथी) को सम्बन्धित एलोपैथी चिकित्सा निदेशालय में ही एकीकृत रूप में रखा जाना चाहिए।

5. कृषि एवं उद्यान विषय राज्य की आर्थिकी एवं जनता की दृष्टि से महत्वपूर्ण हैं। कृषि के सहवर्ती क्रियाकलाप यथा पशुपालन, मत्स्य पालन, रेशम, गन्ना, चीनी उद्योग, जड़ी-बूटी आदि विषय सहित सहकारिता, कृषि विपणन, कृषि शिक्षा, चारा व चारागाह विकास आदि कार्य किसी न किसी रूप से कृषि से जुड़े हैं एवं ग्रामीण आर्थिकी सहित कृषकों के रोजगार व आय वृद्धि आदि के लिए उपयोगी हैं।

चूंकि राज्य में वनाच्छादित क्षेत्रफल अन्य कई राज्यों की अपेक्षाकृत काफी अधिक है एवं कृषि व ग्रामीण क्षेत्र में वन्य जीवों से क्षति की काफी घटनाएं व शिकायतें होती हैं और चारा, ईंधन, जड़ी बूटी आदि विभिन्न आवश्यकताओं हेतु वनों पर निर्भरता काफी है, अतः वन, वन्य जीव एवं पर्यावरण विषय को भी कृषि आदि विषयों के साथ समन्वित व समग्र रूप से नीति निर्धारण, क्रियान्वयन, योजना व कार्य योजना आदि दृष्टि से एक समूह की तरह देखा जाना उचित होगा।

अतः सुझाव है कि कृषि, कृषि विपणन, कृषि शिक्षा, उद्यान (औद्योगिकी विकास), रेशम विकास, गन्ना विकास व चीनी उद्योग, पशुपालन, दुग्ध विकास, भेड़ एवं बकरी पालन, मत्स्य पालन, चारा व चारागाह विकास, जड़ी-बूटी, सहकारिता और वन, वन्य जीव एवं पर्यावरण विषयों को एक समूह में एक मंत्रालय के अधीन एक ही मंत्री को आवंटित किया जाय। सचिवालय (शासन) स्तर पर कृषि, कृषि विपणन, कृषि शिक्षा, उद्यान, रेशम विकास गन्ना विकास एवं चीनी उद्योग, सहकारिता व जड़ी-बूटी एक प्रमुख सचिव अथवा सचिव द्वारा व्यवहृत हों और पशुपालन, मत्स्य पालन, दुग्ध विकास, भेड़ एवं बकरी पालन (भेड़ एवं बकरी पालन नये नाम से सृजित विभाग को समाप्त किया जाय), चारा व चारागाह विकास विषयों के लिए दूसरा पृथक सचिव अथवा प्रमुख सचिव रखा जा सकता है। वन, वन्य जीव एवं पर्यावरण विषय सचिवालय स्तर पर एक अन्य प्रमुख सचिव/अपर मुख्य सचिव को आवंटित होना चाहिए।

विभागाध्यक्ष स्तर पर क्रमशः निम्नानुसार निदेशालय रहें :-

- (1) पशुपालन, दुग्ध विकास व भेड़ एवं बकरी पालन का एक ही निदेशालय हो एवं तदानुसार जनपद स्तर पर भी एकीकृत कार्यालय हो। दुग्ध विकास के लिए दुग्ध संघ प्रत्येक जनपद स्तर पर तथा राज्य स्तर पर फ़ैडरेशन की व्यवस्था हो सकती है। मत्स्य पालन को पशुपालन निदेशालय की एक शाखा के रूप में एक अपर निदेशक के अधीन रखा जा सकता है।
 - (2) कृषि व कृषि विपणन हेतु राज्य स्तर पर निदेशालय व जनपद स्तर पर जिला कृषि अधिकारी की व्यवस्था रहे। कृषि शिक्षा सम्बन्धी कार्य पंतनगर विश्वविद्यालय द्वारा वर्तमान की तरह देखा जाय। उद्यान विभाग (रेशम व जड़ी-बूटी सहित) को भी कृषि विभाग के साथ एकीकृत किये जाने पर विचार किया जा सकता है। गन्ना विकास को भी कृषि विभाग के साथ रखा जाना चाहिए जबकि चीनी उद्योग को औद्योगिक विकास विभाग अंतर्गत रखने पर विचार किया जा सकता है।
 - (3) कृषि विभाग के साथ एकीकरण न किये जाने की दशा में उद्यान व रेशम विभाग का एक ही निदेशालय हो जिसमें रेशम, जड़ी-बूटी अलग-अलग शाखाओं के रूप में एक-एक उप निदेशक अथवा संयुक्त निदेशक द्वारा व्यवहृत किया जा सकता है। औद्यानिक उपज के विपणन की व्यवस्था पी०पी०पी० अथवा सहकारी पद्धति से स्थापित की जा सकती है। तदानुसार वर्तमान में गठित (कदाचित कार्यरत नहीं) औद्यानिक विपणन परिषद को समाप्त किया जाना चाहिए।
 - (4) सहकारिता विषय हेतु वर्तमान रजिस्ट्रार व उसके कार्यालय की व्यवस्था इसी एक मंत्रालय के अधीन रहे।
 - (5) वन, वन्य जीव व पर्यावरण के लिए विभागाध्यक्ष व उसके अधीनस्थ वर्तमान इकाईयां भी इस मंत्रालय के अधीन रहेंगे।
6. राज्य में समाज कल्याण, महिला सशक्तिकरण एवं बाल विकास, अल्पसंख्यक कल्याण, सैनिक कल्याण, पिछड़ा वर्ग कल्याण, अनुसूचित जाति/जनजाति कल्याण, विकलांग कल्याण आदि विषयों हेतु विभिन्न विभागाध्यक्ष व उसके अधीन क्षेत्रीय कार्यालय/ईकाईयां गठित हैं। चूंकि इन सभी विभागों/विषयों में कल्याण योजनाएं ही मुख्यतः संचालित होती हैं अतः यह उचित प्रतीत होता है कि इन सब विषयों/विभागों को एक ही मंत्रालय के रूप में एक ही मंत्री को आवंटित किया जाय। सचिवालय स्तर पर महिला सशक्तिकरण एवं बाल विकास सम्बन्धी कार्य पृथक सचिव के पास और शेष अन्य कल्याण विभाग यथा अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति, अल्पसंख्यक, विकलांग

कल्याण, पिछड़ा वर्ग व सैनिक कल्याण सहित समाज कल्याण सम्बन्धी अन्य कार्य/विषय एक अन्य प्रमुख सचिव अथवा सचिव के पास रहे। विभागाध्यक्ष एवं क्षेत्रीय स्तर पर महिला सशक्तिकरण एवं बाल विकास के कार्य हेतु अलग व्यवस्था और शेष कल्याण विषय यथा अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति, पिछड़ा वर्ग, विकलांग कल्याण, अल्पसंख्यक कल्याण, सैनिक कल्याण सहित सभी अन्य कल्याण विषय के लिए एक अन्य एकीकृत निदेशालय, कार्यालय रखा जाय और जनपद आदि क्षेत्रीय स्तर पर यथा आवश्यक अनुभाग व उनके प्रभारी अधिकारी रखे जायें। सैनिक कल्याण हेतु पृथक निदेशालय की वर्तमान व्यवस्था को बनाए रखने के विकल्प पर भी विचार किया जा सकता है।

7. औद्योगिक विकास, लघु एवं सूक्ष्म उद्योग, खनन, खादी एवं ग्रामोद्योग, श्रम तथा सेवायोजन सम्बन्धी कार्य किसी न किसी रूप में एक दूसरे से निर्भर हैं। इन सभी विषयों व विभागों को एक ही मंत्रालय के अधीन रखते हुए एक ही मंत्री को आवंटित किया जा सकता है। विभागाध्यक्ष/निदेशालय स्तर पर औद्योगिक विकास, लघु एवं सूक्ष्म उद्योग एवं खादी ग्रामोद्योग को एक निदेशालय के अधीन अलग-अलग शाखा के रूप में रखा जाना चाहिए जबकि श्रम, सेवायोजन के लिए एक निदेशालय रखा जा सकता है जिसमें श्रम, सेवायोजन के लिए पृथक शाखाएं एक-एक संयुक्त निदेशक के अधीन रखे जा सकते हैं। खनन के लिए अलग ही निदेशालय होना चाहिए। सचिवालय (शासन) स्तर पर एक ही प्रमुख सचिव अथवा सचिव को ही यह सभी विषय/विभाग आवंटित किये जाने चाहिए।

8. लोक निर्माण विभाग, ग्रामीण अभियंत्रण सेवाएं, ग्रामीण सड़कें (पी0एम0जी0एस0वाई0 सहित) विभागों में मुख्यतः निर्माण कार्य (सड़क व भवन निर्माण) देखा जाता है। आवागमन से सम्बन्धित सड़क सम्बन्धी अवस्थापना सुविधाओं पर परिवहन व पर्यटन गतिविधि काफी मात्रा में निर्भर करती है। पर्यटन गतिविधि व आवागमन व्यवस्था सड़क सहित नागरिक उड्डयन पर भी निर्भर रहता है। अतः इन विषयों के सम्बन्ध में समग्र व समन्वित नीति निर्धारण, योजनाओं की परिकल्पना व विकास तथा क्रियान्वयन हेतु इन्हें एक समूह में रखना हितकर होगा। तदानुसार इन विषयों को एक मंत्रालय में अथवा एक ही मंत्री के अधीन आवंटित किया जाना उचित होगा। चूंकि पर्यटन के साथ-साथ तीर्थाटन प्रबन्धन निकटता से सम्बन्धित है और धार्मिक मेले सहित पूर्त एवं धर्मस्व विषय का भी किसी न किसी रूप में निकट सम्बन्ध है, अतः इन्हें भी इसी मंत्रालय के अधीन रखा जा सकता है अथवा एक ही मंत्री जिन्हें लो0नि0वि0, ग्रामीण सड़कें, परिवहन, पर्यटन आदि विषय आवंटित हो, को ही यह विषय भी आवंटित किये जायें।

निदेशालय/विभागाध्यक्ष स्तर पर लो.नि.वि., ग्रामीण सड़कें (पी०एम०जी०एस०वाई० सहित) तथा ग्रामीण अभियंत्रण सेवाएं तीन पृथक-पृथक रूप से संचालित वर्तमान व्यवस्था को एकीकृत कर दिया जाना चाहिए जिसमें मुख्य अभियंता स्तर-2 के अधीन पी०एम०जी०एस०वाई० एक पृथक शाखा के रूप में संचालित किया जा सकता है और उत्तराखण्ड ग्रामीण सड़क विकास अभिकरण द्वारा यथावत इसका समस्त (overall) पर्यवेक्षण व प्रबंधन कार्य देखा जा सकता है। ग्रामीण सड़कों हेतु पी०एम०जी०एस०वाई० के अतिरिक्त कोई अलग व्यवस्था नहीं होनी चाहिए बल्कि राष्ट्रीय राजमार्ग, राज्य व जिला मार्ग, ग्रामीण मार्ग तथा सेतु व रोप-वे के लिए चार अन्य शाखायें विभागाध्यक्ष कार्यालय के अंतर्गत हो सकते हैं। एक अन्य शाखा भवनों हेतु हो सकती है। ग्रामीण अभियंत्रण सेवा के वर्तमान कार्यों को देखते हुए उक्तानुसार अलग-अलग शाखाएं लो.नि.वि. अंतर्गत बना दिये जाने से अलग से ग्रामीण अभियंत्रण सेवा विभाग को बनाए रखने की आवश्यकता नहीं प्रतीत होती। वृत्त व खण्ड स्तरों पर तदानुसार ही वास्तविक कार्य की आवश्यकता के आधार पर कार्यालय व अधिकारी/कर्मचारी गणों की संख्या निर्धारित कर सीमित की जा सकती है। पंचायती राज संस्थाओं (ग्राम पंचायत, व क्षेत्र पंचायत) से सम्बन्धित निर्माण कार्यों में सहयोग (आगणन, तकनीकी डिजाइन आदि सेवा व सहयोग) हेतु प्रत्येक विकासखण्ड स्तर पर 01-01 अवर अभियंता की तैनाती की व्यवस्था विचारित की जा सकती है।

पर्यटन के साथ तीर्थाटन प्रबंधन व धार्मिक मेले सम्बन्धी कार्य पर्यटन विकास परिषद (अथवा पर्यटन विकास निगम) के स्तर पर देखा जा सकता है जबकि परिवहन व नागरिक उड्डयन के लिए वर्तमान व्यवस्था अनुसार पृथक-पृथक विभागाध्यक्ष/संस्था बनाई रखी जाय।

सचिवालय (शासन) स्तर पर लो०नि०वि० (पी०एम०जी०एस०वाई०, ग्रामीण सड़कें, ग्रामीण अभियंत्रण सेवा आदि सभी निर्माण सम्बन्धी मुख्य कार्यों सहित) एक अपर मुख्य सचिव अथवा प्रमुख सचिव को कार्य दिया जा सकता है जबकि पर्यटन, परिवहन व नागरिक उड्डयन एक पृथक प्रमुख सचिव/सचिव के अधीन रखे जा सकते हैं।

9. ग्राम्य विकास, पंचायती राज, जलागम, पिछड़ा क्षेत्र विकास, सीमान्त क्षेत्र विकास विभाग मुख्यतः ग्रामीण विकास व ग्रामीण रोजगार से सम्बन्धित हैं एवं ग्रामीण पंचायतों की व्यवस्था तथा सुव्यवस्थित रूप से उनका प्रबंधन व पर्यवेक्षण अन्ततः ग्राम्य विकास से ही जुड़ा है। अतः इन विषयों को एक ही समूह में व्यवहृत किया जाना चाहिए और इसी दृष्टि से इन विषयों को एक ही मंत्रालय में एक ही मंत्री को आवंटित किया जाय। सचिवालय (शासन) स्तर पर भी इन सभी विषयों को एक ही प्रमुख सचिव/सचिव को

आवंटित किया जाय तथा विभागाध्यक्ष स्तर पर भी पंचायती राज तथा ग्राम्य विकास विभाग नाम से एकीकृत विभागाध्यक्ष/निदेशालय की व्यवस्था बनाई जा सकती है। तदानुसार जनपद व विकासखण्ड स्तर पर भी अलग-अलग विभागीय कार्यालय/अधिकारी कर्मचारीगण के स्थान पर एकीकृत कार्यालय/अधिकारी-कर्मचारी रहें।

10. राजस्व एवं भू प्रबंधन, चकबंदी, पर्वतीय ग्रामों की चकबंदी, परियोजनाओं से भिन्न मुख्यतः आपदा सम्बन्धित विस्थान एवं पुनर्वास मुख्य रूप से भूमि प्रबंधन सम्बन्धी विषय हैं। राजकीय क्षेत्रों की वसूली भी हमेशा से साथ रहा है। इसी तरह आपदा प्रबन्धन कार्य भी हमेशा से राजस्व विभाग के साथ रहा है (मुख्यतः राहत की दृष्टि से), वर्तमान व्यवस्था में बचाव व आपदा न्यूनीकरण सम्बन्धी कार्य पर भी पर्याप्त ध्यान दिया जाना है जिस हेतु एन0डी0आर0एफ0/एस0डी0आर0एफ0 की व्यवस्था स्थापित हुई है। अतः इन सभी विषयों को एक समूह के रूप में व्यवहृत किया जाता रहे और एक ही मंत्रालय में एक ही मंत्री को आवंटित किये जाने चाहिए। राजस्व परिषद, मण्डलायुक्त व जिला कलेक्ट्री अधिष्ठान आदि वर्तमान व्यवस्था उचित है यद्यपि उपजिलाधिकारी की संख्या व तहसीलों की संख्या कम किया जाना उचित होगा। आपदा प्रबंधन में राज्य आपदा प्रबंधन प्राधिकरण की वास्तविक रूप से स्थापना करते हुए उसे क्रियाशील बनाया जाना चाहिए। सचिवालय स्तर पर राजस्व, चकबंदी व आपदा प्रबंधन के लिए एक ही प्रमुख सचिव/सचिव को कार्य आवंटित होना उचित होगा एवं अपर सचिव स्तर पर राजस्व व चकबंदी का एक व आपदा प्रबंधन हेतु एक कुल दो अपर सचिव रखे जा सकते हैं।
11. वित्त, जी0एस0टी0 (वाणिज्य कर, मनोरंजन कर आदि), स्टाम्प एवं निबंधन, अल्प बचत, नियोजन, अर्थ एवं संख्या, वाह्य सहायतित परियोजनाएं आदि विषय एक पृथक समूह के रूप में देखे जानी चाहिए और इस हेतु एक ही मंत्रालय में एक ही मंत्री को सभी विषय आवंटित हों। सचिवालय (शासन) स्तर पर एक प्रमुख सचिव अथवा अपर मुख्य सचिव (जैसी भी स्थिति हो) के अधीन ही सभी विषय व्यवहृत हों तथा उनके अधीन यथोचित संख्या में सचिव/अपर सचिव के पद रहें। निदेशालय एवं उसके अधीन क्षेत्रीय स्तर पर कोषागार, पेंशन एवं हकदारी निदेशालय व उसके अधीन कोषागार वर्तमान व्यवस्थानुरूप रहेंगे। निदेशालय लेखा का वर्तमान में कोई औचित्य तथा उपयोगिता प्रतीत नहीं होती क्योंकि उसके स्तर पर पूर्व में हकदारी व पेंशन का कार्य मुख्य रूप से देखा जाता था परन्तु अब केवल लेखाकार संवर्ग का अधिष्ठान सम्बन्धी कार्य ही इस निदेशालय पर है जिसे कोषागार निदेशालय स्तर पर ही एक शाखा के रूप में आसानी से देखा जा सकता है। नियोजन विभाग में शासन/सचिवालय स्तर पर

सचिव नियोजन व उसके अधीन अनुभागों की व्यवस्था है और निदेशालय स्तर पर राज्य योजना आयोग भी सचिवालय में ही स्थित है। नियोजन सम्बन्धी कार्यकलाप सचिवालय स्तर पर वित्त विभाग के साथ रखे जाने की स्थिति में अलग से सचिव, नियोजन, वाहय साहयतित परियोजनाएं आदि रखे जाने की आवश्यकता प्रतीत नहीं होती और नियोजन विभाग में एक ही अनुभाग व एक अनुसचिव/उपसचिव रखते हुए नियोजन व अर्थसंख्या सम्बन्धी सचिवालय स्तरीय कार्य सम्पन्न कराया जा सकता है। राज्य योजना आयोग की वर्तमान व्यवस्था अंतर्गत नियोजन व अनुश्रवण आदि सम्बन्धी समस्त कार्य योजना आयोग से कराया जा सकता है। अर्थ एवं संख्या हेतु निदेशालय व जनपद/विकासखण्ड स्तरीय वर्तमान व्यवस्था बनाई रहनी चाहिए क्योंकि वे सांख्यकीय आंकड़ों का महत्वपूर्ण कार्य सम्पन्न करते हैं।

12. गृह, कारागार, होम गार्ड, अग्नि सुरक्षा, अभियोजन, नागरिक सुरक्षा विषय शांति व कानून व्यवस्था तथा आंतरिक सुरक्षा/नागरिक सुरक्षा से सम्बन्धित हैं अतः इन सभी विषयों को एक समूह के रूप में रखते हुए इन्हें एक मंत्रालय में एक ही मंत्री को आवंटित किये जा सकता है। सचिवालय/शासन स्तर पर भी इनको एक ही प्रमुख सचिव को आवंटित किया जाना चाहिए। निदेशालय/विभाग स्तर पर गृह (पुलिस), कारागार, अभियोजन व होमगार्ड वर्तमान की भांति पृथक रहेंगे परन्तु नागरिक सुरक्षा विभाग को समाप्त किये जाने पर विचार किया जा सकता है। उल्लेखनीय है कि होमगार्ड अधिनियम में नागरिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यों का समावेश होना इंगित है तथा नागरिकों को हवाई आक्रमण एवं अन्य आपदाओं से बचाव हेतु समय-समय पर होमगार्ड, पुलिस, आपदा प्रबंधन व अग्नि सुरक्षा विभागों द्वारा जानकारी व प्रशिक्षण दिया जा सकता है।
13. खाद्य एवं नागरिक आपूर्ति विभाग द्वारा एक ओर जहां खाद्यान्न आदि खरीद का कार्य देखा जाता है तो दूसरी ओर सार्वजनिक वितरण प्रणाली में खाद्यान्न एवं अन्य आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति सहित खाद्यान्न, पेट्रोलियम पदार्थों व अन्य वस्तुओं से सम्बन्धित विनियमन/प्रवर्तन कार्य किया जाता है। बाट व माप अंग के माध्यम सही तुलाओं व भार/आयतन आदि मापक यंत्रों/उपकरणों सम्बन्धी विनियमन/सत्यापन/मुद्रांकन कार्य किया जाता है। समिति के संज्ञान में आया है कि आयुक्त खाद्य एवं नागरिक आपूर्ति के आदेश दिनांक 27.12.2014 द्वारा विधिक माप विभाग में कर्मियों की कमी के दृष्टिगत आपूर्ति शाखा के जिलापूर्ति अधिकारी, क्षेत्रीय खाद्य अधिकारी व पूर्ति निरीक्षकों को विधिक बांट माप के कार्यों हेतु अधिकृत किया है। कदाचित कुछ अन्य राज्यों में भी आपूर्ति शाखा के अधिकारियों/कर्मियों को विधिक माप सम्बन्धी दायित्व

दिये गये हैं जैसा कि राजस्थान सरकार की अधिसूचना दिनांक 7.12.2015 की उपलब्ध कराई गई छायाप्रति में भी स्पष्ट है।

उक्त के दृष्टिगत आपूर्ति शाखा के विभिन्न स्तर के अधिकारियों/कर्मचारियों की उपलब्धता तथा विधिक बांट माप शाखा में कार्मिकों के पद व संख्या की कमी के दृष्टिगत विधिक बांट माप शाखा को खाद्य एवं नागरिक आपूर्ति का एक अभिन्न अंग मानते हुए आयुक्त खाद्य एवं नागरिक आपूर्ति को नियंत्रक विधिक बांट माप के रूप में प्राधिकृत किया जाय और नागरिक आपूर्ति शाखा में यथोचित स्तर तक के अधिकारियों व कार्मिकों को अपने-अपने क्षेत्र में बांट-माप उपकरणों के मुद्रांकन, सत्यापन, प्रवर्तन कार्य हेतु प्राधिकृत किया जाय। विधिक बांट माप की प्रयोगशाला व/अथवा राज्य स्तरीय ईकाई का वर्तमान कार्यरत कार्मिकों/पदों की संख्या तक ही सीमित किया जाय।

14. विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी विभाग के अंतर्गत कतिपय स्वायत्तशासी संस्थाएं कार्यरत हैं, इनमें विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी परिषद (UCOST) के अतिरिक्त उत्तराखण्ड अंतरिक्ष उपयोग केन्द्र (USAC) तथा उत्तराखण्ड विज्ञान शिक्षा एवं अनुसंधान केन्द्र (USECRC) तथा जैव प्रौद्योगिकी केन्द्र (BIO-TECHNOLOGY CENTRE) कार्यरत हैं। उत्तराखण्ड विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी परिषद के अतिरिक्त अन्य संस्थाएं आकार में अपेक्षाकृत न्यून हैं तथा इनका कार्य लगभग एक ही प्रकार का है जिससे मानव संसाधन धन एवं ऊर्जा का दोहरापन हो रहा है। देश के अनेक राज्यों में इस प्रकार के समस्त केन्द्र विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी परिषद के अंतर्गत ही कार्य करते हैं और एक ही शासी निकाय एवं प्रबन्धकारिणी समिति से संचालित होते हैं। जैव प्रौद्योगिकी परिषद को छोड़कर अन्य दो निकायों यथा USAC व USECRC को UCOST के साथ एकीकृत किया जाना उचित प्रतीत होता है जिससे संस्थाओं के बीच समन्वय रहेगा तथा कार्य भी प्रभावी ढंग से संपादित हो सकेगा।

जैव प्रौद्योगिकी परिषद को पंतनगर विश्वविद्यालय अथवा कुमाऊं विश्वविद्यालय से Anchor करना उचित होगा ताकि applied research के दृष्टिकोण से कुछ सार्थक परिणाम हो सके तथा राज्य की अर्थव्यवस्था में जैव प्रौद्योगिकी का अर्थपूर्ण योगदान सुनिश्चित हो सके।

15. विभागवार युक्तिकरण व सही आकार निर्धारण सम्बन्धी संस्तुतियों के साथ भी समूहीकरण व एकीकरण सम्बन्धी सुझाव इंगित किये गये हैं जिनके सम्बन्ध में भी कार्यवाही हेतु विचार किया जाना चाहिए।

समान प्रकृति एवं कार्यो वाले संवर्गो का चिन्हीकरण और उनके लिये एक समान सामान्य नियमावली सम्बन्धी संस्तुतियां

उत्तराखण्ड राज्य सरकार के अधीन विभिन्न राजकीय विभागों (सचिवालय व सचिवालय से समतुल्यता स्थापित वाले मामलों के अतिरिक्त) में समान प्रकृति के अनेक पदों का सृजन किया गया है अर्थात् विभागों की कार्य प्रकृति के अनुरूप और कतिपय विभागों में कार्य प्रकृति में समानता होने के आधार पर विभिन्न विभागों के अंतर्गत समान प्रकृति के पदों का सृजन किया गया है। ऐसे सृजित पदों के सापेक्ष प्रत्येक विभाग द्वारा चयन की प्रक्रियाओं तथा अर्हतायें निर्धारित करते हुये पृथक-पृथक सेवा नियमावली गठित की गयी है। वर्तमान में अलग-अलग विभागों में समान प्रकृति के पदों पर सीधी भर्ती की अर्हतायें समान होने के बाद भी पदोन्नति की अर्हता अलग-अलग होने के कारण किसी-किसी विभाग में जल्दी पदोन्नति हो जा रही है और किसी-किसी विभागों में पदोन्नति में समय अधिक लग रहा है। इसका मुख्य कारण यह है कि पदोन्नति के सोपनों में पदोन्नति के लिये अर्हता निर्धारित करने में विभिन्न विभागों में पदों की कार्य प्रकृति समान होने को दृष्टिगत नहीं रखा गया है बल्कि अलग-अलग अर्हता निर्धारित की गयी है जिसके कारण असमानता होना स्वाभाविक है। विभिन्न विभागों में समान प्रकृति एवं कार्यो वाले मुख्य रूप से जो पद हैं, वह निम्नवत् हैं:-

- (1) अभियन्त्रण विभागों में यथा स्थिति सहायक अभियन्ता, अधिशासी अभियन्ता, अधीक्षण अभियन्ता, मुख्य अभियन्ता स्तर-2, मुख्य अभियन्ता स्तर-1 तथा प्रमुख अभियन्ता।
- (2) अभियन्त्रण विभागों के अन्तर्गत कनिष्ठ अभियन्ता।
- (3) विभिन्न विभागों में मानचित्रकार।
- (4) चिकित्सा विभाग तथा चिकित्सकीय कार्यो से संबंधित विभाग में फार्मासिस्ट एवं चीफ फार्मासिस्ट एवं यथा स्थिति अन्य उच्चतर पद।
- (5) विभिन्न विभागों के अन्तर्गत सांख्यिकीय अधिकारी तथा वरिष्ठ सांख्यिकीय अधिकारी।
- (6) अन्य विभागों के अन्तर्गत सांख्यिकीय सहायक।
- (7) वैज्ञानिक संवर्ग में वैज्ञानिक सहायक तथा वैज्ञानिक अधिकारी।
- (8) विभिन्न विभागों के अन्तर्गत सहायक निदेशक, उपनिदेशक, संयुक्त निदेशक, अपर निदेशक तथा निदेशक।
- (9) सूचीकार, सहायक पुस्तकालयाध्यक्ष, पुस्तकालयाध्यक्ष तथा वरिष्ठ पुस्तकालयाध्यक्ष।
- (10) सहायक लेखाकार एवं लेखाकार।

(11) वैयक्तिक सहायक/वरिष्ठ वैयक्तिक सहायक एवं आशुलिपिक (सचिवालय से भिन्न)।

(12) औषधि निरीक्षक/औषधि नियन्त्रक।

2- उपर्युक्त पदों में से कतिपय पद अनेक विभागों में सृजित हैं और कतिपय पद अभियन्त्रण विभागों में सृजित हैं। इन पदों पर कार्य प्रकृति एवं सीधी भर्ती की अर्हता सभी विभागों में लगभग समान है। परन्तु पदोन्नति की अर्हता जिसमें सेवा अवधि प्रमुख है भिन्न-भिन्न है। यद्यपि पदोन्नति हेतु पद रिक्त होने की स्थिति आवश्यक होती है तथापि पदोन्नति की भिन्न अर्हताओं के कारण सम्बन्धित कार्मिक किसी विभाग में पदोन्नति पहले प्राप्त कर लेते हैं और किसी विभाग में बाद में प्राप्त करते हैं।

3- कार्मिक विभाग द्वारा समान प्रकृति वाले एवं कार्यों वाले संवर्गों में से वाहन चालक संवर्ग, मिनिस्टीरियल संवर्ग तथा चतुर्थ श्रेणी संवर्ग में भर्ती की प्रक्रिया के लिये एकल नियमावली बनायी गयी है, जिसका अधिभावी प्रभाव सभी विभागों के सम्बन्धित संवर्ग के कार्मिक की सेवा सम्बन्धी नियमों पर पड़ता है।

4- अतः ऐसे समान प्रकृति व कार्यों वाले संवर्ग के सम्बन्ध में संस्तुति की जाती है कि-

(1) उपर्युक्त पदों में से प्रत्येक संवर्ग की एक सामान्य नियमावली अर्हताओं, भर्ती की प्रक्रिया का निर्धारण करते हुये तथा आगे बिन्दु संख्या (3) (4) तथा (5) में उल्लिखित संस्तुतियों के अनुरूप उत्तराखण्ड सरकार के कार्मिक विभाग द्वारा बनाकर जारी कर दी जाये जिसका अधिभावी प्रभाव सभी विभागों के संबंधित पदों पर लागू होगा। सामान्य नियमावली में भर्ती का स्रोत, भर्ती की प्रक्रिया, शैक्षिक योग्यता, आयु सीमा का उल्लेख करते हुये नियमावली प्रख्यापित की जाये, अन्य प्राविधान सम्बन्धित विभागों की सेवा नियमावली में ही रहेंगे। साथ ही पदों की संख्या व विभिन्न स्तर के पदों की स्थिति का विवरण भी सम्बन्धित विभागीय नियमावली में अथवा विभागीय अधिसूचना द्वारा नियत किया जा सकता है।

(2) विभिन्न विभागों में कतिपय पद ऐसे भी हैं जहां कार्य प्रकृति समान नहीं है और पदनाम भी भिन्न-भिन्न हैं परन्तु वेतनमान समान हैं क्योंकि विभिन्न विभागों में छठे वेतनमान अन्तर्गत ग्रेड वेतन यथा 2000, 2400, 2800, 4200, 4600, 5400, 6600, 7600, 8700, 8900 तथा 10,000/- तक सृजित हैं। परन्तु यह देखने में आया है कि विभिन्न विभागों के अन्तर्गत ऐसे एक वेतनमान के कार्मिकों की पदोन्नति भिन्न-भिन्न सेवा अवधि में होती है। अलग-अलग सेवा नियमावली में पदोन्नति की अर्हता अलग-अलग निर्धारित होने के कारण ऐसी असमानता उत्पन्न होती है, यद्यपि पद रिक्त न होने के कारण पदोन्नति में विलम्ब होने से एक समान वेतनमान वाले पदों की पदोन्नति में भिन्नता होना सम्भव है। यह भी उल्लेखनीय है कि

पदोन्नति के पदों पर कार्मिकों की पदोन्नति करने से पूर्व उनके द्वारा अपेक्षित अर्हता प्राप्त कर लेना अधिक आवश्यक है क्योंकि जब तक अपेक्षित अनुभव कार्मिक द्वारा निम्नतर पद पर प्राप्त नहीं कर लिया जायेगा उससे उच्चतर पदों का दायित्व निर्वहन अथवा उसके कार्य की गुणवत्ता प्रभावित होना स्वाभाविक परिणति है। अतः यह संस्तुति है कि जहां पृथक-पृथक पदनाम से और कार्य प्रकृति से पद सृजित हैं परन्तु वेतनमान समान है वहां भी कार्मिक विभाग द्वारा कुछ सामान्य नियमावलियां बना दी जाये जिसमें से एक नियामवली ग्रेड वेतन 5400 में सीधी भर्ती से नियुक्त होने वाले कार्मिकों की पदोन्नति के संबंध में तैयार की जाये जिसके अनुसार ग्रेड वेतन 6600/- में पदोन्नति के लिये 07 वर्ष एवं अग्रेत्तर यथास्थिति ग्रेड वेतन 7600/- में पदोन्नति 05 वर्ष, ग्रेड वेतन 8700/- में पदोन्नति के लिये 04 वर्ष, ग्रेड वेतन रू0 8900/- में पदोन्नति के लिये 03 वर्ष और ग्रेड वेतन 10000/- में पदोन्नति के लिये 02 वर्ष रख दी जाये। पी0सी0एस0 (कार्यकारी शाखा) के सम्बन्ध में यह अवधि क्रमशः 05 वर्ष, 04 वर्ष, 03 वर्ष, 02 वर्ष, 02 वर्ष, 02 वर्ष रखी जा सकती है। दूसरी नियमावली ग्रेड वेतन रू0 4800/- में सीधी भर्ती वाले कार्मिकों के सम्बन्ध में बनाई जाये जिसमें ग्रेड वेतन रू0 4800 से अगली पदोन्नति के लिये 07 वर्ष और उसके आगे वही मानदण्ड रखे जाये जो कि ग्रेड वेतन 5400/- या उससे उच्चतर पदों पर रखे गये हैं।

ग्रेड वेतन रू0 4200 में सीधी भर्ती या 4600 में सीधी भर्ती की स्थिति में भी पहली पदोन्नति हेतु 07 वर्ष निर्धारित किया जाये और आगे उच्चतर पदों पर उक्तानुसार सेवा अवधि की अर्हता निर्धारित की जाय। वेतन 2400 या ग्रेड वेतन रू0 2800 में सीधी भर्ती वाले मामलों में भी प्रथम पदोन्नति के लिये 07 वर्ष की अर्हता रखी जाये और दूसरी पदोन्नति के लिये 05 वर्ष रखी जाये। उसके आगे की पदोन्नतियों के लिये पूर्वोक्त अनुसार अर्हता रखी जाये। इस सम्बन्ध में आगे इंगित तालिका अनुसार व्यवस्था सामान्य सेवा नियमावली में रखी जा सकती है। इस प्रकार सीधी भर्ती से नियुक्त वाले पदों के सम्बन्ध में पदोन्नतियों हेतु सेवा अवधि सम्बन्धी अर्हता समान वेतन वाले पदों हेतु समान रखना चाहिए जैसा कि निम्नलिखित में सुझाया गया है -

पदोन्नति हेतु सेवा अवधि अर्हता सम्बन्धी तालिका

जहां ग्रेड वेतन रू0 2000, 2800, 4200, 4600, 4800 तथा 5400 में सीधी भर्ती होती है वहां यदि पदोन्नति क्रमशः 01-01 स्तर ऊपर के ग्रेड वेतन में हो रही है, जैसे ग्रेड वेतन रू0 2800 से 4200 में, 4200 से 4600 में, 4600 से 4800 में तथा 4800 से 5400 में पदोन्नति हो रही है, वहां पदोन्नति हेतु सेवा अवधि अर्हता निम्नवत् रखी जानी चाहिए:-

क्र०	ग्रेड वेतन	स्तर	प्रथम पदोन्नति	द्वितीय पदोन्नति	तृतीय पदोन्नति	चतुर्थ पदोन्नति	पंचम पदोन्नति	षष्ठम पदोन्नति
1.	2000	3	7 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर	5 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर	4 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर	3 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर	3 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर	2 वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर
2.	2800	5	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-
3.	4200	6	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-
4.	4600	7	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-
5.	4800	8	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-
6.	5400	9	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-	-तदैव-

नोट :- पी०सी०एस० (कार्यकारी शाखा) के सम्बन्ध में प्रोन्नति हेतु सेवा अवधि क्रमशः सात वर्ष, पांच वर्ष, चार वर्ष, तीन वर्ष, दो वर्ष, दो वर्ष व दो वर्ष रखी जा सकती है।

(3) कतिपय विभागों की सेवा नियमावलियों में यह भी उल्लेख किया गया है कि यदि अपेक्षित संख्या में पात्र कार्मिक उपलब्ध न हो तो ऐसे कार्मिकों को जिन्होंने चयन वर्ष की प्रथम तिथि को 02 वर्ष की सेवा पूर्ण कर ली हो पात्रता क्षेत्र में सम्मिलित किया जा सकता है। ऐसे प्राविधानों को सेवा नियमावलियों से हटाना उचित होगा। उच्चतर पद रिक्त न होने की दशा में प्रभारी के रूप में अतिरिक्त कार्यभार अथवा प्रतिनियुक्ति की व्यवस्था पर विचार किया जाना चाहिए। पार्श्व प्रवेश (lateral entry) द्वारा पदोन्नति पदों पर भर्ती के सम्बन्ध में विचार किया जा सकता है जिसमें उसी विभाग के कार्मिक अथवा अन्तर्विभागीय कार्मिकों की परीक्षा माध्यम पदोन्नति पदों पर भर्ती की व्यवस्था सम्मिलित करने पर विचार किया जा सकता है जिस हेतु यथोचित अर्हताएं निर्धारित की जा सकती हैं। प्रतिनियुक्ति द्वारा नियुक्ति की स्थिति में ऐसे योग्य कार्मिकों के समायोजन हेतु भी सामान्य सेवा नियमावली तैयार की जानी चाहिए जिस हेतु समुचित अर्हता व अन्य शर्तें/प्रतिबन्ध की व्यवस्था बनाई जानी चाहिए। यहां यह उल्लेखनीय है कि कतिपय विभागों में अर्हता न होने अथवा अन्य परिस्थितियों वश विभिन्न पदों (विशेषतः उच्च पदों) में या तो अति न्यून सेवा अवधि वाले कार्मिक को प्रभार दिया जाने की स्थितियां दृष्टव्य है अथवा दूसरे संवर्ग के कार्मिक की तैनाती की जाने के उदाहरण हैं। इस सम्बन्ध में राजकीय आयुर्वेद एवं यूनानी चिकित्सा सेवा संघ, उत्तराखण्ड द्वारा निदेशक आयुर्वेद पद पर चिकित्सा शिक्षा संवर्ग के अधिकारी (जिनकी सेवा अवधि भी न्यून बताई गई है) की तैनाती किये जाने व उनके द्वारा सेवा नियमावली में अपने अनुकूल परिवर्तन कराने का बिन्दु उठाया गया है। एलोपैथी चिकित्सा, उद्यान, मत्स्य आदि विभिन्न संवर्गों में भी ऐसी स्थितियां होना अपुष्ट रूप से ज्ञात हुआ है।

(4) कार्मिक विभाग द्वारा वर्ष 2010 में उत्तराखण्ड सरकारी सेवक पदोन्नति के लिए अर्हकारी सेवा में शिथिलीकरण नियमावली जारी की गई है जिसके अनुसार पूरे सेवाकाल में

एक बार पदोन्नति के लिए परिवीक्षा अवधि को छोड़ते हुए शेष अवधि का 50 प्रतिशत शिथिलीकरण करने की व्यवस्था की गई है। शिथिलीकरण नियमावली के माध्यम से पदोन्नति हेतु सेवा अवधि शिथिल करने पर जहां एक ओर सेवा नियमावली में पहले से ही अर्हता कम निर्धारित है तो वहीं दूसरी ओर उसमें 50 प्रतिशत शिथिलीकरण करने पर किसी-किसी विभाग में कम अनुभव वाले कार्मिकों की पदोन्नति उच्चतर पदों पर होती है जिसके अपेक्षित परिणाम कदाचित संतोषजनक नहीं रहे हैं। अतः उचित होगा कि शिथिलीकरण की व्यवस्था को भी समाप्त कर दिया जाय।

(5) कतिपय वेतनमान ऐसे हैं जहां ग्रेड वेतन रू0 2800 से 5400 में पदोन्नति होती है या 4200 से 5400 में पदोन्नति होती है या ग्रेड वेतन 4200 से 4800 में पदोन्नति होती अर्थात् ऐसे पदों में 02 या उससे अधिक ग्रेड वेतन स्तरों को पार किया जाता है परन्तु पदोन्नति के लिए समयावधि वही रखी जाती है जो कि सामान्यतः एक स्तर ऊपर के वेतनमान में पदोन्नति के लिए रखे गये हैं। ऐसे पदों पर जहां पदोन्नति के फलस्वरूप 02 या उससे अधिक ग्रेड वेतन स्तर पार होते हैं वहां कुल पार किये जाने वाले ऐसे स्तरों के लिए पदोन्नतियों की अवधियों के योग को जोड़ते हुए कुल अवधि सेवा नियमावली में निर्धारित की जानी चाहिए:-

(क) ग्रेड वेतन रू0 2800 से यदि 5400 में पदोन्नति हेतु 03 ग्रेड वेतन पार होते हैं अतः ग्रेड वेतन 2800 से 5400 में पदोन्नति के लिए 18 वर्ष की अर्हकारी सेवा अवधि पदोन्नति हेतु रखी जाय।

(ख) जहां ग्रेड वेतन रू0 4200 से 5400 में पदोन्नति की जाती है वहां कम से कम 15 वर्ष पदोन्नति के लिए अर्हकारी सेवा अवधि रखी जाय।

(ग) जहां ग्रेड वेतन 4600 से 5400 में पदोन्नति होती है वहां न्यूनतम 12 वर्ष की अर्हकारी सेवा अवधि पदोन्नति हेतु रखी जाय।

(घ) जहां पर ग्रेड वेतन 2800 से 4600 में पदोन्नति होती है वहां अर्हकारी सेवा न्यूनतम 12 वर्ष की अर्हकारी सेवा रखी जाय।

(6) विभिन्न पदों में सीधी भर्ती के लिए शैक्षिक योग्यताएं समान वेतनमान वाले पदों में, जहां तकनीकी प्रकार की शैक्षिक योग्यता न हो, समान रखी जानी चाहिए और पदोन्नति की व्यवस्था भी यथासंभव समान होना चाहिए। इसी प्रकार तकनीकी शैक्षिक योग्यता वाले समान वेतनमान के पदों के लिए भी समान अर्हता रहनी चाहिए। इस सम्बन्ध ग्रेड वेतन रू0 2000, ग्रेड वेतन 2800, ग्रेड वेतन 4200 तथा ग्रेड वेतन 4600 में जो पद लोक सेवा आयोग की परिधि में नहीं

है और अधीनस्थ सेवा चयन आयोग की परिधि में हैं या अन्य किसी संस्था द्वारा चयन किया जाता है ऐसे पदों के लिए निम्नवत् व्यवस्था की जा सकती है:-

(क) ग्रेड वेतन 2000 तथा ग्रेड वेतन 2800 में सीधी भर्ती की स्थिति में शैक्षिक योग्यता इण्टरमीडिएट या जहां डिप्लोमा आवश्यक हो वहां डिप्लोमा रखी जाय और पद अधीनस्थ सेवा चयन आयोग से चयन की परिधि में रखे जायें।

(ख) ग्रेड वेतन 4200, 4600, 4800 तथा 5400 के पदों के शैक्षिक योग्यता स्नातक रखी जाये और जो पद लोक सेवा आयोग की परिधि में नहीं है उन पर अधीनस्थ सेवा चयन आयोग के माध्यम से चयन कराया जाय।

(7) अधीनस्थ सेवा चयन आयोग का गठन राज्य के समूह ग के पदों पर सीधी भर्ती हेतु चयन करने के संदर्भ में किया गया है अतः स्वतः स्पष्ट है कि प्रत्येक विभाग में समूह 'ग' के ऐसे सभी पद जो कि लोक सेवा आयोग की परिधि में नहीं हैं अधीनस्थ सेवा चयन आयोग की परिधि में आ गये हैं अतः विभागों को ऐसे पदों के लिए चयन अधीनस्थ सेवा चयन आयोग के माध्यम से कराने की व्यवस्था सेवा नियमावली में की जानी चाहिए।

(8) लोक सेवा आयोग का गठन संविधान के अनुच्छेद 315 के अंतर्गत किया गया है। लोक सेवा आयोग की परिधि में समूह 'ख' के सीधी भर्ती के सभी पद तथा समूह 'ग' के वे पद जो आयोग की सूची में अधिसूचित किये गये हैं, रखे जाते हैं। विगत दिनों यह देखने में आया है कि कई विभागों द्वारा अपने पदों, विशेष रूप से श्रेणी 'ख' के सीधी भर्ती के पद, पर चयन हेतु अलग-अलग आयोग बना दिये गये हैं इसके परिणामस्वरूप लोक सेवा आयोग का कार्यक्षेत्र कम होगा और वहीं इसी प्रकार पृथक आयोगों के माध्यम से चयन में विवाद की स्थिति उत्पन्न हो सकती है। अतः यह भी संस्तुति की जाती है कि राज्य सरकार ऐसे आयोगों के सम्बन्ध में पुनर्विचार करें।

(9) लिपिकीय संवर्ग अथवा समकक्ष अन्य संवर्गों से समूह 'ख' के पदों पर अथवा समूह 'ग' के उच्च पदों पर पदोन्नति के लिए कतिपय विभागों में कोटा निर्धारित है। चूंकि एम0ए0सी0पी0 की व्यवस्था व अपने संवर्ग में ही प्रोन्नति के अवसर उपलब्ध होते हैं अतः उच्च संवर्गों में प्रोन्नति सम्बन्धी उक्त कोटा व्यवस्था के सम्बन्ध में इसे समाप्त करने की दृष्टि से पुनर्विचार किया जाय।

5- उत्तराखण्ड राज्य गठन के पश्चात विभागों में निरंतर पदों के सृजन होते रहे हैं परन्तु पदों के सृजन के लिए कोई मानक निर्धारित नहीं किये गये हैं जिसके कारण जहां एक ओर विभागीय संरचनायें वास्तविक आवश्यकता का आंकलन किये बिना बेतरतीब तरीके से सृजित

हो रही हैं जबकि विभागीय संरचनाओं में पदों के सृजन के लिए जो मौलिक सिद्धान्त हैं वह यह है कि विभागीय संरचनायें कार्य की वास्तविक आवश्यकता को दृष्टिगत रखते हुए पिरामिड आकार की होनी चाहिए। इसके लिए कार्य अध्ययन (Work Study) कराकर उसके आधार पर ही विभागों के कार्यभार का अध्ययन करके पदों के सृजन की संस्तुति की जाती थी।

अतः यह संस्तुति की जाती है कि :-

- (1) उत्तराखण्ड में किसी भी विभाग में पदों के सृजन के लिए कार्य अध्ययन (Work Study) हेतु समिति गठित कर दी जाये जिसमें कार्मिक विभाग, वित्त विभाग के अधिकारी स्थायी सदस्य के रूप में हों, तथा इसके अतिरिक्त नियोजन विभाग के भी एक अधिकारी सदस्य के रूप में रखे जायें। इस समिति द्वारा किसी भी विभाग का प्रस्ताव प्राप्त होने पर उस विभाग के कार्यभार का अध्ययन करते हुए कार्य की वास्तविक आवश्यकता के अनुरूप पदों के सृजन की संस्तुति करने पर पदों के सृजन पर विचार किया जाना चाहिए। उचित यह होगा कि प्रत्येक विभाग के ढांचे की समीक्षा कार्य अध्ययन के आधार पर नियमित अंतराल यथा पांच या आठ साल में कराया जाय। इस हेतु एक नियमित समिति अनुभवी व्यक्तियों की, भले ही वह सेवानिवृत्त अधिकारियों की समिति हो, बनाये जाने पर विचार किया जा सकता है जो विभागों के कार्य अध्ययन हेतु कार्य योजना तैयार कराकर शासन के अनुमोदनोपरान्त अध्ययन कर संस्तुति दें। इस कार्य के समन्वय हेतु कार्मिक विभाग में एक प्रकोष्ठ गठित किया जा सकता है।
- (2) वर्तमान में विभागों में जो पद सृजित बताये गये हैं अथवा हैं उनका पुनरीक्षण किये जाने की आवश्यकता है अतः सर्वप्रथम उपरोक्त इंगित समिति के द्वारा प्रत्येक विभाग में सृजित पदों का भी पुनरीक्षण किया जाये। विभागावार वर्तमान समिति की संस्तुतियों प्राप्त सूचनाओं पर आधारित है, अतः वर्तमान में इस समिति की संस्तुतियों पर कार्यवाही के अतिरिक्त कार्य अध्ययन आधारित पुनरीक्षण किया जाना भी समीचीन होगा।
- (3) मिनिस्टीरियल संवर्ग में पदोन्नति के 06 सोपान निर्धारित किये गये हैं। कनिष्ठ सहायक के पद पर सीधी भर्ती के माध्यम से नियुक्त होने के बाद संबंधित कार्मिक मुख्य प्रशासनिक अधिकारी के पद तक पदोन्नति प्राप्त करता है। इस सम्बन्ध में कार्मिक विभाग द्वारा प्रत्येक स्तर पर पदोन्नति के लिये स्टाफिंग पैटर्न तैयार करते हुए प्रतिशत निर्धारित किया गया है। समिति ने इसका अवलोकन किया। स्टाफिंग पैटर्न को देखने से यह स्पष्ट होता है कि कनिष्ठ सहायक के

पद पर भर्ती के लिए मात्र 32 प्रतिशत कोटा निर्धारित है, शेष 68 प्रतिशत कोटा उच्चतर पदों पर पदोन्नति के लिए निर्धारित है। इसका परिणाम यह होगा कि भविष्य में कनिष्ठ सहायक के पद पर जितने कार्मिक नियुक्त होंगे, उच्चतर पद पर सदैव रिक्त रहेंगे, जबकि विभागीय संरचनायें पिरामिड सिद्धान्त के आकार पर निर्धारित किये जाते हैं, ताकि नीचे अधिक पद हों और ऊपर कम पद हों, जिससे विभाग में कठिनाईयां उत्पन्न न हों। परन्तु यहां पर पिरामिडीय पद्धति को स्टाफिंग पैटर्न बनाकर समाप्त कर दिया गया है। अतः यह संस्तुति की जाती है कि मिनिस्टीरियल संवर्ग में निर्धारित उपर्युक्त स्टाफिंग पैटर्न लागू रखने पर पुनर्विचार किया जाय एवं तब तक वर्तमान प्रतिशत आधारित स्टाफिंग पैटर्न को इस प्रकार पुनर्निर्धारित किया जाये कि कनिष्ठ सहायक के पद पर न्यूनतम 50 प्रतिशत पद हों तथा शेष 50 प्रतिशत पदों को क्रमशः वरिष्ठ सहायक, प्रधान सहायक, प्रशासनिक अधिकारी, वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी एवं मुख्य प्रशासनिक अधिकारी के मध्य उत्तरोत्तर घटते प्रतिशत आधार पर विभाजित किया जाय। इस सम्बन्ध में 50, 25, 15, 5, 3, 2 प्रतिशत की व्यवस्था अन्तरिम रूप में रखी जा सकती है।

6— यह देखने में आया है कि विभागों में प्रशिक्षण की समुचित व्यवस्था निरंतर रूप से न होने के कारण कार्यालयों में कार्य करने वाले कर्मचारियों द्वारा कार्यों को अपेक्षित गति नहीं दी जा पा रही है और कार्य संस्कृति का अभाव भी देखा गया है क्योंकि कार्यालय में कार्य करने वाले कार्मिक के लिए कार्यालय की सुविधाओं के साथ-साथ कार्य का अनुभव, नियमों की जानकारी, अधिष्ठान तथा वित्तीय नियमों की जानकारी के अतिरिक्त नैतिक जीवन में भी उचित व्यवहार और आचरण की आवश्यकता होती है। इसी से कार्यालयों की छवि भी प्रतिबिम्बित होती है क्योंकि प्रत्येक कार्यालय में कार्य करने वाले व्यक्तियों द्वारा यदि उचित व्यवहार किया जायेगा और उसे नियमों का भली-भांति ज्ञान होगा तो निःसंदेह राज्य की नीतियों का निर्धारण तथा क्रियान्वयन उतनी ही सुगम और द्रुत गति से होगा। मेक-इन-इंडिया तथा डिजीटल इंडिया के दृष्टिगत भी प्रत्येक कार्यालय में एक नयी कार्य संस्कृति विकसित करना आवश्यक है जिसके परिणामस्वरूप राज्य सरकार की योजनाओं का लाभ त्वरित गति से जनमानस को हो सकेगा क्योंकि कार्य संस्कृति के अभाव में जनमानस को राज्य की कल्याणकारी योजनाओं एवं लोक सेवाओं का लाभ मिलने में जहां एक ओर विलम्ब होता है वहीं दूसरी ओर जनता में असंतोष भी उत्पन्न होता है। इस प्रकार की स्थितियां व उदाहरण सामान्यतः देखने को मिलते रहते हैं। पारदर्शितापूर्ण तथा स्वच्छ प्रशासन उचित कार्य संस्कृति के अभाव में दृष्टव्य नहीं हो पाता है। अतः संस्तुति की जाती है कि प्रशासनिक तंत्र में

9- उत्तराखण्ड राज्य का गठन 9 नवम्बर, 2000 को किया गया है। उत्तर प्रदेश पुनर्गठन अधिनियम, 2000 की धारा-86 के अंतर्गत दिनांक 09 नवम्बर, 2000 से पूर्व उत्तर प्रदेश द्वारा बनायी गयी कोई विधि, नियम तथा शासनादेश यथावत अथवा अर्जुन/उपान्तरण सहित उत्तराखण्ड में भी प्रभावी हैं। राज्य गठन की तिथि के बाद कांशिक विभाग द्वारा निरंतर सभी

को स्थायी करने अथवा आवश्यकता न होने पर समाप्त करने के सम्बन्ध में कार्यवाही की जानी चाहिए। अतः तीन वर्ष से अधिक लिन अस्थाई पदों की अवधि हो गयी है ऐसे सभी पदों अब तक कदाचित्त नगण्य सभी विभागों में संचित किये गये अस्थाई पदों का स्थायीकरण नहीं और पदों का स्थायीकरण किया जाता है। यह देखने में आया है कि राज्य गठन की तिथि से की आवश्यकता है तो सभी ऐसे पदों को स्थायी किये जाने के सम्बन्ध में कार्यवाही की जाती है और आवश्यकता नहीं है तो ऐसे पदों को समाप्त किया जाता है और यदि स्थायी रूप से पद प्रतिवर्ष उसकी निरंतरता जारी की जाती है। तीन वर्ष की अवधि पूर्ण होने के बाद यदि पद की किसी भी विभाग में पद का सृजन सर्वप्रथम अस्थायी रूप से किया जाता है और तीन वर्ष तक वित्त विभाग के सामान्य शासनादेश के माध्यम से पूर्व से ही यह व्यवस्था रही है कि

8- जाये बल्कि ऐसे कार्यों को आउटसोर्स से कराया जाय।
की जाती है कि प्रत्येक विभाग में पदों को आउटसोर्स का उल्लेख करते हुए संचित न किया पदों का सृजन केवल नियमित कार्यों को दृष्टिगत रखते किया जाना चाहिए। अतः यह संसृति तथा अन्य पदों को भी आउटसोर्स के माध्यम से संचित किया गया है जो कि उचित नहीं है। माध्यम से भी संचित नहीं किया जा सकता है। इसके अतिरिक्त कतिपय विभागों में श्रेणी 'ग' करते हुए संचित किया गया है जो स्वर्ग मूल घोषित हो गया है उसमें पदों को आउटसोर्स के देखने से यह स्पष्ट हुआ है कि अनेक विभागों में श्रेणी 'घ' के पदों को आउटसोर्स उल्लिखित श्रेणी 'घ' के पदों का सृजन नहीं किया जाना है परन्तु कतिपय विभागों की संरचनाओं को निर्गत करते हुए श्रेणी 'घ' के पदों को मूल स्वर्ग घोषित कर दिया गया है इस प्रकार अब वित्त विभाग द्वारा छठ वतन आयोग की संसृति लागू करने के पश्चात् एक आदेश

7- विभाग को भी रखा जाय।
समय कम से कम तीन सप्ताह का इन्टरव्यू का इन्टरव्यू करा जाय और प्रतिवर्ष एक सप्ताह का निरंतर प्रशिक्षण प्रदान किया जाय और इसके लिए यह आवश्यक है कि प्रथम नियुक्ति के अभिप्रेरण, सम्बन्ध, प्रभावशाली नेतृत्व, दृष्टिकोण, परिवर्तन, प्रोत्साहन इत्यादि विषयों पर समझे 'ख' तथा 'ग' के कांशिकों को अधिष्ठान संबंधी नियमों, वित्तीय नियमों, कार्यालय प्रबन्धन, पारदर्शितापूर्ण तथा स्वच्छ प्रशासन प्रदर्शित करने के लिए प्रत्येक कांशिक को विशेष रूप से

विभागों को यह निर्देश दिये गये कि वे अपनी सेवा नियमावलियां प्रख्यापित करें परन्तु यह देखने में आया है कि अभी भी अनेक विभाग उदाहरण के लिए अभियन्ता, चिकित्सा विभाग, राज्य योजना आयोग, आर्टिस्ट इत्यादि अनेक विभागों में अभी वही सेवा नियमावलियां प्रचलित हैं जो कि उत्तर प्रदेश के समय बनाई गई थी जबकि प्रत्येक विभाग द्वारा उल्लेखित में प्रत्येक सेवा की अपनी पृथक-पृथक सेवा नियमावली प्रख्यापित की जानी चाहिए थी। अतः यह संवर्ति की जाती है कि प्रत्येक विभाग के स्तर पर यह समीक्षा कर ली जाये कि जिन विभागों में पूर्ववर्ती राज्य उत्तर प्रदेश के समय की प्रख्यापित की गई सेवा नियमावलियां जो लागू हैं, उनके स्थान पर उत्तराखण्ड राज्य की अपनी नयी सेवा नियमावलियां विलम्बतम 06 माह के अंदर प्रख्यापित की जायें।

संगठनात्मक ढांचों का युक्तिकरण व सही आकार के निर्धारण हेतु संस्तुतियों के क्रम में वेतन आदि व्यय भार पर पड़ने वाले परिणाम

पहली अप्रैल, 2015 की स्थिति में कुल सृजित राजकीय पद 300117 तथा भरे पद 216275 होना इंगित हुआ है तथा वित्तीय वर्ष 2015-16 में वेतन सम्बन्धी कुल व्यय रू0 8685.06 करोड़ ज्ञात हुआ है। इस धनराशि में सहायता प्राप्त संस्थानों को वेतन हेतु दिया गया अनुदान व्यय सम्मिलित है। यदि सभी पद भरे होते तो 2015-16 का वेतन सम्बन्धी कुल व्यय भार कदाचित लगभग रू0 12052 करोड़ होता। सातवें पुनरीक्षित वेतनमानों अनुसार सभी पद भरे होने पर वेतन सम्बन्धी व्यय भार लगभग रू0 13860 करोड़ तथा 01.04.2015 की स्थिति में भरे पदों के सापेक्ष वेतन व्यय लगभग रू0 9989 करोड़ होता है। स्पष्टतः भरे हुए पदों की संख्या 01 अप्रैल, 2015 की स्थिति में ही सीमित रखने पर सातवें पुनरीक्षित वेतन के क्रम में पहले वर्ष में वेतन व्यय भार में (सामान्य वार्षिक वृद्धि व प्रोन्नति आदि के अतिरिक्त) लगभग रू0 1304 करोड़ का व्यय भार पहले वर्ष (2016-17) में बढ़ना आंकलित होता है। वास्तविक रूप में यह व्यय लगभग रू0 9541 करोड़ हुआ है। उल्लेखनीय है कि सातवें पुनरीक्षित वेतन का लाभ वित्तीय वर्ष 2016-17 के अन्तिम तिमाही में ही वास्तविक रूप से अभी भुगतान किया गया है तथा पिछला एरियर भी 2016-17 में नहीं दिया गया। यू0जी0सी0 वाले वेतनमान 2016-17 में घोषित न होने से लागू नहीं हो पाये थे। सभी पद भरे होने की दशा में वेतन व्यय भार में कुल लगभग रू0 3367 करोड़ की वृद्धि 2016-17 में आंकलित होती है। सामान्य वेतन वृद्धि सहित 2016-17 का वेतन व्यय भार लगभग रू0 10250 करोड़ आंकलित होता है। बजट साहित्य 2016-17 अनुसार वित्तीय वर्ष 2017-18 में वेतन सम्बन्धी व्यय भार (मद 43 वेतन भत्ते आदि के लिए सहायक अनुदान के अंतर्गत अनुमानित व्यय रू0 736.96 करोड़ को छोड़ते हुए) रू0 11015.62 करोड़ तथा मद 43 अंतर्गत अनुदान सहित रू0 11752.58 करोड़ इंगित है। कदाचित इस राशि में सातवें पुनरीक्षित वेतन सम्बन्धी एरियर की राशि भी सम्मिलित होगी। विभागवार प्राप्त/उपलब्ध सूचनाओं तथा विभागों से हुए विचार-विमर्श के क्रम में विभिन्न विभागों के सम्बन्ध में समिति द्वारा जो संस्तुतियां की हैं उन्हें देखते हुए यह स्पष्ट है कि स्वीकृत पदों के सापेक्ष काफी पद एक ओर जहां रिक्त हैं वहीं दूसरी ओर युक्तिकरण व सही आकार के निर्धारण के फलस्वरूप समाप्त किये जाने वाले पदों में जहां कर्मचारी कार्यरत हैं उन्हें समायोजित किया जाना होगा अथवा अधिसंख्य घोषित किया जाना होगा। इसी तरह कतिपय विभागों के आपस में संविलियन अथवा समापन के फलस्वरूप भी कार्यरत कार्मिकों को समायोजित किया जाना होगा अथवा अधिसंख्य घोषित किया जाना होगा। 2016 बजट साहित्य की सूचना अनुसार लगभग 28 प्रतिशत राजकीय पद रिक्त हैं जिसके आधार पर सातवें पुनरीक्षित वेतन अंतर्गत कुल स्वीकृत पदों के सापेक्ष लगभग 3880 करोड़ का व्यय इन पदों को

भर दिये जाने पर होना आंकलित होता है। इन पदों को जब तक नहीं भरा जाता है तब तक वेतन सम्बन्धी लगभग इतनी धनराशि व्यय नहीं करनी होगी। यह स्थिति 01.04.2015 को भरे पदों के सापेक्ष पुनरीक्षित वेतन में उक्तानुसार आंकलित वेतन व्यय लगभग रू0 9989 करोड़ से भी परिलक्षित होती है। समिति द्वारा अपने इस प्रतिवेदन में युक्तिकरण व सही आकार के निर्धारण सम्बन्धी संस्तुतियां जो दी हैं उनके दृष्टिगत कुल स्वीकृत पदों के सापेक्ष न्यूनतम लगभग रू0 1200-1300 करोड़ के वेतन व्यय की कमी सुनिश्चित होना अनुमानित है।