

अध्याय 7

मानव संसाधन प्रबंधन

डीजेबी के विभिन्न विंगों में कर्मचारियों की कमी 16.35 प्रतिशत से 53.55 प्रतिशत तक थी। सहायक लेखा अधिकारियों (एएओ) के स्वीकृत 90 पदों में से 65 पद रिक्त थे। डीजेबी ने अपने अधिकारियों को सेवानिवृत्ति के बाद परामर्शदाता के रूप में अनियमित रूप से पुनर्नियुक्ति/विस्तार प्रदान किया और कुछ मामलों में यह नियुक्ति 65 वर्ष की आयु के बाद भी जारी रही। डीजेबी ने कार्यात्मक आवश्यकता के आधार पर कई संविदात्मक नियुक्तियां कीं, परंतु इनमें से किसी भी मामले में वित्त विभाग को यथा अपेक्षित पूर्ण औचित्य के साथ अग्रिम प्रस्ताव नहीं भेजा गया था। लेखापरीक्षा ने आगे पाया कि डीजेबी के पास कोई प्रशिक्षण नीति और प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (टीएनए) नहीं था और न ही इसने अपने अधिकारियों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का कैलेंडर बनाया है।

किसी संगठन के कुशल संचालन को सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी मानव संसाधन प्रबंधन (एचआरएम) आवश्यक है। डीजेबी के मामले में, एचआरएम की दक्षता पेय जल उत्पादन, दिल्ली के निवासियों को विश्वसनीय जल आपूर्ति और सीवरेज सुविधा प्रदान करने पर प्रभाव डालती है। कर्मचारियों की आवश्यकता, भर्ती, प्रशिक्षण और स्थानांतरण का नियमित और समय पर मूल्यांकन डीजेबी सहित किसी भी स्वस्थ संगठन के लिए अनिवार्य आवश्यकता है।

7.1 कर्मचारी डाटा में विसंगतियां

डीजेबी ने नियमित कर्मचारियों को वेतन के भुगतान के लिए अगस्त 2022 में एकीकृत वित्तीय प्रबंधन सूचना प्रणाली (आईएफएमएस) का उपयोग करना शुरू किया। डीजेबी के विभिन्न विंगों द्वारा दी गई जानकारी के अनुसार, 31 दिसंबर 2022 तक नियमित कर्मचारियों की संख्या 15,603¹ थी। तथापि, केवल 12,546 नियमित कर्मचारियों का वेतन आईएफएमएस के माध्यम से तैयार किया गया था (दिसंबर 2022)।

¹ 16,354 (मार्च, 2022 तक) - 753 (सेवानिवृत्त कर्मचारी) +2 (मार्च, 2022 से दिसंबर, 2022 के दौरान नई नियुक्ति)

इस प्रकार, आईएफएमएस के आंकड़ों और डीजेबी के विभिन्न विंगों में अनुरक्षित कार्यरत व्यक्तियों के आंकड़ों में 3,057 कर्मचारियों का अंतर था - डीजेबी के प्रत्येक वर्टिकल में ऑनलाइन डाटाबेस और मैनुअल डाटा सेट के बीच लगभग 20 प्रतिशत का अंतर था।

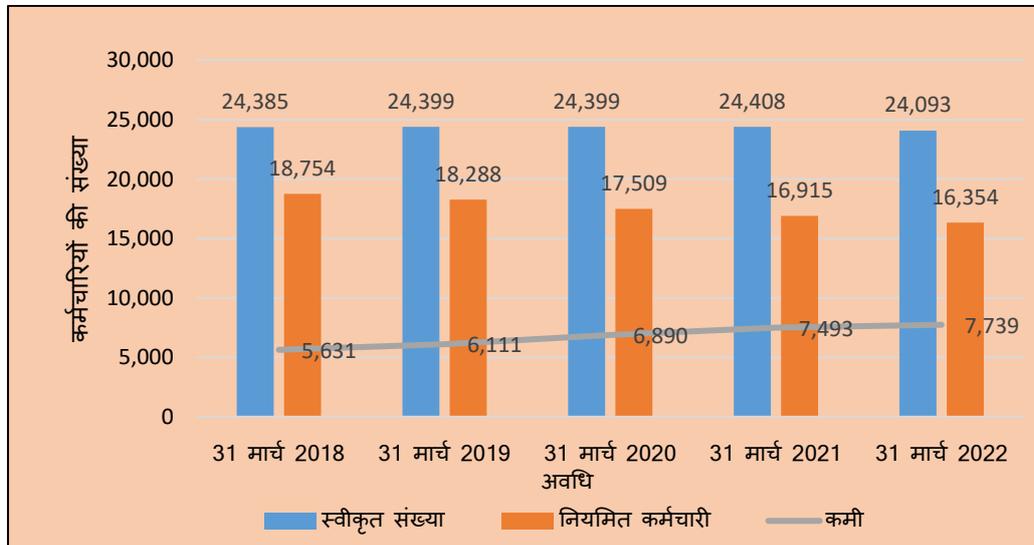
आंकड़ों से संबंधित लगभग प्रत्येक क्षेत्र में, डीजेबी के पास इसमें शामिल संख्याओं के बारे में कोई सुसंगत जानकारी नहीं है, न ही मिलान के लिए किया गया कोई प्रयास रिकॉर्ड में उपलब्ध है।

मामला जुलाई 2023 में सरकार को भेजा गया, उत्तर प्रतीक्षित था (अप्रैल 2025)।

7.2 डीजेबी में कर्मचारियों की कमी

डीजेबी के विभिन्न विंगों द्वारा दी गई जानकारी के अनुसार, 2018 से 2022 की अवधि के दौरान मार्च के अंत तक नियमित कर्मचारियों की स्वीकृत संख्या और वास्तविक संख्या का विवरण चार्ट 7.1 में दिया गया है।

चार्ट 7.1: 2018-22 की अवधि के दौरान मार्च के अंत में कर्मचारियों की स्थिति



स्रोत: डीजेबी द्वारा दी गई जानकारी

चार्ट 7.1 से देखा जा सकता है कि 2017-22 के दौरान नियमित कर्मचारियों की कमी लगातार 23.09 प्रतिशत (2017-18) से बढ़कर 32.12 (2021-22) प्रतिशत हो गई। कर्मचारियों की संख्या में कमी को पूरा करने के लिए, डीजेबी ने प्रत्येक श्रेणी में औसतन 1,062 संविदात्मक कर्मचारियों को नियुक्त किया था। संबंधित विंग में विभिन्न संवर्गों में कमियों की चर्चा नीचे की गई है:

- वितरण विंग में सहायक लेखा अधिकारी (72 प्रतिशत) और वरिष्ठ सहायक/कनिष्ठ सहायक (60 प्रतिशत) के संवर्ग में जनशक्ति की भारी कमी थी। स.ले.अ. संवर्ग में कमी को कम करने के लिए आठ व्यक्तियों की नियुक्ति स्थानापन्न व्यवस्था के आधार पर की गई थी, तथापि, उन्होंने आवश्यक योग्यता परीक्षा उत्तीर्ण नहीं की थी।
- इसी प्रकार, डीजेबी के तकनीकी विंग में कार्यपालक अभियंता (ई एंड एम) संवर्ग में 20 प्रतिशत तथा सहायक अभियंता (ई एंड एम) संवर्ग में 50 प्रतिशत की कमी पाई गई।
- डीजेबी की बल्क विंग में सुरक्षा गार्ड (78 प्रतिशत), सहायक रसायनज्ञ (72 प्रतिशत), फील्ड सहायक (59 प्रतिशत) और फिटर (53 प्रतिशत) जैसे अन्य संवर्गों में भी इसी तरह की कमी पाई गई।

प्रत्येक संवर्ग में कर्मचारियों की बढ़ती कमी यह दर्शाती है कि डीजेबी ने कर्मचारियों की आवश्यकता के नियमित मूल्यांकन की कोई प्रणाली नहीं अपनाई और न ही भर्ती/प्रतिनियुक्ति के माध्यम से पदों को भरने के लिए कोई ठोस प्रयास किया।

मामला जुलाई 2023 में सरकार को भेजा गया, उत्तर प्रतिक्रित था (अप्रैल 2025)। निर्गम सम्मेलन के दौरान, डीजेबी ने कहा कि उसने डीएसएसएसबी से नई भर्ती के लिए कहा है और वह प्रतिनियुक्ति के आधार पर रिक्त पदों को भरने का प्रयास कर रहा है।

सिफारिश 13: सरकार को डीजेबी में कर्मचारियों की भारी कमी को दूर करने के लिए तत्काल कार्रवाई करनी चाहिए।

7.3 सेवानिवृत्ति के बाद अनियमित पुनर्नियुक्ति

वित्त विभाग, रा.रा.क्षे.दि.स. द्वारा कर्मचारियों की पुनर्नियुक्ति के लिए निर्धारित शर्तों (दिसंबर 2015) के अनुसार, सेवानिवृत्त सरकारी कर्मचारी को परामर्शदाता के रूप में रिक्त स्वीकृत पद के प्रति नियुक्त किया जाना चाहिए तथा उसकी सेवाओं को 65 वर्ष की आयु तक अधिकतम पांच वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है। डीजेबी को शहरी विकास विभाग के माध्यम से परामर्शदाता की नियुक्ति/विस्तार के लिए वित्त विभाग, रा.रा.क्षे.दि.स. को प्रस्ताव भेजना था।

लेखापरीक्षा में पाया गया कि परामर्शदाताओं की नियुक्ति और कार्यकाल बढ़ाने के पांच मामलों में, डीजेबी ने वित्त विभाग से अनुमोदन प्राप्त नहीं किया। इनमें

से एक नियुक्ति ऐसे पद के प्रति थी जो संबंधित श्रेणी/विषय में नहीं था। इसके अतिरिक्त, तीन मामलों में, उनका कार्यकाल 65 वर्ष की आयु से आगे बढ़ा दिया गया और दो मामलों में, बोर्ड की मंजूरी भी उनकी नियुक्ति के बाद ली गई। विवरण **अनुलग्नक 7.1** में दिए गए हैं।

निर्गम सम्मेलन के दौरान, डीजेबी ने लेखापरीक्षा अभ्युक्ति से सहमति व्यक्त की और कहा कि 65 वर्ष से अधिक आयु के परामर्शदाताओं को नियुक्त करने की प्रथा बंद कर दी गई है।

7.4 अनियमित नियुक्तियां

लेखापरीक्षा ने संविदात्मक नियुक्तियों से संबंधित अभिलेखों की नमूना जांच की और निम्नलिखित विभिन्न अनियमितताएं पाईं:

7.4.1 पात्रता मानदंड का उल्लंघन

(i) मीडिया सलाहकार और मुख्य मीडिया सलाहकार के पद के लिए पात्रता में डिजिटल मीडिया/हितधारकों को संभालने में पांच वर्ष/दस वर्ष का अनुभव शामिल था। लेखापरीक्षा में पाया गया कि मीडिया सलाहकार के पद पर नियुक्त व्यक्ति (जनवरी 2019) ने केवल 2014-15 में शिक्षा पूरी की थी, परंतु डीजेबी ने बिना किसी समर्थक दस्तावेज़ के छह वर्ष के अनुभव के उसके दावे को स्वीकार कर लिया। जनवरी 2021 में मुख्य मीडिया सलाहकार की नियुक्ति के मामले में, आवश्यक कार्य अनुभव के संबंध में कोई प्रमाण-पत्र रिकॉर्ड पर उपलब्ध नहीं था। डीजेबी ने कहा कि चयन समिति ने अनुभव को सत्यापित किया था। तथापि, उत्तर के साथ कोई समर्थक दस्तावेज़ उपलब्ध नहीं कराए गए।

(ii) अगस्त 2020 और जनवरी 2012 में एक तकनीकी सलाहकार और एक अपर निजी सचिव (दोनों अध्यक्ष के लिए) नियुक्त किए गए थे, जिसके लिए डीजेबी में कोई पद स्वीकृत नहीं था। इसके अतिरिक्त, इन नियुक्तियों में चयन प्रक्रिया का अनुसरण नहीं किया गया था। डीजेबी ने कहा कि यह नियुक्ति डीजेबी के अध्यक्ष/मंत्री (जल) के अनुमोदन से की गई थी और बाद में बोर्ड का अनुमोदन भी लिया गया था। डीजेबी का उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि रा.रा.क्षे.दि.स. के वित्त विभाग से कोई पूर्व अनुमोदन प्राप्त नहीं किया गया था।

(iii) परामर्शदाता (द्रवचालित और जलाशय) की नियुक्ति (अक्टूबर 2018) में चयन प्रक्रिया से संबंधित अभिलेख लेखापरीक्षा को उपलब्ध नहीं कराए गए, जिसके कारण नियुक्त व्यक्ति की पात्रता की पुष्टि नहीं हो सकी। लेखापरीक्षा

में आगे पाया गया कि परामर्शदाता को एक बार में तीन वर्ष (अक्टूबर 2020 से अक्टूबर 2023 तक) के लिए विस्तार दिया गया और मौजूदा नियमों/निर्देशों के विरुद्ध संविदा अवधि के बीच में उसका पारिश्रमिक बढ़ा दिया गया। उसे बिना पात्रता के सरकारी वाहन भी प्रदान किया गया।

डीजेबी ने उत्तर दिया कि परामर्शदाता की कार्य-निष्पादन रिपोर्ट उत्कृष्ट थी, जिसके आधार पर एक बार में तीन वर्ष के लिए कार्यकाल बढ़ा दिया गया। उसने यह भी कहा कि बोर्ड ऐसा करने में सक्षम है, इसलिए वित्त विभाग को प्रस्ताव भेजने की कोई आवश्यकता नहीं है।

डीजेबी का उत्तर स्वीकार्य नहीं है क्योंकि निर्धारित प्रक्रिया सभी नियुक्तियों पर लागू थी।

7.4.2 सुरक्षा गार्ड, विज्ञान स्नातक और आंकड़ा प्रविष्टि प्रचालकों की अनियमित भर्ती

वित्तीय शक्ति प्रत्यायोजन नियमावली, 2015 (डीएफपीआर) के नियम 49 (क) के अनुसार, प्रशासनिक विभाग के प्रधान सचिव/सचिव को नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या के संदर्भ में पहली बार वित्त विभाग के अनुमोदन के साथ सुरक्षा सेवाओं की नियुक्ति के लिए प्रशासनिक अनुमोदन और व्यय मंजूरी के लिए पूर्ण अधिकार हैं। स्वायत्त निकायों के प्रमुखों को ऐसी कोई शक्ति नहीं सौंपी गई है।

लेखापरीक्षा में पाया गया कि डीजेबी ने उपर्युक्त प्रावधानों का पालन किए बिना सुरक्षा गार्डों, विज्ञान स्नातकों और आंकड़ा प्रविष्टि प्रचालकों को नियुक्त किया था, जिनका विवरण तालिका 7.1 में दिया गया है।

तालिका 7.1: मौजूदा निर्देशों के उल्लंघन में कर्मचारियों की नियुक्ति के मामले

क्रम सं.	पद	नियुक्त व्यक्तियों की संख्या	नियुक्ति की अवधि
1.	सुरक्षा गार्ड	503 710	1 जुलाई 2017 से 31 जनवरी 2020 तक 1 फरवरी 2020 से 31 मार्च 2023 तक
2.	विज्ञान स्नातक	87	जून 2017 से 31 दिसंबर 2021 तक
3.	आंकड़ा प्रविष्टि प्रचालक	230	अप्रैल 2017 से मार्च 2022 तक

डीजेबी ने उत्तर दिया था (जुलाई और सितंबर 2022) कि ये नियुक्तियां कार्यात्मक आवश्यकताओं के प्रति की गई हैं। डीजेबी का उत्तर अस्वीकार्य है क्योंकि डीजेबी

के पास सक्षम अधिकारियों के अनुमोदन के बिना संविदात्मक नियुक्तियां करने का कोई प्रत्यायोजित शक्तियां नहीं हैं।

मामला जुलाई 2023 में सरकार को भेजा गया, उत्तर प्रतीक्षित था (अप्रैल 2025)।

7.5 प्रशिक्षण

प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (टीएनए), आवश्यक प्रशिक्षण के प्रकार की पहचान करने और प्रशिक्षण कार्यान्वयन से संबंधित विवरण प्रदान करने का एक व्यवस्थित अभ्यास है। अपने क्षेत्र में निरंतर तकनीकी प्रगति के कारण डीजेबी के मामले में प्रशिक्षण अधिक महत्व रखता है।

लेखापरीक्षा में पाया गया कि डीजेबी ने प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (टीएनए) नहीं किया और न ही उसने प्रशिक्षण कार्यक्रमों का कैलेंडर बनाया। प्रशिक्षण कार्यक्रम केवल दो एजेंसियों को उनके द्वारा प्रस्तुत प्रस्ताव के आधार पर सौंपे गए। डीजेबी ने 2017-18 से 2022-23 (जून 2022 तक) के दौरान भारत में आयोजित 51 प्रशिक्षण कार्यक्रमों पर कुल ₹ 3.85 करोड़ खर्च किए। टीएनए के अभाव में, लेखापरीक्षा प्रदान किए गए प्रशिक्षणों की उपयोगिता का आकलन नहीं कर सकी।

अपने उत्तर में (नवंबर 2022), डीजेबी ने स्वीकार किया कि उसके पास कोई प्रशिक्षण नीति नहीं है और कोई प्रशिक्षण कैलेंडर तैयार नहीं किया गया है और प्रशिक्षण कार्यक्रम सक्षम अधिकारियों के अनुमोदन से दिए गए थे। निर्गम सम्मेलन के दौरान, डीजेबी ने भविष्य में प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करने का आश्वासन दिया और भविष्य में किसी भी प्रशिक्षण गतिविधियों का बहिःस्रोतन जीएफआर के प्रावधानों के अनुसार किया जाएगा।

मामला जुलाई 2023 में सरकार को भेजा गया, उत्तर प्रतीक्षित था (अप्रैल 2025)।

सिफारिश 14: सरकार को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि डीजेबी एक सेवा उन्मुख तथा एक उच्च तकनीकी संगठन होने के नाते, कर्मचारियों के ज्ञान/कौशल को अद्यतन करने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों के कैलेंडर के साथ एक प्रशिक्षण नीति तैयार करें।

7.6 स्थानांतरण नीति का कार्यान्वयन

डीजेबी ने अगस्त 2016 में अधिकारियों/कर्मचारियों की स्थानांतरण नीति तैयार की थी, ताकि निहित स्वार्थों को पनपने से रोका जा सके और कर्मचारियों को विभिन्न प्रभागों/इकाइयों में काम करने का अनुभव प्रदान किया जा सके, जिससे

कि कर्मचारियों का समग्र विकास/ज्ञान वृद्धि हो सके। स्थानान्तरण/तैनाती की नीति में यह भी प्रावधान किया गया था कि कार्यकुशलता के हित में और अन्य प्रशासनिक आधार पर डीजेबी के सीईओ द्वारा इसे समाप्त किया जा सकता है। लेखापरीक्षा में पाया गया कि मुख्यालय सहित डीजेबी की विभिन्न इकाइयों में तैनात 139 अधिकारियों/कर्मचारियों को छह वर्ष से लेकर 22 वर्ष की अवधि तक स्थानान्तरित नहीं किया गया।

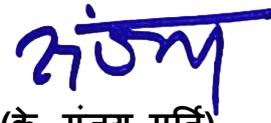
डीजेबी ने कहा (सितंबर 2022) कि प्रशासनिक बाधाओं, कर्मचारियों की कमी, कार्य की विशेष प्रकृति आदि के कारण कुछ मामलों को छोड़कर इस संबंध में दिशानिर्देशों/प्रक्रिया का पालन किया जा रहा है। निर्गम सम्मेलन के दौरान, डीजेबी ने आगे कहा कि वह स्थानान्तरण/तैनाती और कर्मचारियों की कमी पर काम कर रहा है।

नई दिल्ली
दिनांक: 13 नवम्बर 2025


(रोली शुक्ला माल्गे)
महालेखाकार (लेखापरीक्षा), दिल्ली

प्रतिहस्ताक्षरित

नई दिल्ली
दिनांक: 19 नवम्बर 2025


(के. संजय मूर्ति)
भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक