

## **अध्याय-VI**

# **शहरी स्थानीय निकायों के मानव संसाधन**



# शहरी स्थानीय निकायों के मानव संसाधन

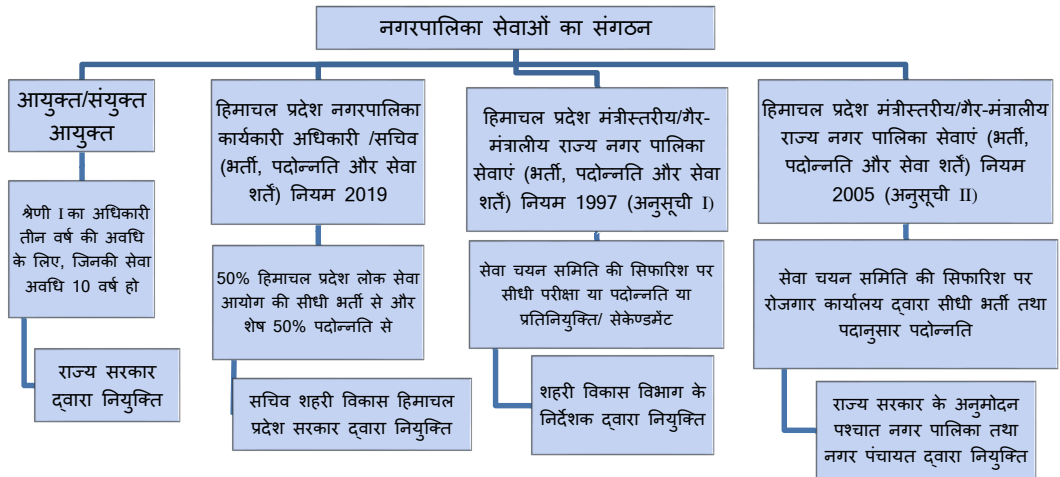
## 6.1 कर्मचारियों की भर्ती

हिमाचल प्रदेश नगरपालिकाओं के कार्यकारी अधिकारी/सचिव (भर्ती, पदोन्नति एवं सेवाओं की अन्य शर्तें नियम, 2019) सामान्य भर्ती नियम, 2011, कार्मिक विभाग, हिमाचल प्रदेश सरकार, तथा हिमाचल प्रदेश मंत्री-स्तरीय/गैर-मंत्रालयी, नगर स्तरीय सेवा भर्ती तथा पदोन्नति एवं सेवा की अन्य शर्तें नियम, 2005 के अनुसार विभिन्न श्रेणियों के पदों हेतु नियुक्तकर्ता प्राधिकारियों की सूची नीचे दर्शाई गई है:

तालिका 6.1: भर्ती हेतु नियुक्तकर्ता अधिकारियों का विवरण

पद की श्रेणी	प्राधिकारी
समूह क	राज्य सरकार
समूह ख (कार्यकारी अधिकारी व सचिव के लिए)	सचिव (शहरी विकास), हिमाचल प्रदेश सरकार
समूह ख, ग तथा घ	अनुसूची-I: राज्य सरकार द्वारा गठित राज्य स्तरीय सेवा चयन समिति <sup>1</sup> की अनुशंसा पर। अनुसूची-II: शहरी विकास विभाग के निदेशक द्वारा गठित चयन समिति <sup>2</sup> की अनुशंसा पर नियुक्तकर्ता प्राधिकारी (परिषद)

शहरी स्थानीय निकायों के अधिकारियों एवं कर्मचारियों की भर्ती की प्रक्रिया नीचे दिए गए चार्ट में दर्शाई गई है:



1. निदेशक, शहरी विकास विभाग, हिमाचल प्रदेश  
 2. हिमाचल प्रदेश सरकार के सचिव (एलएसजी) का प्रतिनिधि (सदस्य)।  
 3. संयुक्त निदेशक/उप निदेशक, शहरी स्थानीय निकाय, हिमाचल प्रदेश, सदस्य  
 2. निदेशक समय-समय पर सरकार के अनुमोदन से कम से कम तीन सदस्यों वाली एक चयन समिति का गठन करेगा।

## 6.2 श्रमशक्ति पर सीमित शक्तियां

शहरी स्थानीय निकायों के सशक्तिकरण हेतु पर्याप्त एवं योग्य श्रमशक्ति अनिवार्य है। शहरी स्थानीय निकायों द्वारा किए जाने वाले कार्यों की वृहद रूपरेखा नीचे तालिका-6.2 में दर्शाई गई है:

तालिका-6.2: शहरी स्थानीय निकायों के अनुभागों/स्कंधों के कार्य की स्थिति

नगर निगम		
क्रम संख्या	स्कंध/अनुभाग	कार्य
1.	प्रशासनिक	सामान्य प्रशासन, परिषद एवं समितियों की बैठकों सहित
2.	राजस्व	विभिन्न करों का संग्रह और आकलन, किराये, विज्ञापन और अन्य संपत्ति सम्बंधित गतिविधियां
3.	लेखा	लेखाओं को तैयार करना तथा उनका अनुरक्षण, बजट तैयार करना आदि
4.	लोक स्वास्थ्य	स्वच्छता, सड़कों की सफाई, ठोस अपशिष्ट प्रबंधन तथा अन्य सार्वजनिक स्वास्थ्य संबंधी गतिविधियां
5.	अभियांत्रिकी	सड़कों, नालों, भवनों, पार्कों, मैदानों के निर्माण, जलापूर्ति, स्ट्रीट लाइटिंग आदि का संचालन तथा रखरखाव
6.	नगर नियोजन	भवन योजनाओं को स्वीकृति जारी करना तथा विद्युत, पानी एवं सीवरेज कनेक्शन आदि जारी करने के लिए अनापत्ति प्रमाण पत्र जारी करने जैसी नगर नियोजन गतिविधियां
7.	कल्याण	सामाजिक व आर्थिक विकास से संबंधित योजनाओं का कार्यान्वयन

राज्य सरकार के पास शहरी स्थानीय निकायों की श्रमशक्ति के संबंध में निम्नलिखित शक्तियां थीं:

- हिमाचल प्रदेश नगर पालिका सेवा अधिनियम, 1994 की अनुसूची I व II राज्य सरकार द्वारा सौंपे गए कार्यों के कार्यान्वयन हेतु विभिन्न श्रेणियों<sup>3</sup> के कर्मचारियों को निर्धारित करती है। तथापि, हिमाचल प्रदेश नगर पालिका सेवा अधिनियम, 1994 में कर्मचारियों की शाखा/अनुभाग-वार श्रेणी को परिभाषित नहीं किया गया था। राज्य सरकार इस अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए नियम बना सकती है।
- हिमाचल प्रदेश नगरपालिका सेवा अधिनियम, 1994 की धारा 03 के अनुसार नगरपालिका राज्य स्तरीय सेवाओं में कोई भी बदलाव राज्य सरकार द्वारा निर्धारित किया जाता है।

<sup>3</sup> **अनुसूची-I:** सहायक अभियंता, कनिष्ठ अभियंता; अधीक्षक ग्रेड-II, स्वच्छता निरीक्षक।

**अनुसूची-II:** स्वास्थ्य अधिकारी, कार्यकारी अभियंता, बाजार अधीक्षक, ड्राफ्ट्समैन, सहायक ड्राफ्ट्समैन, पटवारी, संभागीय वन अधिकारी, रेंज अधिकारी, उप वन रेंजर, वन रक्षक, सहायक/लेखाकार, कर निरीक्षक, सर्वेयर, प्रयोगशाला तकनीशियन, स्वच्छता पर्यवेक्षक व लिपिक।

- इसके अतिरिक्त राज्य सरकार ने नगरपालिका कर्मचारियों की सेवा शर्तों को नियंत्रित करने के लिए हिमाचल प्रदेश नगरपालिकाओं के कार्यकारी अधिकारी/सचिव (भर्ती, पदोन्नति तथा सेवाओं की अन्य शर्तें नियम, 2019) एवं हिमाचल प्रदेश मंत्रीस्तरीय/गैर-मंत्रालयी, नगरपालिका स्तरीय सेवाओं की भर्ती, पदोन्नति व सेवाओं की अन्य शर्तें, 2005 नियम बनाए थे।

इस प्रकार, शहरी स्थानीय निकायों के पास अपेक्षित कर्मचारियों की भर्ती का कोई भी अधिकार नहीं था।

### 6.3 शहरी स्थानीय निकायों में कर्मचारियों का आंकलन

द्वितीय प्रशासनिक सुधार समिति का मत था कि नगर सरकार के पास निर्धारित प्रक्रिया एवं शर्तों के अनुसार आयुक्त सहित अन्य सभी अधिकारियों को नियुक्त करने की शक्ति होनी चाहिए। तथापि, यह देखा गया है कि शहरी स्थानीय निकायों के पास कर्मचारियों की भर्ती करने का कोई भी अधिकार नहीं था तथा सभी भर्तियां सरकार की स्वीकृति प्राप्त करने के पश्चात ही की जा सकती थीं। यह भी देखा गया कि सरकार द्वारा शहरी स्थानीय निकायों के पदों को भरने तथा नए पदों पर स्वीकृति वास्तविक आंकलन किए बिना दे दी गई।

नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकायों में से तीन, यथा नगर निगम शिमला, धर्मशाला तथा नगर परिषद रामपुर में कर्मचारियों की भर्ती का आंकलन तथा सरकार द्वारा दी गई स्वीकृति पर नीचे चर्चा की गई है:

क्र. सं.	शहरी स्थानीय निकाय का नाम	शहरी स्थानीय निकाय द्वारा की गई कर्मचारियों की मांग	राज्य सरकार द्वारा मिली स्वीकृति
1	नगर निगम शिमला	212 रिक्त पद; 720 नए पद	35 रिक्त पद; 20 नए पद
2	नगर निगम धर्मशाला	10 अतिरिक्त पद	कोई नहीं
3	नगर परिषद रामपुर	17 रिक्त पद	कोई नहीं

यह स्पष्ट है कि राज्य सरकार द्वारा पदों को भरने तथा नए पदों को स्वीकृत करने का अनुमोदन नगर निगम, शिमला द्वारा की गई वास्तविक मांगों के अनुरूप नहीं था। इसके अतिरिक्त धर्मशाला व रामपुर के मामले में सरकार ने शहरी स्थानीय निकायों द्वारा की गई अतिरिक्त आवश्यकता के आंकलन पर प्रतिक्रिया तक नहीं दी। अपेक्षित कर्मचारियों की भर्ती न होने से सरकार द्वारा विभिन्न योजनाओं तथा

कार्यक्रमों को प्रभावी रूप से लागू करने के अतिरिक्त शहरी स्थानीय निकायों की बुनियादी सेवाएं प्रभावित हो सकती हैं।

#### 6.4 हिमाचल प्रदेश के शहरी स्थानीय निकायों में कर्मचारियों की स्थिति

राज्य के 54 शहरी स्थानीय निकायों में विभिन्न श्रेणियों पर स्वीकृत पद तथा पद पर तैनात व्यक्तियों की स्थिति नीचे तालिका में दी गई हैं:

तालिका-6.3: राज्य में शहरी स्थानीय निकायों के कर्मचारियों की स्थिति

श्रेणी	स्वीकृत पद	कार्यरत पद					रिक्तियों का प्रतिशत
		नियमित	दैनिक वेतनभोगी	संविदा	आउटसोर्स (कनिष्ठ अभियन्ता तथा स्वच्छता पर्यवेक्षक)	रिक्तियां	
समूह क	16	15	--	--	--	1	6
समूह ख	86	37	--	--	--	49	57
समूह ग	861	439	1	45	38*	376	44
समूह घ	2768	1715	67	26	--	960	35
	3731	2206	68	71	38	1386	37

\* रिक्त पद के रूप में दिखाया गया।

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि विभिन्न श्रेणियों (श्रेणी क को छोड़कर) में रिक्तियों का प्रतिशत 35 से 57 के मध्य था जिससे कार्यों के प्रभावी ढंग से निर्वहन में बाधा उत्पन्न हो रही थी। प्रमुख पदों में रिक्तियों के उल्लेखनीय प्रतिशत पर निम्नानुसार चर्चा की गई है:

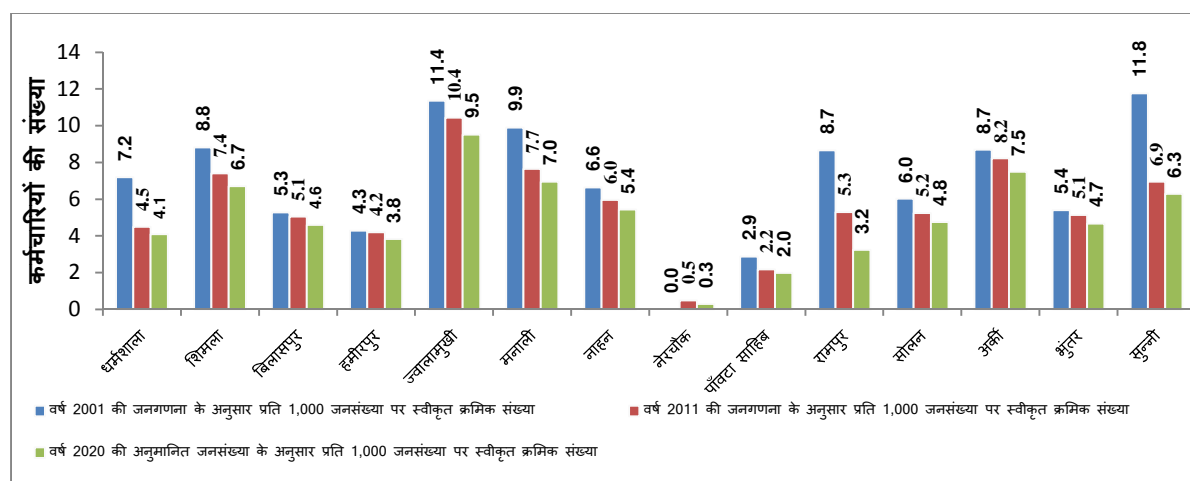
- आयुक्त, कार्यकारी अधिकारी तथा सचिव शहरी स्थानीय निकायों के कार्यकारी अध्यक्ष होते हैं। यह पाया गया कि कार्यकारी अधिकारियों के 48 प्रतिशत, सचिव के 57 प्रतिशत तथा प्रशासनिक अधिकारी एवं अधीक्षक ग्रेड-II के 100 प्रतिशत पद रिक्त थे, जिससे सार्वजनिक सेवाओं के वितरण एवं विकास कार्य प्रभावित हो रहे थे। उप मंडलाधिकारियों एवं तहसीलदारों को नगर परिषदों तथा नगर पंचायतों का अतिरिक्त प्रभार सौंपा गया है।
- सहायक अभियंता, कनिष्ठ अभियंता एवं ड्राफ्टमेन आदि जैसे तकनीकी पदों में रिक्तियों का प्रतिशत 30 से 40 के मध्य था जिससे निधियों के कम उपयोग के अतिरिक्त नगरपालिका के विभिन्न विकास कार्यों का कार्यान्वयन भी प्रभावित हुआ।

- लेखापरीक्षा में यह भी पाया गया कि राजस्व अधिकारी (पटवारी) के पदों पर 75 प्रतिशत तक तथा मुख्य लेखाकार/लेखाकार के पदों पर 100 प्रतिशत तक की रिक्तियों ने राजस्व/बकाया के संग्रहण को प्रभावित किया जो उचित लेखांकन एवं अभिलेखों का अनुरक्षण प्रभावित होने के अतिरिक्त स्व-राजस्व की अल्प वसूली में परिणत हुआ जैसा कि परिच्छेद 5.4 में चर्चा की गई है।

#### 6.4.1 नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों के स्वीकृत पद

नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकाय, जिनकी 2011 की जनगणना के अनुसार शहरी जनसंख्या 3.74 लाख थी, 2020 तक 4.25 लाख अनुमानित की गई थी। विश्लेषण से पता चला कि स्वीकृत पद जनसंख्या के अनुरूप नहीं थे। नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में प्रति 1,000 जनसंख्या (2001 की जनगणना के अनुसार) पर शहरी स्थानीय निकायों में कर्मचारियों के स्वीकृत पद 03 से 11.7 के मध्य थे। यह अनुपात प्रति 1,000 जनसंख्या पर 0.5 से 10.4 कर्मचारियों तक गिर गया (2011 की जनगणना के अनुसार)। 2020 में अनुमानित जनसंख्या के अनुसार, प्रति 1,000 जनसंख्या पर शहरी स्थानीय निकायों के स्वीकृत पद घटकर 0.3 से 9.5 कर्मचारी प्रति 1,000 अनुमानित जनसंख्या (2020) हो जाएंगे। वर्ष 2001 तथा 2011 की जनगणना के अनुसार प्रति 1,000 जनसंख्या पर स्वीकृत कर्मचारियों की संख्या तथा वर्ष 2020 की अनुमानित जनगणना के अनुरूप स्वीकृत पदों का तुलनात्मक विश्लेषण नीचे चार्ट में दर्शाया गया है:

चार्ट-6.1: नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकायों में वर्ष 2001, 2011 व 2020 की जनगणना (अनुमानित) हेतु स्वीकृत पदों के अनुसार प्रति 1,000 जनसंख्या पर कर्मचारियों की संख्या

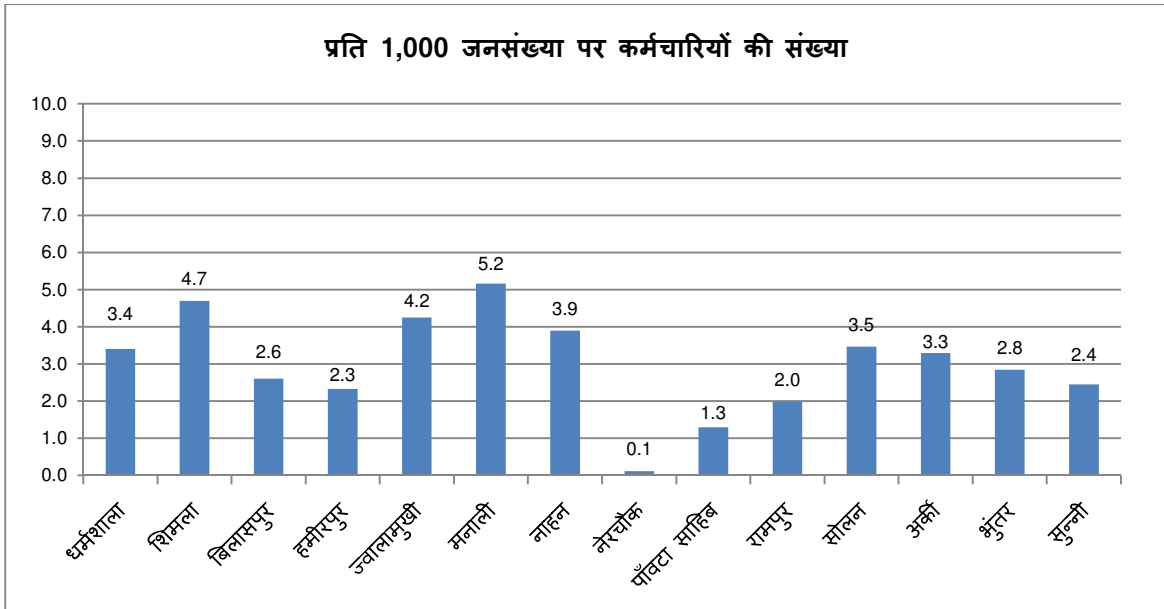


उपरोक्त चार्ट से देखा जा सकता है कि प्रति 1,000 जनसंख्या पर शहरी स्थानीय निकायों में अधिकारियों की स्वीकृत संख्या घट रही है। इसका कारण स्थानीय निकायों की बढ़ती जनसंख्या के अनुरूप पदों को स्वीकृत न करना हो सकता है।

#### 6.4.2 नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में तैनात कर्मचारियों की स्थिति

नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकायों की संवीक्षा में प्रति 1,000 जनसंख्या (2020 की अनुमानित) पर तैनात कर्मचारियों की स्थिति में बड़ा अंतर उजागर हुआ। तुलनात्मक चार्ट नीचे दर्शाया गया है:

चार्ट- 6.2 वर्ष 2020 हेतु अनुमानित जनसंख्या के सापेक्ष वर्तमान में तैनात कर्मियों के रूप में प्रति 1,000 जनसंख्या पर कर्मचारियों की संख्या



जैसा कि ऊपर दर्शाया गया है, नमूना-जांचित सात शहरी स्थानीय निकायों में प्रति हजार जनसंख्या पर 2.9 या उससे कम कर्मचारी थे, चार शहरी स्थानीय निकायों में तीन से चार कर्मचारी थे तथा तीन शहरी स्थानीय निकायों में चार से अधिक कर्मचारी थे। स्पष्ट रूप से शहरी स्थानीय निकायों के पास प्रभावी रूप से सेवाओं का कुशल निष्पादन कराने हेतु पर्याप्त श्रमशक्ति का अभाव था।

#### 6.4.3 नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में कर्मचारियों की स्थिति

नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में विभिन्न स्कंधों/अनुभागों के स्वीकृत पदों एवं तैनात कर्मचारियों का विवरण तालिका 6.4 में तथा पदानुसार रिक्तियों की विस्तृत स्थिति परिशिष्ट 6.1 में दी गई है:



तालिका-6.4: नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकायों में कर्मचारियों की स्थिति

क्र. स.	स्कंध/अनुभाग	स्वीकृत	नियमित	दैनिक वेतनभोगी	संविदा	रिक्तियां	रिक्तियां प्रतिशत	का
1.	प्रशासनिक	39	19	0	0	20		51
2.	लेखा/राजस्व	264	151	0	10	103		39
3.	स्वच्छता सार्वजनिक स्वास्थ्य	884	490	8	6	380		43
4.	अभियांत्रिकी	794	676	8	7	103		13
5.	नगर नियोजन	3	1	0	0	2		67
6.	कानून	6	3	0	0	3		50
7.	वन	5	2	0	0	3		60
8.	सामान्य कर्मचारी	217	135	8	1	73		34
	<b>योग</b>	<b>2212</b>	<b>1477</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>687</b>		<b>31</b>

जैसा कि ऊपर दी गई तालिका से स्पष्ट है कि विभिन्न स्कंधों/अनुभागों में 13 प्रतिशत से 67 प्रतिशत तक की रिक्तियां थी (मार्च 2020)।

- नमूना-जांचित नौ नगर परिषदों व तीन नगर पंचायतों में पाया गया कि कार्यकारी अधिकारियों के 33 प्रतिशत एवं सचिव के 100 प्रतिशत पद रिक्त थे जिससे सार्वजनिक सेवाओं एवं विकास कार्यों का निष्पादन प्रभावित हो रहा था।

इसके अतिरिक्त अध्याय 5 में बताये गए पाँच कार्यों से संबंधित मानव संसाधन पहलुओं पर नीचे चर्चा की गई है:

### 1. संपत्ति कर:

हिमाचल प्रदेश नगरपालिका सेवा अधिनियम की अनुसूची-II के अनुसार शहरी स्थानीय निकायों में कर निरीक्षक का एक पद अवश्य होना चाहिए। परन्तु किसी भी शहरी स्थानीय निकाय में कर निरीक्षक का कोई पद स्वीकृत नहीं किया गया था।

नगर निगम शिमला के अतिरिक्त नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में आकलन सूची तैयार करने, संपत्ति कर का निर्धारण तथा उसके पश्चात बिलिंग तथा संपत्ति कर के संग्रहण का कार्य सामान्यतः एक लिपिक/लेखाकार/बेलदार/मिस्त्री को सौंपा गया था।

इस प्रकार, कर निरीक्षक का पद स्वीकृत न करने के परिणामस्वरूप शहरी स्थानीय निकायों में संपत्ति कर का गलत आकलन तथा अल्प संग्रहण हुआ। संपत्ति कर का आकलन अप्रशिक्षित कर्मचारियों द्वारा करने से कर आकलन एवं संग्रहण की

गुणवत्ता पर प्रभाव पड़ा। अभिलेखों के अनुरक्षण, आकलन सूची तैयार करने, संपत्ति कर के आकलन एवं संग्रहण में कमियों पर परिच्छेद 5.4.1 से 5.4.1.4 में चर्चा की गई है।

## 2. जल आपूर्ति (जल कर/शुल्क):

नगर परिषद सोलन के जल आपूर्ति स्कंध में रिक्तियों की स्थिति नीचे दी गई तालिका में दर्शायी गई है:

तालिका 6.5: नगर परिषद सोलन के जलापूर्ति अनुभाग में श्रमशक्ति का विवरण

पद का नाम	स्वीकृत पद	तैनात कर्मचारी	रिक्तियों का प्रतिशत
सहायक अभियंता	01	01	कोई भी नहीं
कनिष्ठ अभियंता	03	01+01(संविदा)	33
लेखाकार / लिपिक	13	12	08
फिटर	02	कोई भी नहीं	100
मीटर रीडर	03	03	कोई भी नहीं
मीटर मकैनिक	01	कोई भी नहीं	100
कीमैन	12	03	75
बिल वितरक	02	02	कोई भी नहीं

जैसा कि उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि नगर परिषद में कनिष्ठ अभियंता के 33 प्रतिशत, फिटर के 100 प्रतिशत, मीटर मैकेनिक के 100 प्रतिशत एवं कीमैन के 75 प्रतिशत पद रिक्त थे। यह भारी राजस्व रहित जल एवं जल कर/प्रभार के अल्प संग्रहण में परिणत हुआ जैसा कि परिच्छेद 5.6 में चर्चा की गई है।

## 3. ठोस अपशिष्ट प्रबंधन:

नमूना-जांचित 14 शहरी स्थानीय निकायों में ठोस अपशिष्ट के प्रबंधन हेतु स्वीकृत एवं नियुक्त श्रमशक्ति की स्थिति नीचे तालिका में दी गई है:

तालिका 6.6: नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों के ठोस अपशिष्ट प्रबंधन में श्रमशक्ति का विवरण

पद का नाम	स्वीकृत पद	तैनात कर्मचारी	रिक्तियों का प्रतिशत
स्वास्थ्य अधिकारी	02	01	50
पशुचिकित्सा अधिकारी	01	01	00
स्वच्छता निरीक्षक	20	05	75
स्वच्छता पर्यवेक्षक	29	21	28
सफाई कर्मचारी	788	446	43
स्वच्छता/ सफाई-जमादार	42	40	05

- नगर निगम शिमला व नगर परिषद रामपुर के अतिरिक्त नमूना-जांचित सभी 14 शहरी स्थानीय निकायों में केवल एक ही कर्मचारी या तो स्वच्छता पर्यवेक्षक या कनिष्ठ अभियंता या सफाई कर्मी या चपरासी नगरपालिका में ठोस अपशिष्ट प्रबंधन के कार्य को संभाल रहा था।
- जैसा कि उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है स्वच्छता निरीक्षकों के स्वीकृत 20<sup>4</sup> पदों के विरुद्ध केवल 05<sup>5</sup> पदों पर ही तैनाती की गई (शेष 75 प्रतिशत पद रिक्त थे) तथा स्वच्छता पर्यवेक्षकों के स्वीकृत 29<sup>6</sup> पदों के विरुद्ध केवल 21<sup>7</sup> पदों पर ही तैनाती की गई (शेष 28 प्रतिशत पद रिक्त थे)।
- दो<sup>8</sup> शहरी स्थानीय निकायों में ठोस अपशिष्ट प्रबंधन के कार्य का पर्यवेक्षण कनिष्ठ अभियंता द्वारा किया जा रहा था, नगर परिषद हमीरपुर में कार्य का पर्यवेक्षण चपरासी तथा नगर परिषद बिलासपुर में सफाई जमादार द्वारा किया जा रहा था।
- नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में सफाई कर्मचारी के स्वीकृत 788 पदों में से 446 (421 (नियमित), 19 (दैनिक वेतनभोगी) एवं 06 (संविदा) ) तैनात थे। अतः सफाई कर्मचारी के 43 प्रतिशत रिक्त पद थे।

इस प्रकार, रिक्त पदों को न भरने के परिणामस्वरूप शहरी स्थानीय निकायों में अपर्याप्त ठोस अपशिष्ट प्रबंधन हुआ।

अंतिम बैठक के दौरान राज्य सरकार ने बताया कि शहरी स्थानीय निकायों की खराब वित्तीय स्थिति के कारण विभाग आउटसोर्स के आधार पर सेवाएं ले रहा है ताकि निजी क्षेत्र की दक्षता शहरी स्थानीय निकायों की कार्यपद्धति में लाई जा सके। केवल वे पद जो महत्वपूर्ण हैं एवं जिन्हें आउटसोर्स नहीं किया जा सकता, वे ही सुचारु कामकाज हेतु भरे जाएंगे। उत्तर तर्कसंगत नहीं है क्योंकि शहरी स्थानीय निकायों के सुचारु संचालन हेतु आवश्यक अधिकांश महत्वपूर्ण पद अभी भी रिक्त थे।

<sup>4</sup> बिलासपुर: 1, धर्मशाला: 1, हमीरपुर: 1, ज्वालामुखी: 1, मनाली: 1, नाहन: 2, नेरचौक: 1, पांवटा साहिब: 1, रामपुर: 1, शिमला: 9 व सोलन: 1

<sup>5</sup> रामपुर: 1, शिमला: 4

<sup>6</sup> अर्की: 1, भुंतर: 1, धर्मशाला: 3, ज्वालामुखी: 1, मनाली: 1, नाहन: 1, नेरचौक: 1, पांवटा साहिब: 1, सोलन: 1 शिमला: 17 व सुन्नी: 1

<sup>7</sup> धर्मशाला: 2, नाहन: 1 शिमला: 17 व सुन्नी: 1

<sup>8</sup> भुंतर व ज्वालामुखी।

## 6.5 क्षमता निर्माण

एक संगठन में क्षमता वृद्धि एक सतत प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्ति अपने काम को योग्यतापूर्वक एवं कुशलता से करने के लिए आवश्यक कौशल, ज्ञान व अन्य संसाधनों को प्राप्त कर, सुधार कर उसे बनाए रखता है। यह व्यक्तियों एवं संगठनों को अधिकतम क्षमता पर प्रदर्शन करने के लिए सक्षम बनाता है। कर्मियों की क्षमताओं को सुदृढ़ करने एवं बेहतर सेवाएं उपलब्ध कराने हेतु उन्हें उन्नत कौशल से युक्त करने के लिए क्षमता निर्माण महत्वपूर्ण है। इसमें सुधार के क्षेत्रों की पहचान करने के लिए प्रशिक्षण आवश्यकताओं का आकलन भी शामिल होगा। स्थानीय सरकारी प्रशिक्षण संस्थान की स्थापना राज्य में शहरी स्थानीय निकायों को शहरी विकास के सभी हितधारकों एवं शहरी स्थानीय निकायों के पदाधिकारियों व निर्वाचित प्रतिनिधियों की क्षमता निर्माण के लिए सक्षम बनाएगी।

शहरी विकास विभाग की लेखापरीक्षा के दौरान यह पाया गया कि राज्य में शहरी विकास विभाग का कोई प्रशिक्षण संस्थान नहीं है, जैसाकि यह पंचायती राज संस्थान अर्थात् ग्रामीण विकास हेतु राज्य संस्थान विद्यमान है। इसके परिणामस्वरूप शहरी स्थानीय निकायों में नियुक्त कर्मचारियों तथा गैर-कर्मचारियों के प्रशिक्षण हेतु किसी प्रकार का अल्पकालिक या दीर्घकालिक कार्यक्रम आयोजित नहीं किया जा सका। इसके अतिरिक्त 2015-20 की अवधि के दौरान शहरी विकास निदेशालय ने शहरी स्थानीय निकायों के अधिकारियों हेतु केवल दो<sup>9</sup> प्रशिक्षण ही आयोजित किए थे।

लेखापरीक्षा के दौरान नमूना-जांचित सभी शहरी स्थानीय निकायों में निम्नलिखित आपत्तियां देखी गईं:-

- वर्ष 2015-20 की अवधि के दौरान शहरी स्थानीय निकायों द्वारा कार्यालय-प्रक्रिया व वित्तीय प्रशासन, सेवा नियम, राजस्व प्रशासन, कंप्यूटर जागरूकता, शहरी विकास आदि क्षेत्रों में कर्मचारियों के क्षमता विकास हेतु कोई भी प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित नहीं किया।
- यह भी देखा गया है कि मौजूदा रिक्तियों या कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति के कारण सृजित अतिरिक्त रिक्तियों पर कर्मचारियों की नियमित रूप से भर्ती नहीं

<sup>9</sup> (i) अक्टूबर 2019 में 'सरकारी वित्तीय प्रबंधन में पारदर्शिता एवं जवाबदेही'; (ii) अक्टूबर 2019 में 'पीएफएमएस का कार्यान्वयन'।

की जाती है। मौजूदा कर्मचारी पदोन्नति के आधार पर अपनी सेवा क्षमता से परे अक्सर स्थिति, पद एवं स्तर बदलते हैं।

इस प्रकार, ना तो शहरी स्थानीय निकायों में और ना ही शहरी विकास निदेशालय में कर्मचारियों को उनकी भूमिकाओं व जिम्मेदारियों के बारे में शिक्षित करने के लिए नियमित अंतराल पर क्षमता विकास/वृद्धि हेतु कोई तंत्र मौजूद नहीं था।

अंतिम बैठक के दौरान राज्य सरकार ने आश्वासन दिया कि मामले की जांच कराई जाएगी।

## 6.6 लेखापरीक्षा निष्कर्षों का सारांश

- शहरी स्थानीय निकायों हेतु कार्मिकों की भर्ती का अधिकार राज्य सरकार के पास निहित था।
- वर्गीकरण, भर्ती की प्रक्रिया, सेवा की शर्तों, वेतन एवं भत्तों को विनियमित करने, शहरी स्थानीय निकायों के कर्मचारियों पर अनुशासनात्मक कार्रवाई करने, शहरी स्थानीय निकायों या अन्य सरकारी विभागों के मध्य कर्मचारियों को स्थानांतरित करने का अधिकार राज्य सरकार के पास हैं।
- शहरी स्थानीय निकायों में 03 प्रति 1000 जनसंख्या से 11.7 प्रति 1,000 जनसंख्या (2001 की जनगणना के अनुसार) स्वीकृत कर्मचारी पदों का अंतर था। नमूना-जांचित शहरी स्थानीय निकायों में यह अनुपात घटकर 0.5 से 10.4 कर्मचारी प्रति 1,000 जनसंख्या (2011 की जनगणना के अनुसार) रह गया। स्वीकृत संख्या में जनसंख्या वृद्धि के अनुपात में संशोधन नहीं किया गया।
- सभी संवर्गों में विशेष रूप से महत्वपूर्ण तकनीकी पदों पर भारी रिक्तियों के परिणामस्वरूप पर्याप्त श्रमशक्ति के अभाव के कारण नागरिक सेवाओं के निष्पादन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा।
- अधिकारियों की कार्य गुणवत्ता में वृद्धि हेतु न तो शहरी स्थानीय निकायों एवं न ही शहरी विकास निदेशालय में क्षमता निर्माण की कोई व्यवस्था है।

## 6.7 सिफारिशें

लेखापरीक्षा निष्कर्षों के आलोक में राज्य सरकार निम्नलिखित पर विचार कर सकती है:

- i) शहरी स्थानीय निकायों को भर्ती करने का अधिकार सौंपा जाए ताकि वे बिना किसी बाधा के कार्य कर सकें;
- ii) शहरी स्थानीय निकायों के सभी रिक्त पदों को शीघ्रतिशीघ्र भरने पर जोर दिया जाए;
- iii) शहरी स्थानीय निकायों की जिम्मेदारियों एवं संसाधनों के अनुसार स्वीकृत पदों में संशोधन; तथा
- iv) यथाशीघ्र शहरी स्थानीय निकायों के साथ-साथ निदेशालय स्तर पर क्षमता निर्माण कार्यक्रम शुरू किया जाए।