

राष्ट्रीय लेखापरीक्षा महासंघ के अधिकारियों के साथ
उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक (एच.आर. एवं एल.बी.)
द्वारा 25.03.2019 को पूर्वाह्न 10.30 बजे
बैठक पर चर्चा का रिकार्ड नोट

1. 25.03.2019 को पूर्वाह्न 10.30 बजे समिति कक्ष संख्या 1 में राष्ट्रीय लेखापरीक्षा महासंघ के अधिकारियों के साथ उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक (एच.आर. एवं एल.बी.) द्वारा एक एजेंडा बैठक का आयोजन किया गया। सहभागियों की सूची, जो बैठक में उपस्थित थे, अनुलग्नक 'ए' में दी गई है।
2. प्रारम्भ में, उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक ने राष्ट्रीय लेखापरीक्षा महासंघ के प्रतिनिधियों का स्वागत किया तथा यह आशा जताई कि आगामी मंत्रणाएं सार्थक तथा उपयोगी होंगी।
3. इसके पश्चात् 13 एजेंडा मदों पर चर्चा प्रारम्भ हुई।

अनुलग्नक-ए

**25.03.2019 को 10.30 बजे पूर्वाह्न को राष्ट्रीय लेखापरीक्षा महासंघ के अधिकारियों के साथ
उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक (एच.आर. एवं एल.बी.) द्वारा आयोजित बैठक में उपस्थित
प्रतिभागियों की सूची।**

सर्वश्री/श्रीमती

ए डब्ल्यू के लंगस्टेह	उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक (एच.आर. एवं एल.बी.)
खालिद बिन जमाल	महानिदेशक (स्टॉफ)
वी एस वेंकटनाथन	सहायक नियंत्रक-महालेखापरीक्षक (अराज.)
राजकुमारी शर्मा	प्रशासनिक अधिकारी (जेसीएम)
ए के दास	अध्यक्ष (संघ के)
एल एस सुजीत कुमार	महासचिव (संघ के)
जय शंकर कुमार	अपर सचिव
के वी सुब्बाराव	सहायक महासचिव

मांग संख्या 1: संवर्ग-पुनः संरचना-लघु अवधि/दीर्घावधि योजना का क्रियान्वयन

स्पष्टीकरण:

राष्ट्रीय लेखापरीक्षा संघ द्वारा 2006 से आईएएंडएडी में व्यापक संवर्ग पुनः संरचना की बार-बार मांग की जाती रही है। हमने उपनियंत्रक-महालेखापरीक्षक को अपनी मांग के समर्थन में 3 अक्टूबर 2018 को एक विस्तृत ज्ञापन भी प्रस्तुत किया है। हमने विभाग में प्रगतिरोधन को निष्प्रभावित करने तथा संवर्ग को कैरियर प्रगति प्रदान करने के लिए ले.अ./व.ले.अ. हेतु पृथक पदोन्नति चैनल (गैर - आईएएंडएएस) के सृजन की मांग की थी। जब भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक ने ग्रुप बी एवं सी संवर्गों में संवर्ग पुनः संरचना के लिए जनवरी 2018 में समिति का गठन किया तब हमें बहुत प्रसन्नता हुई। यद्यपि समिति को दो माह की अवधि के अन्दर अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करने का निर्देश दिया गया था, तथापि यह ज्ञात है कि रिपोर्ट अभी तक प्रस्तुत नहीं की गई है (30-09-2018)।

इसके अलावा, लघु अवधि योजना तथा दीर्घावधि योजना को क्रमशः 2020 से पूर्व तथा इसके पश्चात् क्रियान्वयन हेतु सीएजी कार्यालय द्वारा तैयार किया गया है। चूँकि दीर्घावधि योजना में सभी संवर्गों में संस्वीकृत संख्या के साथ-साथ कार्यरत श्रमबल में वृद्धि हेतु प्रावधान किया गया है तथापि, लघु अवधि योजना ने संवर्ग क्षमता को कम किया है। तथापि, कुछ कार्यालयों में ले.अ./व.ले.अ. संवर्ग की क्षमता में अल्प वृद्धि से कुछ स.ले.अ. की पदोन्नति हुई है। यह भी अनुभव किया गया है कि दोनों योजनाएँ परस्पर विरोधी की तुलना में अनुपूरक होनी चाहिए। ले.अ.,स.ले.अ. तथा लेखापरीक्षक के बीच 1:2:2.5 के अभीष्ट अनुपात को प्राप्त करने के लिए संख्या में कमी तथा इसे अलंघनीय बनाना, एक अभिनंदनीय कार्य नहीं है, विशेष रूप से तब जब लम्बे समय में क्षमता में वृद्धि की जानी है। लघु अवधि योजना की वजह से क्षेत्रीय कार्यालयों में 3000 से अधिक पदों को कम किया गया तथा वे स्टॉफ की अत्यधिक कमी तथा ग्रुप बी संवर्गों में प्रगतिरोधन का सामना कर रहे हैं। इन संवर्गों के कार्यभार में स्टॉफ की क्षमता में कमी की वजह से कई गुना वृद्धि हुई है। अतः हमने उन कार्यालयों, जहाँ स्टॉफ की कमी है, में स्टॉफ क्षमता में वृद्धि करने के लिए दीर्घावधि योजना के तत्काल क्रियान्वयन की मांग की है। जहां तक 1:2:2.5 के आदर्श अनुपात के बनाए रखने का संबंध है, इसे इस समय क्षमता में कटौती किए बिना नियमित प्रक्रिया द्वारा लम्बे समय में प्राप्त किया जा सकता है। हमने व्यापक संवर्ग पुनः संरचना की प्रक्रिया में तेजी लाने की भी मांग की है। संवर्ग पुनः संरचना समिति की रिपोर्ट प्रक्रियाधीन है।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया:

डीएआई ने सूचित किया कि संवर्ग पुनः संरचना प्रक्रियाधीन है तथा इसे शीघ्र करने के लिए प्रयास किए जा रहे हैं। यौक्तिकीकरण पर, यह सूचित किया गया कि लघु अवधि योजना का क्रियान्वयन प्रक्रियाधीन है। यौक्तिकीकरण के कार्य की समीक्षा लघु अवधि योजना के क्रियान्वयन के पश्चात् की जानी है।

मांग संख्या 2: पर्यवेक्षक संवर्ग - सभी अस्थायी पदोन्नतियों को नियमित करना अथवा पदावनति से बचने के लिए अधिसंख्य पद का सृजन करना- स.ले.अ. के समान माना जाना

स्पष्टीकरण:

स.ले.प.अ./स.ले.अ संवर्गों में स्टॉफ की कमी की वजह से, क्षेत्रीय लेखापरीक्षा कार्यालयों में पर्यवेक्षक संवर्ग की क्षमता में मौजूदा 4 प्रतिशत के अलावा एक अस्थायी उपाय के रूप में स.ले.प.अ./स.ले.अ संवर्ग की संस्वीकृत क्षमता के 6 प्रतिशत तक वृद्धि की गई थी जिससे पर्यवेक्षक संवर्ग की कुल क्षमता स.ले.प.अ./स.ले.अ की नियमित संस्वीकृत क्षमता के 10 प्रतिशत तक बढ़ गई। एक एजेंडा बैठक के दौरान, डीएआई ने यह सुनिश्चित किया कि अस्थायी रूप से पदोन्नत पर्यवेक्षकों को प्रत्यावर्तित नहीं किया जाएगा तथा यदि आवश्यक हो तो अधिसंख्य पदों के सृजन पर विचार किया जाएगा। बाद में यौक्तिकीकरण की वजह से कई क्षेत्रीय कार्यालयों में स.ले.प.अ./स.ले.अ की संस्वीकृत क्षमता को कम किया गया तथा अस्थायी रूप से पदोन्नत पर्यवेक्षकों को प्रत्यावर्तित किया गया। किसी संवर्ग से प्रत्यावर्तन प्रत्यावर्तित कर्मचारियों के मनोबल को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करेगा तथा मानसिक और वित्तीय दोनों तरह से उन्हें दुर्बल करेगा। अतः हमने पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ पर्यवेक्षक संवर्ग में सभी अस्थायी पदों (अतिरिक्त 6 प्रतिशत) को नियमित करने की मांग की है। यदि यह व्यवहार्य न हो, तो प्रत्यावर्तन से बचने के लिए अधिसंख्य पदों का सृजन किया जाए।

चूँकि स.ले.प.अ./स.ले.अ तथा पर्यवेक्षक दोनों के कार्य की प्रकृति तथा वेतनमान एक जैसा तथा समान है, हमने पर्यवेक्षक संवर्ग की नामावली में परिवर्तन करने तथा इसे स.ले.प.अ./स.ले.अ के समान मानने की मांग की है।

मांग पर आधिकारिक की प्रतिक्रिया:

पर्यवेक्षक संवर्ग की नियमित संस्वीकृत क्षमता स.ले.प.अ./स.ले.अ संवर्ग की कुल संस्वीकृत क्षमता के 4% पर निर्धारित की गई है। अतिरिक्त 6% स.ले.अ./स.ले.प.अ. संवर्ग को उन कार्यालयों में एक अस्थायी उपाय के रूप में पर्यवेक्षकों के संवर्ग में परिचालित किया जा सकता है जहां स.ले.प.अ./स.ले.अ संवर्ग में 15% से अधिक रिक्त पद हो। यह योजना स्वयं प्रावधान करती है कि यह एक अस्थायी उपाय है।

केवल एसएस परीक्षा में सफलता प्राप्त कर्मचारियों को स.ले.अ./स.ले.प.अ. के रूप में पदोन्नत किया जा सकता है। पर्यवेक्षक वरिष्ठ लेखापरीक्षक का पदोन्नत पद है। अतः पर्यवेक्षक संवर्ग की नामावली को स.ले.अ./स.ले.प.अ. में परिवर्तित नहीं किया जा सकता।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 3: डी.ई.ओ. संवर्ग-मुख्य धारा संवर्ग (लेखापरीक्षक/लेखाकार) में पदोन्नति की अनुमति।

स्पष्टीकरण:

सीधे भर्ती होने वाले डीईओ (ग्रेड ए) को आश्वासन दिया गया था कि पांच वर्ष का सेवाकाल पूरा होने पर उन्हें अगले ग्रेड (डीईओ-ग्रेड बी) में पदोन्नत किया जाएगा। लेकिन बहुत से कार्यालयों में रिक्तियों की कमी के कारण ये आश्वासन पूरे नहीं हुए थे। इसलिए, हमने डी.ए.आई. से अनुरोध किया कि डीईओ (ग्रेड ए) को लेखापरीक्षक/लेखाकार के लिए विभागीय परीक्षा में उपस्थित होने की अनुमति दी जाए। इसके प्रत्युत्तर में डी.ए.आई. ने हमें सूचित किया (23-11-2016) कि संसोधित भर्ती नियम में पहले से ही डीईओ (ग्रेड ए) को लेखापरीक्षक/लेखाकार के लिए विभागीय परीक्षा में उपस्थित होने की अनुमति देने का प्रावधान किया गया है और उक्त की अधिसूचना होने पर, डी.ई.ओ. भी लेखापरीक्षक/लेखाकार के लिए विभागीय परीक्षा में शामिल होने के लिए योग्य हो जाएंगे। लेकिन आज तक, भर्ती नियमों को अधिसूचित नहीं किया गया है और डी.ई.ओ. को इनका लाभ नहीं दिया गया है। यह भी ध्यान दिया जाए कि डी.ई.ओ.से बहुत बाद में नौकरी में आने वाले बहुत से एमटीएस को विभागीय परीक्षा के माध्यम से पहले ही क्षेत्रीय कार्यालयों में लेखापरीक्षक/लेखाकार के रूप में पदोन्नत किया जा चुका है। इसलिए, एक बार फिर से प्रक्रिया में तेजी लाने का अनुरोध किया जाता है।

मांग परआधिकारिक प्रतिक्रिया:

डीईओ ग्रेड 'ए' और 'बी' का वितरण 80:20 के अनुपात में है और ईडीपी संवर्ग का ग्रेड 'ए' से ग्रेड 'जी' तक अपना पदोन्नति संबंधी चैनल है। इसके अलावा, डी.ई.ओ. को एस.ए.एस. परीक्षा में उपस्थित होने की अनुमति है।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 4: राजभाषा संवर्ग-राजभाषा संवर्ग के अनुरूप करियर प्रगति-संवर्गों में प्रगतिरोधन-स्थानांतरण नीति।

स्पष्टीकरण:

छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों के कार्यान्वयन के परिणामस्वरूप, भारत सरकार ने दिनांक 24/11/2008 के का.जा. और दिनांक 27/11/2008 के बाद शुद्धिपत्र के अनुसार केन्द्रीय सचिवालय राजभाषा सेवा (सीएसओएलएस) से संबंधित राजभाषा संवर्ग के लिए संशोधित वेतन ढांचा को अधिसूचित किया। भारत सरकार, कार्मिक, पीजी व पेंशन मंत्रालय, डीओपीटी के दिनांक 19/9/2013 के का.जा. द्वारा अधीनस्थ कार्यालयों के लिए राजभाषा संवर्ग में विभिन्न पदों के लिए भी मॉडल भर्ती नियमों को जारी किया गया था और सभी मंत्रालयों/विभागों को मौजूदा नियमों की समीक्षा करने और मॉडल भर्ती नियमों के अनुरूप संशोधित नियमों को अधिसूचित करने का निर्देश दिया गया। ये नियम राजभाषा संवर्ग के कर्मचारियों को सुगम कैरियर संभावनाएं मुहैया कराते हैं जैसाकि नीचे दर्शाया गया है:

क्र.सं.	पद	वेतनमान
1.	कनिष्ठ अनुवादक	पीबी-2 जीपी ₹ 4200
2.	वरिष्ठ अनुवादक	पीबी-2 जीपी ₹ 4600
3.	सहायक निदेशक (रा.भा.)	पीबी-3 जीपी ₹5400
4.	उप निदेशक (रा.भा.)	पीबी-3 जीपी ₹6600
5.	संयुक्त निदेशक (रा.भा.)	पीबी-3 जीपी ₹7600
6.	निदेशक (रा.भा.)	पीबी-3 जीपी ₹8700

यह समझा जाता है कि यद्यपि कैग ने उक्त मॉडल भर्ती नियमों को अपनाया है तथापि, संशोधन केवल कनिष्ठ/वरिष्ठ अनुवादक संवर्ग के आर.आर. में किया गया है। यह भी ध्यान देने योग्य है कि राजभाषा संवर्ग के मुद्दे को भारतीय लेखा एवं लेखापरीक्षा विभाग में समूह 'बी' और 'सी' कर्मचारियों के लिए संवर्ग पुनः संरचना के लिए हाल ही में गठित समिति के विचारार्थ विषयों में शामिल नहीं किया गया है।

इसलिए यह मांग की जाती है कि भारतीय लेखा एवं लेखापरीक्षा विभाग में राजभाषा संवर्ग की भी भारत सरकार के निर्देशों के आधार पर समीक्षा की जाए और इसकी क्रियान्वयन की प्रक्रिया अविलम्ब पूरी की जाए।

हाल ही में, इन कर्मचारियों से उनके तैनाती की जगह पर विचार करने के लिए विकल्प प्रपत्र मांगे गए थे और उन्हें स्थानीय/अखिल भारतीय संवर्ग के तहत वर्गीकृत किया है। यह देखा गया है कि विकल्प प्रपत्र केवल उनसे मांगे गए जो 2010 से पहले नियुक्त किए गए थे। इसलिए हम अनुरोध करते हैं कि एक उपाय के रूप में विभिन्न

क्षेत्रों में तैनाती पर विचार करने के लिए सभी कर्मचारियों से विकल्प प्रपत्र प्राप्त किए जाएं।

मांग परआधिकारिक प्रतिक्रिया:

राजभाषा संवर्ग के पदों को विभाग की प्रकार्यात्मक आवश्यकताओं के अनुसार संचालित किया जाता है। 2010 के बाद की भर्ती अखिल भारतीय स्थानांतरण देयता के साथ की गई थी और नियुक्ति के प्रस्ताव में भी इसका उल्लेख किया गया था। इसलिए विकल्प को 2010 के बाद की नियुक्ति के लिए नहीं माना जा सकता है।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 5: विभागीय परीक्षा।

स्पष्टीकरण:

1. असीमित अवसर प्रदान करना- नकारात्मक अंकन की योजना को छोड़ दिया जाए- पिछले वर्षों के प्रश्नों को प्रदान किया जाए- परीक्षा समाप्त होने के तुरंत बाद प्रत्येक परीक्षा के परिणाम/प्राप्त अंको को प्रकाशित किया जाए।

भारतीय लेखा एवं लेखापरीक्षा विभाग में गैर-राजपत्रित संवर्गों से संबंधित समूह 'बी' व 'सी' कर्मचारियों के लिए अधीनस्थ लेखापरीक्षा/लेखा सेवा (एसएएस) परीक्षा जीवन रेखा है। यह कैरियर को उन्नति प्रदान करता है और प्रत्येक कर्मचारी के लिए भविष्य निर्धारित करता है। नकारात्मक अंक योजना को लागू करने और सीमित अवसरों के कारण आजकल एसएएस परीक्षा को उत्तीर्ण करना बड़ा कठिन हो गया है। इसलिए, एसएएस परीक्षा को उम्मीदवारों के लिए आसान और प्रोत्साहित करने के लिए हमारी मांग है कि नकारात्मक अंकन योजना को समाप्त कर दिया जाए, संदर्भ के लिए अभ्यर्थियों को पिछले वर्ष के प्रश्नों को उपलब्ध कराया जाए और असीमित अवसरों की अनुमति दी जाए, कम से कम उनके लिए जिनके परीक्षा उत्तीर्ण करने में केवल 2 या 3 प्रश्न पत्र बचे हैं।

बेहतर पारदर्शिता के लिए भारतीय लेखा एवं लेखापरीक्षा विभाग में कम्प्यूटर आधारित परीक्षा प्रारम्भ की गई है। लेकिन अभी भी परिणाम के प्रकाशन में अत्यधिक देरी के कारण उम्मीदवार पारदर्शिता पर बहुत अधिक चिंतित हैं। इसलिए, हम परीक्षा के समाप्त होने के तुरंत बाद परिणाम/प्राप्त अंकों के प्रकाशन की मांग कर रहे हैं।

अन्य विभागीय परीक्षाओं की तरह जैसे प्रोत्साहन/आरए/सीपीडी परीक्षाएं कर्मचारी को केवल ज्ञानअर्जित/अद्यतन करने के लिए आयोजित की जाती हैं, यह अनुरोध किया जाता है कि एसएएस परीक्षा के मामले में ऊपर वर्णित मांगें इन विभागीय परीक्षाओं में भी लागू की जाएंगी।

2. एसएएस प्रारम्भिक/अन्य विभागीय परीक्षाएं एमसीक्यू पद्धति वाली हों।

चूँकि अब एसएएस परीक्षा कम्प्यूटर आधारित परिवेश पर एमसीक्यू मॉडल के साथ आयोजित की जाती हैं अतः कर्मचारियों की ओर से इसकी प्रारंभिक परीक्षा और अन्य सभी विभागीय परीक्षाओं को भी समान कम्प्यूटर आधारित एमसीक्यू मॉडल में आयोजित करने की मांग वास्तविक है। इसलिए, हमने सभी विभागीय परीक्षाओं के लिए कम्प्यूटर आधारित परिवेश पर एमसीक्यू को प्रारम्भ करने की मांग की है।

मांग परआधिकारिक प्रतिक्रिया:

एसएस परीक्षा के नौ प्रश्न-पत्रों को पास करने के लिए दस अवसर (6 नियमित और 4 अतिरिक्त) पर्याप्त है। उत्तर का अनुमान लगाने से बचने के लिए नकारात्मक अंकन को समाप्त नहीं किया जा सकता। इसके अलावा, एक एमसीक्यू आधारित परीक्षा में, पिछले वर्षों के प्रश्न-पत्रों को उपलब्ध कराना संभव नहीं है।

एसएस प्रारंभिक/अन्य विभागीय परीक्षाएं क्षेत्रीय कार्यालयों द्वारा आयोजित की जाती हैं।

परीक्षा के समाप्त होने के तुरंत बाद परिणामों की घोषणा विवरणात्मक प्रश्नों के चालू करने के कारण संभव नहीं है, जिसका मूल्यांकन कार्यक्रम चालित नहीं है। इस स्तर पर विवरणात्मक परीक्षा उम्मीदवारों के प्रारूपण कौशल की जांच के लिए आवश्यक है। हालाँकि, परिणामों की जल्द घोषणा में तेजी लाने के प्रयास किए जाएंगे।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 6: स्टाफ की भर्ती- सभी प्रविष्टि संवर्गों में क्षेत्रीय भर्ती प्रणाली शुरू करना।

स्पष्टीकरण:

यह सकारात्मक संकेत हैं कि विभाग सभी प्रविष्टि संवर्गों में रिक्त पदों के प्रति नियमित रूप से स्टाफ की भर्ती कर रहा है। दूसरी तरफ, कर्मचारी चयन आयोग के माध्यम से केंद्रीकृत भर्ती प्रक्रिया क्षेत्रीय कार्यालयों में कई समस्याएँ पैदा कर रही है। चूंकि कई राज्य सरकारें संबंधित क्षेत्रीय भाषाओं को अपनी आधिकारिक भाषा के रूप में अपना रही है, इसलिए लेखापरीक्षा कार्य करते समय राज्य प्रशासनों के साथ पत्राचार और इसकी समझ होना प्रमुख चिंता का विषय है। इसलिए सभी प्रविष्टि संवर्गों में क्षेत्रीय स्तर पर भर्ती प्रारम्भ करने की हमारे द्वारा मांग की जाती है। अन्यथा 'क्षेत्रीय भाषा का ज्ञान' विशेष राज्य में तैनाती हेतु अनिवार्य किया जा सकता है।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया:

मामला कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के साथ उठाया गया है तथा इसकी जाँच की जा रही है।

मांग संख्या 7: स्थानांतरण एवं प्रतिनियुक्ति नीतियां

स्पष्टीकरण:

प्रत्येक वर्ष डी.ई.ओ./लेखापरीक्षक/लेखाकार/स.ले.अ संवर्गों में एसएससी के माध्यम से कई अभ्यर्थियों की भर्ती की जा रही है। परन्तु, भारत सरकार की केंद्रीकृत भर्ती नीति के कारण कई अभ्यर्थियों को उनके गृह राज्यों के अलावा अन्य राज्यों में तैनात किया जा रहा है। इससे उनके पारिवारिक दायित्वों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ रहा है। बहुत सारे कर्मचारियों को उनके परिवारों से दूर रहने के लिए मजबूर किया जा रहा है। इसलिए, आजकल की एकल परिवार व्यवस्था में बुजुर्ग तथा बीमार माता-पिता की देखभाल करना बड़ी समस्या बन गयी है। इन मुद्दों को न्यूनतम करने तथा उनके कार्यालयी दायित्वों पर ध्यान देने में अपने स्टाफ की सहायता करना नियोक्ता का नैतिक एवं सामाजिक उत्तरदायित्व है। अतः एक पक्षीय स्थानांतरण द्वारा बाह्य स्टेशन स्टाफ को समायोजित करने के लिए हम प्रत्येक वर्ष सृजित होने वाले कुल रिक्त पदों में से 25 प्रतिशत को पृथक रखने की मांग करते हैं।

इससे श्रमबल उपलब्धता में कोई कमी नहीं होगी तथा यह किसी कार्यालय में कार्यकारी क्षमता को प्रभावित नहीं करेगा। मुख्यालय में स्थित सर्वर में प्रतिष्ठापित स्वचालित वेब आधारित एप्लिकेशन सिस्टम से विभिन्न कार्यालयों को आवंटन सरलता से किया जा सकता है। क्षेत्रीय कार्यालयों को उन आवेदनों से डाटा इनपुट की अनुमति दी जाए जब वे प्राप्त हो।

हम उन कार्यालयों में स्पाउज़ आधार पर कर्मचारियों के स्थानांतरण तैनाती से संबंधित भारत सरकार के दिशानिर्देशों के कड़े अनुपालन हेतु सभी क्षेत्रीय कार्यालयों को निर्देश जारी करने की भी मांग करते हैं जहां एक ही संवर्ग नियंत्रक प्राधिकारी के अधीन एक से अधिक कार्यालय हैं।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया

भारतीय लेखा एवं लेखापरीक्षा विभाग में एकपक्षीय स्थानांतरण को 1997 से समाप्त कर दिया गया है। एकपक्षीय स्थानांतरण से कुछ कार्यालयों में काफी पद रिक्त हो जाएंगे और यह विभाग की कार्यप्रणाली में बाधा पहुंचाएगा। स्पाउज़ आधारित मामलों पर कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के दिशानिर्देशों का विभाग में पालन किया जा रहा है।

एजेंडा मद को कृपया समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 8: यूएन लेखापरीक्षा- सेवा काल में ब्रेक के बिना अकार्य दिवस को यूएन लेखापरीक्षा कार्य के लिए अपात्रता के रूप में नहीं माना जाएगा।

स्पष्टीकरण:

वह कर्मचारी, जिस पर पूर्व में 'अकार्य दिवस' की शास्ति लगाई गई थी, मुख्यालय के निर्देशों के अनुसार यूएन एवं इसकी एजेंसियों की लेखापरीक्षा के लिए एमपेनलमेंट हेतु विचार करने के पात्र नहीं होंगे। सेवाकाल में ब्रेक के बिना अकार्य दिवस वाले ऐसे कर्मचारियों पर यूएन कार्यों हेतु आजीवन प्रतिबंध लगाना प्राकृतिक न्याय को अस्वीकार करना है। हालांकि यह ड्यूटी से अनधिकृत अनुपस्थिति हेतु प्रशासन द्वारा की गई दंडिक कार्यवाही है, लेकिन यह प्रमुख दंड नहीं है। अतः हम यूएन लेखापरीक्षा जैसे कार्यों हेतु आवेदन के लिए सेवाकाल में ब्रेक के बिना अकार्य दिवस वाले उन कर्मचारियों को अनुमति देने की मांग करते हैं।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया:

इस मामले को विचारार्थ नोट कर लिया गया है। मामले पर की गई कार्यवाही/लिए गए निर्णय को सूचित किया जाएगा।

मांग संख्या 9: समान या उच्चतर वेतन स्तर वाले पदों से तकनीकी त्यागपत्र देने के बाद निचले संवर्गों में शामिल होने वालों को वेतन सुरक्षा प्रदान करना।

स्पष्टीकरण:

दिनांक 17-06-1965 के भारत सरकार के आदेशों के अनुसार, त्यागपत्र देना तकनीकी औपचारिकता के रूप में माना जाता है जहां एक सरकारी कर्मचारी ने एक पद के लिए उचित माध्यम से उसी अथवा अन्य विभाग में आवेदन किया है और चयन होने पर उसे प्रशासनिक कारणों से पूर्व पद से त्यागपत्र देना अपेक्षित है। यदि ये शर्तें पूर्ण की गई हैं तो त्यागपत्र देना तकनीकी त्यागपत्र के रूप में माना जाएगा भले ही सरकारी कर्मचारी अपना त्यागपत्र देते समय “तकनीकी” शब्द का उल्लेख न करे। भारत सरकार द्वारा दिनांक 17-08-2016 के का.जा. (पैरा 2.4) द्वारा तकनीकी त्यागपत्र के मामले में वेतन सुरक्षा, वार्षिक वेतन वृद्धि प्रदान करने के लिए निम्नतम अवधि की गणना करने के लिए पूर्व सेवाओं की पात्रता की भी अनुमति दी गयी।

इसके अतिरिक्त, श्री मनोज कुमार सिंह के पक्ष में दिनांकित 20/3/2017 (ओ. सं.202/01012/2015 दिनांक 20-03-2017) कैट, जबलपुर के आदेशों के विरुद्ध भारत सरकार द्वारा दायर की गई समादेश याचिका (17-07-2017) को खारिज करते हुए मध्य प्रदेश के माननीय उच्च न्यायालय ने भारत सरकार के उपरोक्त निर्देशों को सही ठहराया है। उपरोक्त आदेश के अनुपालन में, श्री मनोज कुमार सिंह, लेखापरीक्षक के संबंध में रेलवे में उनकी पूर्व सेवा की गणना करने के बाद और दिनांक 15.03.2018 के म.ले.(सा. एवं सा.क्ष.ले.प) मध्य प्रदेश, ग्वालियर के आदेश द्वारा उसके द्वारा आहरित वेतन को सुरक्षित करते हुए वेतन को पुनः नियत किया गया था।

भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक के अधीन विभिन्न क्षेत्रीय कार्यालयों में समान रूप से रखे गए कर्मचारियों के आवेदन मुख्यालय ने यह कहते हुए अस्वीकार कर दिए कि “इस मामले को पूर्व उदाहरण के रूप में नहीं माना जा सकता”। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम अनुरोध करते हैं कि सीएजी को समान रूप से रखे गए कर्मचारियों के आवेदनों पर विचार करना चाहिए और संबंधित क्षेत्रीय कार्यालयों को निर्देश दे कि उनकी पूर्व सेवाओं की गणना की जाए तथा उनकी पूर्व नियुक्ति में उनका वेतन सुरक्षित किया जाए।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया

मामले को कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग को भेजा गया है।

मांग संख्या 10: अनुकंपा के आधार पर नियुक्तियां- नियुक्ति हेतु आवेदनों की चयनित सूची बनाने के लिए पुनः मूल्यांकन प्रक्रिया।

स्पष्टीकरण:

मुख्यालय ने परिपत्र सं. 34 दिनांक 28.09.2016 द्वारा एक सात सूत्री मूल्यांकन प्रपत्र परिचालित किया और सभी क्षेत्रीय कार्यालयों को अनुदेश दिया कि वे आवेदकों की पात्रता पर विचार करने के लिए प्रत्येक को दिए गए उपयुक्त महत्व के साथ योजना में निर्धारित अनेक मापदंडों के आधार पर संशोधित मूल्यांकन प्रणाली का पालन करें। परिचालित सात सूत्री अंकन पद्धति में, प्राप्त हुए आर्थिक लाभ के लिए ग्रेडिंग के अलावा, अचल संपत्ति की आश्रयता और निर्धारण, मद सं. (vi) परिवार में किसी भी अन्य नौकरियों के मूल्यांकन से संबंधित है और सं. (vii) मृतक कर्मचारियों की बाकी सेवा को अभिनिश्चित करने के लिए है जैसा कि निम्न प्रकार दर्शाया गया है:

क्रम सं.	विवरण	अधिकतम अंक	रेंज	दिए गए अंक
(vi)	नौकरी	15	परिवार में कोई नौकरी नहीं	15
			परिवार में नौकरी	0
(vii)	बाकी सेवा	20	2 वर्ष से कम	05
			02 वर्ष से 05 वर्ष से कम	10
			05 वर्ष से 10 वर्ष से कम	15
			10 वर्ष और अधिक	20

जबकि भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग द्वारा दिनांक 16 जनवरी, 2013 की का.जा सं. एफ.सं. 14014/02/2012 स्थापना (डी) द्वारा जारी किए गए अनुकंपा नियुक्ति पर समेकित विनिर्देशों के पैरा 11 में कहा गया है कि:

“11. जहां धन अर्जन करने वाला एक सदस्य है

(क) पात्र मामलों में जहां परिवार में पहले से ही एक धन अर्जन करने वाला सदस्य है, एक आश्रित परिवार के सदस्य की अनुकंपा नियुक्ति हेतु संबंधित विभाग/मंत्रालय के सचिव के पूर्व अनुमोदन से विचार किया जा सकता है, जो इस नियुक्ति को मंजूरी देने से पहले, स्वयं को संतुष्ट करेगा कि अनुकंपा नियुक्ति का दिया जाना सरकारी कर्मचारी द्वारा छोड़े गए आश्रितों की संख्या, परिसंपत्तियों और

देनदारियों की संख्या के संबंध में उचित है, धन-अर्जन करने वाले सदस्य की आय के साथ उसकी देनदारियां भी शामिल है इस तथ्य सहित कि वह सरकारी कर्मचारी के परिवार के साथ रहता हो और क्या वह परिवार के अन्य सदस्यों के समर्थन का एक स्रोत नहीं है।

(ख) ऐसे मामले में जहां मृतक अथवा चिकित्सकीय रूप से सेवानिवृत्त सरकारी कर्मचारी के परिवार का कोई सदस्य पहले से ही रोजगार में है और सरकारी कर्मचारी के परिवार के अन्य सदस्यों की सहायता नहीं करता है, सरकारी कर्मचारी के परिवार के सदस्यों के आर्थिक संकट का पता लगाने में अत्यधिक सावधानी रखनी होगी ताकि इस आधार को आगे रखकर अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति की सुविधा को दरकिनार और दुरुपयोग न किया जाए कि पहले से कार्यरत परिवार का सदस्य परिवार का समर्थन नहीं कर रहा है।

इसलिए अनुकंपा नियुक्ति के लिए मृतक के 'परिवार में नौकरी' के लिए 'शून्य' अंक देना पूर्णरूप से गलत है और मूल्यांकन फॉर्म में इसे बाहर रखा जाना उपरोक्त सरकारी आदेशों में उल्लिखित योजना के हित के विपरीत है।

इसके अतिरिक्त उसकी/उसके आश्रित परिवार के सदस्य को अनुकंपा नियुक्ति पर विचार करने के लिए मृतक सरकारी कर्मचारी की बची हुई सेवा की गणना करने के लिए का.जा में कहीं भी उल्लेख नहीं किया गया है। सीएजी द्वारा सेवा छोड़ देना खंड का एकपक्षीय समावेशन योजना के उद्देश्यों के बेहतर हित में नहीं है और मृतक सरकारी कर्मचारी के परिवार के सदस्य के रोजगार को प्रतिबंधित करना इसका प्रयोजन है।

इसलिए, हम अनुकंपा आधार पर नियुक्ति के लिए चयनित सूची बनाने के लिए संशोधित मूल्यांकन प्रणाली से क्रम. सं. (vi) और (vii) पर खंडों को हटाने की मांग करते हैं।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया:

संशोधित मूल्यांकन प्रणाली भारत सरकार द्वारा जारी दिशानिर्देश के अनुरूप तैयार की गई थी। ये दिशानिर्देश अनुकंपा नियुक्ति मामलों पर विचार करने में निष्पक्षता प्रदान करते हैं। समिति को केवल सूचीबद्ध मापदंडों द्वारा निर्देशित नहीं किया जाना चाहिए। तथापि, दिशानिर्देशों से विचलन के विशिष्ट मामले, यदि कोई हों, को जांच के लिए भेजा जा सकता है।

एजेंडा मद को कृपया समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 11: लेवल 8 में निरंतर चार वर्ष की सेवा पूर्ण करने वाले सभी कर्मचारियों के लिए एनएफयू का प्रदान किया जाना।

स्पष्टीकरण:

7वें सीपीसी ने सिफारिश की है कि, “संगठित लेखा संवर्ग के सभी अधिकारियों (भारत के लेखापरीक्षा तथा लेखा विभाग, रक्षा लेखा विभाग, भारतीय सिविल लेखा संगठन, रेलवे, डाक तथा दूरसंचार में) जिनकी ग्रेड पे 4800 है उनके 4 वर्ष की सेवा पूर्ण होने के बाद ग्रेड पे 5400 (पीबी-2) में, अर्थात् वेतन मैट्रिक्स में वेतन स्तर 9 में अपग्रेड किया जाना चाहिए”, (रिपोर्ट का पैरा 11.12.140)। जबकि, सरकार द्वारा काफी देरी के बाद उपर्युक्त को कार्यान्वित करते समय पर्यवेक्षक, हिन्दी अधिकारी, कल्याण सहायक आदि संवर्ग को छोड़ दिया गया वे भी वेतन स्तर 8 में थे। सुनिश्चित लाभ से इनकार करना उन संवर्गों के प्रति अनुचित और अन्याय पूर्ण है। इसलिए हमारी मांग है कि नए वेतन मैट्रिक्स में लेवल 8 में वेतन का आहरण करने वाले सभी कर्मचारियों को 4 वर्ष की सेवा पूर्ण होने के बाद वेतन स्तर 9 में अपग्रेड किया जाए जैसा कि 7वें सीपीसी द्वारा परिकल्पित है।

हालांकि, *स.ले.प.अ./स.ले.अ* को एनएफयू प्रदान किया गया है, ले एवं हक कार्यालयों में तदर्थ/ नियमित, अस्थायी सहायक लेखा अधिकारी को उस संवर्ग में 10 वर्ष से अधिक सेवा करने पर भी अपग्रेड नहीं किया गया है।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया

प्रभागीय लेखा अधिकारी-1 एवं पर्यवेक्षक को एनएफयू प्रदान किए जाने का मामला वित्त मंत्रालय के साथ उठाया गया है।

मांग संख्या 12: पारगमन समय: शनिवार/रविवार/छुट्टी के दिन को छोड़कर यात्रा के लिए उचित पारगमन समय का प्रदान किया जाना।

स्पष्टीकरण:

कई क्षेत्रीय कार्यालय रविवार/छुट्टी के दिन में लेखापरीक्षा स्टाफ को यात्रा करने पर मजबूर कर रहे हैं। कुछ कार्यालयों में सप्ताहांत/छुट्टी के दौरान क्षेत्रीय लेखापरीक्षा दलों को टीए/डीए का दावा करने की अनुमति नहीं है। कुछ कार्यालयों में क्षेत्रीय लेखापरीक्षा दलों को संबंधित मुख्यालय में छुट्टियों के दौरान जबरदस्ती रिपोर्ट करने को कहा जाता है। क्षेत्रीय लेखापरीक्षा दलों के लिए अनुमत किए गए पारगमन समय में भी एक से दूसरे कार्यालय में अन्तर है। कई कार्यालयों से रिपोर्टें प्राप्त हुई हैं कि अधिक कार्य के बोझ और दबाव के कारण स्टाफ अपने परिवार पर पर्याप्त ध्यान नहीं दे पा रहे हैं। इससे कामकाज के प्रति असावधानी एवं उनके पारिवारिक जीवन में असंतुलन हो रहा है।

सीएजी के निर्देशानुसार, रविवार एवं अन्य महत्वपूर्ण छुट्टियों में पारगमन समय प्रदान नहीं किया जा सकता। साथ ही 200 किमी से अधिक यात्रा के लिए एक दिन का पारगमन समय प्रदान किया जाएगा। उपर्युक्त प्रावधानों का भी कई क्षेत्रीय कार्यालयों में पालन नहीं किया जा रहा। इसलिए हमारी मांग है कि पारगमन समय की अनुमति में समान नीति का अनुरक्षण करने के लिए सभी क्षेत्रीय कार्यालयों को निर्देश जारी किए जाएं। महालेखाकारों को यह भी निदेश करने का अनुरोध किया जाता है कि वे टीए/डीए के साथ क्षेत्रीय लेखापरीक्षा दलों को शिविर में रहने की अनुमति दें या सप्ताहांत/छुट्टी के दिन के दौरान उन्हें घर लौटने की अनुमति दें।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया

राज्यों में छह कार्य दिवस का एक सप्ताह है और केन्द्र इकाई में पांच कार्य दिवस का एक सप्ताह है। वार्षिक लेखापरीक्षा योजना में निर्धारित उद्देश्य पूर्ण करने के लिए तदनुसार पारगमन अवधि अनुमति की जाती है। क्षेत्रीय कार्यालयों द्वारा अपनी कार्यकारी आवश्यकता के अनुसार और विभिन्न नियमों के अनुपालन में लेखापरीक्षा कार्यक्रम बनाए जाते हैं। विशिष्ट मामला जहाँ समस्या का सामना करना पड़ा, यदि कोई हो, को आगामी जाँच के लिए भेजा जा सकता है।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।

मांग संख्या 13: म ले (सा एवं सा क्षे ले प) ओडीसा, भुवनेश्वर कार्यालय में मध्यान्ह भोजन समय के दौरान जनरल बाडी मीटिंग करने की अनुमति।

स्पष्टीकरण:

कुछ क्षेत्रीय कार्यालयों में महालेखाकार आबंटित संघ कक्ष के अंदर भी मध्यान्ह भोजन समय के दौरान जनरल बाडी मीटिंग का आयोजन करने के लिए पंजीकृत संघ को अनुमति नहीं देते। संघ की जनरल बाडी मीटिंग, अनुमोदित संविधान के तहत न्यूनतम कोर्म के साथ उसके सदस्यों की औपचारिक बैठक होती है जिसमें उसके सदस्यों द्वारा साधारण मामलों पर चर्चा की जाती है। प्रत्येक संघ का यह प्राथमिक कर्तव्य होता है कि वह जब कभी आवश्यकता हो अथवा वर्ष में कम से कम दो बार अपनी जनरल बाडी मीटिंग का आयोजन करे। इसलिए हम ने मांग की है कि सभी क्षेत्रीय कार्यालयों को निदेश जारी किये जाएं कि वे आबंटित कार्य स्थल में मध्यान्ह भोजन समय के दौरान जब कभी आवश्यकता हो जनरल बाडी मीटिंग के आयोजन के लिए पंजीकृत संघ को अनुमति प्रदान करें।

मांग पर आधिकारिक प्रतिक्रिया:

विभाग के सभी कार्यालयों में मध्यान्ह भोजन समय के दौरान संघ को मीटिंग आयोजन करने की अनुमति है। स्थानीय मुद्दों के कारण अपवाद हो सकते हैं। क्षेत्रीय महालेखाकार को यह सुनिश्चित करने का उत्तरदायित्व है कि कार्यालय शिष्टता पर कोई असर नहीं पड़े। इसलिए ऐसे मामले सम्बन्धित महालेखाकार के साथ उठाए जा सकते हैं।

इस एजेंडा मद को समाप्त माना जाए।