प्रदेश लोक सेवा आयोग

# स्मारिका

वर्ष १ अंक १ फाल्गुन २०७९

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोस्रो स्थापना दिवसको अवसरमा प्रकाशित)

प्रदेश लोक सेवा आयोग

कर्णाली प्रदेश, सुर्खेत

प्रदेश लोक सेवा आयोग

# स्मारिका

वर्ष १ | अंक १ | फाल्गुन २०७९

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको दोस्रो स्थापना दिवसको अवसरमा प्रकाशित)

## प्रदेश लोक सेवा आयोग

कर्णाली प्रदेश, सुर्खेत

२०७९ फाल्गुन ६

**सल्लाहकार**
मा. अध्यक्ष रामप्रसाद उपाध्याय
मा. सदस्य बसन्ती कुमारी सिंह शाही
मा. भक्तबहादुर खड्का

**सम्पादक मण्डल**
सचिव, श्री नारायण प्रसाद भट्टराई
अधिकृत आठौं, श्री खेमराज आचार्य
शाखा अधिकृत, श्री प्रेम प्रसाद आचार्य
शाखा अधिकृत, श्री चन्द्रविर शाही
शाखा अधिकृत, श्री सुरेन्द्र सिंह
शाखा अधिकृत, श्री टेक बहादुर शाही
शाखा अधिकृत, श्री कमल प्रसाद उपाध्याय
लेखा अधिकृत छैटौं, श्री विकेन्द्र ढकाल

**कम्प्युटरः**
अधिकृत छैटौं, श्री रमेश वली
सहायक पाँचौं, श्री डम्वर बहादुर वि.क.

**भाषा सम्पादनः**
डा. हर्क बहादुर शाही (सहप्राध्यापक)

प्रकाशकः प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश

प्रकाशन संख्याः २०० प्रति

प्रकाशन मितिः २०७९, फागुन

सर्वाधिकारः प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

**मुद्रणः**
नवदुर्गा प्रिन्टिङ्ग प्रेस प्रा.लि.
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

*यस स्मारिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरू प्रदेश लोक सेवा आयोगका विचार नभई सर्जकका निजी विचार हुन्। आयोगको पूर्व स्वीकृत विना स्मारिकालाई पुनः उत्पादन एवम् मुद्रण गर्न पाइने छैन। बौद्धिक तथा शैक्षिक प्रयोजनार्थ स्रोत खुलाई पुनः प्रयोगका ल्याउन भने सकिनेछ।*

# नेपाल सरकार

**माननीय तिलक परियार**
**प्रदेश प्रमुख**
**कर्णाली प्रदेश**
**वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत**

## शुभकामना

नेपालको संविधानबमोजिम कर्णाली प्रदेशमा वि.सं. २०७७ फाल्गुन ६ गते स्थापना भएको कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापनाको दोस्रो वर्ष पुरा गरेको अवसरमा प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका २०७९ को प्रथम अंक प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा खुशि लागेको छ ।

संविधानको मूल मर्मको रुपमा रहेको संघीयता कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा प्रशासनिक संघीयतालाई व्यवहारमै कार्यान्वयन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका महत्वपूर्ण रहेको छ । नेपालको संविधानको धारा २४४ को उपधारा (१) बमोजिम यस प्रदेशमा स्थापना भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सरकारी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको आधारमा जनशक्ति छनौट गरिरहेको कुरामा म विश्वस्त छु ,यो प्रक्रिया आगामी दिनहरुमा पनि निरन्तरता पाउने छ भन्ने अपेक्षा गर्दछु ।

प्रकाशित स्मारिकामा समेटिएका लेख,रचना तथा तथ्यपूर्ण जानकारीहरु सो क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न चाहने व्यक्तिहरुलाई महत्वपूर्ण हुने विश्वास सहित स्मारिका प्रकाशनको पूर्ण सफलता एवम् यस प्रकारका रचनात्मक कार्यहरुको निरन्तरताको लागि शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद !

मा. तिलक परियार
प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री

कर्णाली प्रदेश सरकार

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, नेपाल

पत्र-संख्या :

चलानी नम्बर :

मिति : २०७९।१०।१३

## शुभकामना

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम गठित कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोगले दोस्रो वार्षिक उत्सवको अवसरमा विभिन्न लेख रचना र आयोगका विविध गतिविधिहरु समावेश गरी प्रदेश लोक सेवा स्मारिका २०७९ प्रकाशन गर्न लागेकोमा धेरै खुसी लागेको छ ।

प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने उद्देश्यका साथ प्रदेश सेवाको पदमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको भर्ना, छनौट गर्ने, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने कार्यका लागि गठित आयोगले योग्यता प्रणालीको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्दै लोक सेवा आयोगले विकसित गरेका सिद्दान्त, मापदण्ड र आधारलाई आत्मसाथ गर्नेछ भन्ने विश्वास लिएको छु । कर्मचारीको भर्ना र छनौटलाई निष्पक्षता, स्वच्छता र योग्यतामा आधारित बनाई बजारमा रहेका सक्षम, क्षमतावान तथा प्रतिस्पर्धी जनशक्ति संगठनमा भित्र्याउन आयोग सफल र सक्षम हुन सकोस भनी शुभकामना व्यक्त गर्दछु। कर्णाली प्रदेशमा जनशक्तिको अभाव भै कार्यालय र कार्यक्रम सञ्चालनमा बाधा परिरहेको परिस्थितिलाइ मध्यनजर गर्दा आवश्यकता र समस्या प्रति सम्बेदनशिल भै पदपुर्ति प्रणाली छिटो छरितो र भरपर्दो ढङ्गबाट सम्पादन गर्ने कुरामा लोक सेवा आयोग सदैब लगिरहने छ ।

अन्तमा, आयोगले दोस्रो वर्षिक उत्सवको अवसरमा प्रकाशन गर्न लागेको स्मारिका सरोकार वाला सबैको लागि उपयोगी हुन सकोस भनी शुभकामना दिँदै दोस्रो वर्षिक उत्सव कार्यक्रमको पूर्ण सफलताको समेत शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

मा. राज कुमार शर्मा

मुख्यमन्त्री

व्यावसायिक र सिर्जनशील प्रशासनः विकास, समृद्धि र सुशासन

# लोक सेवा आयोग

पत्र संख्या: प्र. ०७९/८०
चलानी संख्या:

कमलपोखरी, काठमाडौं
नेपाल ।

## शुभ-कामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश, सुर्खेतले आफ्नो स्थापनाको दोस्रो वार्षिक उत्सवको अवसरमा स्थापनाकाल देखि हालसम्मका मुख्य मुख्य गतिविधि र लेख-रचनाहरु समावेश गरेर स्मारिका प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउँदा मलाई खुशी लागेको छ।

नेपालमा योग्यता प्रणालीको संरक्षकका रुपमा वि.सं. २००८ साल देखि लोक सेवा आयोग क्रियाशील रहेको छ । मुलुकमा सङ्घीय शासन व्यवस्था लागु भए पश्चात नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरु क्रियाशील रहेका छन् । यसै क्रममा २०७७ फागुन ६ गते गठन भएको प्रदेश लोक सेवा आपोग, कर्णाली प्रदेशले पनि योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता जस्ता लोक सेवा आयोगका स्थापित मूल्यहरुलाई आत्मसात गर्दै प्रदेश र स्थानीय तहको जनशक्ति छनौटमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सक्नेछ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

आयोगले आफ्नो स्थापनाको दोस्रो वार्षिक उत्सवको अवसरमा प्रकाशन गर्न लागेको यस स्मारिकाले आयोगका कामकारवाही सम्बन्धी सूचना तथा तथ्याङ्कहरुलाई सरोकारवालासम्म पुर्याउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने अपेक्षा सहित आयोगको पूर्ण सफलताको लागि हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

माधव प्रसाद रेग्मी
अध्यक्ष
लोक सेवा आयोग

मिति: २०७९।१०।१०

कर्णाली प्रदेश सरकार

# मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, नेपाल

## शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूले गरेका गतिविधिलाई समेटी यो स्मारिका प्रकाशन गरेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले नेपालको संविधानले दिएको जिम्मेवारी तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ र नियमावली, २०७८ बमोजिम योग्यता, निष्पक्षता तथा स्वच्छता कायम गरी प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहका माग अनुरुप कर्मचारी छनौट कार्य गर्दै आएको छ। यो स्मारिका प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी जानकारी लिन र यसका गतिविधि तथा सार्वजनिक प्रशासन, सार्वजनिक सुशासन, सार्वजनिक सेवा प्रवाह सम्बन्धमा विज्ञबाट तयार पारिएका लेख मार्फत ज्ञान तथा सीप बढाउन उपयोगी हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु। प्रदेश लोक सेवा आयोगको निरन्तर संस्थागत विकासको कामना गर्दछु।

माघ, २०७९

डा. गोपीकृष्ण खनाल

प्रमुख सचिव

# प्रदेश लोक सेवा आयोग

## कर्णाली प्रदेश

इमेल: info.ppsc@karnali.gov.np
ppsckarnali@gmail.com
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत


## शुभकामना

नेपालको संविधानको धारा, २४४ को उपधारा (१) मा रहेको व्यवस्था अनुसार प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने उद्देश्यकासाथ कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ को दफा ३ बमोजिम कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएको मिति २०७७ साल फागुन ६ गतेको दिन स्मरण गर्दै आयोगले प्रत्येक वर्ष विविध कार्यक्रमको आयोजना सहित सो दिनलाई स्थापना दिवसको रुपमा मनाउँदै आएको छ। यसै अवसरमा आयोगले स्थापना कालदेखि हालसम्मका गतिविधिहरु तथा अन्य लेख रचनाहरु समावेश गरी "प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका, २०७९" को प्रथम अंक प्रकाशन गर्न लागेकोमा अत्यन्तै हर्ष महसुस भएको छ ।

कर्णाली प्रदेशमा कर्मचारी छनौट प्रक्रियामा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई मूल मन्त्रको रुपमा लिई प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशी बनाउने आयोग प्रतिबद्धता र आयोगका विविध गतिविधिहरु आम सरोकारवालाहरुमा सम्प्रेषण गर्ने यस रचनात्मक कार्यको प्रशंसा गर्दछु । साथै यस कार्यमा खटिने कर्मचारीहरुलाई धन्यवाद दिँदै यस्ता सृजनशील कार्यको निरन्तरताको अपेक्षा सहित पूर्ण सफलताको शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

मा. रामप्रसाद उपाध्याय
अध्यक्ष
प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश

# प्रकाशकको भनाई

नेपालमा एकात्मक राज्य प्रणाली अन्तर्गत वि.सं. २००८ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना भई मुलुकको सरकारी सेवा सञ्चालनको लागि योग्य जनशक्ति छनौट सम्बन्धी कार्य गर्दै आएकोमा वि.स. २०७२ को संविधान जारी भएपश्चात विधिवत् रुपमा मुलुक संघीयतामा प्रवेश गरेसँगै प्रदेश तथा स्थानीय तहको सरकारी सेवामा जनशक्तिको छनौट गरी संघीयताको मर्म बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहको सरकारी सेवालाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम वि.सं.२०७७ साल फाल्गुन ६ गतेका दिन कर्णाली प्रदेशको राजधानी वीरेन्द्रनगर, सुर्खेतमा यस आयोगको स्थापना भएको हो। आयोगले आफ्नो स्थापनाको दोश्रो वर्ष पुरा गरेको अवसरमा आयोगका विभिन्न गतिविधि तथा विज्ञहरूका लेख रचनाहरू समेटी प्रथम पटक “प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्मारिका-२०७९” प्रकाशन गरेको छ।

निष्पक्षता,स्वच्छता र योग्यतालाई मूल मन्त्रको रुपमा लिई सरकारी सेवाको लागि जनशक्ति छनौट गर्ने लोक सेवा आयोगको परम्परालाई आत्मसात गर्दै यस प्रदेश लोक सेवा आयोगले पनि गत वर्षदेखि प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय तहका सरकारी सेवाका लागि जनशक्ति छनौट तथा सिफारिस गर्ने कार्य सञ्चालन गर्दै आएको छ। आयोगले आगामी दिनमा आफ्ना गतिविधिहरूलाई अझ प्रभावकारी र परिष्कृत गर्दै लैजान र विगतका प्रयासहरूलाई लिपीवद्ध गर्दै यो स्मारिका प्रकाशन मार्फत आयोगका गतिविधिहरू सम्बन्धित सरोकारवालाहरूमा जानकारी गराउने उद्देश्य समेत राखेको छ।

प्रस्तुत पुस्तिकामा आयोगका विभिन्न गतिविधिहरूका साथै आयोगका पदाधिकारीहरूका अनुभव, प्रशासनिक क्षेत्रमा दखल राख्नु हुने प्रशासकहरू र अन्य विभिन्न क्षेत्रका व्यक्तित्वहरूका लेख रचनाहरू समावेश छन्। आयोगका बारेमा जानकारी राख्न चाहने सरोकारवाला जिज्ञासु तथा आम पाठकहरूका लागि समेत आयोगका गतिविधि र अनुभवबाट खारिएका लेख–रचनाहरू समाविष्ट यो पुस्तिका उपयोगी सिद्ध हुनेछ भन्ने विश्वास लिएका छौं।

यस प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्मारिका-२०७९ को पहिलो अङ्कका लागि लेख रचना उपलब्ध गराउने विद्वान र अनुभवी लेखकज्यूहरू, प्रकाशनका लागि अहोरात्र खटिने आयोगका सबै कर्मचारीहरूप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं। पाठकवर्गहरूको रुचि, आवश्यकता र सुझावले हाम्रा आगामी प्रयासहरूमा अझ निखारता आउने र हौसला प्राप्त हुने हुँदा रचनात्मक पृष्ठपोषणको अपेक्षा समेत गर्दछौं।

२०७९ फाल्गुन

– ***सम्पादक मण्डल***

# विषय सूची


| क्र.सं. | विषय | लेखक | पेज नं. |
|---|---|---|---|
| | **खण्ड-क (लेख रचनाहरू)** | | |
| १ | प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशको कार्यसम्पादनमा दुई वर्षका अनुभवहरू | - मा. राम प्रसाद उपाध्याय | १ |
| २ | लोक सेवा आयोगको बढ्दो जिम्मेवारी | - मा. बसन्ती कुमारी सिंह शाही | ६ |
| ३ | लोक सेवा आयोगको योग्यता प्रणाली र सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर | - मा. भक्त बहादुर खड्का | ११ |
| ४ | प्रदेश लोक सेवा आयोगको सक्षमता अभिवृद्धिका सवालहरू | - नारायण प्रसाद भट्टराई | १६ |
| ५ | कर्मचारीको तलब लगायतको सेवा सुविधाको सामान्य विश्लेषण र सुझाव | - आनन्द सारु | २६ |
| ६ | प्रदेशको राजश्व प्रणालीः कर्णाली प्रदेशको सम्भावना र सुधारको मार्गचित्र | - झक्क प्रसाद आचार्य | ३७ |
| ७ | संघ, प्रदेश, र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्ध | - पदम बहादुर बुढा | ५४ |
| ८ | सूचनाको हक र नेपालमा यसको कार्यान्वयनको अवस्था | - कमलप्रसाद उपाध्याय | ६३ |
| ९ | प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुने पदपूर्ति सम्बन्धी प्रकृयाको प्रारम्भिक चरणमा सम्पादन हुने कार्यहरू | - चन्द्रविर शाही | ६९ |
| १० | परीक्षा निरीक्षकलाई सन्देश-कविता | - मा. बसन्ती कुमारी सिंह शाही | ७७ |
| | **खण्ड-ख (तथ्याङ्क सूचना तथा जानकारीहरू)** | | |
| १ | बैठक तथा निर्णयहरू | | ७९ |
| २ | पाठ्यक्रम निर्माण | | ७९ |
| ३ | विज्ञापन दरखास्त | | ८४ |
| | ३.१ पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका | | ८४ |
| | ३.२ प्रतिशत निर्धारण | | ८६ |

| क्र.सं. | विषय | लेखक | पेज नं. |
|---|---|---|---|
| | ३.३ विज्ञापन प्रकाशन | | ८९ |
| | ३.४ दरखास्त संकलन | | ९१ |
| | ३.४.१ आ.व. ०७८/०७९ का विज्ञापनमा समावेशी समूह अनुसार स्वीकृत दरखास्तको वर्गिकरण | | ९२ |
| | ३.४.२ आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनको भौगोलिक क्षेत्रअनुसार स्वीकृत दरखास्तको वर्गीकरण | | ९३ |
| ४ | परिक्षा सञ्चालन, पशनपत्र निर्माण र परिमार्जन | | ९४ |
| | ४.१ प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन | | ९४ |
| | ४.२ लिखित परीक्षा सञ्चालन | | ९५ |
| | ४.२.१ प्रथम चरणको लिखित परीक्षा | | ९७ |
| | ४.२.२ अन्तिम चरणको लिखित परीक्षा | | ९८ |
| ५ | आवेदन तथा सिफारिस सम्बन्धी तथ्याङ्क विश्लेषण | | १०२ |
| ६ | लोक सेवा आयोगकबाट सम्पादित कार्यसँग सम्बन्धित मुख्य-मुख्य घटनाहरू | | १२१ |

# तालिका सूची


| तालिका नं | शीर्षक | पेज नं |
|---|---|---|
| १ | आयोगका निर्णयहरूको विषयगत वर्गीकरण | ७९ |
| २ | पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी विवरण | ८० |
| ३ | आ.व. २०७८/०७९ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका | ८४ |
| ४ | आ.व. २०७९/०८० को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका | ८५ |
| ५ | आ.व. २०७८/०७९ मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण | ८६ |
| ६ | आ.व. २०७८/०७९ मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (चौथो तह) | ८७ |
| ७ | आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (आठौं तह) | ८७ |
| ८ | आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (सातौं तह) | ८८ |
| ९ | आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (पाँचौ तह) | ८८ |
| १० | आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (चौथो तह) | ८९ |
| ११ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनहरूको संख्या र पद संख्या (सहायक चौथो र पाँचौ तह) | ९० |
| १२ | आ.व. २०७८/०७९ को खुला र समावेशी समूह अनुसार विज्ञापन र पद संख्या (सहायक चौथो र पाँचौं तह) | ९० |
| १३ | आ.व. २०७९/०८० को विज्ञापनहरूको संख्या र पद संख्या | ९१ |
| १४ | आ.व. २०७९/०८० को खुला र समावेशी समूह अनुसार विज्ञापन र पद संख्या | ९१ |
| १५ | आ.व. २०७८/०७९ को अनलाइनबाट पेश भएका दरखास्तको संख्यात्मक विवरण | ९२ |
| १६ | आ.व. २०७८/०७९ मा समावेशी समूह अनुसार स्वीकृत दरखास्तको विवरण | ९३ |
| १७ | आ.व. २०७८/०७९ मा स्वीकृत दरखास्तको भौगोलिक वर्गीकरण | ९४ |
| १८ | आ.व. २०७८/०७९ मा खुला र समावेशी विज्ञापन र पद संख्या | ९५ |
| १९ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको मिति (सहायक पाँचौं) | ९५ |
| २० | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको मिति (सहायक चौथो) | ९७ |
| २१ | आ.व. २०७८/०७९ मा प्रकाशित विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षाको उपस्थिति | ९८ |
| २२ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरण लिखित परीक्षाको उपस्थिति (तालिका २४ मा उल्लेखित बाहेक) | ९९ |

| तालिका नं | शीर्षक | पेज नं |
|---|---|---|
| २३ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरण लिखित परीक्षाको कूल उपस्थिति | ९९ |
| २४ | आ.व. २०७८ ०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरणका लिखित परीक्षामा समावेशी समूह अनुसारको उपस्थिति विवरण | १०० |
| २५ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्र र बाहिरका आवेदकहरूको संख्यात्मक विवरण (पाँचौं तह) | १०२ |
| २६ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्रका आवेदकहरूको जिल्लागत विवरण (पाँचौं तह) | १०४ |
| २७ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा पाँचौं तहका विभिन्न पदहरूमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्याको विवरण | १०६ |
| २८ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या | १०७ |
| २९ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शैक्षिक संस्था अनुसारको संख्या | १०९ |
| ३० | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा पाचौ तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूहगत विवरण | १११ |
| ३१ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्र र बाहिरका आवेदकहरूको संख्यात्मक विवरण (चौथो तह) | ११२ |
| ३२ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्रका आवेदकहरूको जिल्लागत विवरण (चौथो तह) | ११३ |
| ३३ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्याको विवरण | ११४ |
| ३४ | आ.व. २०७८/०७८ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका मध्ये प्रदेश भित्र स्थायी ठेगाना भएका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या | ११५ |
| ३५ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका उम्मेदवारले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शिक्षण संस्थाकाको संख्यात्मक विवरण | ११६ |
| ३६ | आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा चौथो तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूहगत विवरण | ११७ |

# चार्ट सूची


| ग्राफ नं | शीर्षक | पेज नं |
|---|---|---|
| १ | पाँचौं तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको स्थायी ठेगानाका आधारमा प्रदेशगत संख्या | ११८ |
| २ | पाँचौं तहमा सिफारिस भएका प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत सिफारिस संख्या | ११८ |
| ३ | स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्या (चौथो तह) | ११९ |
| ४ | प्रदेश भित्र स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या (चौथो तह) | ११९ |
| ५ | सिफारिस भएका उम्मेदवारले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शिक्षण संस्था (पाँचौं र चौथो तह एकमुष्ट) | १२० |
| ६ | सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूह अनुसारको संख्यात्मक विवरण (पाँचौं तथा चौथो तह एकमुष्ट) | १२० |

# Abbreviation

| | | |
|---|---|---|
| १. | रा.प.अ. | - राजपत्र अनङ्कित |
| २. | आ.प्र. | - आन्तरिक प्रतियोगिता |
| ३. | आ.ज. | - आदिवासी जनजाती |
| ४. | पि.क्षे. | - पिक्षडिएको क्षेत्र |
| ५. | प.हे.न. | - पब्लिक हेल्थ नर्स |
| ६. | ज. मे.ल्या. टे | - जनरल मेडिसिन ल्याव टेक्निसियन |
| ७. | ल्या.टे. | - ल्याव टेक्निसिन |
| ८. | प.से.प्रा | - पशु सेवा प्राविधिक |
| ९. | हे.अ. | - हेल्थ असिस्टेन्ट |
| १०. | प.स्वा.प्रा. | - पशु स्वास्थ्य प्राविधिक |
| ११. | TU | - Tribhuvan University |
| १२. | PU | - Purbanchal University |
| १३. | KU | - Kathmandu University |
| १४. | POKU | - Pokhara University |
| १५. | AFU | - Agriculture and Forestry University |
| १६. | MU | - Mid-west University |
| १७. | FWU | - Far West University |
| १८. | CTEVT | - Council For Technical Education and Vocational Training |
| १९. | HSEB | - Higher secoundary Education Board |
| २०. | NEB | - National Examination Board |
| २१. | KAHS | - Karnali Academy of Health Sciences |

# प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशको कार्यसम्पादनमा दुई वर्षका अनुभवहरू

**मा. रामप्रसाद उपाध्याय**
अध्यक्ष
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

## १. पृष्ठभूमि:

विक्रम संवत् २०७२ सालमा संविधान सभाले जारी गरेको नेपालको संविधान उत्कृष्ट र युगान्तकारी छ । यसले कतिपय विषयहरूमा मान्यता परिवर्तन (Paradigm shift) गरेको छ । यस संविधानले आत्मसाथ गरेका नविन मान्यताहरू मध्ये संघीय शासन प्रणाली पनि एक हो । त्यही संघीय शासनलाई व्यवहारको धरातलमा ओराल्ने हेतुले देशलाई सात प्रदेशमा विभाजन गरिएको हो । साविकको पाँच विकास क्षेत्रको अवधारणाभन्दा यो किन भिन्न छ भने प्रदेशहरू प्रशासनिक मात्र नभएर राजनीतिक एकाइहरू पनि हुन् र तिनको स्पष्ट संवैधानिक हैसियत छ । संविधानले नै राज्य शक्तिको बाँडफाँट गरेको छ । फलस्वरूप संविधानको अनुसूचिमा प्रदेशहरूको लागि एकल अधिकारको सूची संघसित र संघ र स्थानीय तह दुवै साझेदारी गर्ने अधिकार सहितको सूचीको व्यवस्था गरिएको छ । अत: संघ प्रदेश र स्थानीय तहहरू बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित भई अन्योन्याश्रित सम्बन्ध कायम गर्दै अगाडि बढेको छ । तर राज्य शक्तिको बाँडफाटमा संघ र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तहबीच मनमुटाब देखिन सक्छ । अधिकार क्षेत्रलाई लिएर सिर्जना हुने विवाद समाधान गर्न सर्वोच्च अदालतलाई अख्तियारी दिएको छ ।

संघीयता राजनीतिक-संवैधानिक कार्यसूची भएकाले त्यसलाई कार्यान्वयन र संस्थागत गर्ने प्रमुख दायित्व मन्त्रिपरिषद् अर्थात राजनीतिक कार्यपालिकाको हो । त्यही कार्यपालिकाको संवैधानिक-विधायिकालाई व्यवहारमा उतार्ने उद्देश्यले नीति निर्माण गर्ने कार्यका लागि विज्ञको भूमिका रहने र कार्यान्वयन को मार्गमा जुट्नु पर्ने महत्त्वपूर्ण भूमिका कर्मचारीतन्त्रको राष्ट्र तथा प्रदेशव्यापी संजाल क्रियाशील हुन्छ । उत्कृष्ट कर्मचारी छनौटमा परामर्श निकायको रूपमा काम गर्ने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको भएकाले संघीयता कार्यान्वयन मा यसको भूमिका महत्त्वपूर्ण र उल्लेखनीय हुने कुरामा द्विविधा देखिदैन ।

## २. परिवर्तित सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोग

हिजोको कर्मचारी छनौटमा लोक सेवा आयोगको एकाधिकार थियो भने संघीय शासनको सुरुवातिसँगै त्यो अधिकार विभाजित भएको छ । हिजोको एउटा संघीय निजामती/सरकारी सेवाका ठाउँमा त्यस अतिरिक्त सात वटा प्रादेशिक निजामती, सरकारी र एउटा स्थानीय सेवा अस्तित्वमा आएका छन् । अत: लोक सेवा आयोगका अतिरिक्त सातै प्रदेश लोक सेवा आयोग बनेका छन् । यो परिवर्तित अवस्था ले अवसर र चुनौती दुवै थपिएको छ । अब राज्यका हरेक अङ्गहरू स्थानीय नागरिकहरूको नजिक पुगेकाले यसलाई अवसरको रूपमा लिन सकिन्छ भने चुनौतीका रूपमा लोक सेवा आयोगको साख र गुणस्तर कायम राख्दै एक आपसमा उच्च सम्बन्ध कायम गरी अगाडि बढनु नै हो । नेपालको संविधान २०७२ को धारा २४४ को उपधारा (३) मा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठनको आधार मापडण्ड संघीय संसदले निर्धारण गरेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापडण्ड निर्धारण) ऐन २०७५ बनेसँगै सोही आधार र मापडण्ड निर्धारण ऐन बमोजिम कर्णाली प्रदेशमा पनि प्रदेश लोक सेवा आयोग स्वीकृत भई कर्णाली प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ कार्यान्वियनमा आए पश्चात २०७७ साल फागुन ६ गते अध्यक्ष र सदस्यज्यूहरूको नियुक्ति पछि प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश गठन भई कार्य प्रारम्भ गरेको छ । प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारहरूको छनौटमा स्वच्छ, निष्पक्षता कायम गरि योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने प्रमुख जिम्मेवारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको काँधमा रहेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश सुर्खेतले आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्र रही २००८ सालमा स्थापना भएको लोक सेवा आयोगको साख जोगाउँदै कसैको पनि हस्तक्षेपमा नपरी निर्भिकतापूर्वक आवेदकहरू मध्ये सर्वोत्कृष्टलाई छनौट गरेर योग्यता तन्त्रलाई संस्थागत गर्न आयोग कटिवद्ध छ । आजको दुनियामा कर्मचारी छनौटको विश्वव्यापी मान्यताका आधारहरू (Universalistic criteria) भनेको योग्यता प्रणाली (Merit system ) हो । देशभर एउटा लोक सेवा आयोगले काम गरी रहेको अवस्थामा संघ र प्रदेशमा गरी आठ वटा आयोग स्थापित भएका छन् । त्यस मध्ये प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश पनि एक हो ।

## ३. प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशको स्थापना र अवसर

प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशको स्थापना पश्चात् आयोगले सञ्चालन गर्ने काम कर्तव्य र अधिकार सहितको जिम्मेवारी पुरा गर्ने गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरेर हालका वर्षसम्म आइपुग्दा आयोगले प्रदान गरेको सेवाबाट विभिन्न दक्ष जनशक्तिहरूमा

अवसरका पालुवा पलाउन थालेको अनुभूति भइरहेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदान गरेको सेवाबाट स्थानीय तहमा रहेका जनशक्तिहरूलाई तटस्थ र निष्पक्षताका साथ छनौट गरी सेवा प्रवेश गर्न प्रोत्साहन, दृढविश्वास र अवसर प्राप्तिको अनुभूति हुने गरी अवसर प्रदान गरिएको छ । नेपालका अन्य प्रदेशमा रहेका प्रतिभाहरू यो अवसरबाट बन्चित हुने भन्ने होइन कि आफ्नै घर आगनमा अवसर पाउँदा आयोगको कामप्रति स्थानीय जनशक्ति स्वतः आकर्षण बढ्दै गएको अनुभूति गरिएको छ भने दोस्रो आफ्नै प्रदेश सरकारलाई कार्य सम्पादन गर्न सहजताको महशुस गरिएको छ । तेस्रो आफ्नै कानुन र सेवाका सर्त अनुसार कर्मचारी नियुक्त गर्दा तिनको आवश्यकता अनुसार खटनपटनमा पनि प्रदेश सरकारलाई सजिलो हुन गएको छ । चौथो यसरी छनौट भई नियुक्त गरिएका कर्मचारीहरूलाई स्वभाविक रूपमा संघीय प्रणालीका साथै प्रदेश सेवाप्रति अपनत्व र प्रतिष्ठामा वृद्धि भएको छ । संघीय सेवाबाट कामकाज गर्न आएका राष्ट्रसेवकहरूको अपेक्षाकृत रूपमा कार्यसम्पादन नहुन पनि सक्छ । किनभने राष्ट्रसेवकको इच्छा विपरित खटनपटन भएमा उत्प्रेणाको कमी देखिनु स्वभाविक मान्न सकिन्छ । अर्कोतर्फ जसको खटनपटन रहन्छ र जोसँग (हायर एण्ड फायर) को अधिकार रहन्छ । तिनैप्रति बफादार बन्नुलाई पनि स्वाभाविक नै मान्न सकिन्छ । पाँचौं प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो प्रदेशको आवश्यकता अनुसार मानव स्रोत छनौट र तिनको विकास गर्न पनि मद्दत गर्छ । यसले आफ्नो प्रदेशको आयोग सम्बन्धी सबै प्रकारका विज्ञ तयार गर्न प्राप्त अवसरहरूको सदुपयोग गर्न तथा चुनौतीहरूको सामना गर्न पनि सहज बनाउने छ । जब प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भयो तत् समयलाई यात्राको पहिलो खुट्किलोको रूपमा लिदै भौतिक संरचनाको खोजी, जनशक्ति व्यवस्थापन, विभिन्न क्षेत्रका विषय विज्ञको खोजी, रोष्टर सूची तयार पार्ने, पाठ्यक्रम निर्माण, कार्यतालिका निर्माण, प्रदेश र स्थानीय चौथो र पाँचौं तहमा रिक्त रहेका दरबन्दी पहिचान गर्दै दर्खास्त आव्हान, परीक्षा व्यवस्थापन, परीक्षा सञ्चालन र प्रारम्भिक परीक्षाको नजिता प्रकाशन सम्मका विभिन्न चुनौतीका बाबजुद पनि कार्य अपेक्षाकृत सम्पादन हुँदै आइरहेका छन् । वर्तमानसम्म आइपुग्दा सातौं र आठौं तहका पदहरूको विज्ञापन समेत भैसकेको छ भने चौथो र पाँचौं तहका कर्मचारीहरूको पदस्थापनासम्म आइपुग्दा आयोगले गौरवको महशुस गरेको छ ।

## ४. प्रदेश सरकारले गर्नुपर्ने कार्य

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट निकट भविष्य मै कर्मचारी छनौट भै सिफारिस समेत भइसकेकाले आयोगबाट सिफारिस भएका मानव स्रोतलाई सिधै काममा खटाउनु भन्दा आवश्यक सेवा सम्बन्धी तालिम दिनु आवश्यक हुन्छ । अत: प्रदेश सरकारले सेवा प्रवेशकालीन तालिम वा प्रदेश कर्मचारी प्रशिक्षण केन्द्र नामक संस्थाको स्थापना हुनु

अतिआवश्यक छ । यसो गर्दा तालिम विनाका कोरा कर्मचारीबाट काम लिनु पर्ने अवस्थाबाट छुट्कारा मिल्नुका साथै कार्य सम्पादनमा सुगमता मिल्नेछ । यस्ता कार्यका लागि संघीय सरकारको मातहतमा रहेका स्टाफ कलेज र अन्य तालिम केन्द्रहरूको विज्ञता उपयोग गर्न सकिन्छ । प्रदेश निजामती सेवा ऐन स्वीकृतीको चरणमा रहेकाले सो ऐन स्वीकृत भएपछि निजामती किताबखानाको व्यवस्था हुने नै छ ।

## ५. लोक सेवा आयोगले गर्नुपर्ने कार्य

प्रदेश-प्रदेशमा रहेका प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई संघीय लोक सेवा आयोगले उत्प्रेरित गर्ने र हुर्किनमा मद्दत गर्नुपर्ने देखिन्छ, किनभने शैशव अवस्थामा रहेका प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई अभिभावकीय भूमिका खेल्दै काम कार्वाहीलाई गुणस्तरीय बनाउन मद्दत र हौसला दिनु पर्छ । संघीय आयोगका असल अभ्यास (best practice) अवलम्बन गर्ने, उत्प्रेरित गर्ने, गुणस्तरीय संस्था निर्माणमा टेवा पुऱ्याउने गरी सहजकर्ताको भूमिका खेल्नु पर्ने पनि देखिन्छ ।

## ६. सुझाव

प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेश सुर्खेतको कार्य अनुभवलाई आधार बनाई तपसिलमा उल्लेख भए बमोजिम कार्य गर्ने गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले कामहरू गर्नका लागि निम्नानुसारका सुझावहरू रहेका छन् ।

- आयोगको दुई वर्षको अनुभव र विषय विज्ञ तथा परीक्षार्थीहरूका गुनासा सुझाव र पृष्ठपोषणका आधारहरूमा परिवर्तित समय अनुकूल पाठ्यक्रम परिमार्जनमा भए गरेका सम्पादिन कामहरूको अनुसन्धान गरी समसामयिक बनाउनु पर्ने छ ।
- निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने उपायको खोजी गर्ने ।
- संघीय निजामती सेवा ऐन तथा प्रदेश निजामती सेवा ऐन यथासक्य छिटो तयार हुनु पर्ने छ ।
- जनशक्ति एवं निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढाउने उपायको खोजी गर्ने ।
- समय सापेक्ष तालिमको व्यवस्था मिलाई कार्य सम्पादनमा सहजता ल्याउनु पर्ने ।

## ७. उपसंहार

कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भए पश्चात कार्य सम्पादन गर्न सुरुदेखि नै निम्म प्रकारका आधार र सिद्धान्तहरूलाई मूल मन्त्रका रूपमा ग्रहण गरी अगाडि बढेको छ ।

१. योग्यता (Merit)
२. निष्पक्षता (Impartiality )
३. स्वच्छता (Fairness)
४. समान अवसर (Equal opportunity)
५. समावेशिता (Inclusiveness)
६. दोहोरो अनभिज्ञताको सिद्धान्त (Principle of Double blind)
७. परिचय सुन्ने (Identity masking)
८. असंलग्नता (Non-involvement)
९. गोपनीयता (Confidentiality)

माथि उल्लिखित आधार र सिद्धान्तहरूलाई आत्मसाथ गर्दै अनुभव, अनुसन्धान, विषय विज्ञ र परीक्षार्थीहरूका गुनासा, सुझाव र पृष्ठपोषणका आधारहरू प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशलाई लोक सेवा आयोग र अन्य प्रदेशका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग आवश्यक समन्वय र सहकार्य गर्दै कार्य सम्पादनमा परिपक्वता र उत्कृष्टता हासिल गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग पद्धतिमा आधारित संस्था आयोगको रूपमा स्थापना गर्न लागि परेको छ । आयोग भनेको प्रतिस्पर्धी मध्येबाट योग्य उम्मेदवारहरूको छनौट गरी कर्मचारीहरूको सिफारिस गर्ने एक स्वतन्त्र निकाय हो ।

लोक सेवा आयोग राम्रो संस्था हो । राम्रो भएर मात्र हुँदैन यसमा क्रियाशील पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू पनि उत्तिकै जिम्मेवार र महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ, जसको क्रियाशीलताले आयोगको कामलाई ब्रान्डेट बनाउनु पर्छ । यदि हामी इमान्दार भएनौं भने "धमिराले काठ समाप्त पार्छ, घुनले अन्न ध्वस्त गर्छ, खियाले फलाम नष्ट पारे झै हामीमा नैतिकता भएन भने संस्था नै ध्वस्त हुनु पुग्छ" । संस्थालाई कर्णालीका सम्बन्धित सबै पक्षबाट साथ र सहयोग भइरहेको छ । भविष्यमा पनि सबै पक्षबाट उकेरा लगाउने काम हुने नै छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग कर्णाली प्रदेशका वर्तमान माननीय सदस्य र कर्मचारीहरूबाट भएका प्रशंसनीय कार्यहरूको उच्च मूल्याङ्कन गर्दछु ।

# लोक सेवा आयोगको बढ्दो जिम्मेवारी

**बसन्ती कुमारी सिंह शाही**
सदस्य
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

अन्यथा नहोला, योग्यतातन्त्र शब्द उमेश मैनाली (निवर्तमान् लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष) बाट सापट लिएँ । हुन त कर्मचारीतन्त्र र योग्यतातन्त्र शब्दमा भिन्नता नहोला । यो शब्दले मलाई छोयो । योग्यतातन्त्रका पात्रहरूलाई जन्म दिने संयन्त्र नै लोक सेवा आयोग हो । यसले परीक्षण विधिको प्रयोगबाट व्यक्तिको योग्यताको कदर गर्दै राष्ट्रसेवकहरूको छनौट गर्दछ । यो प्रणाली नै कर्मचारी व्यवस्थापनको आधार हो र योग्यतातन्त्र पनि सँगसँगै गाँसिएर आयो । लोकतन्त्रलाई सुदृढ र कमजोर बनाउने हात सार्वजनिक सेवाको रहन्छ ।

योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताको सिद्धान्तलाई अङ्गीकार गर्दै दक्ष, सक्षम र उत्तम व्यक्तित्वको छनौट गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य रहन्छ । हुन त शाहकालदेखि नै आवश्यक कर्मचारी छनौट गरी आवश्यकता अनुसार भर्ना गर्ने परम्परा चल्दै र चलाउँदै ल्याईएको छ । समय सन्दर्भ र चेतनानाको परिपक्वतासँगै यस विधिलाई परिमार्जन गर्दै ल्याइएको छ । लामो समयको विविध सिकाइ र अनुभवबाट खारिँदै लोक सेवा आयोग अहिले आधुनिक र चुस्त भएको छ । शाहकालमा 'थरघर' र 'पजनी' र राणाकाल 'चाकरी' र 'पजनी' को भरमा कर्मचारीको भर्ना गर्ने प्रणाली थियो । यसबाहेक सार्वजनिक पद बिक्री गर्ने, ठेक्कामा दिने र निर्वाचन गर्ने प्रचलन पनि थियो । भन्सार र मालपोत ठेक्कामा दिइन्थ्यो । ठेक्का पाउनेले सरकारी दर्जा, दर्ज्यानी चिन्ह पनि धारणा गर्न पाउँथे । भट्टी ठेक्का त पंचायतकाल सम्मै थियो । यसरी गरिने कर्मचारी छनौटले समाज झन विकृत भयो । अवसरहरू सीमित वर्गका लागि मात्रै उपयूक्त भए । कुनै निश्चित मापदण्ड नै भएन । समय परिवर्तनसँगै यसमा पनि फेरबदल भयो । जस अनुरूप योग्यता प्रणालीलाई अङ्गीकार गरियो । सही योग्यता प्रणाली भनेको नै खुल्ला योग्यता हो जहाँ योग्यता पुगेका सबैलाई प्रतिस्पर्धा गर्न छुट हुन्छ, त्यो हो लोक सेवा ।

ईसापूर्व २०२ मा चीनमा हान वंशका सम्राटले योग्यता प्रणालीबाट सरकारी सेवामा प्रवेशका लागि लिखित परीक्षा लिन सुरु गरेका थिए, त्यसलाई 'मैन्डारिन' नामले चिनाइयो । यो नै योग्यता प्रणालीको सुरुवात थियो । त्यस पछिको दुईहजार वर्षभन्दा बढीसम्म सरकारी सेवामा चाकडी र

भनसुनको आधारमा सेवामा लिने चलन चलिरह्यो, तर पृथ्वीनारायण शाहका पालामा भने सैनिकतर्फ अलि उदार र विकेन्द्रित भर्ना प्रणाली अपनाइएको देखिन्छ । उनका दिव्य उपदेशमा 'लडाईंमा पनि हान्या र सुख दिन्या यीं दुवै बराबर हुन, जागिर दिंदा यीं दुवै लाई बराबर दिनु । मऱ्यो भन्या उसका छोरा खुँडा हान्या नहुन्ज्याल मर ओटै दिनु, खुँडा हान्या भया पछि जागिरमा उकाली दिनु, अदालतमा पनि ठकुरी जाँची डिट्ठा राख्नु, मगर जाँची विचारी थाप्नु' । पृथ्वीनारायण शाहका यस्ता उपदेशले पजनी अलि खुकुलो भएको आभास दिलाउँछ । भर्ना छनौटको लागि समिति तय गरिएको हुन्थ्यो । त्यसमा एकजना चौतरीया, चारजना काजी, चारजना सरदार, दुई जना खरदार र एक जना कपरदार रहन्थे । पछि राणा कालमा आए पछि यो पजनी विग्रियो ।

नेपालमा आधुनिक प्रशासनको जग बसाल्न अन्तरिम शासन विधान, २००७ को धारा ६४ मा पब्लीक सर्भिस कमिसनको व्यवस्था गरिएको थियो । सबै जागिरका पदमा भर्नाका निम्ति जाँच गर्नु भन्ने उद्देश्य लिएर लोक सेवा आयोगको विधिवत स्थापना वि.सं. २००८ साल आसार महिनाको १ गते भएको हो । नगेन्द्र सिंह प्रधान तात्कालीन कमिसनका प्रेसिडेन्ट थिए । केशर बहादुर के.सी. र देवनाथ प्रसाद बर्मा सदस्य सहितको तीन सदस्यीय कमिसन गठन भयो । खड्कमान सिंह मल्ल सेक्रेटरी र भारतीय नागरिक गोविन्द नारायण कमिसनका सल्लाहकार भए । तात्कालीन निजामती जागिरदारको भर्ना गर्ने तरिका, नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्ने सिद्धान्त एवंअनुशासन सम्बन्धी सबै विषयमा पब्लिक सर्भिस कमिसनको सल्लाह लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको थियो । कमिसनले ६ पदकोलागि पहिलो विज्ञापन २००८ भाद्र १८ गते गरेको थियो । माग भएका पदहरूमा पनि उम्मेदवार कम भए पछि आयोगले अन्तर्वार्ता र छानबीनद्वारा उपयूक्तता जाँची रिफारिस गर्दथ्यो ।

कानुनी रूपमा भने आयोगको अधिकार फराकिलो थिएन । वि.सं. २०१३ देखि २०१६ सम्म प्रहरी सेनाको स्क्रिनिङ तथा विदेशमा पढ्न जाने विद्यार्थी छनौट समितिमा कमिसनको नेतृत्व थियो । वि.सं.२०१५ सम्म देशको संक्रमणकालीन राजनीतिले गर्दा आयोग ओझेलमा पर्यो । राजनीतिक नेतृत्वले कमिसनलाई मूख्य बाधकको रूपमा हेर्न थाल्यो । निजामती उच्च पदमा समेत कमिसनको परामर्श बिना नै सिधै नियुक्ति गर्न थालियो । विकास समिति ऐनमा, २०१३ को गलत उपयोग गरेर आफ्ना मानिसलाई भित्रभित्रै सेवामा छिराउन थालियो । यस्तो अवस्थामा पनि कमिसनले मेरिट प्रबर्धनको लडाइ लड्न छाडेन ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५ ले लोक सेवा आयोगलाई धारा ५९ मा समेट्यो । यस संविधानको धारा ६० मा सरकारको सबै सेवा वा पदमा भर्नाको निम्ति जाँच गर्ने कर्तव्य तोकिएको थियो । निजामती सेवामा भर्ना गर्ने तरिका, नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारहरूको विषयमा तथा निजामती कर्मचारीको अनुशासन लगायतका विषयमा आयोगको

परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो, तर श्री ५ बाट आयोगसँग परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकेमा सोही बमोजिम हुने गरी स्वैच्छिक प्रबन्ध गरिएको थियो । सरकारले आयोगलाई नबुझेको भनेर यस कुरामा आयोगले विमति जनायो । पछि सरकार र आयोग बीच सहमति भई ग्याजेटेड द्वितीय र तृतीय पदको लागि परीक्षा लियो । यसपछि सरकारले आयोगको प्रशंसा स्वरूप सम्मान गरेको पाइन्छ र कर्मचारी खोसुवा पनि गरेको देखिँदैन ।

वि.सं. २०१७ माघ २५ मा पब्लिक सर्भिस कमिसन कारवाही बन्देज नियम २०१७ जारी गरी तत्कालीन राजा महेन्द्रद्वारा २०१७ माघ २५ देखि २०१८ जेठ मसान्तसम्म लोक सेवा आयोगलाई नै निलम्बन गरिएको इतिहास छ । तात्कालीन राजा महेन्द्रले जननिर्वाचित सरकार अपदस्त गरी शासन आफ्नो हातमा लिएपछि प्रशासनिक पजनी गरे । यस बेला राजा महेन्द्रले धेरै कर्मचारी खोसुवा गरी आफ्नो अनुकूलका धेरै कर्मचारी बढुवा र भर्ना गरे । सेना र प्रहरीबाट सचिव लगायतका उच्च पदहरूमा नियुक्ति गरेका थिए । अञ्चलाधिस पदको व्यवस्था यसै बेला गरिएको थियो । राजा महेन्द्रमा नागरिक प्रशासनभन्दा सैनिकप्रति बढी आशक्ति भएका कारण त्यतातिर बढी ध्यान दिइएको पाइन्छ । उनको शासनकाल भरि नाम मात्रको निजामती सेवा कायम रह्यो । पछि आाएर नेपालको संविधान २०१९ को धारा ७८ मा निजामती सेवा शर्त सम्बन्धी कानुन, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त, सेवा परिवर्तन, विभागीय सजाय लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । वि.सं. २०२३ सालमा भएको पहिलो संशोधनबाट संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने प्रावधान थप गरिएको पाइन्छ, तर श्री ५ बाट लोक सेवा आयोगको परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोक्न सक्ने साविकका संविधानमा भएको व्यवस्था यस संविधानमा समावेश गरिएको पाइदैन । पञ्चायती व्यवस्थाको अन्त्य पछि नेपालमा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनर्स्थापना भयो । यसपछि राज्यका प्रशासनिक संरचनाहरूमा पनि केही परिवर्तन देखिन थाल्यो । नयाँ सरकार र कर्मचारी बीचको अन्यौलताले आपसी समझदारी विग्रिन गयो । कर्मचारीहरूले आन्दोलन गरे । प्रतिक्रियामा सरकारले पञ्चायतकालीन 'पर्चा' द्वारा ठूलै संख्यामा कर्मचारीहरू जागिरबाट निकालिए । यस्तो बेलामा लोक सेवा आयोगले कुनै किसिमका ठोस निर्णय गर्न सकेन । आयोग सेवा परिवर्तनमा निरीह भयो र निजामती सेवामा मात्र सीमित रह्यो, तर परीक्षण विधि, पाठ्यक्रममा केही सुधार भयो र आफ्नो निष्पक्षतालाई भने जोगाई रह्यो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १०२ मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयूक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य भनी तोकिएको छ भने निजामती सेवाको निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना

स्थायी नियुक्ति नगरिने व्यवस्था गरिएको छ । यहाँ आएर लोक सेवा आयोगको दायरालाई अलि बढी फराकिलो बनाइएको छ । निजामती सेवाको शर्तसम्बन्धी कानुनको विषयमा, निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने बनाईयो । साथै निजामती पद ६ महिना भन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयूक्तताको विषयमा, सेवा परिवर्तन गरी सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयूक्तताको विषयमा र कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई दिईने विभागीय सजाय लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । तर नेपालको संविधान २०१९ ले लोक सेवा आयोगलाई प्रदान गरेको संगठित संस्थाको पदपूर्ति तथा विभागीय कारवाहीसम्बन्धी अधिकारलाई हटाइएको छ ।

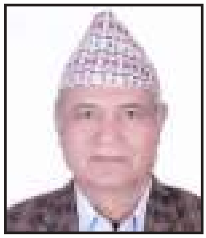
नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ जारी भए पछि संविधानको धारा १२६ मार्फत लोक सेवा आयोगलाई साविककै काम, कर्तव्य तथा परामर्शसम्बन्धी अधिकार प्रदान गर्यो । यस अन्तर्गत बनेका नियमावली र कार्य सञ्चालन निर्देशिकाले आयोगको कामलाई व्यवस्थित गर्न सघाउनुको साथसाथै आयोगको प्रतिष्ठामा पनि वृद्धि गरायो । सम्पर्क मन्त्रालय प्रधानमंन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय तोकियो । केही मात्रामा भए पनि प्रशासनिक र आर्थिक अधिकार प्राप्त गर्यो । सेवा परिवर्तनका आधार र प्रक्रियाहरू निक्र्योल गर्यो । नेपालको संविधान जारी भए पछि आयोगकै पहलमा संगठित संस्था र सुरक्षा निकायहरूको पदपुर्ति तथा परामर्शको भूमिका थप गरिएको छ । निजामती सेवामा सीमित आयोग अब साँच्चिकै लोक सेवा आयोग भएको छ । यस बाहेक अनलाईन एप्लिकेसन, मोवाइल एप्स्, पाठ्यक्रम सुधार, परीक्षण विधिमा सुधार भएको छ । उत्तरपुस्तिका परीक्षण आयोगको कार्यालय परिसर भित्रै दुईजना विज्ञ परीक्षकबाट गराउने व्यवस्थाले आयोगको निष्पक्षता र विश्वसनियता चुलिएको छ । परीक्षण प्रविधिमा सुधार ल्याउन मूल्याङ्कन केन्द्र विधि (Assessment Center Methodology) ले योग्यता प्रणाली प्रबर्धनमा उच्च सहयोग गरेको छ ।

संघीयताको माग अनुसार अहिले सातैवटा प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन गरिएको छ । नेपालको संविधानको धारा २४४ को उपधारा (१) बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको गठन भएको छ । सोही धाराको उपधारा (२) मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुन बमोजिम हुनेछ, भनिएको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन २०७५ (२०७५ । १२ । १५) मा र प्रदेश लोक सेवा ऐन २०७६ (२०७६ । ०५ । १७) मा प्रमाणीकरण भएको छ । सबैको आफ्नै मौलिकता अनुसारको ऐन पारित भएको छ । सोही अनुसार सबै प्रदेशमा प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती कर्मचारीको माग पूर्ति गर्ने गरिएको छ । यसका लागि काममा सहजता ल्याउन प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७७, प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०७७, प्रदेश लोक सेवा आयोगका

पदाधिकारी, कर्मचारी, दक्ष विज्ञ वा विशेषज्ञहरूको आचार संहिता, २०७७, प्रदेश लोक सेवा आयोग, बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७ र प्रदेश लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन कार्यविधि), २०७७ को व्यवस्था गरिएको छ ।

यसबाट सम्बन्धित सबै योग्यता पुगेका उम्मेदवारले योग्यता अनुसारका पदमा दरखास्त हाल्न पाउने अवसर प्राप्त छ । योग्यतातन्त्रलाई स्थायित्व दिन योग्यताको माग हुन्छ, योग्यताको कदर हुन्छ र योग्यतालाई नै आधार बनाई छनौट हुन्छ । अब जागिर पाउनको लागि पजनी र चाकडीको कुरा आउँदैन । नातावाद र कृपावादले पनि मौलाउने अवसर गुमाउँछ । भनसुनको जमाना पनि रहेनन् । भरपुर योग्यताको कदर हुन्छ । मनमा इमान्दारी, काँधमा जिम्मेवारी र कामका बफादारीका साथ लोक सेवा अगाडि बढ्दछ ।

# लोक सेवा आयोगको योग्यता प्रणाली र सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर



**भक्तबहादुर खड्का**
सदस्य
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

लोक सेवा आयोग कार्य पद्धति योग्यता प्रणालीको सिद्धान्तमा आधारित रहेको छ । आयोगले सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न चाहनेहरू मध्ये सबै भन्दा योग्यहरूलाई छनोट गरी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दछ । योग्य व्यक्ति छनोट गर्नका लागि सञ्चालन गरिने लिखित परीक्षा, अन्तर्वार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा जस्ता विधिहरूलाई निष्पक्षता र स्वच्छतापूर्वक सञ्चालन गरेर प्रतिस्पर्धा गर्न चाहने सबैका लागि आयोगले समान अवसर उपलब्ध गराउँछ ।

नेपालमा वि.सं. २००८ सालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना भए देखि नै योग्यता प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन विभिन्न समसामयिक सुधारहरू हुँदै आएका छन् । परीक्षण प्रणालीलाई बढी विश्वसनीय र निष्पक्ष बनाउनका लागि लिखित परीक्षाका उत्तरपुस्तिकाहरूलाई दोहोरो कोड राखी परीक्षण गराउने द्विअन्ध विधि लागू गरिएको छ । उत्तरपुस्तिका परीक्षणदेखि नतिजा तयारी र प्रकाशन लगायतका कामहरूमा संलग्न रहने व्यक्तिहरूले कोड नम्बरका आधारमा काम गर्ने भएकाले परीक्षार्थीको परिचय सून्यताको सिद्धान्त लागू गरिएको हुन्छ । परिक्षार्थीहरूको व्यक्तिगत पहिचान सहितको लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको अङ्क उत्तरपुस्तिका परीक्षणदेखि अन्तर्वार्तासम्मका कार्यहरूमा संलग्न कुनै पनि कर्मचारी वा पदाधिकारीले जानकारी पाउँन नसक्ने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ । लिखित परीक्षा, अन्तर्वार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा आदि सबै प्रकारका परीक्षणका विधिहरू सञ्चालन भइसके पछि सबैको अंक जोडेर अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्दा मात्र व्यक्तिको पहिचान खुल्ने हुँदा छनोट प्रक्रिया निष्पक्ष र स्वच्छ हुन्छ । आयोगले दरखास्त संकलन, परीक्षा व्यवस्थापन, वस्तुगत प्रश्नपत्रको उत्तरपुस्तिका परीक्षण, नतिजा तयारी र प्रकाशन लगायतका कामहरूमा सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी कार्य प्रणालीका विभिन्न चरणमा हुन सक्ने मानवीय कमजोरीलाई रोक्नुका साथै कामलाई छिटो छरितो र चुस्त दुरुस्त सम्पन्न गर्ने गरेको छ । यसैगरी आयोगका कुनै कर्मचारी वा पदाधिकारीको नजिकको नाता पर्ने व्यक्ति कुनै विज्ञापनको परीक्षामा सम्मिलित हुने भएमा त्यस्ता कर्मचारी वा पदाधिकारीले छनोट प्रक्रियाका कुनै पनि काममा सहभागि हुन नपाउने व्यवस्था रहेको छ । यसरी निष्पक्षता, स्वच्छता र

तटस्थतापूर्वक योग्य व्यक्तिहरूलाई सरकारी सेवाको अवसर प्रदान गरेको हुनाले नै लोक सेवा आयोग सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न आकांक्षा राख्ने युवाहरूको आस्था र विश्वासको धरोहर बन्न पुगेको छ । पंचायती व्यवस्था जस्तो निरंकुश शासन प्रणाली र त्यस पछिका राजनैतिक अस्थिरता र उथलपुथलको कालखण्डमा समेत आयोगले स्वच्छता र निष्पक्षता पूर्वक योग्यता प्रणालीलाई कायम राख्न सफल भएको हुनाले नै राजनीतिक वा प्रशासनिक शक्तिकेन्द्रसँग कहीँकतै जोडिन सक्ने सम्भावना नभएका देशका दुर्गम र पिछडिएको क्षेत्रका युवाहरू समेत कर्मचारीतन्त्रका उच्च ओहोदामा पुग्न सफल भएका छन् । पंचायत कालमा सरकारी सेवामा रहेका एक जनाको अभिव्यक्ति "नेपालमा धन्न यो लोक सेवा आयोग भन्ने रहेछ र यतिसम्म भए पनि पाइयो" निकै घतलाग्दो र मर्मस्पर्सी भनाइ रहेको छ ।

लोक सेवा आयोगले यसरी योग्यता प्रणालीलाई प्राथमिकता दिएर कर्मचारी छनोटका लागि अवलम्बन गरेका विधि र प्रक्रियाको मूल उद्देश्य सार्वजनिक सेवाका लागि आवश्यक ज्ञान र सीप भएका योग्य व्यक्तिहरूले सेवामा प्रवेश पाउन् भन्ने हो र यसकोमूल अभिप्रायसार्वजनिक सेवालाई गुणस्तरीय बनाउनुनै हो । सम्बन्धित सेवाका लागि चाहिने आवशयक ज्ञान र सीप भएका सक्षम व्यक्तिले नागरिकलाई गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्न सक्दछन् र यसबाट देशको विकास हुन्छ भन्ने मान्यताले यस्तो व्यवस्था गरिएको हो । तर लोक सेवा आयोगको कार्य पद्धति र प्रणाली जति लोकप्रिय छ, यसको योग्यता प्रणाली मार्फत छनोट भएर कार्यथलोमा जाने कर्मचारीहरूको कार्यप्रणाली भने त्यति प्रभावकारी हुन सकिरहेको देखिदैन । प्रतिस्पर्धाका विभिन्न चरणबाट योग्य ठहरिएर गएका केही व्यक्तिहरूको व्यवहार र कार्यपद्धतिका कारण समग्र कर्मचारीतन्त्र आलोचित हुन पुगेको छ ।

योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्ने लोक सेवा आयोगको स्वच्छ र निष्पक्ष कार्यपद्धतिका कारण आयोग एक प्रतिष्ठित संस्थाको रूपमा रहेको छ भने लोक सेवा पास गरेर सरकारी सेवामा प्रवेश गर्नेहरूको आफ्नो समुदायमा मर्यादा र सम्मान पनि उच्च रहेको देखिन्छ । समुदायका विभिन्न क्षेत्रका क्षमतावान, दक्ष र योग्य व्यक्तिहरूले पाउने उचित मान सम्मान र कदर कर्मचारीहरूले पनि पाएकै हुन्छन् । अझ भन्ने हो भने व्यक्तिगत क्षमता, योग्यता र मेहनतले विभिन्न ओहोदामा पुग्नेहरू समुदायका लागि आदर्श मानिन्छन् । लोक सेवा पास गर्नु अहिले पनि विशेष गरेर अन्य अवसरहरूबाट बन्चित ग्रामीण समुदायका युवाहरूमा ठूलो सामाजिक प्रतिष्ठाको विषय बनेको छ । आयोगको परीक्षा पास गरेर सरकारी सेवामा सिफारिस हुनेहरूको गाउँटोलमा इज्जत बढ्छ । उनीहरूको चर्चा परिचर्चा हुन्छ, त्यसैले लोक सेवा पास गर्नु भनेको राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने विभिन्न प्रकारका सुविधाहरू प्राप्त गर्नु मात्र नभई सामाजिक मान, प्रतिष्ठा र इज्जत प्राप्त गर्नु पनि भएको छ । यसरी प्रतिस्पर्धाबाट योग्य ठहरिएर आएका कारण सामाजिक प्रतिष्ठा बढ्नुका साथै

राज्यले नागरिकहरूबाट उठाएको करबाट विभिन्न प्रकारका सुविधाहरू उपभोग पाउने व्यक्तिहरूले आफ्नो कर्तव्य इमानदारीपूर्वक पुरा गरेर नागरिकहरूलाई गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरून् भन्ने राज्यको अपेक्षा हुन्छ, तर यस्तो अपेक्षा सबै कर्मचारीहरूबाट पुरा हुन नसकेको हुनाले आम नागरिकहरूमा सरकारी कर्मचारीहरू प्रतिको धारणा नकारात्मक बन्दै गएको छ ।

अहिले आम सञ्चारका माध्यमहरूमा आइरहेका सरकारी निकायहरूमा सेवाग्राहीहरूले भोग्नु परेका समस्या र भ्रष्टाचारका समाचारहरू हेर्दा सरकारी कर्मचारीहरूको योग्यताले सेवाको गुणस्तरमा योगदान दिइरहेको देखिदैन । सरकारले मुस्कान सहितको सेवाको अवधारणा ल्याएको छ । तर अधिकांश कर्मचारीहरूमा अहिले पनि शासकीय मनोवृत्ति नै हावी भएको पाइन्छ । कार्यालयमा काम लिएर आउने मानिसले दुई हात जोडेर अभिवादन नगरेसम्म कुनै वास्ता नगर्ने मनोवृत्ति अधिकांशमा देखिन्छ । योग्य भएका कारण पद प्राप्त गरेर ठूलो मान्छे भएको अनुभूति गरेकाहरूले असल मान्छे बन्ने प्रयास भने कमै गरेको देखिन्छ । यस्तो विचार भएका व्यक्तिहरूले सेवा प्रदान गर्दा पनि सकेसम्म सेवाग्राहीले जानी नजानी गरेका सानातिना त्रुटी खोतलेर काम अट्काउने र सेवाग्राहीलाई कसरी आफू प्रति अनुग्रहित बनाउने भन्ने मनोभावले काम गरेका हुन्छन् । कर्मचारीले सेवाग्राहीसँग गर्नुपर्ने व्यवहारका सम्बन्धमा माहात्मा गान्धीको यो भनाइ सार्वजनिक सेवामा कामगर्ने सबैका लागि मननीय हुन सक्दछ, "हाम्रो कार्यालय परिसरमा सेवाग्राही सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण आगन्तुक हो । ऊ हामी माथि निर्भर होइन कि हामी ऊ माथि निर्भर छौं । ऊ हाम्रो काममा अवरोध होइन; त्यसको प्रयोजन हो । ऊ हाम्रो काममा कुनै बाहिरिया होइन, यसैको एउटा अङ्ग हो । उसलाई सेवा प्रदान गरेर हामीले उसको कुनै उपकार गरी रहेका छैनौं । बरु हामीलाई त्यो अवसर दिएर उसले हामीलाई उपकार गरी रहेको छ । "सरकारी सेवामा कार्यरत सबै कर्मचारीहरूमा यस प्रकारको मनोभावनाको विकास गराउन सकेमा सार्वजनिक सेवाको गुणस्तरमा उल्लेख्य सुधार ल्याउन सम्भव हुन्छ । यस्तो अवस्थामा मात्र देशको शासन व्यवस्थामा सुशासन कायम हुन्छ र नागरिकहरूले लोकतन्त्रको साँचो अनुभूति गर्न पाउछन् ।

लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा नागरिकहरूलाई नै देशका वास्तविक मालिक मानिन्छ । उनीहरूद्वारा निर्वाचित सरकारको मातहत काम गर्ने कर्मचारीहरूमा योग्यता र पदको घमण्डले आफै जनताको मालिक भएको भावना विकास भयो भने सार्वजनिक सेवा गुणस्तरहीन हुन्छ । शासकीय मनोवृत्तिको दम्भ र अहंकारले भ्रष्टाचारलाई बढाउँछ र नागरिकले लोकतन्त्रको अनुभूति गर्न पाउँदैनन् । जन निर्वाचित पदहरूमा बस्नेहरू मात्र नभई प्रतिस्पर्धाबाट योग्यताका आधारमा विभिन्न पदहरूमा बस्नेहरूको पनि शक्तिको श्रोत जनताहरू नै हुन् र लोकतन्त्र नै हो भन्ने कुरा भुल्नु हुँदैन । जनताकै त्याग र बलिदानले गर्दा योग्यहरूले मात्रै सरकारी सेवा गर्न पाउने व्यवस्था स्थापित र सबलिकृत भएको हो । जनताले नै तिरेको करबाट चलेको कर्मचारी प्रशासनमा काम गर्नेहरू जनताप्रति कृतज्ञ हुनुको सट्टा कृतघ्न नहुनु अहिलेको विडम्बनाको विषय भएको छ ।

समाज र राज्यबाट आफूले पाएको सम्मान र सुविधाको बदला आफ्नो योग्यताको सदुपयोग गरेर समाज र राष्ट्रको इमानदारीपूर्वक सेवा गर्नु राष्ट्रसेवकको कर्तव्य हो । धेरै जनाहरू मध्ये योग्य भनेर छानिएर गएकाहरूबाट समाज र राष्ट्रले अपेक्षा गरेको जुन प्रतिफल पाउनु पर्ने हो त्यो भने अहिले पाइरहेको अवस्था देखिदैन । हामी कहाँ त समाज र राज्यलाई दिने भन्दा लिन सक्नेलाई नै ठूलो मान्छे मान्ने प्रचलन रहेको छ । अझ गर्नुपर्ने काम नगरी दिएर र नगर्नुपर्ने काम गरेर नाजायज तरिकाले फाइदा लिनेहरू नै प्रभावशाली छन् । वास्तवमा योग्य हुनु वा क्षमता हासिल गर्नु भनेको समाजबाट लिन सक्ने क्षमताको उपयोग गर्नु मात्र नभई समाजलाई दिन सक्ने हुनु पनि हो । ज्ञानले मानिसलाई विनयशील बनाउँछ र विनयी भाव भएका मानिसहरूले समाजबाट लिन मात्र होइन समाजलाई दिन पनि जान्दछन् । हाम्रो नीति शास्त्रले पनि 'विद्यां ददाति विनयं' भनेको छ । महान् वैज्ञानिक अल्बर्ट आइन्स्टाइनले भनेका छन्, "मानिसको महत्त्व उसले समाजबाट कति लिन सक्छ भन्ने नभई उसले समाजलाई कति दिएको छ भन्ने आधारमा निर्धारण हुन्छ । "

कुनै बेला सरकारी पद प्राप्त गर्ने माध्यम चाकरी वा आर्थिक लेनदेन थियो जसमार्फत सानोदेखि ठूलो पदहरूमा पुग्ने सबैको उद्देश्य सके सम्म जनतालाई लुट्नु नै हुन्थ्यो । तर पद प्राप्तिको माध्यममा आमूल परिवर्तन भई लोक सेवा आयोगको योग्यता प्रणाली लागू भएको दशकौं बितिसक्दा पनि यस मार्फत पद प्राप्त गर्नेहरूको मनोवृत्तिमा भने त्यस्तो आमूल परिवर्तनको आभास सेवाग्राहीहरूलाई हुन सकेको छैन । यसरी हेर्दा गुणस्तरीय सार्वजिनक सेवाका लागि सेवा प्रदायकहरूको योग्यताका साथै मनोवृत्तिको पनि ठूलो भूमिका रहेको देखिन्छ । गलत मनोवृत्ति भएको व्यक्ति जतिसुकै योग्य भए पनि उसले आफ्नो योग्यताको दुरूपयोग गलत कामका लागि गर्दछ भन्ने कुराको उदाहरण धेरै सुन्न र देख्न पाइन्छ । गत वर्ष भ्रष्टाचारको आरोपमा पक्राउ परेकी भारतको झारखण्ड राज्यकी खानी तथा उद्योग सचिव पुजा सिंघलले भारतको संघीय लोक सेवा आयोगको विश्वमै प्रतिष्ठित भारतीय प्रशासनिक सेवाको अधिकृत (आइ.ए.एस्. अफिसर) पदमा सन् २००० मा २१ वर्षको उमेरमा पहिलो प्रयासमै उत्तीर्ण हुन सफल भएकी थिइन् । यसका लागि उनको नाम 'लिम्का बुक अफ रेकर्डस्' मा पनि दर्ता भएको थियो । पक्राउ पर्दा उनबाट उन्नाइस करोड रुपियाँ नगद बरामद भएको थियो । यस्ता धेरै उदाहरण हाम्रै देशबाट पनि लिन सकिन्छ ।

यसबाट गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवाका लागि व्यक्तिको योग्यता मात्र नभएर इमानदारी र सदाचारले पनि ठूलो भूमिका खेल्ने कुरा प्रष्ट हुन्छ । तर लोक सेवा आयोगले ज्ञान र सीपसम्बन्धी योग्यता परीक्षणका विभिन्न विधि र तरिकाहरू अपनाएर सार्वजनिक सेवाको लागि योग्य व्यक्ति छनोट गरे जस्तै व्यक्तिको अभिवृत्ति परीक्षण गरेर इमानदार र सदाचारी व्यक्ति छनोट गर्न भने

त्यति सहज छैन । केही मिनेटको अन्तर्वार्तामा गरिने प्रश्नोत्तरबाट व्यक्तिको मनोभाव बुझ्न र उसले भविश्यमा प्रदर्शन गर्न सक्ने व्यवहारको पूर्व आकलन गर्न संभव हुँदैन । यसका लागि लामो समय, विधि र प्रक्रियाको आवश्यकता पर्न सक्दछ जो व्यवहारिक र संभव हुन सक्दैन । सेवा प्रवेश पछि दिइने तालिममा व्यक्तिको सोचाइ, विचार र आचरणमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सक्ने विषयवस्तु र अभ्यास समावेस गरेर पनि सक्षम एवं असल राष्ट्रसेवक तयार गर्ने प्रयास गरिन्छ । तर हाम्रो जस्तो साधन श्रोतको कमी भएको देशमा व्यक्तिको सोचाइ र व्यवहारमा समेत परिवर्तन ल्याउन सक्ने खालको लामो अवधिको व्यवहारिक तालिम दिन पनि त्यति संभव देखिदैन । व्यवहार र मनोवृत्ति परिवर्तन गर्ने तालिमको कुरा त परै छ हाम्रा सहायक स्तरका कर्मचारीहरू त आफू ले गर्नुपर्ने कामका सम्बन्धमा सामान्य प्रबोधीकरण समेत नपाई सोझै कार्यक्षेत्रमा खटिनुपर्ने अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा नव प्रवेशीहरूले प्रदान गर्ने सेवाको गुणस्तर कमजोर हुनुका साथै कतिपय अवस्थामा विधि र प्रक्रियाको अनभिज्ञतामा नियत राम्रो हुँदाहुँदै पनि कानुनी झन्झट र परिबन्दमा पर्ने समेत सम्भावना रहन्छ ।

यस्तो परिस्थितिमा कर्मचारीहरूलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्न र सदाचारी बनाउनका लागि काम गर्ने उपयुक्त वातावरण र परिस्थितिको निर्माण गर्नु आवश्यक हुन्छ । यस्तो वातावरणमा देशको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक आदि थुप्रै तत्त्वहरूले प्रभावपार्ने भएकोले सबै क्षेत्रबाट उपयुक्त वातावरण निर्माणको पहल हुनु जरुरी देखिन्छ । कर्मचारीहरूलाई निरन्तर रूपमा मौद्रिक र गैर मौद्रिक सबै प्रकारका उत्प्रेरणाहरू प्रदान गर्ने वातावरण बनाउनु पर्दछ । यस्तो वातावरण बनाउने काममा राजनीतिक नेतृत्वको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ । निस्वार्थ जनसेवा र राष्ट्रसेवाका लागि जीवन समर्पित गरेका जन निर्वाचित राजनीतिक व्यक्तित्वहरूले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीतन्त्रलाई इमानदारी र सदाचारको बाटोमा डोऱ्याउने कामको पनि नेतृत्व गर्नुपर्दछ । यस्तो नेतृत्व राजनीतिका साथै कर्मचारीतन्त्रको उपल्लो निकायबाट सुरु भएमा प्रभावकारी हुन्छ । मानिसहरूको सोचाइ, विचार र व्यवहार वातावरणबाट प्रभावित हुने भएकाले उपयुक्त वातावरण निर्माण गर्ने काम नेतृत्व वर्गले नै सुरु गरेको खण्डमा तल्लो निकायमा कार्यरतहरूले त्यसको स्वतः अनुशरण गर्नुपर्ने हुन्छ । जसरी जथाभावी फोहोर फाल्ने बानी परेको मानिस पनि एकदमै सफा ठाउँमा गएपछि सानो टुक्रा कागजको फाल्न पनि हिच्किचाउनु पर्ने अवस्था आउँछ त्यसैगरी राम्रो कार्य वातावरणमा काम गर्न जाने मानिसले पनि नराम्रो काम गर्ने तर्फ सोच्न नसक्ने हुन्छ । त्यसैले राम्रो कामलाई प्रोत्साहित गर्ने र गलत कामलाई निरुत्साहित गर्ने वातावरण निर्माण गर्नु आवश्यक छ । यसका लागि एकातिर विद्यमान कानुनी प्रावधानहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनु जरुरी छ भने अर्कोतिर नागरिक समाजले पनि यसका लागि निरन्तर सचेत बनाउनुका साथै आवश्यक सहयोग गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

# प्रदेश लोक सेवा आयोगका सक्षमता अभिवृद्धिका सवालहरू

**नारायणप्रसाद भट्टराई**
प्रदेश सचिव
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

**लेखसार**

*कुनै पनि देशको सरकार त्यो देशको कर्मचारीतन्त्रभन्दा असल हुन सक्दैन भन्ने मान्यता रहेको छ । कर्मचारीतन्त्र भित्र निजामती कर्मचारी सुरक्षा निकाय, सार्वजनिक लगायत अन्य सरकारी निकायका कर्मचारीहरू पर्दछन् । ती सार्वजनिक निकायमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको सेवा स्थायी प्रकृतिको हुन्छ । तिनिहरूको नियुक्ति प्रायः लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा हुने गर्दछ । कर्मचारीहरूको उपस्थिति संख्यात्मक हिसाबले जति महत्त्वपूर्ण छ गुणात्मक हिसाबले यसले त्यो भन्दा बढी महत्त्व राख्छ । प्रर्याप्त ज्ञान सीप भएका असल आचरणयुक्त कर्मचारी छनौटका लागि लोक सेवा आयोगले योग्यता प्रणालीमा आधारित रहेर विभिन्न साधनहरू प्रयोग गर्दै आएको छ । सरकारको भूमिका, सरकारप्रति नागरिकहरूका अपेक्षा र सूचना प्रविधिको बढदो उपलब्धताले एकातिर असल कर्मचारीमा हुनुपर्ने सक्षमताको मानकमा परिवर्तन ल्याएको छ भने अर्को तर्फ कर्मचारीहरूको सक्षमता सुनिश्चित गर्न नयाँ नयाँ छनौटका तरिका (Testing Tools) प्रयोग गर्न सकिने सम्भावना पनि बढाएको छ । अतः जन अपेक्षा अनुरूपको गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न र अन्तरराष्ट्रिय स्तरमा राष्ट्रिय स्वाभिमान उच्च राख्न सक्ने अब्बल क्षमता र उच्च नैतिकतवान जनशक्ति छनौटका लागि लोक सेवा आयोगलाई आधुनिक स्रोत, साधन र प्रविधि बाट सवलीकरण गर्न जरुरी छ ।*

## १. पृष्ठमूमि

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता निष्पक्षता कामय गरियोग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक बनाउने उद्देश्यले गठन भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू अहिले सबै प्रदेशमा क्रियाशील रहेका छन् । यसै क्रममा २०७७ सालमा स्थापित कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो स्थापनाको दोस्रो वर्ष पूरा गर्दैछ ।

नेपालको संविधानले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने कुरा उल्लेख गर्नुका साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानुन बमोजिम हुने र यस सम्बन्धमा संघीय संसदले कानुन बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ (नेपालको संविधान, धारा २४४) । सोही अनुरूप संघीय संसदबाट पारित भई प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन, काम कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्न बनेको ऐन, २०७५ जारी भएको छ । संविधान बमोजिम कर्णाली प्रदेशको प्रदेश सभाले लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ जारी गरेको छ भने ऐनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्य सञ्चालन निर्देशिका २०७८ जारी गरेको छ ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ बमोजिम कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्छ । यसका साथै प्रदेश सेवाको सर्त सम्बन्धी कानुन, प्रदेश सेवाको पदमा ६ महिनाभन्दा बढी अवधिका लागि नियुक्ति गर्नुपर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तता, एक प्रकारको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवामा वा प्रदेश अन्य सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा सरुवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा र प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई दिइने विभागीय सजायका विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले परामर्श दिन्छ । यसका अलवा प्रदेश सेवाको पदमा नियुक्ति बढुवा वा विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तका विषयमा र प्रदेश प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तका विषयमा समेत प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ ।

## २. आयोगका कार्यले प्रदेश तथा स्थानीय तहको जनशक्ति व्यवस्थापन र समाजमा पर्ने प्रभाव

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका लागि जनशक्ति छनौटको पाठ्यक्रम निर्माण गरेर निजामती कर्मचारिहरूका लागि चाहिने दक्षता, सीप र कौशलका सम्बन्धमा दिशानिर्देश गर्दछ । निष्पक्षता र योग्यताका आधारमा जनशक्ति छनौट गरेर निजामती र सरकारी सेवामा योग्य मानिसहरू प्रवेश गराई सेवा प्रदान, विकास निर्माण र सुशासनका लागि आधार तयार गर्दछ । कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी कानुन निर्माण तथा परिमार्जन गर्दा र कर्मचारी बढुवा गर्दा अभिभावकीय भूमिका निर्वाह गर्दछ । यसरी आयोगले

कर्मचारीतन्त्रमा आवश्यक पर्ने योग्यता, दक्षता, आचरण, नैतिकता निर्धारणका विषयमा Think tank को रूपमा, कर्मचारी छनौटमा कार्यन्वयनकर्ताको रूपमा र कानुन निर्माण, कर्मचारीको बढुवा तथा विभागीय सजायका सम्बन्धमा कर्मचारीतन्त्रको अभिभावकको रूपमा भूमिका खेल्दछ ।

सेवा प्रदेश तथा स्थानीय तहका अधिकांश कार्यालयहरूमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूबाट सो तहमा स्वीकृत दरबन्दीको सानो हिस्सा मात्र पदपूर्ति भएको र अधिकांश दरबन्दीहरू रिक्त रहेको हुँदा कर्मचारीको अभाव देखिन्छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगले यथाशीघ्र पदपूर्तिका लागि कर्मचारीहरू सिफारिस गरी पठाओस् भन्ने अपेक्षा ती निकायहरूमा रहेको हुन्छ । अर्को तर्फ प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यालयहरू प्राय: नयाँ संरचना भएको कारण ज्ञान, सीप र अभिवृद्धिमा अब्बल कर्मचारी छनौट गरी पठाउन सकेमा ती निकायहरूमा असल सँगठनात्मक संस्कृतिको निर्माण हुन गई सेवा प्रबाह र विकास निर्माणका काम प्रभावकारी हुने देखिन्छ । प्रदेश र स्थानीय स्तरका कार्यालयले दिने अग्रभाग (front face) का सेवा प्रवाहलाई सहज बनाई प्रशासनिक संघीयता कार्यान्वयन गराउन र नागरिक सन्तुष्टि बढाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका महत्त्वपूर्ण रहेको छ । यसले निजामती सेवाको दक्षता तथा प्रभावकारिता बढाउनमा मद्दत गर्दछ ।

यसरी लोक सेवा आयोगले सम्पादन गर्ने कार्य संख्यात्मक एवं गुणात्मक हिसाबले महत्त्वपूर्ण छ । नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापना सँगै २००८ सालमा स्थापना भएको लोक सेवा आयोगले कर्मचारी छनौट, परामर्शका कार्यमा अब्बल सेवा दिदै आएको छ प्रदेश र स्थानीय स्तरका लागि सोही प्रकृतिको कार्य गर्न स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पनि निष्पक्षता, योग्यता र स्वच्छता जस्ता मूल्यहरू अवलम्बन गरी नागरिक तथा राष्ट्रको अपेक्षा अनुरूप काम गर्न जरुरी छ । यसले गर्दा श्रम बजारमा रहेका सम्बन्धित विषय क्षेत्रका योग्य व्यक्तिलाई सरकारी सेवामा भित्र्याउन र योग्यता प्रणालीलाई जोगाइ राख्न मद्दत पुग्नुका साथै सरकारप्रति नागरिकको विश्वास अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुग्दछ ।

## ३. परीक्षण गरिने व्यवहारहरू

श्रम बजारमा रहेका सरकारी सेवाका लागि इच्छुक उम्मेदवारहरू मध्येबाट छनौटका विभिन्न साधनहरू प्रयोग गरी कर्मचारीहरूको छनौट हुने गर्दछ । निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका लागि कस्तो कर्मचारी आवश्यक छ भन्ने एकिन गरी उम्मेदवारहरूमा सोही अनुरूपको ज्ञान सीप र अभिवृत्ति भए नभएको सुनिश्चित गर्न परीक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने गरिन्छ । यस उपशीर्षकमा कर्मचारीहरूको छनौटका क्रममा परीक्षण गरिने व्यवहारहरूको बारेमा संक्षिप्तमा चर्चा गरिएको छ ।

(क) **संज्ञानात्क क्षमता परीक्षण (Cognitive ability test)** : संज्ञानात्मक परीक्षणबाट उम्मेदवारको मानसिक क्षमताभित्र पर्ने कुराहरू जस्तै सोच्ने, पढने, सम्झने, सिक्ने, तर्क गर्ने जस्ता क्षमताको परीक्षण गरिन्छ । यसले व्यक्तिले प्राप्त गरेका सूचना तथा जानकारीहरू कति मात्रामा ग्रहण गर्न सक्छ भन्ने कुरा हेरिन्छ ।

(ख) **व्यक्तित्व परीक्षण (Personality test)** : यस्तो परीक्षणमा व्यक्तिको चारित्रिक कुराहरू हेरिन्छ । यसले उम्मेदवारले विभिन्न परिस्थितिमा कसरी प्रतिक्रिया व्यक्त गर्दछ भनेर पत्ता लगाउत सहयोग गर्दछ । आफ्ना विचार, अनुभूति र मूल्य मान्यता स्पष्ट रूपमा व्यक्त गर्न, कार्यसम्पादका क्रममा आफ्ना क्षेत्राधिकार र सीमाहरू पत्ता लगाउन, आचरण र नैतिकतामा आधारित विश्वासयोग्य व्यवहारहरू देखाउन, परिस्थितिको अध्ययन गरी परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न सक्ने क्षमता उम्मेदवारमा छ छैन भन्ने कुराहरू व्यक्तित्व परीक्षण अन्तर्गत हेरिने भएकोले व्यक्तित्व परीक्षण महत्त्वपूर्ण मानिन्छ । व्यक्तित्वका बारेमा विभिन्न विद्वानहरूका विभिन्न धारणा भए पनि पछिल्लो समयमा व्यक्तित्वभित्र बहिर्मुखी (Extroversion) सहमत (Agreeableness), विवेकशील (conscientiousness), न्यूरोटिसिजम (Neuroticism) र खुल्ला (Openness) लाई समावेश गरेको पाइन्छ । उम्मेदवारको व्यक्तित्व परीक्षणका लागि Self-report inventories तथा Projective test प्रचलनमा रहेका छन् । (Riya Kumar, 2019)

(ग) **शारीरिक क्षमता परीक्षण (Physical ability test)**: यस्तो परीक्षणमा जनशक्तिमा सम्बन्धित कामका लागि आवश्यक पर्ने शारीरिक क्षमता र शक्ति भए नभएको परीक्षण गरिन्छ । कार्यस्थलमा शारीरिक क्षमता आवश्यक पर्ने उम्मेदवारका लागि शारीरिक क्षमता परीक्षण आवश्यक हुन्छ । यस्तो परीक्षणका लागि तान्ने घचटने, तला चढने, कामसँग संम्बन्धित मेसिन चलाउन सक्ने, शरीरलाई तन्काउने, दायाँबायाँ मोडने र सन्तुलनमा राख्ने लगायत क्षमता भए नभएको परीक्षण गरिन्छ ।

(घ) **कामसम्बन्धी ज्ञान परीक्षण (Work knowledge test):** कामसम्बन्धी ज्ञान परीक्षण गर्दा उम्मेदवारले सम्पादन गर्नुपर्ने कामका लागि आवश्यक पर्ने प्राविधिक तथा व्यवसायिक ज्ञान भए नभएको हेरिन्छ । यसका लागि प्रयोगात्मक अभ्यासको जरुरत पर्दछ ।

(ङ) **नमूना कार्यसम्पादन परीक्षण (Work sample):** उम्मेदवारले कार्यक्षेत्रमा देखाउने कार्यसम्पादनको नमूनाका हेर्नका लागि यस्तो परीक्षण गरिन्छ । यो परीक्षणबाट उम्मेदवारको क्षमता उसको कार्यक्षेत्रमा के कति रूपमान्तर हुन्छ भनेर मापन गरिन्छ ।

## ४. परीक्षणका साधनहरू

निजामती सेवा एवं अन्य सरकारी सेवाका लागि जनशक्ति छनौट गर्दा प्रयोग गर्ने गरिएका परीक्षणका साधनहरू (Testing tools) निम्नानुसार रहेका छन् ।

(क) **लिखित परिक्षा (Written test)** : उम्मेदवारहरूलाई प्रश्नपत्र उपलब्ध गराई त्यसको उत्तर लेख्न लगाएर तोकिएको समयभित्र लेखिएको उत्तरका आधारमा उम्मेदवारको विषयवस्तुसम्बन्धी ज्ञान, सीप र अभिवृत्ति थाहा पाउन यो परीक्षण गरिन्छ । यसका लागि विषयगत तथा वस्तुगत प्रश्नहरूको प्रयोग गरिन्छ ।

(ख) **सीप परीक्षण तथा प्रयोगात्मक परीक्षा (Skill test/Practical test)** : उम्मेदवारमा कार्यालयमा काम गर्दा प्रयोग गर्नुपर्ने मेसिन औजारहरू प्रयोग गर्ने व्यवहारिक सीप र क्षमता छ छैन भनेर थाहा पाउन सीप परीक्षण तथा प्रयोगात्मक परीक्षा लिने गरिन्छ । यस्तो परीक्षणमा उम्मेदवारलाई सम्बन्धित साधन उपलब्ध गराई चलाउन लगाएर अवलोकन गरिन्छ ।

(ग) **अन्तरवार्ता (Interview) :** उम्मेदवारसँग प्रशासन तथा व्यवस्थापन विज्ञहरू एवं सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञहरूको प्रत्यक्ष कुराकानी र प्रश्नोत्तर गराएर उम्मेदवारको व्यक्तित्व (Personality), पेशागत क्षमता (Professional skill), सामान्य ज्ञान (soft skill) र अन्तरवैयक्तिक सीप (Interpersonal skill) को परीक्षण गर्न अन्तरवार्ता लिइन्छ । अन्तरवार्ताका लागि अधिकांश प्रत्यक्ष भेटघाट गर्ने तरिका प्रयोग गर्ने गरिएको पाइन्छ भने कतिपय निकायहरूमा टेलिफोन कुराकानी तथा भिडियो कन्फ्रेन्ससमेत प्रयोग गर्ने गरिएको छ ।

(घ) **शारीरिक परीक्षण (Physical test) :** कार्यक्षेत्रमा शारीरिक मेहनत आवश्यक पर्ने कामका लागि जनशक्ति छनौट गर्दा उम्मेदवारको शारीरिक क्षमताको समेत परीक्षण गर्ने गरिन्छ । यसमा निजको शारीरिक क्षमता, लचकता आदि कुराहरू हेरिन्छ । यसका लागि दौडने, उफ्रने, शरीरलाई दायाँबायाँ अगाडि पछाडि मोडने लगायतका अभ्यास गराइन्छ ।

(ङ) **कामका नमूनाहरू (Work sampling)** : यस्तो परीक्षणमा उम्मेदवारलाई स-साना नमूना कार्यहरू गर्न लगाएर अवलोकन गरिन्छ । उम्मेदवारले तोकिएको उद्देश्य प्राप्तिका लागि उपलब्ध स्रोत-साधनलाई कसरी उपयोग गर्छ भनेर हेरिन्छ । उम्मेदवारको कार्यक्षमता, दक्षता, प्रभावकारीता, मितव्ययिता सम्बन्धी गुणहरू थाहा पाउन यो परीक्षण प्रभावकारी मानिएको छ ।

(च) **कार्यसम्पादन अभ्यासहरू (Performance simulation) :** यस्तो परीक्षणमा कार्य वातावरणमा आउन सक्ने विभिन्न परिस्थिति (फरक फरक कार्य वातावरण, फरक फरक सेवाग्राही) तयार गरी उम्मेदवारलाई काम गर्न लगाएर उसको कार्यसम्पादन क्षमता पत्ता लगाउने गरिन्छ । यसबाट विभिन्न परिस्थितिमा आफूलाई समायोजन गर्न सक्ने र प्रतिकूल परिस्थितिमा समेत उत्तम नतिजा दिन सक्ने उम्मेदवार छनौंट गर्न मद्दत पुग्दछ ।

(छ) **मूल्याङ्कन केन्द्र (Assessment center) :** उम्मेदवारको योग्यता र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्न प्रयोग गरिने मूल्याङ्कन केन्द्रले उम्मेदवारको Motivation Level र Emotional Intelligence थाहा पाउन मद्दत गर्दछ ।

(ज) **स्व-प्रतिवेदन सूची (Self-report inventories) :** व्यक्तिका विचार अनुभूति र व्यवहारहरूलाई परीक्षण गर्नका लागि यस्तो साधन प्रयोग गरिन्छ । यसमा उम्मेदवारलाई मनोवैज्ञानिकले तयार गरेका विभिन्न प्रकारका श्रृङ्खलाबद्ध प्रश्नहरूको जवाफ दिन लगाइन्छ । यसबाट उम्मेदवारको मनस्थिति, मानसिक स्वास्थ्यका सूचकहरूको बारेमा जानकारी मिल्दछ । स्व-प्रतिवेदन सूचीका लागि Minnesota Multiphasic Personality Inventories (MMPA) बढी प्रचलनमा रहेको छ ।

(झ) **प्रक्षेपण जाँच (Projective test) :** यो जाँचमा उम्मेदवारहरूलाई चित्र बनाउन, कथा लेख्न, मसीका धब्बा लगाउन दिइन्छ । यसबाट उम्मेदवारका संवेगात्मक कार्यहरू अन्य मनोविज्ञानको बारेमा जानकारी मिल्छ । यसका लागि Thematic apperception test (TAT), Rorschach inkblot test, Draw-a-person test जस्ता जाँचहरू लिने गरिन्छ । यस्ता जाँचहरू मनोवैज्ञानिकले बनाएका प्रश्नावलीमा आधारित हुन्छन् ।

## ५. मुख्य मुद्दाहरू

निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका लागि आवश्यक ज्ञान, सीप, दक्षता र असल आचरणयुक्त जनशक्ति छनौटका लागि माथि बुँदा नं ३ मा उल्लिखित व्यवहारहरूलाई बुँदा नं ४ मा उल्लिखित परीक्षण साधनहरूको माध्यमबाट परीक्षण गरी कार्यसम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई आधुनिक सवल, सक्षम र प्रविधियुक्त बनाउने कुरामा देखा परेका मुख्य मुद्दाहरू यस प्रकार रहका छन् ।

(क) **बृहत् जिम्मेवारी र कमजोर संस्थागत क्षमता:** प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य जिम्मेवारी संख्यात्मक र गुणात्मक दुवै हिसाबले बृहत् छ । प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यालयहरूका स्वीकृत दरबन्दीमा योग्य कर्मचारी छनौट गरी पठाउने, परामर्श सेवा

उपलब्ध गराउने, सेवाका सर्तसम्बन्धी सिद्धान्तहरू प्रतिपादन गर्ने, आफ्नो कार्य क्षेत्रभित्रका विषयमा अनुगमन र नियमन गर्ने लगायतका कार्य सम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई आफैमा मानवीय, आर्थिक, प्राविधिक क्षमताका हिसाबले सवल र सक्षम बनाउन जरुरी छ ।

(ख) **प्रदेश निजामती सेवा ऐन लगायतका कानुनको अभाव:** लोक सेवा आयोगले सम्पादन गर्ने कार्यहरूका लागि आवश्यक पर्ने कानुनहरू निर्माण नभइसकेकाले अन्य सान्दर्भिक कानुनका आधारमा काम गर्दा कतिपय विषयहरू सम्बोधन हुन नसकेको र सम्पादित कामहरूका विषयमा समेत बेला बेलामा कानुनी प्रश्नहरू उठने गरेका छन् । जनशक्ति छनौटको कार्यलाई कानुनी आधार प्रदान गर्न र कार्यसम्पादनका क्रममा आउने गरेका द्विविधा निवारण गर्न आवश्यक कानुन तर्जुमा गर्न जरुरी देखिएको छ ।

(ग) **समन्वय र सहकार्य:** स्थानीय तहको जनशक्ति व्यवस्थापनमा लोक सेवा आयोगसँग सहकार्य तथा परामर्श गर्ने कार्यमा एकरूपता नुहनु, खास गरी कतिपय स्थानीय तहबाट रिक्त पदको विवरण नपठाउने र कर्मचारीको बढुवा लगायतका कार्य गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग परामर्श नलिने प्रवृत्ति रहेको पाइन्छ ।

## ६. प्रदेश लोक सेवा आयोगको आगामी कार्य दिशा

(क) **कार्य विशिष्टीकरणका लागि संस्थागत संरचनामा सुधार:** निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका लागि उपयुक्त जनशक्ति छनौटका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य विशिष्टीकृत हुन जरुरी छ । कार्य विशिष्टीकरणले प्रदेश लोक सेवा आयोग आधुनिक संरचना र स्रोत साधनको माग गर्दछ । लोक सेवा आयोगको काम नै दोहोरो अनभिज्ञता (Double Blindness) को सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ । तसर्थ यसलाई सुनिश्चित गर्ने गरी कार्य विशिष्टीकरण र संस्थागत संरचना विकास यसको प्रमुख आवश्यकता हो ।

(ख) **दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था:** प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफैले मुख्यत: व्यवस्थापकीय कार्य गर्ने गर्दछ भने छनौट प्रक्रियासँग सम्बन्धित विशेष कार्यहरू सम्बन्धित विषय क्षेत्रका विशेषज्ञहरू मार्फत गराउछ । अत: प्रभावकारी कार्य सम्पादनका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगका कर्मचारीहरू कुशल व्यवस्थापक र नैतिक रूपमा अब्बल हुनका साथै समन्वयकर्ता समेत हुन जरुरी छ ।

(ग) **प्रविधिको प्रयोग:** प्रदेश लोक सेवा आयोगका लागि एकातिर आफ्नो नियमित कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित प्रविधिको आवश्यक हुन्छ भने अर्कोतर्फ र आयोगले छनौट

गर्ने उम्मेदवारहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्रमा प्रयोग गर्नुपर्ने सूचना प्रविधि र अन्य उपकरणहरूका बारेमा सीप परीक्षण एवं प्रयोगात्मक अभ्यास गराई उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न समेत प्राविधिक उपकरणको आवश्यकता पर्दछ । अत: लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनलाई उत्कृष्ट बनाउन आफैसँग यस्ता प्राविधिक उपरकण राखेर वा विभिन्न निकाय तथा संघ संस्थाहरूमा उपलब्ध भएका प्रविधिहरूको प्रयोग (Outsourcing) गरेर प्रविधिमैत्री बनाउन आवश्यक छ ।

(घ) **भौतिक संरचनाको विकास:** लोकसेवा आयोगको कार्य सञ्चालनका लागि भौतिक पूर्वाधार अत्यावश्यक तत्त्व हो । लोक सेवा आयोगमा उपलब्ध भौतिक संरचनाहरूले यसको कार्यदक्षता, र सम्पादित कामको गुणस्तरमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । कार्यालयमा पर्याप्त कार्यकक्षहरू, बैठकस्थल तथा अन्तरवार्ता कक्षहरू, प्राविधिक उपकरणसहितका प्रयोगात्मक कक्षहरू, सूचना कक्ष (data centre), सीसीटिभि क्यामेरा, अलार्म जस्ता सुरक्षा उपकरणहरूको आवश्यकता हुन्छ । कार्यालयले सेवा दिने स्थलहरू तथा प्रतियोगितात्मक परीक्षा लिने स्थानहरू अपाङ्गमैत्री हुन जरुरी छ ।

(ङ) **आर्थिक स्रोतको व्यवस्था:** लोक सेवा आयोगको नियमित कार्यका लागि आवश्यक पर्ने आर्थिक स्रोतका अतिरिक्त परीक्षा सञ्चालनका क्रममा प्रयोग गरिने भौतिक सुविधा वापत तिर्नुपर्ने रकम, सूचना प्रविधिको प्रयोग, आवश्यक अध्ययन अनुसन्धान, पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन, विज्ञहरू परिचालन लगायतका कार्यका लागि आर्थिक स्रोतको आवश्यकता पर्दछ ।

(च) **संजाल निर्माण र साझेदारी:** प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने अधिकांश कार्यहरू बाहिरी स्रोतको प्रयोग (outsourcing) बाट सम्पादन गर्ने भएकाले यसका लागि सञ्जाल निर्माण र साझेदारी अन्यन्त आवश्यक हुन्छ । पदपूर्ति गरिनुपर्ने दरबन्दीको विवरण लिन सरकारी निकायहरूसँग, पाठ्यक्रम निर्माण र परीक्षासम्बन्धी कामका लागि विषय विज्ञहरूसँग, परीक्षा हलको लागि विद्यालय तथा कलेजहरूसँग, अध्ययन अनुसन्धानका लागि अनुसन्धान विदहरूसँग, काममा शुद्धता र विश्वसनीयता कायम गर्न लोक सेवा आयोगसँग, सुरक्षासम्बन्धी कार्यका लागि सुरक्षा निकायहरूसँग, कार्यसम्पादनका क्रममा आउने कानुनी विषयहरूको निरूपणका लागि कानुनविदहरूसँग समन्वय र साझेदारी गर्नुपर्ने भएकाले सो का लागि संजाल निर्माण र सहकार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्तो सञ्जाल सामान्यतया गोप्य र सम्बन्धित व्यक्तिमा सीमित (one to one end) हुन्छ ।

(छ) **ऐन नियमको व्यवस्था:** प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू नयाँ छन् । कर्णाली प्रदेश लोक सेवा आयोगका लागि आवश्यक कानुनहरू मध्ये प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५

जारी भइसकेको छ भने प्रदेश निजामती सेवा ऐन, प्रदेश सेवाको गठन सञ्चालन र सेवाका सर्तसम्बन्धी ऐन निर्माण हुन बाँकी छ । हाल प्रदेश लोक सेवा आयोगले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५, निजामती सेवा ऐन, २०४९ लगायतका सान्दर्भिक कानुन प्रयोग गरेर काम गरी रहेको छ तर कानुनको अभावमा बढुवा लगायतका कार्य प्रभावित भएका छन्, त्यसैले आयोगको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक कानुन निर्माणको आवश्यकता टडकारो देखिएको छ ।

(ज) **ज्ञान तथा सिकाइलाई संस्थागत गर्ने:** प्रदेश लोक सेवा आयोग नयाँ संस्था भएकाले यसलाई सँगठनात्मक संस्कृति (organizational culture) निर्माण गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ, (Samson Ebidunni and Mayowa Agboola, 2013) तसर्थ कार्यसम्पादनका क्रममा प्राप्त सिकाइलाई संस्थागत गर्ने, संगठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि उपयोगी हुने रणनीतिहरूलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने, संगठनभित्र सिकाइको संस्कृति निर्माण गर्ने, सिकाइ व्यवस्थापनका लागि कार्य समूहहरू निर्माण गरी जिम्मेवारी दिने, कार्यसम्पादनलाई नियमित रूपमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने लगायतका कार्यहरू जरुरी छन् ।

(झ) **सिकाइ संगठनको रूपमा विकास गर्ने :** (Develop as Learning organization) नयाँ संगठनका रूपमा रहेका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई नयाँ नयाँ ज्ञान तथा सीपको खोजी गर्ने र त्यसलाई व्यवहारमा लागू गर्ने सिकाइ संगठनको रूपमा विकास गर्न जरुरी छ । यसका लागि साझा आयोगका पदाधिकारी र कर्मचारीहरू बीच दृष्टिकोण (shared vision), प्रणालीगत सोच विकास (system thinking), जनशक्तिको दक्षता अभिवृद्धि (Personal growth), सिर्जनशीलता विकास (Innovation), समूह कार्यमा आधारित कार्यसम्पादन (Teamwork), निरन्तर सुधार (continuous improvement), गोप्य राख्नुपर्ने विषय बाहेका प्रणालीगत सुधारका विषयमा खुलापन र संचार (openness and communication) मा जोड दिन आवश्यक छ । (Gravin and David A, 1993)

## ७. उपसंहार

जन अपेक्षा बमोजिम अग्रभाग (front face) को सेवा प्रवाहका लागि अब्बल कर्मचारी छनौट गरी सिफारिस गरेर प्रशासनिक संघीयता कार्यान्वयनमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू सबल सक्षम र प्रभावकारी भएमा मात्र यिनिहरूले अपेक्षित प्रतिफल दिन सक्दछन् । भर्खरै स्थापना भइ काम गर्न थालेका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई मानवीय, संस्थागत र प्रणालीगत रूपमा सशक्तीकरण गर्न जरुरी रहेको छ । त्यसका लागि लोक सेवा आयोग, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारको सहयोग आवश्यक देखिन्छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

Panta, Dr.Dinesh P. (2010). Report on Strategic Plan for Public Service Commission. pp16. development Partners: Centre for Resource Management.http//www.oldpsc.gov.np/uploads/20101216145842.pdf

Gravin, David A (1993). Building a learning organization. Harvard Business Review, pp. 1-20 http/www.hbr.org/1993/07

Resource Centre/Article (April 16, 2020). FOue Essential Qualities of 21 Century Public Servent.pp 1-3 http//www.hub.birmingham.ac.uk/resource/article4-essential-qualities-of-public-servant/

Elaine D Pulakos, Selection Assesment Methods, A guide to implementing formal assessments to build a high Quality workforce.pp 3-14 https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/selection-assessment-methods.pdf

Riya kumar (2019). The Use of Personality Testing in personnel selection.CMCsenior thesis.pp 50-62. https://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3119 and context =cmc_theses

Samson Ebidunni and Mayowa Agboola, (2013). Organizational Culture: Creating, Changing, Measuring and Consolidating for Performance, PP. 2-9 Article in European Journal of International Management · January 2013

# कर्मचारीको तलब लगायतको सेवा सुविधाको सामान्य विश्लेषण र सुझाव

**आनन्द सारु**
सचिव
*मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्‌को कार्यालय, कर्णाली प्रदेश*

## लेखसार

*तलब लगायतको सुविधा कर्मचारी एवम् संगठनको लागि आधारभूत विषय हो । तलब सुविधा संगठन प्रतिको आकर्षणको प्रमुख तत्त्व हो । यसका विषयमा धेरैको चासो रहने गर्दछ । तलब सुविधा निर्धारण सम्बन्धमा हाम्रो बुझाइहरूमा थप स्पष्टता एवं एकरूपता ल्याउन जरुरी छ । तलब के हो, तलब निर्धारणमा ध्यान दिन पर्ने आधारभूत विषय के कस्ता रहेका छन्, तलब निर्धारणका सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक पक्ष र मान्यताहरू के के छन्, हाम्रो अवस्था र अन्य देशमा भएका अभ्यास के कस्ता छन्, तलब निर्धारणमा प्रमुख समस्या तथा चुनौतीहरू के छन् र तलब सुविधा पुनरावलोकनमा अवलम्बन गर्न उपयुक्त हुने विषयहरू के कस्ता हुन सक्दछन् भन्ने जस्ता बिपयहरूलाई यो लेखमा समेटिएको छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा तलब लगायतको सेवा सुविधाको बलियो सम्बन्ध रहेको हुन्छ । नेपालको निजामती सेवाको वृत्तमा तलब सुविधाको सन्दर्भमा धेरै गुनासोहरू रहने गरेका छन् । तलब सुविधा उत्प्रेरणाको प्रमुख श्रोत भएकाले यसको पुनरावलोकनको सन्दर्भमा समेत यो लेखका धारणाहरू उपयोगी हुन सक्ने अपेक्षा गरिएको छ ।*

## परिचय

प्रतिफल कूत, पूँजीको प्रतिफल व्याज, व्यवसायको प्रतिफल मूनाफा भए जस्तै श्रमको प्रतिफल ज्याला वा तलब हुने गर्दछ । बढी शारीरिक परिश्रम गर्नेलाई ज्याला र कम शारीरिक परिश्रम तर बढी बौद्धिक काम गर्नेलाई तलब भन्ने गरिन्छ । यस अर्थमा निजामती कर्मचारीहरूले तलब सुविधा प्राप्त गर्दछन् भन्न सकिन्छ । निजामती कर्मचारीहरूले प्राप्त गर्ने तलब तथा सुविधाहरूको विषयमा विभिन्न दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने गरेको पाइन्छ । तलब तथा सुविधा समसामयिक रूपमा पुनरावलोकन भई रहनु पर्दछ भन्ने विषय साझा रूपमा उठ्ने सवाल हो । कर्मचारीको तलब के कति हुनु पर्दछ भन्ने कुनै ठोस सिद्धान्त त छैन तर जीवन धान्ने र बजार

मूल्य सूचीसँग मेल खाने गरी समसामयिक बनाउनु पर्दछ भन्ने आम मान्यता राखिन्छ । जनशक्तिका लागि तलब मौद्रिक प्रोत्साहन र उत्प्रेरणा पनि हो । तलब लगायतका सुविधाले कर्मचारीहरूको कार्यस्तरलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ, तसर्थ, कर्मचारीहरूको तलब लगायतको सेवा सुविधामा समसामयिक रूपमा पुनरावलोकन गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

## तलब निर्धारण गर्दा ध्यान दिन पर्ने कुराहरू

तलब लगायतको सेवा सुविधा निर्धारण गर्दा सामान्यत निम्न कुराहरूमा ध्यान दिनु पर्ने आम मान्यता राख्ने गरिन्छ ।

- **संगठनको क्षमताः** रोजगारी प्रदान गर्ने संगठनको क्षमता अनुसार तलब निर्धारण हुने गर्दछ, यो स्वाभाविक हो । निजामती कर्मचारीहरूको सन्दर्भमा देशको अर्थतन्त्रको आकार विश्लेषण गरी तलब सुविधा निर्धारण गरिन्छ । तसर्थ, संगठनको क्षमतालाई तलब निर्धारण गर्दा ध्यान गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- **बजार मूल्यः** परिवारको खर्च र आवश्यकतालाई धान्न सक्ने तलब सुविधा भएमा त्यसले कर्मचारीमा कामप्रति समर्पित हुन मद्दत गर्दछ । बजार मूल्य अनुकूल तलबमानमा परिवर्तन गर्नुपर्ने विषयलाई हामीले ध्यान दिनु पर्दछ ।
- **श्रमको माग र आपूर्तिः** रोजगारी प्रदान गर्ने र रोजगारी खोज्ने बीचको अनुपात अवस्था ले तलब तथा सुविधा निर्धारणमा प्रभाव पारेको हुन्छ । नेपालमा उच्च बेरोजगारी अवस्था रहेकाले न्युन तलब सुविधामा समेत रोजगारीका लागि आवेदनको चाप उच्च रहेको छ । जस्तैः माग धेरै वा उच्च भए तलब धेरै हुने र आपूर्ति धेरै वा उच्च भए तलब कम वा थोरै हुने हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा माग र आपूर्ति अवस्थाले समेत तलब सुविधा निर्धारणमा भूमिका खेलेको कुरालाई हामीले बुझ्नु पर्ने हुन्छ ।
- **दबाव समूहको प्रभावः** दबाव समूहले आफ्नो पक्षमा पैरवी गर्न सक्ने क्षमता बलियो छ भने सोही आधारमा तलब सुविधा निर्धारण हुने स्थिति पनि सिर्जना हुन सक्दछ, यसकारण अधिकारवादी समूह वा पक्षले आफ्ना विषयमा वस्तुगत तथ्यहरू सहित पैरवी गर्न पर्ने हुन सक्दछ ।
- **चलनचल्ती अवस्थाः** अन्य संघ संस्थाले तलब सुविधा प्रदान गरेको आधारमा तलब सुविधाहरू निर्धारण गरिने प्रचलन रहेको हुन्छ । तसर्थ देशको सबै क्षेत्रको वित्तीय अवस्था बलियो हुन जरुरी छ ।
- **उत्पादकत्वः** जनशक्तीका कारण समग्र उत्पादकत्व अवस्थामा परेको प्रभावका आधारमा तलब सुविधा निर्धारण गर्न सहज हुन्छ । उत्पादकत्व अवस्था राम्रो छ भने

तलब सुविधाहरू प्रदान गर्न सकारात्मक वातावरण हुन्छ अन्यथा नकारात्मक अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

- **सरकारी निर्णयः** सरकारले प्रोत्साहन दिन कस्तो सोच बनाएको छ त्यही आधारमा तलब सुविधा निर्धारण हुन्छ । सरकारी तलब तथा सुविधा अन्य क्षेत्रको लागि समेत मानक हुन्छ । सरकारले राम्रो तलब तथा सेवा सुविधा दिएर जनशक्तीबाट उच्च स्तरको सेवा लिन सक्नु पर्ने हुन्छ । कर्मचारीका सेवा सुविधामा सकारात्मक सोच वा धारणा राखेर काम गर्न खोजिएको छ भने यसको परिणाम राम्रो आउँछ । यस प्रकारको सोच विकास गर्न सबैले भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ ।

## तलब निर्धारणका प्रचलित सिद्धान्तहरू

तलब निर्धारणको लागि कुनै एउटै मात्र सिद्धान्त छैन, हुन पनि सक्दैन । अवस्था तथा परिस्थिति अनुसार एक वा मिश्रित सिद्धान्तहरूको प्रयोग हुन सक्दछ ।

### १. जीविका धान्ने (Subsistence Theory)

- जीवन धान्नका लागि पुग्ने तलब दिनु पर्दछ भन्ने मान्यता बोकेको सिद्धान्त हो ।
- देशमा बढी जनसंख्या भएको, आर्थिक अवस्था कमजोर भएको, जीवन धान्न कठीन अवस्थामा रहेको अवस्थामा यो सिद्धान्त बढी प्रयोग गरिन्छ ।
- तलब निर्धारणको कठीन खालको तरिका (Iron low of wage)अवलम्बन गरिन्छ ।

### २. कोष सिद्धान्त (Wage Fund Theory)

- धनीलाई बढी कर लगाएर कोष खडा गरी तलब वितरण गर्नुपर्ने मान्यता राखिन्छ ।
- करबाट सङ्कलित कोष जति धेरै भयो त्यति तलब बढी प्रदान गर्नुपर्दछ ।
- बढी राजश्व सङ्कलन हुन सकेमा बढी तलब र कम राजश्व सङ्कलन भएमा कम तलब प्रदान गर्ने ।

### ३. शेषभागी दावी सिद्धान्त (Residual Claimant Theory: F.A. Walker)

- अन्य उत्पादनका साधनहरूलाई भुक्तान गरी सके पछि बचत भएको रकमबाट मात्र श्रमको लागि भुक्तानी गर्ने मान्यतामा तलबको निर्धारण गरिने सिद्धान्त ।

### ४. बचत मूल्य सिद्धान्त (Surplus Value Theory: Karl Marx)

- कर्मचारीले काम गरेर उत्पादन वृद्धिमा सहयोग पुऱ्याएको अनुपातमा तलब बढाउदै वा घटाउदै लैजाने तरिका अपनाउने गरिन्छ ।

### ५. सीमान्त उत्पादकत्व सिद्धान्त (Marginal Productivity Theory)

- उत्पादनमा जुन अनुपातमा वृद्धि हुँदै जान्छ सोही अनुसार ज्यालामा वृद्धि गर्दै लैजाने तरिका अवलम्बन गर्ने गरिन्छ ।

### ६. सौदावाजीको सिद्धान्त (Bargaining Theory)

- संगठन र कामदार बीच भएको सौदावाजीका आधारमा तलब निर्धारण गर्ने गरिन्छ ।

## तलब लगायतका सेवा सुविधा निर्धारणसम्बन्धी मान्यताहरू

कर्मचारीहरूलाई तलब लगायतको सेवा सुविधा निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा निम्न प्रकारका मान्यतहरू समेत प्रचलनमा रहने गरेको देखिन्छ ।

- कर्मचारीहरूको योग्यता र क्षमतालाई निश्चित गरी तलब निर्धारण गर्नुपर्ने मान्यता राखिन्छ, तर कर्मचारीको क्षमताको मापन गर्ने विषयलाई कसरी वस्तुगत र मापनयोग्य बनाउने विषय भने निर्क्येल गरिएको हुन पर्ने देखिन्छ ।
- समान कामका लागि समान तलब हुनु पर्ने मान्यता राखिन्छ ।
- आदर्श परिवारका लागि खर्च व्यहोर्न पुग्ने तलब दिनु पर्दछ भन्ने मान्यता राखिन्छ ।
- तलब संरचना लचिलो हुनु पर्दछ । आवश्यकता र अवस्था अनुसार तलब सुविधाहरू थप घट भइरहनु पर्दछ वा गर्न सकिने हुनु पर्दछ भन्ने मान्यता ।
- चलन चल्तीलाई आधार बनाइ तलब दिनु पर्दछ । जस्तैः राष्ट्रबैङ्क, गैर सरकारी संघ संस्था तथा निजी क्षेत्र आदिबाट प्रदान गरिने तलब सुविधाहरूको आधारमा तलब सुविधा निर्धारण गर्ने ।
- औचित्यका आधारमा तलब दिनु पर्दछ । प्रदान गरिने तलब सुविधा औचित्यपूर्ण हुनु पर्दछ ।
- तलब पुनरावलोकन गर्ने स्थायी संयन्त्र हुनु पर्दछ । स्वतस्फूर्त रूपमा तलब तथा सुविधा पूनरावलोक भईरहनु पर्दछ भन्ने मान्यता ।

## नेपालको निजामती सेवामा तलबसम्बन्धमा भएका मुख्य व्यवस्थाहरू

- तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधा पाउने ।
- पदमा बहाली गरेको मितिदेखि तलब पाउने ।
- प्रत्येक दुई वर्षमा तलब पुनरावलोकन गर्नुपर्ने तर पुनरावलोकनमा तलब बढ्नै पर्ने मान्यता रहेको तर पुनरावलोकन नियमित नहुने गरेको ।

- काम गरेको वा समय पुगेको वा हाजिर भएको अवस्थामा पकाएको तलब जुनसुकै अवस्थामा पनि पाउने ।
- एक वर्ष पुरा भए पछि एक ग्रेड थप पाउने व्यवस्था रहेको ।
- निश्चित सीमा पार गरे पछि ग्रेडसम्बन्धी फरक व्यवस्था ।
- अतिरिक्त ग्रेड प्रदान गर्ने व्यवस्था लागू हुने तथा फेरबदल हुने गरेको ।
- निलम्बन भएमा आधा तलब पाउने र प्रमाणीत नभएमा पुरै तलब पाउने ।
- तलबको दश प्रतिशत सञ्चयकोष थप हुने व्यवस्था ।
- खाइपाइ आएको तलब घटन नपाउने व्यवस्था रहेको ।
- निजामती किताबखानाबाट तलबी प्रतिवेदन पारित गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको ।
- समय समयमा Pay Commission गठन हुने गरेको र सुझाव सहितका प्रतिवेदन पेश हुने गरेको ।
- अन्य सुविधाः पेन्सन, उपदान, अशक्त (अंङ्गभङ्ग) पारिवारिक कल्याण (सन्तती) वृत्ति, बिमा, असाधारण बिदा, अध्ययन विरामी बिदाको पैसा पाउने, औषधी उपचार खर्चसम्बन्धी व्यवस्था, दैनिक भ्रमण भत्ता सुविधा, लुगा भत्ता, दुर्गम भत्ता, स्थानीय भत्ता, महगी भत्ता, संचयकोष, नागरिक लगानी कोष कट्टी सुविधा, दुर्घटना बिमा, जीवन बिमा, पेश्की, आंशिक आवास सुविधा, टेलिफोन सुविधा आंशिक, यातायात साधन सुविधा, खाजा सुविधा आंशिक ।

**औचित्यः**

तलब सुविधा प्रदान गरिनु तथा पुनरावलोकन गरिनु पर्ने विषयको औचित्य देहाय अनुसार पुष्टी हुने मान्यता राखिएको पाइन्छ ।

- काममा प्रोत्साहन तथा उत्प्रेरणा प्राप्त होस् ।
- कर्मचारीले लगनशीलताको साथ काम गरून् ।
- कर्मचारीले इमान्दारिताको साथ काम गरून् ।
- कर्मचारीहरू आफ्नो भविश्यप्रति निश्चिन्त भइ काम गरून् ।
- केही बचत गर्न सकून् र उत्पादनमूलक एवं सम्पत्ति आर्जन गर्ने क्षेत्रमा लगानी गर्न सकून् ।
- सामाजिक प्रतिष्ठा कायम गर्न मद्दत पुगोस् ।

## तलब तथा सुविधासम्बन्धी समस्याहरू

- सरकारका नीतिगत निर्णयहरूको कार्यान्वयन अवस्था कमजोर रहेको देखिन्छ ।
- तलब पुनरावलोकन अवैज्ञानिक तथा हचुवाका भरमा हुने गरेको पाइन्छ ।

- कर्मचारीका कार्य विवरणमा भएका कार्यहरू अस्पष्ट र वस्तुगत नहुँदा वैज्ञानिक रूपमा तलब निर्धारण गर्न नसकिएको अवस्था छ ।
- कर्मचारीहरूको दरबन्दी वितरण अवैज्ञानिक एवम् हचुवाको भरमा हुने गरेको पाइन्छ यसको कारणले कतै बढी कतै कम दरबन्दी रहेको देखिन्छ ।
- अर्थतन्त्रमा आम्दानी वा उत्पादकत्व बढाएर तलबमा पुनरावलोकन गर्ने प्रणाली अवलम्बन गर्न सकिएको छैन ।
- देशमा भ्रष्ट्राचार व्याप्त रहेका कारण तलब सुविधा वृद्धि गर्न वेवास्ता गरिएको समाचारहरू आइरहेको देखिन्छ ।
- बजार मूल्य र मुद्रास्फीतिसँग तलबलाई आवद्ध गर्न नसकिएको अवस्था छ ।
- तलब पुनरावलोकन आयोग तथा समितिका सुझावहरूको कार्यान्वयन अवस्था कमजोर छ ।
- ट्रेड युनियनहरूको धारणामा एकरूपता कायम हुन नसक्दा तलब सुविधासम्बन्धी विषयहरूले प्राथमिकता पाउन नसकेको देखिन्छ ।
- आवश्यकता अनुसार तलब तथा सुविधाहरूमा पुनरावलोकन हुन नसक्दा अन्य विकृतिहरू बढेको पाइन्छ ।
- तलब पुनरावलोकनसम्बन्धी स्थायी प्रकारको संयन्त्र नभएको कारण ठोस र संस्थागत रूपमा तलब तथा सुविधाहरू निर्धारण हुन नसकेको देखिन्छ ।
- निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी संघ संस्थाहरू जस्तै: बैकिङ्ग क्षेत्र, नेपाल राष्ट्र बैंक, गैर सरकारी संघ संस्था, निजी क्षेत्र र निजामती कर्मचारी बीचमा तलब तथा सुविधामा एकरूपता नहुँदा मनोबल तथा उत्प्रेरणाको अवस्था कमजोर रहेको पाइन्छ ।

## तलब लगायतका सेवा सुविधा एवम् यी विषयसँग सम्बन्धित विषयमा केही विश्लेषण

### NUMBEO को सर्वेक्षण Report अनुसार

- Quality of life Index by Country 2023 मा ८४ देश मध्ये नेपाल Rank मा नै परेको छैन यसबाट नेपालमा गुणस्तरीय जीवनयापनको अवस्था कमजोर रहेको छ भन्ने बुझ्न सकिन्छ ।
- Cost of Living Index by Country 2023 मा १४० देश मध्ये नेपाल १३५, भारत १३८, पाकिस्तान १४०, बरमुडा १ नम्बरको Rank मा परेको देखिन्छ । यसबाट नेपालको जीवन यापन भारत, पाकिस्तानभन्दा महङ्गो छ र तलब सुविधाले जीवन यापन धान्न गाह्रो हुने अवस्था छ ।
- Property Price Index by Country 2023 मा १०७ देश मध्ये नेपाल ६ नम्वरमा, भारत ८० नम्वरमा, सिरिया १ नम्बर Rank मा परेको देखिन्छ । यसबाट नेपालमा तलब आम्दानीको बचतबाट सम्पत्ति जोड्न सकिने अवस्था गाह्रो छ । सम्पत्तिको मूल्य उच्च छ जसले गर्दा

कर्मचारीले सम्पत्ति सिर्जना गर्न नसक्ने अवस्था छ । छिमेकी देश भारतभन्दा नेपालमा सम्पत्तिको मूल्य उच्च रहेको देखिन्छ । बजार मूल्य नियन्त्रणका साथै कर्मचारीहरूको लागि अन्य सेवा सुविधामा समेत ठोस योजना लागू पर्ने देखिन्छ ।

- Ranking by Country of average Monthly Net Salary (After Tax: Salaries and financing) को १०६ देश मध्ये स्वीजरल्याण्ड (5909.19 $) १ औं स्थानमा, नेपाल (193.17 $) १०१ औं स्थानमा, भारत (554.56 $) ६६ औं स्थानमा, पाकिस्तान (158.39 $) औ १०४ स्थानमा, श्रीलंका (149.31 $) १०६ औ स्थानमा रहेको देखिन्छ । यसबाट वार्षिक तथा मासिक तलब आम्दानीको दृष्टिकोणले नेपाल कम तलब आम्दानी रहेको देशमा पर्दछ ।
- World Population Review 2023 को सर्वेक्षण अनुसार GDP Per Capita Income को दृष्टिकोणले लक्जम्वर्गको 1, 24, 590 $, भुटानको 12, 355 $, श्रीलंकाको 13, 656 $, पाकिस्तानको 4, 898 $, नेपालको 3, 567 $, भारतको 6, 996 $, चाइनाको 16, 829 $ र बंगलादेशको 4964 $ रहेको देखिन्छ । यसबाटप्रति व्यक्ती आयको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा योगदानको दृष्टिकोणले नेपाल धेरै कमजोर अवस्था मा रहेको देखिन्छ ।
- World Data. Information को सर्वेक्षणमा ६९ देश मध्ये,

| | Average Income Per-Year | Per-Month |
|---|---|---|
| ▪ मोनाको १ नम्वर | $ 1, 86, 080 | $ 15507 |
| ▪ नेपाल ६६ नम्वर | $ 1230 | $ 103 |

यो तथ्यबाट नेपालको औसत आय वार्षिक र मासिक दुवै रूपमा कमजोर अवस्थामा रहेको देखिन्छ ।

- Transparency International को सर्वेक्षण Report Corruption perceptions Index 2021 मा १८० देश मध्ये भुटान २५ औं स्थानमा, भारत ८५ औं स्थानमा, श्रीलकां १०२ औं स्थानमा, नेपाल ११७ औं स्थानमा, पाकिस्तान १४० औं स्थानमा, बंगलादेश १४७ औं स्थानमा रहेको देखिन्छ । यो तथ्यबाट नेपाल भ्रष्ट्राचारको दृष्टिकोणले कमजोर अवस्थामा रहेको देखिन्छ । यसमा न्युन तलब सुविधा समेत एक कारक हुन सक्दछ भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ ।

## सार्क राष्ट्रहरूका तलबमान

| S. N. | Country Name | Year | GDP per capita ($) | Salary Compression Ratio | HDI | Debt (% GDP) | Deficit (%GDP) | Highest Salary (CS) (in respective currency) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Afghanistan | 2021 | 517.8 | | 0.511 | 7.40% | -2.24% | 32, 500 |
| 2. | Bangladesh | 2021 | 2457.9 | 1:9.2 | 0.632 | 35.55% | -3.61% | |
| 3. | Bhutan | 2021 | 3266.4 | 1:8 | 0.654 | 132.42% | 0.13% | |

| S. N. | Country Name | Year | GDP per capita ($) | Salary Compression Ratio | HDI | Debt (% GDP) | Deficit (%GDP) | Highest Salary (CS) (in respective currency) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. | India | 2021 | 2256.6 | 1:13.4 | 0.645 | 89.18% | -2.76% | 250000 |
| 5. | Maldives | 2021 | 10366.3 | 1:9.2 | 0.740 | 154.39% | -3.51% | 150470 |
| 6. | Nepal | 2021 | 1208.2 | 1:3.34 | 0.602 | 42.44% | -5.36% | 77211 |
| 7. | Pakistan | 2021 | 1505.0 | 1:9.2 | 0.557 | 74.91% | -6.05% | 244130 |
| 8. | Sri Lanka | 2021 | 4013.7 | 1:4.5 | 0.782 | 103.08% | -1.64% | 153625 |

## तलब तथा सुविधा सम्बन्धमा विभिन्न क्षेत्रबाट दिइने सुझावहरू

क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाह, ग्रेडको व्यवस्था, हरेक तीन वर्षमा तलब पुनरावलोकन, स्वचालित तलब वृद्धिको व्यवस्था, दरबन्दी पुनरावलोकन, शिरोभार खर्च कटौती, न्यूनतम् खाद्य पदार्थ दैनिक २३०० क्यालोरी, कपडा, आवास र अन्य खर्चका लागि आवश्यक तलब भत्ताको व्यवस्था, पेन्सन कोषको व्यवस्था, न्यूनतम् तलब र उच्चतम् तलबको अनुपात बढीमा १:५ कायम गर्ने, वैदेशिक तालिम, पदोन्नति उच्च अध्ययनको अवसर जस्ता वृत्ति विकासका अवसरहरूको सुनिश्चितता, परिवहन भत्ता, आवास भत्ता, शैक्षिक भत्ता (प्रति सन्तान), खाजा खर्च, इन्टरनेट सेवा खर्च, स्थानीय तथा अन्य भत्ताको पुनरावलोकन (पालिका अनुसार), स्वास्थ्य बिमाको अनिवार्यता, कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था र प्रोत्साहन, सवारी साधनको व्यवस्था, ल्यापटपको व्यवस्था, घर आवास सरल कर्जा, स्वास्थ्य सेवा तथा विकास खर्चको दोहोरोपन हटाउने, तलब पाँच वर्षभित्र सार्क तथा दश वर्षभित्र अन्तराष्ट्रिय स्तरको बनाउने, सवारी साधन खरिद, सञ्चालन, इन्धन र मर्मतका लागि एकमुष्ट रकम उपलब्ध गराउने, आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कानुन र अन्य नीतिहरू परिमार्जन गर्ने, तलिम, छात्रवृत्ति, अध्ययन अवलोकन भ्रमणमा लक्षित वर्गका कर्मचारीहरूलाई प्राथमिकता दिने, दुर्गम, स्थानीय र प्राविधिकहरूको भत्तालाई वैज्ञानिक एवं व्यवहारिक वनाउने, जोखिम भत्ताको व्यवस्था गर्नुपर्ने, सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गरेका कर्मचारीहरूलाई सेवा निवृत्त पछि स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था गर्नुपर्ने, तलब सहित पर्यटन काजको व्यवस्था हुनुपर्ने, प्रसुती स्याहार खर्च, किरिया खर्च र पोशाक भत्ताको व्यवस्था, पोशाक अनिवार्य नेपाली उद्योगबाट उत्पादित कपडा तथा उत्पादन प्रयोग गर्ने, १८० दिनभन्दा वढी घर बिदाको रकम वर्षको अन्तमा भुक्तानी गर्ने, निवृत्तिभरण गणना गर्दा खाईपाई आएको तलबलाई सेवा अवधीले गुणन गरी हुन आउने रकमलाई ४० ले भाग गरी कायम गर्नुपर्ने, असाध्य रोग लागेका निजामती कर्मचारी, परिवार र निवृत्त कर्मचारीलाई मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा निःशुल्क उपचारको व्यवस्था, उपदानको अङ्कमा वृद्धि गर्ने, प्रदेश तथा स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमान संघीय सरकारका कर्मचारीहरूको भन्दा कम हुन नहुने,

निजामती कर्मचारी सेवामा कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा परिवारलाई एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा दिने, हाल कार्यरत रहेका राष्ट्रसेवकहरूको मर्यादाक्रम र तलब स्केल, दैनिक भ्रमण भत्ता नियमावली समयानुकूल परिमार्जन गर्नुपर्ने, कर्मचारी सञ्चय कोषमा तलबबाट २० प्रतिशतका दरले रकम कट्टा गरी शतप्रतिशत रकम थप गर्ने, समायोजन पश्चात् कर्मचारीहरूको स्तरवृद्धि भएपछि पनि दुई ग्रेड लाई निरन्तरता दिने, स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत सबै कर्मचारीहरूलाई अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने, २०५७ पछि नियुक्त प्राविधिक कर्मचारीहरूलाई पनि साविकका प्राविधिक कर्मचारी सरह प्राविधिक भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने, स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत अस्थायी, करार, ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गर्ने, भ्रष्ट्राचार बिरोधी आन्दोलन र सदाचारको सवलीकरण गरिनु पर्ने, सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता, तटस्थता, अनुशासित र चुस्तता कायम गर्नुपर्ने, समयबद्ध बढुवा प्रणाली लागू गर्नुपर्ने, वैज्ञानिक र चक्रीय सरुवा, बढुवा तथा अन्य सुविधा प्रणाली लागू गर्ने, तहगत प्रणाली लागू गर्नुपर्ने, कर्मचारीको जीवन र कार्यस्थल सुरक्षाको प्रबन्ध हुन पर्ने, सार्वजनिक खर्च कटौती गर्ने (दोहोरो संस्था गाभ्ने, अनावश्यक निकाय र दरबन्दी खारेजी गर्ने, बैठक गोष्ठी सेमिनार सरकारी निकायकै सभाहलमा गर्ने, सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन गर्ने, बाह्य परामर्शदाता मार्फत काम नगराउने, स्वदेशी वस्तु तथा सेवा खरिद गर्ने), सबै तहमा इ-गभरनेन्स प्रयोगमा ल्याउने ।

## कर्मचारीहरूको तलब तथा सेवा सुविधासम्बन्धी थप सुझावहरू

- कर्मचारीको संख्यालाई सन्तुलित वा ठीक आकार संख्यामा ल्याउनु पर्ने, तलब तथा सेवा सुविधा समसामयिक पुनरावलोकनको लागि स्थायी संयन्त्र बनाउनु पर्ने, वस्तुगत तथा स्पस्ट कार्यविवरण र यसमा तलब सुविधालाई आवद्ध गराउदै कार्य सम्पादनमा आधारित तलब प्रणाली लागू गर्ने, सामुहिक सार्वजनिक यातायात साधनको सुविधालाई ब्यवस्थित बनाउने, सरकारबाट सबै क्षेत्रको लागि तलब सेवा सुविधासम्बन्धी समुचित मापदण्ड बनाउनु पर्ने, भ्रष्ट्राचार नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउने, अवैध सम्पत्ति जफत गर्नुपर्ने, सम्मानजनक तलब लगायत सेवा सुविधाको व्यवस्था गरिनु पर्ने, अवसरहरूको वितरणमा समानता तथा न्यायिकता कायम गरिनु पर्ने जस्तैः सरुवा, बढुवा, अध्ययन, पुरस्कार, स्वदेश तथा बैदेशिक भ्रमण तालिम, आर्थिक वृद्धिमा सहयोग पुराउने क्रियाकलापमा केन्द्रित गराउने, सेवा प्रवाह सूचकका आधारमा तलब लगायतका सेवा सुविधालाई आवद्ध गराउने तरिका अपनाउनु वैज्ञानिक उपाए हुन सक्दछ ।

## सुझाव

तलब मात्र ठूलो विषय होइन । बजार मूल्य नियन्त्रण हुन सकेमा न्युन तलबमानमा समेत समस्या हुँदैन । तलब बाहेकका अन्य सुविधाहरूका विषयले समेत महत्त्वपूर्ण स्थान राख्दछ । मानिस चिन्तित हुने क्षेत्रमा राज्य प्रदत्त सुविधा उपलब्ध हुन सकेमा त्यसले भ्रष्टाचार मात्र घटाउदैन काममा उत्प्रेरणा समेत पैदा गर्दछ । कर्मचारी भ्रष्टाचार गर्न उद्धत् हुने आधारभूत कारणमा हामीले ध्यान दिन सक्नु पर्दछ । कर्मचारी वा कुनै पनि मानिस अनावश्यक धन जम्मा गर्न बाध्य हुने आधारभूत कारण समाधान हुने गरी काम गर्नु नै भ्रष्टाचार निवारणको दिगो उपाए हो, यसतर्फ काम गर्न जरुरी छ । कर्मचारीहरूलाई राज्य प्रशासन वा सेवामा पूर्ण रूपमा समाहित गराउन निम्न प्रभावकारी उपाए अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

- कर्मचारीका सन्ततिलाई उच्च शिक्षा हासिल गर्न आर्थिक अभाव हुने अवस्थामा सहुलियत ऋण वा छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने व्यवस्था भएमा सन्ततिको शिक्षासम्बन्धी चिन्ता निवारण हुनेछ ।
- कर्मचारीहरूको असाध्य रोगको उपचार निःशुल्क हुने व्यवस्था हुन सकेमा यसबाट कर्मचारीहरूमा रोगको उपचार खर्चको बेलैमा जोहो गर्ने चिन्ता निवारण हुनेछ ।
- कर्मचारीहरू असक्त वा अपाङ्ग भएको अवस्था मा राज्य प्रणालीबाट स्थायी रूपमा संरक्षण हुने व्यवस्था भएमा यस प्रकारको अवस्था को भयबाट कर्मचारीहरू मुक्त हुनेछन् ।
- सुविधायुक्त स्थानहरूमा वा कर्मचारीहरू काम गर्ने क्षेत्रमा वा निवृत्ति पश्चात समेत उपयोग गर्न पाउने गरी सहुलियत शुल्क वा निःशुल्क आवास सुविधा उपलब्ध गराउन सकिएमा कर्मचारीहरू पारिवारिक बसोबास व्यवस्थापनको दबाबबाट मुक्त हुन सक्नेछन् । यस प्रकारको सुविधा भएमा सुविधा सम्पन्न स्थानमा घर जग्गा जोड्नै पर्ने दवावबाट कर्मचारीहरू मुक्त हुने अवस्था आउनेछ र अस्वाभाविक भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापबाट घर जग्गा बनाउनु पर्ने दबावबाट कर्मचारीहरू मुक्त हुनेछन् । आवास सुविधाका लागि सहुलियत शुल्क प्रणाली लागू गरिएमा राज्यलाई थप आर्थिक भार समेत नथपिने र कर्मचारीलाई आवास सुविधा उपलब्ध गराउन सकिने अवस्था आउँछ ।

## निष्कर्ष

कर्मचारीको मुख्य आकर्षण नै तलब तथा सुविधा हो । कर्मचारीलाई आवश्यकता अनुसार प्रयाप्त तलब तथा सुविधा उपलब्ध गराइ राष्ट्र सेवामा लगाउन सक्नु नै उत्पादकत्व बढाउने मुख्य

आधार हो । विभिन्न आयोग तथा समितिका सुझावहरू कर्मचारीको तलब तथा सुविधा समसामयिक हुनु पर्नेमा केन्द्रित रहेको पाइन्छ । अन्य देशसँगको तुलनामा नेपालका कर्मचारीको तलब तथा सुविधा न्युन रहेको घाम जस्तै छर्लङ्ग छ । तलब तथा सुविधा खर्च मात्र हैन यो लगानी समेत हो । यसको प्रतिफल उच्च हुन्छ । भ्रष्टाचार निवारण देखि सुशासन कायम गर्ने विषयको मूल जड तलब तथा सुविधा हो । जनशक्तिको प्रोत्साहन तथा उत्प्रेरणाको प्रमुख आधार नै तलब तथा सुविधा हो । कर्मचारीको तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन तथा निर्धारणको लागि स्थायी संयन्त्र बनाइ समसामयिक रूपमा अद्यावधिक हुनु नै प्रमुख समाधान हो । यसतर्फ हामी सबैको प्रतिबद्धता हुन जरुरी छ । कर्मचारीले अधिकारसँगै आफ्नो काम कर्तव्यलाई पनि धारिलो बनाउन जरुरी छ । तलब तथा सुविधाको समयानुसार एवं नियमित रूपमा स्थायी संस्थागत संयन्त्रबाट पुनरावलोकन र निर्धारण हुन अति आवश्यक छ । यसमा हामी सबैले मनन् गर्न जरुरी छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

NUMBEO को सर्वेक्षण Report.

Transparency International को सर्वेक्षण Report.

World Data. Information.

World Population Review 2023 को सर्वेक्षण ।

उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग, २०७९ कार्यदिश ।

ट्रेड युनियन संगठनका सुझावहरू ।

निजामती सेवा ऐन, नियमावली ।

प्रशासन सुधार आयोगका सिफारिसहरू ।

बार्षिक नीति तथा कार्यक्रम ।

# प्रदेशको राजस्व प्रणाली: कर्णाली प्रदेशको सम्भावना र सुधारको मार्गचित्र

**झक्क प्रसाद आचार्य**
सहसचिव
*अर्थ मन्त्रालय*

## परिचय

नेपालको सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक तथा समग्र विकास प्रणालीलाई सन्तुलित, समन्यायिक र समावेशी बनाउन संङ्घीय संरचनामा अवलम्बन गरियो । नेपालको संविधानले संङ्घीय गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था गरेको छ । संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम तीन तहको संरचना बमोजिम राजनीतिक अभ्यासको पाँच वर्ष पूरा भएको छ । संघीय संरचनाको सवल कार्यान्वयन गर्न अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन २०७४, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन २०७४, आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन २०७६ लगायतका नयाँ कानुन ल्याइयो । वित्तीय संङ्घीयताको आयाम खर्च जिम्मेवारी, राजस्व अधिकार, अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण (राजस्व बाँडफाँट/अनुदान) आन्तरिक ऋण, प्राकृतिक स्रोतको परिचालनका विषय उल्लिखित कानुनी संरचनाको आधारमा कार्यान्वयनमा भइरहेका छन् ।

संङ्घीय शासन प्रणालीको मर्म र भावना अनुरूप सरकार सञ्चालनको लागि संविधान र प्रचलित कानुन बमोजिम आन्तरिक राजस्व परिचालन प्रमुख आधार हो । संङ्घीयता नेपालको सन्दर्भमा नवीन अभ्यास भएकाले राजस्वका केही अधिकार क्षेत्रमा दोहोरोपना/तेहरोपना देखिएको छ । प्रदेशहरूको कार्य जिम्मेवारी (Functional Assignment) ले एकातिर थप स्रोतको माग गर्दछ भने अर्कोतिर आन्तरिक स्रोतको परिचालन गर्दा राजस्वका दर र दायराबाट लगानी विकर्षण नहुने प्रवन्ध गर्न पनि अपरिहार्य छ । प्रदेशले आफ्नो क्षेत्राधिकारभित्र रही आन्तरिक राजस्व परिचालन मार्फत स्रोत व्यवस्थापनको भरपर्दो र दिगो प्रणालीको विकास संङ्घीयता कार्यान्वयन कोसेढुङ्गा हो ।

## संवैधानिक व्यवस्था

- नेपालको संविधानको धारा ५६ मा संङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको हुने र नेपालको राज्य शक्तिको प्रयोग सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान तथा कानुन बमोजिम गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।
- धारा २३२ मा नेपालमा लागू भएको संङ्घीय संरचनाका सम्बन्धमा उल्लेख गर्दै सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था छ ।
- धारा ६० ले स्रोतको बाँडफाँटका सम्बन्धमा सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक अधिकार क्षेत्रभित्रको विषयमा कर लगाउन र ती स्रोतहरूबाट राजस्व उठाउन सक्ने तर साझा अधिकार सूची भित्रको विषयमा र कुनै तहको सूचीमा नरपेका विषयमा कर लगाउने र राजस्व उठाउने व्यवस्था नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने, नेपाल सरकारले सङ्कलन गरेको राजस्व सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहहरूलाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने तथा प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिमाण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा सन्तुलित र पारदर्शी रूपमा बाँडफाट गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

## कानुनी व्यवस्था

- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ को दफा १५ बमोजिम सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको राजस्व बाँडफाँटका विस्तृत आधार र ढाँचामा जनसंख्या र जनसाङ्ख्यिक विवरण, क्षेत्रफल, मानव विकास सूचकाङ्क, खर्चको आवश्यकता, राजस्व सङ्कलनमा गरेको प्रयास, पूर्वाधार विकास र विशेष अवस्थालाई लिइएको छ । यस प्रकारको व्यवस्थाको प्रत्येक पाँच वर्षमा पुनरावलोकनको लागि आयोगले नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ ।
- अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले प्रदेश सरकारले प्रदेश कानुन वमोजिम कर तर्फ कृषि आयमा कर घरजग्गा रजिष्ट्रेसन कर, विज्ञापन कर, मनोरञ्जन कर र सवारी साधन कर तथा गैर कर तर्फ सेवा शुल्क पर्यटन शुल्क र दण्ड जरिवाना लगाउन र उठाउन सक्ने व्यवस्था रहेको छ । स्थानीय तहले कानुन बमोजिम कर तर्फ सम्पत्ति कर, घरवहाल कर, घरजग्गा रजिष्ट्रेसन कर, मालपोत मनोरञ्जन विज्ञापन व्यवसाय र गैरकर तर्फ सेवाशुल्क दस्तुर, दण्ड जरिवाना लगाउन र उठाउन सक्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

- प्रदेश र स्थानीय तहले कर लगाउँदा राष्ट्रिय आर्थिक नीति, बस्तु तथा सेवाको ओसार पसार पुँजी तथा श्रम बजार छिमेकी प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई प्रतिकूल नहुने गरी लगाउनु पर्ने तथा प्राकृतिक स्रोतमा रोयल्टी लगाउने सन्दर्भमा संङ्घीय कानुन बमोजिम हुने व्यवस्था छ ।
- राजस्व बाँडफाँट सम्बन्धमा अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ अनुसार नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबीच मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्तःशुल्क रकम बाँडफाँट गर्न नेपाल सरकारले एक सङ्घीय बिभाज्य कोष खडा गरी त्यसमा जम्मा गर्ने र सो को ७० प्रतिशत नेपाल सरकार, १५ प्रतिशत प्रदेश सरकार र १५ प्रतिशतका दरले बाँडफाँट गरिने व्यवस्था रहेको छ ।

## राजस्व बाँडफाँटका सैद्धान्तिक आधार र ढाँचा

कुनै एक तहको सरकारले उठाएको राजस्व अन्य तहहरूमा समेत वैज्ञानिक र व्यवस्थित तरीकाले बाँडफाँट गर्नु वित्तीय संङ्घीयता कार्यान्वयनको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । माथिल्ला तहका सरकारबाट तल्लो तहमा बाँडफाँट हुने राजस्व (Vertical Sharing) र तल्ला तहका सरकारबाट माथि प्रवाह हुने राजस्व (Upward Transfer of Revenue ) प्रणाली हो । नेपालको सन्दर्भमा माथिल्ला तहका सरकारबाट तल्लो तहका सरकारलाई राजस्व बाँडफाँट गरी पठाउने व्यवस्था रहेको छ ।

नेपाल सरकारसँग राजस्व सङ्कलन गर्ने दायरा बढी भएको र तल्ला तहका संङ्घीय एकाइहरूसँग राजस्व सङ्कलनका स्रोतहरू न्युन हुने हुँदा स्वभाविक रूपमा संकलित राजस्व बढी हुने गर्छ । सामाजिक न्यायका दृष्टिले बढी स्रोत भएका नेपाल सरकारले कम स्रोत भएका तल्ला तहमा निश्चित आधार र ढाँचामा राजस्व बाँडफाँटको लागि राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले सिफारिस गर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

राजस्व बाँडफाँटको सैद्धान्तिक आधार प्रदेश तथा स्थानीय तहका सरकार सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी व्यवस्थापनको कार्य प्रशासनिक तथा अनिवार्य दायित्व पूरा गर्नुपर्ने तर ती सरकारहरूको आन्तरिक आयको सम्भावना न्युन हुने कारण सहजीकरण गर्ने दायित्व संङ्घीय सरकारको हुन्छ । तर प्रदेश र स्थानीय तहले यस्तो राजस्वको उपयोग राष्ट्रिय नीति कार्यान्वयन गर्न, स्रोतको न्युनता पूरा गर्न, स्वायत्तताको अभ्यास गर्न, प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न, राजस्व उठाउने क्षमता विकास गर्न, पूर्वाधार निर्माणमा सहयोग गर्न, क्षेत्रीय असन्तुलन, गरिबी र असमानताको न्युनीकरण र आकस्मिक तथा अस्थायी आवश्यकता पूरा गर्ने दिशामा केन्द्रित हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले राजस्व बाँडफाँट गर्न लिइएका आधार र ढाँचा देहायबमोजिम निर्धारण गरी सिफारिस गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

**तालिका-१: राजस्व बाँडफाँटका आधार र ढाँचा**

| क्र. सं. | आधार (सूचक) | आन्तरिक ढाँचा (उपसूचकको भार प्रतिशतमा) | ढाँचा (भार प्रतिशतमा) |
|---|---|---|---|
| १ | जनसंख्या र जनसाङ्ख्यिक विवरण<br>क. कुल जनसंख्या<br>ख. आश्रित जनसंख्या | <br>७०%<br>३०% | ६० % |
| २ | क्षेत्रफल | | १५% |
| ३ | मानव विकास सूचकाङ्क | | ५% |
| ४ | खर्चको आवश्यकता | | ५% |
| ५ | राजस्व सङ्कलनमा गरेको प्रयास | | ३% |
| ६ | पूर्वाधार विकास<br>क. सडकको घनत्व (सडकमा पहुँच)<br>ख. विद्युतको सुविधा (विद्युतमा पहुँच)<br>ग. सूचना प्रविधिको सुविधा (सूचना प्रविधिमा पहुँच)<br>घ. खानेपानीको सुविधा (खानेपानीमा पहुँच)<br>ङ. सरसफाइ (शौचालयको उपलब्धता) | <br>६०%<br>१०%<br>१०%<br>१०%<br>१०% | १०% |
| ७ | विशेष अवस्था<br>क. अपाङ्ता भएको जनसंख्या<br>ख. आर्थिक सामाजिक असमानता | <br>२०%<br>८०% | २% |
| | **जम्मा** | | **१००%** |

## प्रदेशको कर अधिकारको क्षेत्र

नेपालको संविधानको अनुसूची-६ मा प्रदेश सरकारको अधिकार तोकिएको छ । अनुसूची-बमोजिम प्रदेशको कर लगाउने अधिकारमा घरजग्गा रजिष्ट्रेसन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, पर्यटन, कृषि आयमा कर, सेवा शुल्क, दस्तुर, दण्ड जरिवाना रहेका छन् । अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ बमोजिम प्रदेश सरकारले लगाउन सक्ने करहरू घरजग्गा रजिष्ट्रेसन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, कृषि आयमा

कर र गैरकरमा सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क र दण्ड जरिवाना छन् । साथै प्रदेशको अधिकारक्षेत्रको विषयमा प्रदेश कानुन र अन्य प्रचलित कानुनअनुसार लगाइने अन्य कर तथा गैर करको व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

उल्लिखित संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थाको आधारमा प्रदेश सरकारको एकल कर लगाउने क्षेत्र कृषि आय रहेको छ । नेपालको करिब ६० प्रतिशत जनता अहिले पनि कृषिमा आश्रित रहेको र भौगोलिक संरचना हेर्दा अधिकांश जिल्लामा निर्वाहमुखी कृषि प्रणाली रहेको सन्दर्भमा यो क्षेत्रको सम्भावना न्युन रहेको छ । कर्णाली प्रदेशको सन्दर्भमा यसको सम्भावना एकदमै न्युन छ । अन्य क्षेत्रको राजस्व सङ्कलनको दायरा विस्तारको लागि प्रदेश सरकारको मौजुदा जनशक्ति नागरिकको कर सहभागिताको स्तर र क्षमता समेतको आधारमा थुप्रै काम बाँकी रहेका छन् ।

## प्रदेशको राजस्व नीतिको समीक्षा

सातै वटा प्रदेश सरकारले अवलम्बन गरेका राजस्व नीतिहरू देहाय बमोजिमका छन् ।

- प्रशासनिक संरचना मार्फत करदाता शिक्षामा जोड दिँदै कर तथा गैरकर असुली तथा सङ्कलन कार्य प्रभावकारी र करदाता मैत्री बनाइने ।
- प्रदेशको आफ्नै संरचना स्थापना नभएसम्म संङ्घीय सरकार तथा स्थानीय तहका संरचना मार्फत समन्वयात्मक रूपले कर असुली गरिने ।
- आय आर्जनका गतिविधि लगायत प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त हुने आन्तरिक राजस्व सङ्कलनको दायरा वृद्धि गर्ने ।
- सरलीकृत कर प्रणालीको विकास गरी आन्तरिक स्रोतको परिचालनमा जोड दिने ।
- प्रदेशमा करका क्षेत्र पहिचान गरी प्रदेश कर कानुनको व्यवस्था गर्ने ।
- कर प्रशासनलाई चुस्त छरितो र लागत प्रभावी बनाइने ।
- प्रदेशमा स्रोतको सम्भावना, प्रदेशको राजस्व अधिकार र अर्थतन्त्रमा प्रदेशबाट पुग्न सक्ने योगदानको अध्ययन अनुसन्धान गरिने ।
- कर तथा गैरकर राजस्वको दायरा विस्तारको संभाव्यताका आधारमा दर समायोजन गरिने ।
- राजस्व प्रशासनमा काम गर्ने जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने ।
- राजस्व चुहावट नियन्त्रण गर्ने ।
- राजस्व सङ्कलन र प्रतिवेदन प्रणाली सूचना प्रविधि मैत्री बनाउने ।

## प्रदेशहरूको कराधिकार र कार्यान्वयनको अवस्था

नेपालको संविधान, अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐनको आधारमा प्रदेश आर्थिक ऐन बमोजिम प्रदेशहरूले देहाय बमोजिम कर लगाएको पाइन्छ ।

**तालिका-२: प्रदेशगत रूपमा लगाइएका करहरू**

| सि. नं. | करका आधारहरू | प्रदेश नं. १ | मधेश प्रदेश | बागमती | गण्डकी | लुम्बिनी | कर्णाली | सुदूरपश्चिम |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| १ | घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| २ | सवारी साधन कर | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ३ | मनोरञ्जन कर | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ४ | विज्ञापन कर | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ५ | कृषि आयमा कर | छैन | छैन | छ | छ | छ | छैन | छैन |
| ६ | दहत्तर बहत्तर | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ७ | पर्यटन शुल्क | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ८ | वनपैदावार बिक्री शुल्क | छ | छ | छैन | छैन | छैन | छैन | छैन |
| ९ | शुल्क | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| १० | दस्तुर | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |
| ११ | दण्ड जरिवाना | छ | छ | छ | छ | छ | छ | छ |

***स्रोतः** प्रदेश आर्थिक ऐनहरू*

माथि उल्लिखित सबै प्रदेशका करका आधारहरूको तुलना गर्दा घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर र विज्ञापन करका आधारहरू समान प्रकृतिका छन् । मनोरञ्जन करका आधारमा बागमती प्रदेशमा क्यासिनो प्रवेशमा प्रतिग्राहक प्रवेशशुल्क पचास रुपैया असुल गरेको देखिन्छ । मनोरञ्जन करमा लुम्बिनी प्रदेशमा टि. भि. केबल नेटवर्कमा शुल्कको एक प्रतिशत र डिश टि. भि. मा रिचार्ज रकमको दुई प्रतिशत असुल गर्ने गरी आधार कायम गरिएको छ । मनोरञ्जन करका आधारमा सुदूरपश्चिम प्रदेशमा डिजिटल टि. भि. जडानमा प्रति ग्राहक पचास रुपैया असुल गर्ने गरी आधार थप गरेको देखिन्छ । वन जंगल र जडीबुटीको प्रशस्त सम्भावना भएको कर्णाली प्रदेशले थप कर लगाउन सक्ने आधार रहेको छ, जसको अभ्यास प्रदेश १ र मधेश प्रदेशले गरी सकेको देखिन्छ ।

## प्रदेश राजस्वको वर्तमान संरचना

प्रदेशको राजस्वको सम्भाव्यता र कर प्रणालीका आधारभूत अन्तर्राष्ट्रिय मूल्य मान्यता समेतको आधारमा कर सङ्कलनको साथै सामाजिक न्यायको लागि केही विशेष क्षेत्रमा कर छुट दिने अभ्यास भएको पाइन्छ । नेपालको सङ्घीय शासन प्रणालीको अवलम्वन पश्चात् तिनै तहका सरकारको कराधिकारको सम्बन्धमा संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था गरिएको छ । सबै प्रदेशको राजस्व सङ्कलनको स्थिति विश्लेषण गर्दा प्रदेशको कूल गार्हस्थ्य उत्पादनको तुलनामा बागमती बाहेक कुनै प्रदेश प्रदेशको हिस्सा एक प्रतिशतभन्दा बढी छैन । सामाजिक न्याय कायम गर्न, कुनै विशेष क्षेत्रलाई प्रोत्साहन गर्न तथा करको दायरा विस्तार गर्ने दीर्घकालीन रणनीति अवलम्बन गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारले पनि कर छुट दिन आर्थिक ऐनमा व्यवस्था गरेको पाइन्छ । आन्तरिक स्रोत परिचालनको अवस्था र सङ्घीय सरकारको अनुदानमा प्रदेशका संरचना सञ्चालन भइरहेको सन्दर्भमा प्रदेश सरकारले कर छुटको अभ्यास सुरु गर्नु अलि हतार हुनेछ ।

## आन्तरिक राजस्व सङ्कलन र कूल गार्हस्थ उत्पादन अनुपात

प्रदेशगत रूपमा आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ को आन्तरिक राजस्व र कूल गार्हस्थ उत्पादनको अनुपात विश्लेषण यस प्रकार रहेको छ ।

**तालिकाः३ आन्तरिक राजस्व सङ्कलन र कूल गार्हस्थ उत्पादन अनुपात(रु.करोडमा)**

| सि. नं. | प्रदेश | आर्थिक वर्ष २०७७/०७८ | | | आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | कूल गार्हस्थ्यक उत्पादन | आन्तरिक राजस्व सङ्कलन | प्रतिशत | कूल गार्हस्थ्य उत्पादन | आन्तरिक राजस्व सङ्कलन | प्रतिशत |
| १ | प्रदेश १ | ५९०३४ | ३७२ | ०.६३ | ७६३२७ | ४१७ | ०.५५ |
| २ | मधेश | ५००५७ | ३५६ | ०.७१ | ६४४२८ | ४१२ | ०.६३ |
| ३ | बागमती | १३७६८१ | १६२० | १.१७ | १७९०६८ | २३७० | १.३२ |
| ४ | गण्डकी | ३२६२४ | २९६ | ०.९० | ४३१८० | ३८० | ०.८८ |
| ५ | लुम्बिनी | ५२६३१ | ४८९ | ०.९३ | ६८४८८ | ६२० | ०.९० |
| ६ | कर्णाली | १५१८१ | ३३ | ०.२१ | १९८०० | ६१ | ०.३१ |
| ७ | सुदूर पश्चिम | २६११६ | ९६ | ०.३६ | ३३८७२ | १३१ | ०.३९ |

*स्रोतः केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र प्रदेश आर्थिक मामिला मन्त्रालयहरू ।*

माथि उल्लिखित विवरणहरू हर्दा आन्तरिक राजस्व र कूल गार्हस्थ उत्पादनको अनुपात सबैभन्दा बढी बागमती प्रदेशमा सबैभन्दा न्यून कर्णाली प्रदेशमा रहेको छ । यो विश्लेषणले सबै प्रदेशको आन्तरिक राजस्व परिचालनको लागि धेरै प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । विगत दुई वर्षको आन्तरिक राजस्व र कूल गार्हस्थ उत्पादनको अनुपात विश्लेषण गर्दा आर्थिक वर्ष २०७७/०७८ को तुलनामा २०७८/०७९ मा बागमती, कर्णाली र सुदूरपश्चिम बाहेक अन्य प्रदेशको अनुपात घटेको देखिन्छ ।

## नेपाल सरकारबाट प्रदेश सरकारलाई गरिएको राजस्व बाँडफाँटसम्बन्धी सिफारिश

संङ्घीय शासन प्रणालीमा प्रत्येक तहको सरकारका बीचमा राजस्व अधिकारको बाँडफाँटको विषयलाई संविधान तथा कानुनहरूबाट नै स्पष्ट व्यवस्था गरिएको हुन्छ । नेपालको सन्दर्भमा पनि संविधान तथा ऐन कानुनहरूले तीन वटै तहका सरकारको राजस्व अधिकार तोकेको छ । आ-आफ्नो राजस्व अधिकारहरू अन्तर्गत पर्ने राजस्व परिचालन तत् तत् सरकारले गर्ने व्यवस्था छ । यसका अतिरिक्त माथिल्ला तहका सरकारबाट आफ्नो क्षेत्राधिकारभित्र रही उठाएको राजस्व तल्लो तहमा बाँडफाँट हुने (vertical sharing) प्रणाली पनि अवलम्बन गरिएको छ, यसर्थ यस परिच्छेदमा राजस्व बाँडफाँट सम्बन्धी संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था, संङ्घीय राजस्व बाँडफाँटका आधारहरू र प्रदेशगत रूपमा बाँडफाँट भएको संङ्घीय राजस्वको विश्लेषण गरिएको छ ।

नेपाल सरकारबाट प्रदेश सरकारलाई आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ देखि २०७९/०८० सम्म गरिएको राजस्व बाँडफाँट र हस्तान्तरणको हिस्सा देहाय बमोजिम देखिन्छ ।

**तालिकाः ४ राजस्व बाँडफाँटको प्रदेशगत हिस्सा (प्रतिशतमा)**

| सि. नं. | प्रदेशको नाम | आर्थिक वर्ष २०७५/७६ | आर्थिक वर्ष २०७६/७७ | आर्थिक वर्ष २०७७/७८ | आर्थिक वर्ष २०७८/७९ | आर्थिक वर्ष २०७९/८० |
|---|---|---|---|---|---|---|
| १ | प्रदेश नं. १ | ०.१५४५१९६४१ | ०.१५९६९७१ | ०.१५६१३९ | ०.१५६१३९ | ०.१५६१३९ |
| २ | मधेश प्रदेश | ०.१४७५६५२५ | ०.१६२१७९९ | ०.१५५९१७ | १.१५५९१७ | १.१५५९१७ |
| ३ | बागमती प्रदेश | ०.१५६५७८६५७ | ०.१६४७०२५८ | ०.१५८८६७७ | ०.१५८८६७७ | ०.१५८८६७७ |
| ४ | गण्डकी प्रदेश | ०.१२९३९३२९३ | ०.११९७०१४१ | ०.१२४०१५९ | ०.१२४०१५९ | ०.१२४०१५९ |
| ५ | लुम्बिनी प्रदेश | ०.१४८८७९५२२ | ०.१५३९८९७४ | ०.१५५०३२३ | ०.१५५०३२३ | ०.१५५०३२३ |
| ६ | कर्णाली प्रदेश | ०.१३०६३६९१६ | ०.११५६४८६४ | ०.१२११००१ | ०.१२११००१ | ०.१२११००१ |
| ७ | सुदूरपश्चिम प्रदेश | ०.१३१५१६७२१ | ०.१२४०८३६३ | ०.१२८९२८ | ०.१२८९२८ | ०.१२८९२८ |
| | **जम्मा** | १.०० | १.०० | १.०० | १.०० | १.०० |

***स्रोतः*** *राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग*

**तालिकाः ५राजस्व बाँडफाँट र हस्तान्तरण रकम (रु.लाखमा)**

| प्रदेश | आ.व. २०७५/७६ | | आ.व. २०७६/७७ | | आ.व. २०७७/७८ | | आ.व. २०७८/७९ | | आ.व. २०७९/८० | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | अनुमान | प्राप्त | अनुमान | प्राप्त | अनुमान | प्राप्त | अनुमान | प्राप्त | अनुमान | प्राप्त |
| प्रदेश नं. १ | ८३६५८ | ८१६६५ | १०२७९७ | ६९२०१ | ९२९५७ | ८७०७५ | ९६०२५ | ८९१३० | ११६३२४ | |
| मधेश | ७९४२० | ८२९३३ | १०४३९३ | ७०२७५ | ९२८२५ | ८८४२७ | ९५८८९ | ८८६४२ | ११६१५८ | |
| बागमती | ८४२७१ | ८४२२५ | १०६०१९ | ७१३७० | ९४५८२ | ८९८०४ | ९७७०४ | ९४२०९ | ११८३५६ | |
| गण्डकी | ६९६३९ | ६१२१२ | ७७०५१ | ५१८७० | ७३८३३ | ६५२६७ | ७६२७० | ६७७८६ | ९२३९२ | |
| लुम्बिनी | ८०१२७ | ७८७४६ | ९९१२३ | ६६७२८ | ९२२९९ | ८३९६३ | ९५३४५ | ८६५७३ | ११५४९९ | |
| कर्णाली | ७०३०३ | ५९१४० | ७४४४३ | ५०११३ | ७२०९७ | ६३०५७ | ७४४७७ | ६३१५६ | ९०२२० | |
| सुदूरपश्चिम | ७०७८२ | ६३४५३ | ७९८७२ | ५३७६९ | ७६७५७ | ६७६५७ | ७९२९१ | ६८०५८ | ९६०५१ | |
| **जम्मा** | **५३८२००** | **५११३७४** | **६४३६९८** | **४३३३२६** | **५९५३५०** | **५४५२५०** | **६१५००१** | **५५७५५४** | **७४५०००** | |

**स्रोतः** *महालेखा नियन्त्रक कार्यालय ।*

तालिकाः २ मा सात वटा प्रदेश प्रदेशमा नेपाल सरकारबाट राजस्व बाँडफाँट र हस्तान्तरणको अवस्था विश्लेषण गर्दा आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ देखि २०७८/०७९ अनुमान र प्राप्ति समेतको तथ्याङ्क उपलब्ध छ । चार वर्षको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा अनुमानको तुलनामा करिब ८५.५८ प्रतिशत हस्तान्तरण भएको देखिन्छ । प्रदेश सरकारको वार्षिक राजस्व र व्ययको अनुमान गर्दा अनुमान गरिएको बाँडफाँट वापतको राजस्व प्राप्त हुने अनुमान गरिएको हुन्छ । हालसम्मको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा हरेक वर्ष अनुमानभन्दा कम राजस्व प्राप्त हुँदा प्रदेश सरकारको बजेट समेत प्रभावित हुने गरेको छ ।

## राजस्व प्रणाली सुदृढीकरणका मूलभूत सवालहरू

नेपालमा सङ्घीय शासन प्रणालीको स्थापनाको अब पाँच वर्ष पूरा भएको छ । प्रदेश सरकारहरू सञ्चालनका लागि आवश्यक कानुनी तथा संस्थागत संरचना स्थापना भई पूर्ण कार्यान्वयनमा रहेका छन् । संविधान बमोजिम केही साझा अधिकारसम्बन्धी कानुन बन्न बाँकी छन् । प्रदेश सरकारको वित्त प्रणाली नेपाल सरकारको अनुदानमा निर्भर रहेका विषय माथि प्रस्तुत तथ्याङ्कबाट प्रष्ट हुन्छ । आत्मनिर्भर प्रदेश अबको एजेन्डा हुनु पर्ने सन्दर्भमा प्रदेश सरकारले आन्तरिक राजस्व सङ्कलनको क्षेत्रमा आफ्नो प्रयास केन्द्रित गर्नुपर्ने देखिन्छ । प्रदेशहरू बीचको विविधता, सम्भाव्यता, समग्र विकासका सूचकको अवस्था समेतका आधारमा विविध प्रकारका रणनीतिहरू अवलम्बन गर्नुपर्नेछ । बागमती प्रदेश र कर्णालीका सम्भावना र चुनौति स्वभाविक रूपमा फरक छन् । संङ्घीय कानुनदेखि प्रदेशका मौजुदा कानुनहरूमा केही संशोधन र नयाँ कानुन तर्जुमा गरी करदाता शिक्षा अभियान सञ्चालन पहिलो प्राथमिकता हुनेछ । समग्रमा प्रदेश

सरकारको राजस्व सवलीकरणका लागि देहायका विषय केन्द्रित अभ्यास र वहस अवको आवश्यकता रहेको छ ।

**क. क्षेत्राधिकारमा कमी**

नेपालको संविधानको अनुसूची-६ ले प्रदेशलाई घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, पर्यटन, कृषि आयमा कर, सेवा शुल्क दस्तुर तथा दण्ड जरिवानाबाट राजस्व प्राप्त गर्ने अधिकार दिइएको छ । यी अधिकारहरू मध्ये घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पनि भएकाले अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन बमोजिम घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, मनोरञ्जन कर र विज्ञापन करको प्रशासन स्थानीय तहले नै गर्ने हुँदा असुलीको ४० प्रतिशत मात्र प्रदेशले प्राप्त गर्ने अवस्था छ भने सवारी साधन करको प्रशासन प्रदेश स्वयंमले गर्ने हुँदा ६० प्रतिशत प्रदेशले प्राप्त गर्ने प्रावधान छ । यसरी हेर्दा प्रदेशले यी करहरूमा एकल रूपमा परिचालन गर्ने क्षेत्राधिकार नै रहेको देखिदैन । मूलतः स्थानीय तहले असुल गरेको मनोरन्जन कर, विज्ञापन कर र दहत्तर बहत्तर लगायतका शीर्षकको राजस्व प्रदेश सञ्चित कोषमा नियमित दाखिला भएको छैन । यसले गर्दा प्रदेशको सीमित क्षेत्राधिकार भित्रको राजस्व समेत प्रभावकारी रूपमा परिचालनमा हुन सकेको छैन ।

**ख. कृषिमा आयकर निष्प्रभावी**

नेपालको संविधानको अनुसूची-६ बमोजिम कृषिमा आयकर प्रदेशको एकमात्र एकल अधिकारक्षेत्र हो । आयकर ऐन २०५८ को दफा ३ बमोजिम सङ्घले कृषि आयमा ९० प्रतिशतसम्म कर छुट दिएको छ । नेपालको कृषि प्रणाली मूलत: परम्परागत र निर्वाहमुखी रहेको सन्दर्भमा विगतमा पनि संङ्घीय आयकर ऐनले यो क्षेत्रलाई करारोपण गर्न नसकेको र व्यवसायिक कृषि तथा पशुपालनबाट हुने आम्दानीमा लाग्ने कर पनि कनुनत: अस्पष्ट रहेबाट सबै प्रदेशको आर्थिक ऐनले कृषिमा आयकर लगाउन सकेको देखिदैन । यसरी प्रदेशको क्षेत्राधिकार भित्रको कृषिको आयकर निष्प्रभावी रहेको अवस्था छ ।

**ग. साझा अधिकारको कानुनको अभाव**

नेपालको संविधानको अनुसूची-७ ले संचार माध्यम, क्यासिनो, चिठ्ठा, बिमा व्यवसाय, वन, उद्योग, खनिज तथा भौतिक पूर्वाधार, पर्यटन, चलचित्र, सिनेमाहललाई सङ्घ तथा प्रदेशको साझा अधिकारको सूचीमा राखेको छ । त्यस्तै अनुसूची-९ ले सेवा शुल्क, दस्तुर, दण्ड जरिवाना, पर्यटन शुल्क, प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी, खानी तथा खनिज, वन, जंगल, वन्यजन्तु, पुरातत्व, प्राचीन स्मारक र संग्रहालय, सवारी साधन अनुमति जस्ता विषय सङ्घ,

प्रदेश तथा स्थानीय तहका साझा अधिकार सूचीमा राखेको छ । करारोपणका यी विषयहरूमा करसम्बन्धी स्पष्ट एकीकृत कानुनको अभावमा प्रदेशको आन्तरिक राजस्व परिचालनमा समस्या देखिएको छ ।

### घ. राजस्व बाँडफाँटका हिस्साका आधारहरूको भारमा असन्तुलन

नेपालको संविधानको धारा २५१ को उपधारा (१) को खण्ड (क) ले संविधान र कानुन बमोजिम संङ्घीय सञ्चित कोषबाट सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय सरकारबीच राजस्वको बाँडफाँट गर्ने विस्तृत आधार ढाँचा निर्धारण गर्ने अधिकार राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगलाई प्रदान गरेको छ । नेपालको संविधान र राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ बमोजिम आयोगले जनसङ्ख्या र जनसाङ्ख्यिक विवरणलाई ६० प्रतिशत, क्षेत्रफल (भूगोल) लाई १५ प्रतिशत, मानव विकास सूचकाङ्कलाई ५ प्रतिशत, खर्चको आवश्यकतालाई ५ प्रतिशत, राजस्व सङ्कलनमा गरेको प्रयासलाई ३ प्रतिशत, पूर्वाधार विकासलाई १० प्रतिशत र विशेष अवस्थालाई २ प्रतिशत भार (weightage) दिई आधारहरू तयार गरी राजस्व बाँडफाँटको हिस्सा सिफारिश गरेको अवस्था छ । आन्तरिक राजस्वको दायरा फराकिलो रहेका, सवारी साधन दर्ता र नवीकरण बढी हुने, घरजग्गाको मूल्याङ्कन र रजिष्ट्रेशनको कारोवार अधिक हुने, उल्लेख्य रूपमा आन्तरिक राजस्व सङ्कलन गरी रहेका र संङ्घीय सरकारको आयोजना तथा कार्यक्रम बढी भएका प्रदेशमा बढी नै राजस्व हिस्सा बाँडफाँट भइरहेको देखिन्छ, तर संङ्घीय सरकारको लगानी कम रहेको, संङ्घीय परियोजनाहरू पनि अत्यन्तै कम रहेको र भौगोलिक रूपमा जटिलता भई पूर्वाधार विकासमा चुनौती देखिएको कर्णाली लगायतका प्रदेशमा संङ्घीय राजस्व बाँडफाँटको हिस्सा न्युन हुन्छ । बाँडफाँटको संरचना हेर्दा सात वटा प्रदेश मध्ये ४ वटा प्रदेशमा १५.५ देखि १५.९ सम्मको हिस्सा र ३ वटा प्रदेशमा १२.१ देखि १२.९ सम्मको रहेको देखिन्छ । जनसंख्यालाई सबैभन्दा बढी भार ६० प्रतिशत भएकोले राजस्व बाँडफाँट असन्तुलित रहेको छ ।

### ङ. राजस्व बाँडफाँटमा कानुनी समस्या

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ५ लाई संङ्घीय आर्थिक ऐन, २०७५ को दफा ३३ ले संशोधन गरी घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन करबाट उठेको रकम मध्ये ६० प्रतिशत रकम गाउँपालिका वा नगरपालिकाले स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा गरी चालिस प्रतिशत रकम मासिक रूपमा प्रदेश सञ्चित कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यस पूर्व यस्तो रकम स्थानीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने र सो कोष मार्फत आ-आफ्नो अंश प्रदेश तथा स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा हुने व्यवस्था थियो । यस व्यवस्थाले राजस्व असुली र बाँडफाँटमा पारदर्शिता थियो, तर स्थानीय सरकार सञ्चालन

ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम स्थानीय तहले नै स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा गर्ने र बाँकी चालिस प्रतिशत रकम प्रदेश सञ्चित कोषमा पठाउनु पर्ने व्यवस्थाले स्थानीय तहबाट प्रदेशको अंश प्रदेश सञ्चित कोषमा जम्मा भएको छैन । प्रदेश र स्थानीय दुवै तहमा कुन स्थानीय तहले कति रकम असुल गऱ्यो र कति दाखिला गऱ्यो भन्ने प्रतिवेदन प्रणालीको नभएकाले प्रदेशको राजस्व स्थानीय तहबाट विचलन भइरहेको छ ।

## च. घरजग्गा रजिष्ट्रेशन दस्तुर

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ५ को खण्ड (ख) बमोजिम घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्कको दर प्रदेशले तोक्ने र गाउँपालिका वा नगरपालिकाले उठाउने र उठेको रकम मध्ये ६० प्रतिशत रकम गाउँपालिका वा नगरपालिकाले स्थानीय सञ्चित कोषमा जम्मा गरी ४० प्रतिशत रकम मासिक रूपमा प्रदेश सञ्चित कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । तर कानुन बमोजिम प्रदेशले तोकेको दरमा घरजग्गा रजिष्ट्रेशन दस्तुर हालसम्म मालपोत कार्यालयले असुल गरी उपरोक्तानुसार विभाजन गरी रहेकाले बाँडफाँटमा समस्या छैन, तर घरजग्गा रजिष्ट्रेशन दस्तुरलाई दर र मूल्याङ्कनले प्रभाव पारेको छ । दरको हकमा प्रत्येक वर्ष आर्थिक ऐनले निर्धारण गर्ने तर घरजग्गाको मूल्याङ्कनको हकमा संङ्घीयता कार्यान्वयन हुनु पूर्वको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिई समितिको संरचनामा सबै संङ्घीय सरकारका कार्यालयका पदाधिकारीहरू मात्र रहने व्यवस्था छ ।

नेपालको संविधान र कानुनले समेत घरजग्गा रजिष्ट्रेशनको अधिकार प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई छ, तर उक्त कार्य हालसम्म संङ्घीय मालपोत कार्यालयले गरी रहेको हुँदा राजस्व असुलीलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने तत्त्व न्यूनतम् मूल्याङ्कन दर तोक्ने कार्यमा प्रदेश तथा स्थानीय तहको सहभागिता नभएकाले राजस्वको प्रक्षेपण र यसको असुलीमा नै प्रत्यक्ष असर परेको देखिन्छ । फलतः घरजग्गाको न्यून मूल्याङ्कनको कारणबाट अपेक्षित राजस्व सङ्कलन हुन सकेको छैन ।

## छ. सवारी साधन कर

यातायात व्यवस्था विभाग मातहतका यातायात व्यवस्था कार्यालयहरू हाल प्रदेशमा हस्तान्तरण भएका छन् भने यातायात व्यवस्था विभाग सङ्घअन्तर्गत रहेको छ । संङ्घीय यातायात व्यवस्था विभागको मातहत रहेका कार्यालयहरूले सङ्घ र प्रदेश दुवैको काम गरी रहेका छन् । प्रदेश यातायात व्यवस्था कार्यालयहरूले सङ्घका लागि सवारी साधनमा लाग्ने संङ्घीय आयकर र सडक निर्माण तथा मर्मत दस्तुर उठाउने र प्रदेशको सवारी साधनको दर्ता र तिनको लाईसेन्स बापतको राजस्व नवीकरण लगायतका सवारी साधन कर सङ्कलन गरी

रहेका छन् । सवारी साधनको नवीकरण दस्तुर जुनसुकै प्रदेशमा बुझाउन पाउने व्यवस्थाले केही प्रदेशलाई राजस्व सङ्कलनमा सहयोग पुगेको छ । उदारहणको लागि कर्णाली प्रदेशमा चल्ने अधिकांश सवारी साधन साविकमा भेरी अञ्चल यातायात व्यवस्था कार्यालयमा दर्ता र नवीकरण भइरहेको हुँदा र उक्त कार्यालय हाल लुम्बिनी प्रदेश मातहत रहेकाले पनि यसबाट कर्णाली प्रदेशको राजस्व सङ्कलन प्रभावित भएको छ । तसर्थ, यातायात र सवारी साधनको प्रशासनमा सङ्घ र प्रदेशबीच देखिएको जटिलता र प्रदेशगत राजस्व असुलीमा पर्ने प्रभावको आधारमा छुट्टै संङ्घीय कानुन तर्जुमा हुन आवश्यक देखिन्छ ।

**ज. राजस्व दायरामा संकुचन**

प्रदेशको राजस्वको क्षेत्राधिकार र दायरा साघुरो छ । प्रदेशहरूको सामाजिक आर्थिक अवस्था यसका बाधक हुन् । प्रदेशले पर्यटन शुल्क, मनोरन्जन करका सबै क्षेत्रहरूमा र वन पैदावारहरूमा थप कर तथा गैरकर लगाउने सक्ने सम्भावना रहेको छ । प्रदेश आर्थिक ऐनबाट छुट दिने प्रवृत्ति सुरु भएको छ तर सोको एकीकृत तथ्याङ्क छैन साथै छुटको औचित्य पुष्टि हुन सकेको छैन । सङ्घले मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनको अन्तःशुल्क राजस्वमा अधिक छुट दिएका कारण प्रदेशलाई बाँडफाँट भई आउने राजस्वमा प्रभाव परेको छ ।

**झ. राजस्व असुलीको तथ्याङ्कको स्थिति**

प्रदेशहरूको राजस्व सङ्कलनको प्रवृत्ति हेर्दा असुल बेरुजु रकम, स्थानीय तहमा विनियोजित खर्च हुन नसकी फिर्ता रकम र गत विगत वर्षमा प्राप्त हुनु पर्ने रकम पछिल्लो वर्षमा प्राप्त भएकोमा सो समेत समावेश भएको देखिन्छ । स्थानीय तहबाट प्रदेशमा बाँडफाँटबाट प्राप्त हुने राजस्वको अनुगमनको प्रभावकारी संयन्त्र समेत नभएका कारण अपेक्षित रूपमा राजस्व सङ्कलन नहुने र सो को यकिन तथ्याङ्क समेत नहुने समस्या रहेको छ ।

**ञ. कमजोर संस्थागत क्षमता**

प्रदेशमा राजस्व असुली कार्यमा प्रत्यक्षरूपमा संलग्न निकायहरू मूलतः संङ्घीय मालपोत कार्यालयहरू, प्रदेश यातायात व्यवस्था कार्यालयहरू र स्थानीय तहहरू छन् । यी निकायमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकास, भौतिक पूर्वाधारको विकास र प्रविधिमैत्री सेवा प्रवाह प्रणाली सञ्चालन लगायतका क्षेत्रमा कुनै काम हुनसकेको छैन । प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा उठेको र उठ्नु पर्ने राजस्वको निरन्तर हिसाब मिलान (Reconcile) गर्ने र समन्वय गर्ने प्रणालीको समेत छैन । साथै, प्रदेश राजस्वसम्बन्धी छुट्टै कानुन तर्जुमा र मन्त्रालय मातहत छुट्टै राजस्व महाशाखा गठन हुनुपर्ने देखिन्छ ।

### ट. कर सहभागिता कम

प्रदेशले प्राप्त गर्ने राजस्व मध्ये मूलतः अनुदान प्राप्त गरी सञ्चालनमा रहेका व्यवसायिक कृषि फर्महरू, होडिङ बोर्ड लगायतका कार्य गर्ने विज्ञापन व्यवसायी र विविध मनोरन्जनात्मक सेवा प्रवाहमा संलग्न रहेका मनोरन्जनका क्षेत्रहरूबाट कर सहभागिता नदेखिएकाले यसतर्फ ध्यान दिनु जरुरी छ ।

## समस्याहरू

कर्णाली प्रदेश सरकारको आन्तरिक राजस्व परिचालनमा देखिएका प्रमुख समस्या निम्न छन् ।

- कृषि व्यवसायको आयमा कर लगाउने करबाहेक अन्य सबै करका आधार प्रदेश र स्थानीय तहबीच साझा रहनु,
- साझा अधिकार क्षेत्र भित्रका कर सङ्कलन गर्नका लागि स्थानीय तहमा भर पर्नु पर्ने अवस्था रहनु,
- प्रदेश संरचना नयाँ भएकाले राजस्व सङ्कलन गर्ने संस्थागत क्षमता कमजोर रहनु,
- सङ्कलित राजस्वको अभिलेख प्रणालीमा आवद्ध नभएको कारण अद्यावधिक नहुनु,
- आम नागरिकको कर सहभागिता र करसम्बन्धी सचेतनाको अभाव हुनु,
- कर तिर्ने संस्कृतिको विकास नहुनु,
- ढुंगा गिट्टी दहत्तर र बहत्तरको करारोपण र सङ्कलनमा स्थानीय तहसँगको समन्वयमा कमी हुनु,
- स्थानीय तहबाट सङ्कलन हुने साझा अधिकार क्षेत्रभित्रका करको प्रदेशलाई प्राप्त हुनु पर्ने सबै हिस्सा स्थानीय तहबाट प्राप्त हुन नसक्नु,
- कर प्रशासनमा आधुनिक सूचना प्रविधि प्रणालीको प्रयोग हुन नसक्नु,
- संङ्घीय सरकारबाट राजस्व बाँडफाँटको माध्यमले प्राप्त हुने राजस्व बाँडफाँटको आधारमा भूगोललाई कम भार दिइएका कारण मानव विकास सूचकाङ्कको दृष्टिले पछाडि परेका प्रदेशलाई कम राजस्व प्राप्त हुनु ।
- प्रदेश सरकारले संविधान र प्रचलित कानुन बमोजिम राजस्व सङ्कलनका नयाँ क्षेत्र पहिचान र सो सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था गर्ने क्षमताको कमी हुनु ।

## कर्णाली प्रदेशको सम्भावना र सुधारको मार्गचित्र

नेपालको संविधान र प्रचलित कानुन बमोजिम प्रदेश सरकारहरूको आन्तरिक राजस्व परिचालनका प्रशस्त सम्भावना रहेका छन् । प्रदेशगत रूपमा क्षेत्रगत सम्भावनाको विविधता स्वभाविक हुन्छ, तथापि सबै प्रदेशहरूको आन्तरिक राजस्व परिचालनका नवीनतम् क्षेत्र हुनुको साथै

मौजुदा राजस्व प्रणाली सुदृढीकरण गर्न प्रदेश सरकारले ढिलो गर्नु हुँदैन । सङ्घीय संरचनाको मर्म र भावना अनुरूप क्षमता विकास गर्ने र आफ्नो आवश्यकता आफै पूरा गर्ने दिशामा सबै प्रदेश केन्द्रित हुनु आवश्यक छ । कर्णाली प्रदेशको राजस्व प्रणाली सुदृढीकरणको लागि कानुनी, नीतिगत, संरचनागत र प्रविधिमैत्री राजस्व प्रणाली विकासको आगामी कार्यदिशा देहायका विषयमा केन्द्रित हुन आवश्यक छ ।

- नेपालको संविधान बमोजिमका साझा अधिकारका विषयमा यथाशीघ्र कानुन तर्जुमा पहल गरी कराधिकारको विषय स्पष्ट र वस्तुगत बनाइनु पर्छ ।
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन र अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐनमा बाँझिएका सञ्चित कोष र विभाज्य कोषको विषय संशोधन गरी राजस्व बाँडफाँटलाई वस्तुगत बनाउन जरुरी छ ।
- प्रदेशहरूको कराधारको एकल अधिकारको रूपमा रहेको कृषि आयमा कर लगाउनको लागि प्रदेशहरूले कृषि उत्पादनमा आवश्यक सहुलियत र प्रोत्साहन दिने र उत्पादन अभिवृद्धिमुखी मैत्री नीति ल्याउनु पर्छ ।
- गैरकरका क्षेत्रमा सम्भावना प्रशस्त छन् । प्रदेश सरकारको अनुदानमा र स्थानीय तहमा निर्माण गरिएका पर्यटकिय संरचनामा राजस्व बाँडफाँटको संयन्त्र विकास गरिनु पर्छ ।
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले निर्धारण गरेको राजस्व बाँडफाँटको सुत्रमा भूगोलको भार अत्यन्त न्युन भएकाले यसपछि हुने पुनरावलोकनमा भूगोलको भार बढाउने विषयमा लविङ् गर्नुपर्छ ।
- प्रदेश र स्थानीय तहबीच बाँडफाँट हुने दहत्तर बहत्तर वापतको राजस्व सङ्कलन र बाँटफाँटमा देखिएको विरोधाभासपूर्ण कानुनी तथा कार्यविधिगत व्यवस्था हटाई यसको परिपालन, व्यवस्थापन, अनुगमन नियमनका सम्बन्धमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको काम कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट हुने गरी विद्यमान कानुनमा आवश्यक परिमार्जन गरिनु पर्छ । स्थानीय सरकारले घाटगद्दी मार्फत राजस्व संकलनको लागि प्रदेश आर्थिक ऐनमा भएको कानुनी व्यवस्था कार्यान्वयन गरिनु पर्छ ।
- अधिकांशमा विज्ञापन कर मनोरञ्जन कर वापतको राजस्व संकलन अत्यन्तै न्युन वा सून्य नै छ । यसको अनुगमन र नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्छ ।
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगले रोयल्टी वापत सङ्कलन गर्ने राजस्वको केही हिस्सा सबै प्रदेशहरूले पाउने गरी पुनरावलोकन गरिनु पर्छ । प्रदेश भित्रका प्राकृतिक स्रोतहरूको संरक्षण र व्यवस्थापनको लागि नेपाल सरकारले बाँडफाँटबाट प्राप्त गर्ने रोयल्टीबाट व्यवस्थापन गरिनु पर्छ ।

- प्रदेशहरूको अधिकार क्षेत्रका गैरकरका क्षेत्रमा करका सैद्धान्तिक मर्ममा असर नपर्ने गरी पर्यटन र सेवा शुल्कका क्षेत्रहरू पहिचान र दायरा विस्तार गरिनु पर्छ ।
- कर संकलनमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता विकास, सवल संस्थागत संरचना, राजस्व बाँडफाँटको स्वचालित रूपमा बाँडफाँट हुने प्रणालीको विकास र नियमित अनुगमन गरिनु पर्छ ।
- राजस्व बाँडफाँटबाट प्राप्त हुने रकम नेपाल सरकारले आर्थिक वर्षको अन्तिम महिनामा प्रदेश सञ्चित कोषमा हस्तान्तरण गर्ने अभ्यासले प्रदेशको राजस्व आम्दानी र स्रोतको प्रतिवेदन गर्न कठिन हुने भएकोले कम्तिमा तीन महिना अगावै गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्छ ।
- कर संकलनमा देखिएका विचलनको पहिचान र सोको निराकरण तथा चुहावट नियन्त्रणको संस्थागत संयन्त्र विकास गरिनु पर्छ ।
- प्रदेश सरकारहरूले प्रत्येक वर्ष उपलब्ध गराउने कर छुट तथा सुविधाको एकिकृत र यथार्थपरक ढंगले हिसाब राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ ।
- यस प्रदेशभित्र चल्ने सवारी साधन कर, शुल्क तथा दस्तुर सम्बन्धित प्रदेशमै दाखिल गर्ने बाध्यकारी व्यवस्था गरिनु पर्छ ।
- घर जग्गा रजिष्ट्रेसन दस्तुर तथा सेवा शुल्क लगाउने प्रदेश सरकारको अधिकारलाई व्यवस्थित रूपमा कार्यान्वयन गर्न घर जग्गाको मूल्याङ्कनको अधिकार प्रदेश सरकारलाई र सङ्कलनको कार्य स्थानीय तहहरूलाई हुने गरी कानुनी व्यवस्था गरिनु पर्छ ।
- आम नागरीकलाई करसम्बन्धी सचेतना र सङ्कलित राजस्वको उपयोगको सम्बन्धमा प्रशिक्षित गराउनु जरुरी छ ।
- कर्णाली प्रदेशको विशिष्ट भौगोलिक अवस्थाको आधारमा प्रदेश र स्थानीय तहमा वित्तीय हस्तान्तरण भएको अनुदान कर्णाली प्रदेशको सवालमा आर्थिक वर्षको अन्तसम्म खर्च नभएको रकम फ्रिज नहुने व्यवस्थाको लागि सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गर्नु जरुरी छ ।
- अन्य प्रदेशमा दर्ता भई कर्णाली प्रदेशमा सञ्चालनमा रहेका सवारी साधनहरूको दर्ता सरुवा गर्न आवश्यक छ । यसमा लाग्ने केही प्रतिशत कर छुट दिई कर्णाली प्रदेशमा दर्ता सरुवाको लागि प्रोत्साहित गर्नु पर्छ ।
- जडीबुटी लगायत प्रदेशको सम्भावना भएका क्षेत्र केन्द्रित उद्योग कलकारखाना खोल्न प्रोत्साहन गर्नु पर्छ ।
- जलविद्युत उत्पादनको सम्भाव्यताको आधारमा प्रदेश सरकारको शेयर लगानीमा जोड दिनुपर्छ ।

## निष्कर्ष

सङ्घीयताको मर्म र भावना अनुरूप तीन तहका सरकार सञ्चालन र व्यवस्थापनको लागि वित्तीय स्रोतको भूमिका अपरिहार्य छ । प्रदेश र स्थानीय तहको सन्दर्भमा यसको विशेष महत्त्व छ । सङ्घीयता कार्यान्यनको पाँच वर्षको सिंहावलोकन गर्दा प्रदेश र स्थानीय तहको सञ्चालन सङ्घीय सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदानमा निर्भर छ । देशमा एकात्मक शासन प्रणाली हुँदा केन्द्रबाट स्रोत सिधै स्थानीय निकायमा जाने र खर्च हुने पद्धतिमा सङ्घीयता कार्यान्वयनले झन प्रक्रियामुखी भएको छ । सङ्घबाट प्रदेश हुँदै स्थानीय तहसम्म पुग्ने लामो प्रक्रिया सम्बन्धित आर्थिक वर्षमा खर्च हुन नसक्दा सशर्त, समपुरक र विशेष अनुदान सङ्घ र प्रदेशमा फिर्ता गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्थाको कारण प्रदेश र स्थानीय तहले अनुदानको अपेक्षित उपयोग गर्न सकेका छैनन् ।

आन्तरिक राजस्व परिचालनको लागि प्रदेश र स्थानीय तहको नयाँ संरचना, समयमा आवश्यक नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था गर्न नसक्नु, अनुभवी र दक्ष जनशक्तिको अभाव र करारोपणका नयाँ क्षेत्र र आमनागरिक समीपका सरकारका नागरिकप्रतिको उत्तरदायित्व तथा कर तिर्न सक्ने क्षमताको आधारमा कर लगाउन जोखिम लिन नसकेका कारण अपेक्षित रूपमा राजस्व सङ्कलन हुन सकेको छैन । संविधान, मौजुदा कानुन र कार्यविधिमा रहेका विरोधाभाष र द्विविधाको निराकरण र सम्भावनाका क्षेत्र पहिचान गरी प्रदेश र स्थानीय तहले आन्तरिक स्रोत अभिवृद्धि मार्फत आत्मनिर्भर सरकार सञ्चालनको मार्ग अवलम्बन गर्नु पर्छ । आन्तरिक राजस्व सङ्कलनको दायरा कमजोर भएको कर्णाली प्रदेशमा जलविद्युत उत्पादन र जडीबुटी सङ्कलन कराधार विस्तार गर्नु आवश्यक छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

नेपाल सरकार, (२०७२), नेपालको संबिधान, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
नेपाल सरकार, (२०७२), नेपालको संबिधान, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
नेपाल सरकार, (२०७४), अन्तर सरकार बित्त व्यवस्थापन ऐन, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
नेपाल सरकार, (२०७४), राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा बित्त आयोगऐन, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
नेपाल सरकार, (२०७४), स्थानीय सरकार सञ्चारलन ऐंन, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
प्रदेश आर्थिक ऐनहरू ।
राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा बित्त आयोग (२०७७), राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा बित्त आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू ।

# संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्ध

**पदम बहादुर बुढा**
उपसचिव
*आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, कर्णाली प्रदेश, सुर्खेत ।*

## लेखसार

*नेपालमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणाली छ । नेपालले सहकारितामा आधारित मोडेलेको संघीयता अवलम्बन गरेको छ । वि.सं २०७२ सालमा जारी भएको नेपालको संविधानमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका एकल अधिकार र साझा अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था अनुसूची-हरूमा उल्लेख छन् । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने व्यवस्था भएकाले नेपालको संघीयता सहकारितामा आधारित छ । नेपालको संविधान र सोही बमोजिम विभिन्न ऐन निर्माण भई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अन्तरसम्बन्धका विषयमा उल्लेख गरिएको छ । संघीयताको नयाँ अभ्यास गर्दै जाँदा नीतिगत, कानुनी, संरचनागत र व्यवहारगत समस्या र चुनौती देखा परेका भए तापिन तीन तहको सरकारले संयमताका साथ समन्वय, सहकार्यलाई अगाडि बढाएको पाइन्छ । प्रदेशको सँरचना नयाँ भएको र स्थानीय तहहरू पनि पहिलाको स्थानीय निकायभन्दा संरचनागत र अधिकारको हिसाबले फरक रहेको हुँदा सुरुसुरुमा केही समस्या देखिएता पनि पाँच वर्ष कार्यकाल बिताइ सकेको हुँदा अब धेरैजसो नीति, ऐन, कानुन निर्माण भई सकेका र कर्मचारीको पदपूर्ति समेत लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेको हुँदा सुशासन, विकास निर्माण र सेवा प्रवाहमा तीन तहबीचको अन्तरसम्बन्ध बलियो हुँदै गएको छ ।*

## विषय प्रवेश

संघीयता एकभन्दा बढी तहका सरकारबाट शासन सञ्चालन गर्ने प्रणाली हो । संघीयतामा कम्तीमा दुई तहको सरकार हुन्छ । संघीय शासन व्यवस्थामा संविधानद्वारा नै विभिन्न तहका सरकारका काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएको हुन्छ । संविधान र कानुनले तोकेको सीमा बाहिर जाने अधिकार कसैलाई हुँदैन । विश्वमा संघीय शासन व्यवस्था अपनाएका मुलुकहरू २८ वटा

छन् । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को प्रथम संसोधनद्वारा संघीय शासन प्रणाली अपनाउने संकल्प भए पनि वि.सं. २०७२ सालमा जारी भएको नेपालको संविधानले यसलाई संस्थागत गरेको हो । विश्वमा संघीयताका मोडेलहरू विभिन्न देशमा फरक फरक छन् । नेपालको संघीयताको मोडेल सहकारितामा आधारित छ । सहकारितामा आधारित संघीयता अपनाएका मुलुकमा सबै तहका सरकारबीच समन्वय र एक अर्काबीच सहयोगीका रूपमा काम गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालको संविधानको धारा २३२ को उपधारा १ अनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ भन्ने उल्लेख छ । त्यसैले नेपालमा संघीयता प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नका लागि तीन तहबीच हुने राजनैतिक, प्रशासनिक, वित्तीय, न्यायिक लगायत विभिन्न विषयका अन्तरसम्बन्धलाई सबल बनाउनु अपरिहार्य हुन्छ । नेपालको संविधानको भाग ५ धारा ५६ मा राज्यको संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँटसम्बन्धी व्यवस्था निम्नानुसार गरिएको छ ।

(१) संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुनेछ ।
(२) नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान तथा कानुन बमोजिम गर्ने छन् ।
(३) यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालमा कायम रहेका अनूसूची ४ मा उल्लेख भए बमोजिमका जिल्लाहरू रहेका प्रदेश रहनेछन् ।
(४) स्थानीय तह अन्तर्गत गाउँपालिका, नगरपालिका र जिल्ला सभा रहनेछन् । गाउँपालिका र नगरपालिकामा रहने वडाको संख्या संघीय कानुन बमोजिम हुनेछ ।
(५) संघीय कानुन बमोजिम सामाजिक, सांस्कृतिक संरक्षण वा आर्थिक विकासका लागि विशेष संरक्षित वा स्वायत्त क्षेत्र कायम गर्न सकिनेछ ।
(६) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता, राष्ट्रिय हित, सर्वाङ्गीण विकास, बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संघीय शासन प्रणाली, मानव अधिकार तथा मौलिक हक, कानुनी राज्य, शक्ति पृथकीकरण र नियन्त्रण तथा सन्तुलन, बहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने छन् ।

धारा ५७ मा राज्य शक्तिको बाँडफाँट निम्नानुसार गरिएको छ ।

(१) संघको अधिकार अनुसूची-५ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र संघीय कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(२) प्रदेशको अधिकार अनुसूची-६ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र प्रदेश कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(३) संघ र प्रदेशको साझा अधिकार अनुसूची-७ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान, संघीय कानुन र प्रदेश कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(४) स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची-८ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र गाउँ सभा तथा नगर सभाले बनाएको कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(५) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार अनुसूची-९ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र संघीय कानुन, प्रदेश कानुन र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(६) उपधारा (३) वा (५) बमोजिम प्रदेश सभा, गाउँ सभा वा नगर सभाले कानुन बनाउँदा संघीय कानुनसँग नबाझिने गरी बनाउनु पर्नेछ र प्रदेश सभा, गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको त्यस्तो कानुन संघीय कानुनसँग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म अमान्य हुनेछ ।

(७) उपधारा (५) बमोजिम गाउँ सभा वा नगर सभाले कानुन बनाउँदा प्रदेश कानुनसँग नबाझिने गरी बनाउनु पर्नेछ र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको त्यस्तो कानुन प्रदेश कानुनसँग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म अमान्य हुनेछ ।

## संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धका आधार

संविधानमा भएको व्यवस्थाका अतिरिक्त संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको अन्तरसम्बन्धका अन्य आधार देहाय बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

राष्ट्रिय महत्त्वका आधारभूत विषय, राष्ट्रिय गौरव र एकताको संरक्षण, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त नीति र दायित्वको पालना र कार्यान्वयन, मौलिक हकको कार्यान्वयन, राष्ट्रिय नीतिको सम्मान तथा कार्यान्वयनमा योगदान, संविधानका व्यवस्थाहरूको समग्रता र सामञ्जस्यता, लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण, संविधानको अधीनमा रही साझा हित र सरोकारको विषयमा अधिकारको प्रयोग गर्दा अर्को तहको अस्तित्व र कार्यगत स्वायत्तताको सम्मान, नेपाली नागरिकबीच समान व्यवहार र सुरक्षा आदि ।

## नेपालमा तीन तहबीचको अन्तरसम्बन्ध

### राजनीतिक अन्तरसम्बन्ध

- राष्ट्रिय सभाको निर्वाचनमा प्रदेश सभा सदस्य र गाउँपालिका र नगरपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख रहेको निर्वाचक मण्डल रहने । *(नेपालको संविधानको धारा ८६,)* राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति निर्वाचनमा प्रदेश सभा सदस्य मतदाता रहने । *(धारा ६२)*, अन्तरप्रदेश परिषद्को गठन: संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश प्रदेशबीच उत्पन्न राजनीतिक बिबाद समाधान गर्नका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा अन्तर प्रदेश परिषद् रहने सो परिषदमा विवादमा संलग्न प्रदेश तथा स्थानीय तहका प्रमुख रहने । *(नेपालको संविधानको धारा २३४)*
- नेपालभर एक प्रदेश वा स्थानीय तहबाट अर्को प्रदेशको क्षेत्रमा कुनै व्यक्तिको आवागमन तथा पेशा व्यवसाय गर्ने वस्तु वा सेवाको बिस्तार वा ढुवानीमा बाधा गर्ने वा रोक लगाउने गरी कुनै कर, शुल्क, दस्तुर लगाउने वा भेदभाव गर्न नपाउने । *(नेपालको संविधानको धारा २४६)*
- प्रदेशले संविधान तथा कानुनको पालना गरे नगरेको विषयमा संघले सचेत गराउने निर्देशन दिनसक्ने तोकिएको आधारमा प्रदेश सभा निलम्बन वा भंग गर्न सक्ने र प्रदेश सभा र प्रदेश मन्त्रीपरिषद्लाई बढीमा ६ महिनासम्म राष्ट्रपतिले निलम्बन गर्न वा बिघटन गर्न सक्ने । प्रदेश सभा विघटन भएको अवस्था मा संघीय शासन लागू हुन सक्ने *(धारा २३२)*,

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित गर्न प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा राष्ट्रिय समन्वय परिषद्को गठन हुने व्यवस्था छ । यस परिषदमा संघीय अर्थ, गृह, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन, कानुन न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका मन्त्रीहरू र प्रदेश सरकारका मुख्यमन्त्रीहरू, गाउँ कार्यपालिकाका अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष र नगर कार्यपालिकाका प्रमुख वा उपप्रमुख प्रतिनिधित्व हुने भएकाले तीन तहबीचको अन्तरसम्बन्ध बलियो हुने विश्वास गरिन्छ । संघीय संसद, प्रदेश सभा तथा स्थानीय तहले व्यवस्थापन विधि तथा काम कारबाहीमा सामञ्जस्यता तथा एकरूपता कायम गर्नको लागि सहकार्य गर्न सक्नेछन् । संघले आफ्नो एकल अधिकारको विषय वा अवशिष्ट अधिकारको सम्बन्धमा कानुन बनाउँदा त्यस्तो विषय वा अधिकार अन्तर्गतको कुनै कार्य प्रदेश वा स्थानीय तह वा प्रदेश वा स्थानीय तहको कुनै निकाय वा अधिकारीले गर्ने गरी व्यवस्था गर्न सक्नेछ । *(संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ दफा ८)*, संघले एकल वा साझा अधिकारका विषय वा अवशिष्ट अधिकारको सम्बन्धमा कानुन बनाउँदा सो कानुन अन्तर्गत कार्यान्वयन हुने विषयमध्ये लागत,

दिगोपना र सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताका दृष्टिले प्रदेश वा स्थानीय तहबाट कार्यान्वयन गर्न उपयुक्त हुने देखिएका विषयमा प्रदेश वा स्थानीय तहबाट कार्यान्वयन हुने व्यवस्था गर्न सकिने । *(संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७ दफा ९)*

## विधायिका वा कानुनी अन्तरसम्बन्ध

साझा अधिकारका विषयमा संविधान र संघीय कानुनसँग नबाझिने गरी प्रदेशले कानुन बनाई लागू गर्न सक्ने । दुई वा दुईभन्दा बढी प्रदेशले एकल अधिकार क्षेत्रभित्रको कुनै विषयमा कानुन बनाउन नेपाल सरकार समक्ष अनुरोध गरेमा संघीय संसदले सम्बन्धित प्रदेशको हकमा मात्र लागू हुने गरी त्यस्तो कानुन बनाइदिन सक्ने । अनुसूची-९ बमोजिम तिनै तहको अधिकारको साझा अधिकार सूचीका विषयमा प्रदेश र संघीय कानुनसँग नबाझिने गरी गाउँ सभा र नगर सभाले कानुन बनाउन पाउने । प्रदेशले संघको कानुनसँग नबाझिने गरी कानुन बनाउन सक्ने । प्रदेशमा संघीय शासन कायम रहेको अवस्थामा संघले प्रदेशको एकल अधिकार अन्तरर्गतका विषयमा कानुन बनाउन सक्ने । प्रदेशको सीमाना हेरफेर र एकल अधिकार सूचीमा उल्लिखित विषयसँग सम्बन्धित संविधान संसोधन विधेयकमा बहुसंख्यक प्रदेश सभाको सहमति आवश्यक हुने । स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकारका सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था संघले कानुन बनाएर गर्ने । संघले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कूनै कानुन वा नीति बनाउँदा संविधानमा उल्लेख भएका बाहेक प्रदेश तथा स्थानीय तहको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने, कुनै विषयको कार्यान्वयनमा दोहोरो नपर्ने गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको भूमिका रहनेछ । प्रदेशले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कुनै कानुन वा नीति बनाउँदा संघ वा स्थानीय तहको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने, संघको कानुनसँग नबाझिने गरी बनाउने, राष्ट्रिय नीति वा प्राथमिकता अनुकूल हुने र त्यसको कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने गरी बनाउनु पर्नेछ । स्थानीय तहले आफ्नो एकल वा साझा अधिकारको विषयमा कुनै कानुन वा नीति बनाउँदा संघ वा प्रदेशको एकल अधिकारको अतिक्रमण नगर्ने र संघीय वा प्रदेश कानुनसँग नबाझिने गरी बनाउने । राष्ट्रिय नीति वा प्राथमिकता र प्रदेशको नीति वा प्राथमिकता अनुकूल हुने गरी त्यसको कार्यान्वयनमा सघाउ पुग्ने र कुनै विषयको कार्यान्वयन मा दोहोरो नपर्ने गरी बनाउनु पर्ने हुन्छ । प्रदेश वा स्थानीय तहले कानुन बनाउँदा मौलिक हक, संवैधानिक हक वा संघीय कानुन प्रदत्त हकमा प्रतिबन्ध लगाउने वा त्यस्तो हकको प्रयोगमा सीमा तोक्ने र संघीय कानुनले कुनै काम कसैले गर्न पाउने भनी व्यवस्था गरेकोमा त्यस्तो काम गर्न नपाउने वा संघीय कानुनले कुनै काम कसैले गर्न नपाउने भनी व्यवस्था गरेकोमा त्यस्तो काम गर्न पाउने गरी कानुन बनाउन हुँदैन । प्रदेश र स्थानीय तहले बनाएका ऐन, नियम र गठन आदेशको प्रमाणित प्रति सम्बन्धित प्रदेश तथा स्थानीय तहले नेपाल सरकारको कानुन न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ । संघ,

प्रदेश र स्थानीय तहबाट संविधान तथा प्रचलित कानुन बमोजिम पारित भएका सार्वजनिक लिखतको एकीकृत अभिलेख रहने गरि नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ । जिल्ला सभाको सञ्चालन जिल्ला समन्वय समितिका सदस्यले पाउने सुविधा तथा जिल्ला सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानुन बमोजिम हुनेछ । नेपाल सरकारले तोकेको निकायले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले बनाएको कानुन तथा सो को कार्यान्वयनको अवस्था सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने ।

## वित्तीय अन्तरसम्बन्ध

नेपालको संघीयता तीन तहको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच वित्तीय अधिकार नेपालको संविधानमा उल्लेख छ । कुन तहले कुन कुन शीर्षकमा राजस्व उठाउन पाउने भन्ने स्पष्ट छ । कुन तहले कति राजस्व उठाउन सक्छन् र वित्तीय अवस्था कस्तो हुन्छ भन्ने कुराले संघीयताको सफलता असफलता निर्धारण गर्दछ । नेपालको संविधान, अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ एवम् राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ अनुसार वित्तीय अन्तरसम्बन्ध निर्धारण गरेको देखिन्छ । नेपाल सरकारले सङकलन गरेको राजस्व संघ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउने । प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम हुनेछ । नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई वित्तीय समानीकरण अनुदान, विशेष अनुदान, सशर्त अनुदान र समपूरक अनुदान उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ । प्रदेश सरकारले पनि स्थानीय तहलाई चार किसिमका अनुदान उपलब्ध गराउँदछ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच राजस्व बाँडफाँट हुने व्यवस्था छ । संघले आर्थिक अधिकारका क्षेत्रमा प्रदेशलाई समेत लागू हुने गरी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानुन बनाउन सक्ने । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा प्राकृतिक स्रोतको रोयल्टी, मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्त शुल्क बाँडफाँट देहाय बमोजिम हुनेछ ।

**मूल्य अभिवृद्धि कर र आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्त शुल्क बाँडफाँट**

| रोयल्टि/राजस्व शीर्षक | नेपाल सरकार | सम्बन्धित प्रदेश | सम्बन्धित स्थानीय तह |
|---|---|---|---|
| पर्वतारोहण | ५० | २५ | २५ |
| विधुत | ५० | २५ | २५ |
| वन | ५० | २५ | २५ |

| रोयल्टि/राजस्व शीर्षक | नेपाल सरकार | सम्बन्धित प्रदेश | सम्बन्धित स्थानीय तह |
|---|---|---|---|
| खानी तथा खनिज | ५० | २५ | २५ |
| पानी तथा अन्य प्राकृतिक स्रोत | ५० | २५ | २५ |
| मूल्य अभिवृद्धि कर | ७० | १५ | १५ |
| आन्तरिक उत्पादनबाट उठेको अन्य शुल्क | ७० | १५ | १५ |

**न्यायिक अन्तरसम्बन्ध**

नेपालमा न्यायपालिकाको संरचना एकीकृत स्वरूपको छ । सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालत छन् । प्रत्येक प्रदेशमा उच्च अदालत र जिल्लामा जिल्ला अदालत छन् । जिल्ला अदालतका फैसला उपर उच्च अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था छ । उच्च अदालतका फैसला उपर कानुनी सिद्धान्तको अनुकूल व्याख्यामा त्रुटि भएको भन्ने आधारमा सर्वोच्च अदालतमा दोहोर्‍याइ पाउन जान सकिने व्यवस्था छ । संघ र प्रदेश, प्रदेश र प्रदेश, प्रदेश र स्थानीय तहहरूबीचको अधिकार क्षेत्रको बारेमा भएको विवाद निरूपणका लागि सर्वोच्च अदालतमा संवैधानिक इजलास रहने छ । जिल्ला अदालतले आफ्ना मातहतका न्यायिक निकायहरूको निरीक्षण एवम् सुपरिवेक्षण गर्ने र आवश्यक निर्देशन् दिन सक्नेछ । कानुन बमोजिम आफ्नो क्षेत्रभित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयजकत्वमा र प्रत्येक नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २१७ मा छ । प्रदेश कानुन बमोजिम स्थापना हुने स्थानीय स्तरका न्यायिक निकाय र स्थानीय न्यायिक समितिको निर्णय उपर सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन लाग्ने व्यवस्था छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र सम्बन्धी विवाद पनि सर्वोच्च अदालतको संवैधानिक इजलासबाट टुँगो लगाइन्छ । प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार सूची तथा कार्य जिम्मेवारीमा पर्ने विषयमा कानुन, नीति तथा योजना तर्जुमा गर्दा प्रदेश र स्थानीय तहबाट अनुरोध भइ आएमा नेपाल सरकारले आवश्यक सहयोग गर्न सक्नेछ । नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई कानुन बनाउनको लगि नमूना कानुनको मस्यौदा बनाइ उपलब्ध गराउन सक्नेछ । प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार सूची तथा कार्य जिम्मेवारीमा पर्ने विषयमा प्रदेश र स्थानीय तहले बनाएको कानुन नीति तथा योजना कार्यान्वयन गर्दा नेपाल सरकारले आवश्यक सहयोग गर्नुपर्नेछ । जिल्ला समन्वय समितिका प्रमुख र स्थानीय तहका प्रमुखले जिल्ला न्यायाधीश समक्ष शपथ ग्रहण गर्नुपर्ने व्यवस्था पनि अन्तरसम्बन्धको आधार हो ।

## प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध

नेपालको संविधानको धारा २८५ को उपधारा ३ मा प्रदेश मन्त्रीपरिषद, गाउँ कार्यपालिका र नगरकार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानुन बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन् भन्ने व्यवस्था छ ।

संविधान जारी हुँदाका बखत कार्यरत कर्मचारीहरू संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन हुने संक्रमणकालीन व्यवस्था छ । सोही अनुसार कर्मचारी समायोजन अध्यादेश ल्याएर सरकारले कर्मचारीहरू तीन तहमा समायोजन गरी सकेको छ । गाउँ पालिका र नगर पालिकाको कर्मचारी तथा कार्यालय सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानुन बमोजिम हुने व्यवस्था छ । प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको निसाना छाप प्रयोग गर्नुपर्दछ । नेपाल सरकारले स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको नियुक्ति नभए सम्मका लागि निजामती सेवाको कुनै अधिकृतलाई सो पदमा काम गर्न खटाउन सक्नेछ । नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी संघीय संसदले कानुन बनाइ मापदण्ड र आधार निर्धारण गर्ने व्यवस्था छ । प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश सेवा र स्थानीय तहमा रिक्त पदको पूर्तिका लागि सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन, व्यवस्थापन, सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्त र मापदण्ड संघीय कानुन बमोजिम हुने व्यवस्था छ । स्थानीय सेवाका कर्मचारीको तलब स्केल प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ र प्रदेश सरकारले नतोकेसम्म नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुने व्यवस्था छ ।

## अन्य विषयमा अन्तरसम्बन्ध

प्रदेश र स्थानीय तहले आयोजना तर्जुमा, बजेट व्यवस्था तथा कार्यान्वयन गर्दा संघीय कानुनले निर्धारण गरेको मापदण्डको आधारमा गर्नुपर्नेछ । संघले कुनै आयोजना तर्जुमा गर्दा प्रदेश वा स्थानीय तह मार्फत कार्यान्वयन हुने गरी गर्न सक्नेछ त्यस्तो आयोजना सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ ।

## निष्कर्ष

नेपालमा विभिन्न समयमा राजनीतिक व्यवस्थामा परिवर्तन हुँदै आएको छ । विश्वमा नै सर्वोत्कृष्ट मानिएको संघीय शासन व्यवस्था नेपालमा लागू गरिएको छ । जनताको समस्या समाधान गर्न, गरिबी निवारण गर्न, भोकमरी अन्त्य गर्न, आर्थिक वृद्धि गर्न, सामाजिक न्याय कायम गर्न, समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अवलम्बन गर्नका लागि संविधान, ऐन, नियममा

लेखिएका प्रावधानलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न तीन तहका सरकारले आपसमा समन्वय, सहकार्य गर्दै अगाडि बढेमा अवश्य पनि सफल हुनेछ । त्यसैले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अन्तरसम्बन्ध सबल बनाउनु अपरिहार्य छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४
नविनतम प्रशासनिक दृष्टिकोण, सोपान मासिक
नेपालको संविधान, कानुन किताब व्यवस्था समिति
विभिन्न वेभसाइटहरू आदि ।
संघ, प्रदेश र स्थानीय तह (समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध) ऐन, २०७७
संघीयता कार्यान्वयनका विविध पक्षहरू, सोपान विषेशाङ्क, २०७५ असार
सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४
स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

# सूचनाको हक र नेपालमा यसको कार्यान्वयनको अवस्था

**कमलप्रसाद उपाध्याय**
शाखा अधिकृत
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

## विषय प्रवेश

सूचनाको हक लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको प्रादुर्भाव सँगसँगै विकसित भएको अवधारणा हो, जसबाट नागरिकले आफ्नो तथा सार्वजनिक सरोकारका विषयका सूचनामा पहुँच राख्ने अवसर प्राप्त गर्दछन् । सूचनाको हक लोकतन्त्रको आधार स्तम्भ, सुशासनको पूर्वाधार तथा जिम्मेवार सरकार स्थापना गर्ने महत्त्वपूर्ण संयन्त्र हो, त्यसैले सूचनाको हकलाई लोकतन्त्रको प्राणवायु तथा सुशासनको मेरुदण्डको रूपमा लिन सकिन्छ । विश्वमा सूचनाको हकलाई स्थापित गर्ने सन्दर्भमा सर्वप्रथम स्विडेनले Freedom of the press Act, 1766 जारी गरी सूचनाको हकलाई कानुनी मान्यता दिएको हो । उक्त कानुनले तत्कालीन समयमा स्विडेनका नागरिकलाई सार्वजनिक सरोकारका विषयमा सुसूचित हुन पाउने अधिकारलाई सुनिश्चित गरेको थियो । त्यस अघिसम्म राज्य सञ्चालकका पात्रलाई जनतामाथि शासन गर्ने तर शासित जनताले राज्य तथा सरकारका गतिविधिबारे कुनै प्रश्न सोध्ने अधिकार छैन भन्ने विश्वव्यापी मान्यता व्याप्त रहेको थियो । नेपालमा पनि २०४७ सालभन्दा पहिले सूचनाको हकलाई कानुनी मान्यता दिएको थिएन, त्यसैले सार्वजनिक सरोकारको विषयमा सरोकारवाला व्यक्ति वा नागरिकलाई सूचना प्रदान गर्न सार्वजनिक निकाय बाध्य थिएनन् । प्रजातन्त्रको पुनर्बहाली सँगसँगै निर्मित नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १६ मा सूचनाको हकलाई मौलिक हकको मान्यता प्रदान गरी नागरिकलाई आफ्नो र सार्वजनिक सरोकारका सूचनामा पहुँच स्थापित गर्न संवैधानिक व्यवस्था गरिएको थियो । त्यसैगरी यसलाई निरन्तरता दिने क्रममा नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा २७ र नेपालको संविधान २०७२ को धारा २७ मा समेत मौलिक हकको रूपमा सूचनाको हकको व्यवस्था गरी कार्यान्वयन हुँदै आएको छ । जसले शासकीय क्रियाकलापलाई पारदर्शी बनाई सुशासन कायम गर्न मद्दत गरेको छ । सूचनाको हकले व्यक्तिको आफूसँग सम्बन्धित विषयका साथसाथै सार्वजनिक महत्त्वका विषयमा नागरिकको पहुँच

हुनु पर्ने कुराको वकालत गरे पनि कानुनले नदिन भनी बन्देज लगाएको सूचना तथा जानकारी दिन बाध्य नहुने कुरा समेत स्वीकार्दछ ।

## सूचनाको हकका सिद्धान्त

- अत्याधिक सूचना प्रवाह (maximum disclosure)
- प्रकाशनको सिद्धान्त (principle of Obligation to public)
- खुला सरकारको प्रवर्धन (principle of Obligation to public)
- सूचनाको पहुँचका लागि प्रक्रियागत सहजीकरण (process to facilitate actions)
- सेवा शुल्कसम्बन्धी सिद्धान्त (principle of minimum cost)
- सूचनाको खुला सार्वजनीकरण (principle of open meeting)
- सूचनाको प्रभाव प्रक्रियासम्मत हुनुपर्दछ (disclosure takes procedure)
- सबैका लागि शिक्षा (Education for All)
- गोप्य मनोविज्ञानको सामना गर्न (tackling the culture of secrecy)
- सूचनासम्बन्धी अपवादको सीमितता (limitation of Exception)
- सूचनादाताहरूको संरक्षणको सिद्धान्त (principle of whistle Blower Protection)

## सूचनाको हकको सीमाः

सूचनासम्बन्धी हकको मर्मलाई विश्लेषण गर्दा सार्वजनिक निकायमा रहेका सबै सूचनाहरू आम नागरिकले थाहा पाउने र माग्ने अधिकार छ । तर सूचनाको संवेदनशीलता तथा गम्भीर्यतालाई विचार गरी केही सूचना सार्वजनिक गर्न मिल्दैन । यस्ता प्रकारका सूचना सार्वजनिक निकायले निश्चित समय अवधिकका लागि सुरक्षित गरी राख्नु पर्दछ । संरक्षण गरेर राखिने यस्ता सूचनालाई सूचनाको हकको सीमाको रूपमा लिइन्छ । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा ३ को उपदफा ३ अनुसार देहाय बमोजिमका विषयसम्बन्धी सूचनाहरू प्रवाह गरिने छैन ।

क) नेपालको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, सार्वजनिक शान्ति सुव्यवस्था वा अन्तराष्ट्रिय सम्बन्धमा गम्भीर खलल पार्ने,

ख) अपराधको अनुसन्धान, तहकिकात तथा अभियोजनमा प्रत्यक्ष असर पार्ने,

ग) आर्थिक व्यापारी तथा मौद्रिक हित वा बौद्धिक सम्पतिको संरक्षण वा बैङ्क वा व्यापारिक गोपनीयतामा गम्भीर अघात पार्ने,

घ) विभिन्न जातजाति र सम्प्रदायबीचको सुसम्बन्धमा खलल पार्ने विषय,

ङ) व्यक्तिगत गोपनीयता र व्यक्तिको जीउ, धन, ज्यान, सम्पत्ति, स्वास्थ्य वा सुरक्षामा खतरा पुऱ्याउने ।

## सूचनाको हकको औचित्य

सूचनाको हक विकृति विरुद्धको अभियान हो । यसले लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थालाई सवलीकरण तथा प्रवर्धनमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । सूचनाको हकले सार्वजनिक सरोकारका विषयमा आम नागरिकलाई सुसूचित बनाई सार्वजनिक कामकारवाहीलाई पारदर्शी जनमुखी र जवाफदेही बनाउन मद्दत गर्दछ । निरंकुश शासन प्रणालीमा सूचनाको हकको कुनै गुञ्जायस पाईदैनथ्यो । आजको प्रजातान्त्रिक शासनको युगमा सूचनाको हकलाई लोकतन्त्रको मूल्य मान्यताको रूपमा लिएको हुँदा शासन व्यवस्थामा हुन सक्ने विविध विकृति तथा विसंगतिलाई रोक्न समेत सूचनाको हकको भूमिका रहेको छ । यसले मानसिक स्वास्थ्यलाई बलियो बनाई उनीहरूलाई शशक्तीकरण गर्न समेत मद्दत पुऱ्याउँदछ । सूचनासम्बन्धी हकको औचित्य निम्नानुसार रहेको छ ।

- सार्वजनिक सूचनामा आम नागरिकको पहुँचलाई स्थापित गर्न,
- सार्वजनिक कामकारवाहीलाई खुला र पारदर्शी बनाउन,
- सार्वजनिक निकायलाई नागरिकप्रति जवाफदेही बनाउन,
- नागरिकको सुसूचित हुने हकको संरक्षण र लागू गर्न,
- सूचना संस्कृतिको विकास गर्न,
- स्रोत साधनको समुचित उपयोग गर्न,
- सदाचार तथा इमन्दारितामा प्रवर्धन गर्न,
- जनउत्तरदायी सरकारको विकास गर्न,
- सूचना र ज्ञानमा आधारित समाजको निर्माण गर्न
- राज्य तथा सरकारप्रति आम नागरिकको अपनत्व बढाउन,
- सरकार र जनता बीचको सम्बन्धलाई सुमधुर बनाउन,
- सरकारको कामकारवाहीप्रति जनविश्वास तथा जनआस्था आर्जन गर्न,
- कानुनी राज्य तथा नागरिक सर्वोच्चताको मान्यतालाई आत्मसाथ गर्न,
- असल नागरिक निर्माण गर्नमा सघाउन,
- समग्रमा सुशासन कायम गर्न ।

## नेपालमा सूचनाको हक कार्यान्वयनको लागि भएको व्यवस्था

प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना सँगसँगै २०४७ सालको संविधानमा सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा समावेश गरिएको थियो । तत्कालीन समयमा सूचनाको हकलाई संवैधानिक हकको रूपमा मान्यता दिने नेपाल पहिलो सार्क राष्ट्र भए तापनि त्यसताका शासकहरूले सूचनालाई पारदर्शी बनाउँदा आफ्ना कमी कमजोरीहरू जनताले सहजै थाहा पाउने डरले प्रभावकारी रूपमा

कार्यान्वयनमा ल्याउन चाहेनन् । तर पनि सर्वोच्च अदालतले विभिन्न समयमा यससम्बन्धी गरेका आदेश र फैसलाले सरकारलाई संविधानको मर्मअनुसार सूचना उपलब्ध गराउन बाध्य बनाएको देखिन्छ ।

वि.सं. ०६२/६३ को जनआन्दोलन पश्चात् निर्मित अन्तरिम संविधानको धारा २७ र नेपालको संविधानको धारा २७ मा सूचनाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा समावेश गरिएको छ । नेपालमा सूचनको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा गरिएका संवैधानिक, कानुनी, संस्थागत तथा प्रक्रियागत व्यवस्थाहरू देहायबमोजिम रहेका छन् ।

- सूचनाको हकलाई संवैधानिक मान्यता प्रदान गरिएको छ ।
- यसलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा सूचनको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ मा व्यवस्था गरिएको छ ।
- सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ र सोसम्बन्धी नियमावली, २०६५ मा सार्वजनिक सरोकारको विषयमा सार्वजनिक सुनुवाई गर्नुपर्ने व्यवस्था गरी सूचनामा नागरिकको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न खोजिएको छ ।
- यसैलाई कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति, २०७२ तथा आम सञ्चार नीति २०७३ को व्यवस्था गरिएको छ ।
- संस्थागत रूपमा सूचना प्रविधि तथा सञ्चार मन्त्रालय, राष्ट्रिय सूचना आयोग, सूचना विभाग, राष्ट्रिय सूचना प्रविधि केन्द्रको व्यवस्था गरिएको छ ।
- सूचना प्रदान गर्नको लागि प्रत्येक मन्त्रालयमा प्रवक्ता तथा प्रत्येक सरकारी कार्यालयमा सूचना अधिकारीको व्यवस्था गरिएको छ ।
- कार्य प्रगति प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने गरिएको छ ।
- हरेक सार्वजनिक निकायमा नागरिक वडापत्रको व्यवस्था गरिएको छ ।
- सरकारका नीति, कार्यक्रम, बजेट, मन्त्रिपरिषद्का निर्णय सार्वजनिक गर्ने गरिएको छ ।
- हरेक सार्वजनिक निकायमा सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षणको व्यवस्था गरिएको छ ।
- सरकारका महत्त्वपूर्ण सूचनाहरू राजपत्रमा प्रकाशन गर्ने गरिएको छ ।
- प्रत्येक निकायहरूमा वेभ साइटको व्यवस्था गरी सूचनाको पहुँचमा सहजता ल्याइएको छ ।
- प्रत्रकार सम्मेलन, गुनासो सुनुवाई, हेलो सरकारको माध्यमबाट आम नागरिकलाई सूचनामा पहुँच स्थापित गर्न खोजीएको छ ।

यसरी सार्वजनिक सरोकारका सूचनामा नागरिकको पहुँच स्थापित गर्नका लागि संवैधानिक, कानुनी, संस्थागत तथा कार्यक्रमगत व्यवस्था पर्याप्त भए पनि अपेक्षित रूपमा सूचनाको हकको पूर्ण प्रत्याभूतिको अनुभूति गर्न सकेको अवस्था छैन । यसो हुनुको पछाडी राजनीतिक प्रणाली खुला भए पनि व्यवहारमा खुला नहुनु, सार्वजनिक निकायका जिम्मेवार पदाधिकारीहरू सूचना प्रदान गर्नमा तत्पर नहुनु साथै सरोकारवाला व्यक्तिहरूले आफ्नो सूचनाको हकको खोजी नगर्नु मुख्य कारणका रूपमा रहेका छन् ।

## सूचनाको हकको कार्यान्वयनमा देखिएका अवरोधहरू

- सूचना माग्ने र पाउने प्रक्रिया झन्झटिलो भएका कारण सूचनामा आम नागरी को सहज पहुँचमा अवरोध सिर्जना भएको छ ।
- राजनीतिक प्रणाली खुला छ तर व्यवहारत खुला हुन सकेको छैन ।
- कुन प्रकारको सूचना प्रकाशन गर्ने र कुन प्रकारको सूचना गोप्य राख्ने भन्ने विषयमा सूचना वर्गीकरणको वस्तुनिष्ठ आधारको अभाव रहेको छ । जसले गर्दा पारदर्शी बनाउनु पर्ने सूचना गोप्य राख्ने र गोप्य राख्नु पर्ने सूचना खुला राख्ने प्रवृत्ति देखिएको छ ।
- गोप्यतावादी संस्कार र प्रवृत्ति कायमै छ । कर्मचारी, मन्त्री संवैधानिक पदाधिकारिले गोपनीयताको सपथ लिनु पर्ने कानुनी प्रावधान छ । जुन पारदर्शिताको सिद्धान्त विपरित हुन आउँछ ।
- सूचना आयोग लगायत सूचना प्रवाह गर्ने अन्य निकायहरूमा स्रोत साधनको कमीका कारण सूचनाको हकको अक्षरशः कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।
- अशिक्षा र अचेतनाको कारण सबै नागरिकले सूचनामा पहुँच स्थापित गर्न सकेका छैनन् ।
- प्राप्त सूचनाको दुरूपयोग गर्ने प्रवृत्ति कायमै रहेको छ ।
- ICT मा नागरिकको कमजोर पहुँच छ ।
- MIS को प्रभावकारी रूपमा प्रयोग हुन सकेको छैन ।

## सूचनाको हकलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

- कुन कुन सूचना के कस्तो तरिकाले गोप्य राख्ने र कुन-कुन सार्वजनिक गर्ने भन्ने कुराको स्पष्ट वर्गीकरण गर्ने ।
- कानुनलाई आवश्यकताअनुसार परिमार्जन गरी नागरिकले सूचना प्राप्त गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्ने ।

- खुला राजनीतिक प्रणालीलाई व्यवहारमा उतार्न उच्च राजनीतिक प्रतिबद्ध कायम गर्ने ।
- सूचना प्रयोग गर्ने, माग्न पाउने लगायतका विषमा नागरिक शिक्षामा जोड दिने ।
- सूचना प्रदान गर्ने जिम्मा पाएका कर्मचारीको क्षमता विकासमा जोड दिदै निजहरूलाई आफ्नो जिम्मेवारीप्रति प्रतिबद्ध बनाउन आवश्यक पहल गर्ने ।
- सार्वजनिक निकायलाई सार्वजनिक उत्तरदायित्व बढाउन आवश्यक पहल गर्ने ।
- सूचना माग्ने र दिने संस्कार तथा संस्कृतिको विकास गर्ने ।
- प्रविधिमैत्री सूचनाको पहुँचको अभिवृद्धि गर्न वेभसाइटहरूको विकास र विस्तार गर्ने ।
- सूचना प्रविधिमा नागरिकको पहुँचलाई अभिवृद्ध गर्ने ।
- नागरिक वडापत्रको व्यवहारत कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- सार्वजिनक सरोकारका विषयमा सार्वजनिक सुनुवाईलाई अनिवार्य गर्ने ।

## निष्कर्ष

वर्तमानको सूचना प्रविधिको युगमा आम नागरिकले आफ्नो र सार्वजनिक सरोकारको विषयमा सूचनामा पहुँच राख्न पाउँनु पर्दछ । यसको पहुँचले शासकीय क्रियाकलापमा पारदर्शीता र विश्वसनियता प्रवर्धनमा भूमिका खेल्दछ । भनिन्छ लोकतन्त्ररूपी मोटर सूचनाको हकरूपी इन्धनबाट चल्दछ र सूचनाको हकरूपी सिचाइले विरुवा सप्रिन्छ । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने लोकतन्त्रलाई प्रवर्धन र सम्वर्द्धन गरी कानुनी राज्य स्थापनाको माध्यमबाट सुशासन कायम गर्न सूचनाको हकले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । अतः सूचनाको हकको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी लोकतन्त्रलाई बलियो बनाउनको लागि राजनीतिक प्रतिबद्धता सहितको खुला राजनीतिक प्रणाली अवलम्बन गर्नुका साथै सार्वजनिक निकायले प्रकाशसन गर्न मिल्ने सूचनाहरू अनिवार्य रूपम स्वतः प्रकाशन गर्ने पारदर्शी कार्यशैलीको निर्माण गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ ।

## सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान, कानुन किताव व्यवस्था समिति, सिंहदरवार, काठमाडौ ।

सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५, कानुन किताव व्यवस्था समिति, सिंहदरवार, काठमाडौ ।

सुशासन(व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५, कानुन किताव व्यवस्था समिति, सिंहदरवार, काठमाडौ ।

डुण्डीराज निरौला, शासन प्रणालीका आधारभुत सिद्धान्तहरू,

हेमराज तामाङ्ग, शासन प्रणाली

Prashasan.com मा भएका लेख रचनाहरू

# प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुने पदपूर्ति सम्बन्धी प्रकृयाको प्रारम्भिक चरणमा सम्पादन हुने कार्यहरू

**चन्द्रविर शाही**
शाखा अधिकृत
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

## सारांश

नेपाल संघीय मुलुकमा रुपान्तरण भएसँगै नेपालको संविधानले गरेको व्यवस्था गरे बमोजिम संघीय संसदबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ पारित भई राष्ट्रपतिबाट लालमोहर लगाएसँगै सार्वजनिक निकायमा पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यसम्पादन गर्न लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोग गरी दुई फरक हैसियतका निकायहरू विद्यमान छन् । हाल सातवटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू गठन भई आफ्नो काम कारबाहीहरू सञ्चालन गरिरहेका छन् । सार्वजनिक प्रशासनमा उपयुक्त जनशक्तिको छनौट गर्ने र सरकारलाई सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा परामर्श दिने मुख्य अभिभारा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको छ । सार्वजनिक क्षेत्र नै मुख्य रोजगारदाता भएको नेपालको वर्तमान सन्दर्भमा रोजगारीका अवसरहरूबाट सर्वसाधारण बञ्चित नहुने वातावरण सिर्जना गर्दै योग्यतम उम्मेदवार छनौट हुने प्रणालीको विकास हुन जरुरी छ । योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताका मूल्यहरू आत्मसात् गर्ने गरी प्रदेशस्तरको संरचनालाई संस्थागत गर्दै प्रदेश लोक सेवा आयोगको औचित्य पुष्टि हुने गरी समयमै ध्यान पुग्नु आवश्यक छ ।

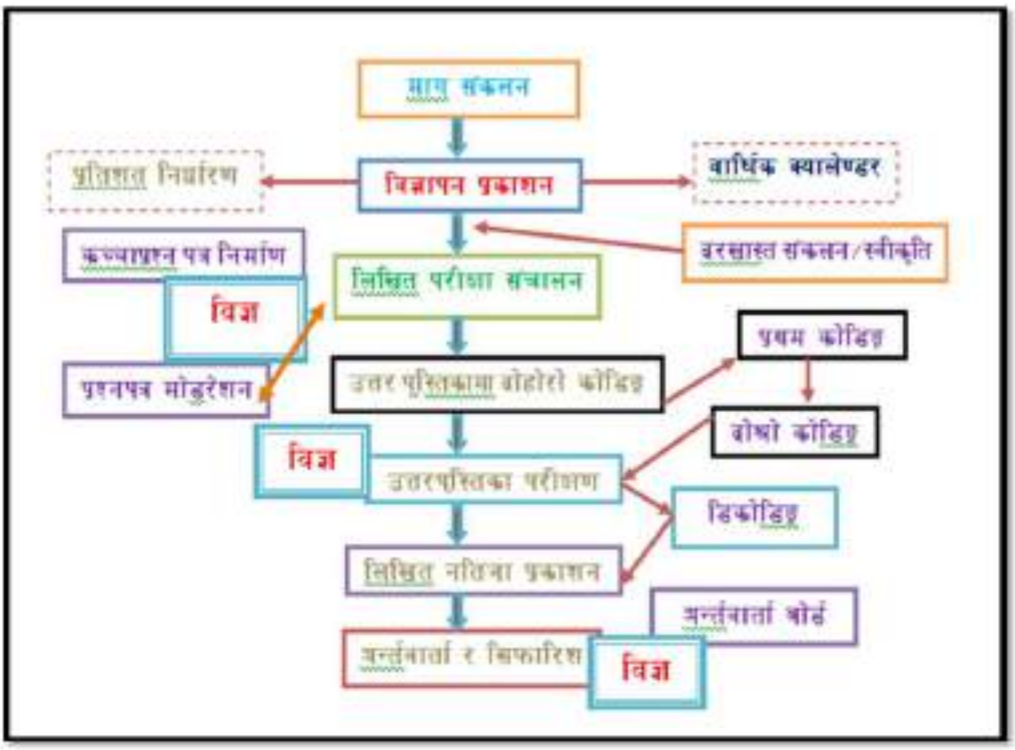
## पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा **प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था रहेको र उपधारा** (१) मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने र उपधारा (२) प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख गरिएको र उपधारा (३) मा उपधारा (२) को प्रयोजनका लागि संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ भन्ने व्यवस्था भएकोले संघीय संसदबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ पारित भई राष्ट्रपतिबाट लालमोहर लगाए सँगै कर्णाली प्रदेश सभाबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७५ जारी भैसकेपछि वि.सं. २०७७ फाल्गुण ६ गते आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्तिसँगै आयोगको गठन भएको हो ।

कर्णाली प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएपछि कर्णाली प्रदेश सरकार मातहतका निकायहरू र यस प्रदेशको भौगोलिक अवस्थितिमा रहेका ७९ वटै स्थानीय तहमा स्थायी पदपूर्तिका आयोगले आर्थिक वर्षको शुरुमा नै पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका स्वीकृत गरी सोही कार्यतालिका बमोजिम आफ्नो काम कारबाहीहरू सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ । आयोगले देहाय बमोजिमका चरणहरू पार गर्दै पदपूर्ति प्रक्रियाको अवलम्बन गर्दै आएको छ ।

## पदपूर्ति सम्बन्धी प्रक्रियाका चरणहरू

१. वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन
२. पाठ्यक्रम निर्माण र परीक्षण विधि निर्धारण
३. माग संकलन
४. प्रतिशत (पद संख्या) निर्धारण
५. विज्ञापन प्रकाशन
६. दरखास्त दर्ता र छानबिन (स्क्रुटिनी)
७. प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन
८. परीक्षा सञ्चालन
९. उत्तरपुस्तिकामा दोहोरो कोडिङ्ग
१०. उत्तरपुस्तिका परीक्षण एवं लिखित नतिजा तयारी
११. लिखित नतिजा प्रकाशन
१२. प्रयोगात्मक परीक्षा
१३. अन्तर्वार्ता र सिफारिश




चित्र-१, प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य प्रवाह

## १. वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश सेवा र प्रदेश प्रहरी सेवाका पदमा पदपूर्तिका लागि सिफारिस गर्ने सम्बन्धमा देहायका कुराहरू समावेश गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका २०७८ को अनुसूची-१ बमोजिमको ढाँचामा वार्षिक कार्यतालिका बनाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

क) माग आकृति फाराम संकलन
ख) प्रतिशत निर्धारण
ग) विज्ञापन प्रकाशन
घ) लिखित परीक्षा सञ्चालन
ङ) लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन
च) प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन
छ) अन्तर्वार्ता र सिफारिश
ज) अन्य प्रासंगिक कुराहरू

## २. पाठ्यक्रम निर्माण र परीक्षण विधि निर्धारण

प्रदेश लोक सेवा आयोग (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०७९ को दफा १४ को उपदफा (१) मा प्रदेश सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि आयोगले लिने परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उतीर्णाङ्क, परीक्षण विधि, नतिजा प्रकाशन र तत् सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरी सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गरेको छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८ को नियम ५ को उपनियम (१) मा आयोगले तोकेको आयोगको सदस्यको अध्यक्षतामा एक पाठ्यक्रम निर्धारण समिति रहने व्यवस्था रहेको छ । समितिले प्रदेश सेवाको रिक्त पदको पदपूर्तिका लागि आयोगबाट लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्धारण गरी आयोग समक्ष स्वीकृतिका लागि पेश गर्ने व्यवस्था छ ।

## ३. माग संकलन

प्रदेश लोक सेवा आयोग (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०७९ को दफा १७ को उपदफा (१) प्रदेश सेवाको रिक्त पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायले आयोगले निर्धारण गरे बमोजिमको माग फाराममा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी वा तह, पद संख्या, कार्यविवरण र न्यूनतम योग्यतासमेत उल्लेख गरी आयोगमा पठाउनु पर्ने व्यवस्था छ । प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०७८ को नियम ३ को उपनियम (१) मा अख्तियारवालाले प्रदेश सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि माग गर्दा चालु आ.व.को असार मसान्तसम्म रिक्त रहने पदहरूको

संख्या एकीन गरी अनुसूची-१ बमोजिमको माग आकृति फाराम भरी आयोगको कार्यालयमा पठाउनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

## ४. प्रतिशत (पद संख्या) निर्धारण

प्रदेश लोक सेवा आयोग (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०७९ को दफा १८ को उपदफा (१) आयोगले प्रदेश सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्दा त्यस्तो सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएको प्रतिशत बमोजिम पद संख्या निर्धारण गरी खुला प्रतियोगिता वा बढुवाद्वारा गर्नुपर्ने व्यस्था छ । हाल प्रदेश सेवाको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून नबनी सकेको अवस्थामा आयोगले निजामती सेवा तर्फका पद संख्या निर्धारणको लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१) बमोजिम र स्वास्थ्य सेवा तर्फका पद संख्या निर्धारणको लागि स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम पद संख्या निर्धारण हुँदै आएको छ । यसरी प्रतिशत निर्धारण गर्दा माग संकलन भएका पदहरूको माग एकीन गरी कायम भएका माग पदको प्रतिशत निधारण गरिन्छ ।

## ५. विज्ञापन प्रकाशन

प्रदेश लोक सेवा आयोग (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०७९ को दफा १९ को उपदफा (१) आयोगले प्रदेश सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि कार्यतालिका बनाई विज्ञापन प्रकाशन गर्नैपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसरी विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पद संख्या निर्धारण भएपछि आयोगले खुला प्रतियोगिता तथा बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्टाछुट्टै विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । पदपूर्तिका लागि आयोगले लिने परीक्षाको लागि विज्ञापन गर्दा विज्ञापनमा देहायको विवरण खुलाउनु पर्ने व्यवस्था छः-

(क) रिक्त पद संख्या, सेवा, समूह तह,
(ख) न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभव आवश्यक हुनेमा सो कुरा,
(ग) दरखास्त दस्तुर र परीक्षा दस्तुर,
(घ) फाराम बुझाउने म्याद, स्थान, परीक्षा हुने मिति तथा परीक्षाको तरिका,
(ङ) दरखास्त फाराम बुझाउने अन्तिम म्यादमा आवश्यक पर्ने उमेरको हद,
(च) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सम्बन्धित व्यवसायिक परिषदमा दर्ता, अद्यावधिक वा नवीकरण आवश्यक हुनेमा सो कुरा,
(छ) दरखास्त पेश गर्ने तरिका,
(ज) पाठ्यक्रम, र
(झ) अन्य आवश्यक कुराहरू ।

## ६. दरखास्त दर्ता र छानबिन (स्क्रुटिनी)

प्रदेश लोक सेवा आयोग (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०७९ को दफा २० को उपदफा (१) मा उम्मेदवारको उमेर र योग्यताको गणना र दफा २१ को उपदफा (१) दरखास्त फाराम उपर छानविन गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यसरी उम्मेदवारले पेश गरेको दरखास्त फाराम उपर छानबिन गरी स्वीकृत भईसकेपछि प्रवेश पत्र दिनपर्ने व्यवस्था छ । आयोगले माथि उल्लेखित कार्यको लागि विद्युतीय प्रणालीको माध्यमबाट दरखास्त पेश गर्ने र उक्त प्रणालीबाट नै उम्मेदवारले पेश गरेको दरखास्त स्वीकृत/अस्वीकृत गर्ने र प्रवेश पत्र दिने सहितको कामको लागि अनलाईन दरखास्त प्रणालीको सञ्चालन गरिरहेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (१) मा प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ । उपधारा (२) मा उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ मा पदपूर्तिको लागि माग गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको र उपदफा (१) प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको लागि दफा ३ बमोजिम कायम गरिएको दरबन्दीमा दफा ६ र ७ बमोजिम समायोजन गर्दा समेत त्यस्तो दरबन्दी पूर्ति हुन नसकेमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिको लागि अनुरोध गरी पठाउनु पर्नेछ ।

तर प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नभएसम्मका लागि सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले मन्त्रालय मार्फत लोक सेवा आयोगमा अनुरोध गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) वा दफा ९ को उपदफा (७) वा (८) बमोजिम अनुरोध भई आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोग वा लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको कानून बमोजिम पदपूर्तीको लागि उम्मेदवार सिफारिस गर्नेछ ।

तर सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी कानून नबनेसम्म निजामती सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनको व्यवस्था बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण गरी पदपूर्ति गरिनेछ । यसरी पदपूर्ति गर्दा बढुवाको लागि निर्धारण भएको पदमा बढुवा हुने पदको आवश्यक न्यूनतम योग्यता पुगेका सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाका एक श्रेणी वा तह मुनिका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूबाट पदपूर्ति गरिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम अनुरोध प्राप्त भएमा प्रदेश लोक सेवा आयोग वा लोकसेवा आयोगले पद रिक्त रहेको प्रदेश वा स्थानीय तह खुलाई विज्ञापन गर्नेछ र उपयुक्त उम्मेदवारलाई नियुक्तिका लागि सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहमा नै सिफारिस गर्नेछ । यसरी सिफारिस भएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी कुनै कारणले सेवामा नरहेमा त्यस्तो पदमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नभएसम्मको लागि दफा ३ बमोजिम स्वीकृत प्रदेश तथा स्थानीय तहको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा समायोजन हुने कर्मचारीको पदसङ्ख्या तथा समायोजनबाट पूर्ति हुन नसक्ने पदसङ्ख्या प्रक्षेपण गरी प्रदेश र स्थानीय तहको रिक्त पद खुलाई पदपूर्तिको लागि सिफारिस गर्न नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्न सक्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम अनुरोध भई आएमा लोक सेवा आयोगले त्यस्तो पदमा पदपूर्ति सम्बन्धी कारबाही गरी नियुक्तिको लागि सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहमा सिफारिस गर्नेछ र त्यस्तो कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (३) वा (६) बमोजिम नियुक्त भएको कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवाको पदमा नियुक्त भएको मानिनेछ

हाल आयोगले माथि उल्लेखित व्यवस्था बमोजिम खुला तर्फको मात्र विज्ञापन गर्ने गरेको र बढुवा तर्फको पद सुरक्षित राखी विज्ञापनको सूचनामा समावेश गर्ने गरेको छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ८३ मा प्रशासकीय सङ्गठन तथा कर्मचारी दरबन्दी सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा ८६ मा स्थानीय सेवाको गठन तथा कर्मचारी नियुक्ति र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था रहेको र उपदफा (१) मा स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन, व्यवस्थापन, सेवाको शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्त र मापदण्ड संघीय कानून बमोजिम हुनेछ भनी उल्लेख गरिएको छ । उपदफा (२) मा उपदफा (१) को अधीनमा रही स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन, व्यवस्थापन, सेवाको शर्त तथा सुविधा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था स्थानीय तहले बनाएको कानून बमोजिम हुने व्यवस्था छ । उपदफा (३) मा स्थानीय सेवाको स्थायी दरबन्दीको पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले छनौट गरी सिफारिस गरेको उम्मेदवारलाई मात्र नियुक्त गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । उपदफा (४) मा संघ तथा प्रदेशले स्थानीय सेवाका

कर्मचारीको अभिलेख तथा विवरण माग गरेमा त्यस्तो अभिलेख तथा विवरण उपलब्ध गराउनु स्थानीय तहको कर्तव्य हुने भनी व्यवस्था गरिएको छ ।

## प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुने पदपूर्ति प्रकृयामा परीक्षा सञ्चालन पूर्वका क्रियाकलाप सञ्चालनमा देखा परेका समस्याहरू

१. संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन लगायतका कानून निर्माणमा ढिलाई हुँदा कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी विषयहरू के हुने हो ? अन्योल रहेको ।
२. सहायक तह र अधिकृत तहको माग संकलनमा प्रदेश तहमा CPA र OPA निकायहरू एकिन नहुँदा कर्मचारी प्रशासन प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न नसकिएको ।
३. सेवा समूह सञ्चालन तथा गठन सम्बन्धी कानून तथा संरचना एकीन नहुँदा सेवा, समूह तथा उपसमूह सञ्चालनमा कठिनाई भएको ।
४. स्थानीय तहको हकमा गाँउ तथा नगर कार्यपालिकाको कार्यालय र मातहतको वडा कार्यालय तर्फको सङ्गठन तथा दरबन्दी संरचना स्वीकृत गरेकोमा कतिपय स्थानीय तहले उक्त दरबन्दी संरचनाको कार्यान्वयनसमेत नगरेको ।
५. कतिपय स्थानीय तहले आफ्नो मातहतको निकायहरूको कर्मचारी प्रशासन शाखा सक्रिय नै नगरेकोले स्थानीय तहको आन्तरिक व्यवस्थापन कमजोर रहेको ।
६. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा करार कर्मचारी नियुक्ति गर्ने र स्थायी पदपूर्ति तर्फ ध्यान नदिने कारणले कतिपय स्थानीय तहले पद रिक्त राखी माग नगर्ने प्रवृत्ति व्याप्त रहेको ।
७. प्रदेश तथा स्थानीय तह तर्फका कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यविवरण अलग अलग भएकोले तत् तत् तहबाट माग भएका पदहरूको विज्ञापन प्रदेश र स्थानीय तहको अलग अलग प्रकाशन गर्न नसकिदा कर्मचारी छनौटमा अन्यौल रहेको ।
८. संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले स्थानीय तहका कर्मचारीको कामकाज सरुवा गर्दा रिक्त भई विज्ञापन भएको पदमा कर्मचारी पदपूर्तिमा कठिनाई रहेको ।
९. आयोगबाट माग कायम भएको पदमा समेत सरुवा सहमति दिदा विज्ञापन भएको पदमा कर्मचारी पदपूर्तिमा समस्या देखिएको
१०. बढुवाको पद सुरक्षित राखी खुला तर्फको मात्र विज्ञापन गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारको वृत्ति विकास र अन्य सुविधामा बाधा उत्पन्न हुने भएको ।

## प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुने पदपूर्ति प्रकृयामा परीक्षा सञ्चालन पूर्वका क्रियाकलाप सञ्चालनमा देखा परेका समस्या समाधानका उपायहरू

१. सरकारद्वारा संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन लगायतका कानून निर्माणमा तदारुकताका साथ तत्कालै कार्य अगाडी बढाउने ।

२. सहायक तह र अधिकृत तहको माग संकलनमा सरकारले प्रदेश तहमा CPA र OPA सम्बन्धी निकायहरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
३. सेवा समूह सञ्चालन तथा गठन सम्बन्धी कानूनी तथा संरचनागत व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
४. स्थानीय तह र सो मातहतको निकायको सङ्गठन तथा दरबन्दी संरचना स्वीकृत गर्ने सम्बन्धमा एकरूपता कायम हुने गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
५. स्थानीय तहले आफू मातहतको निकायहरूको कर्मचारी प्रशासन शाखा सक्रिय नै गरी स्थानीय तहको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको व्यवस्थापन गर्ने ।
६. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा करार कर्मचारी नियुक्ति गर्ने परीपाटीको अन्त्य गरी स्थायी पदपूर्ति तर्फ ध्यान दिई प्रदेश तथा स्थानीय तहले पद रिक्त नराखी प्रदेश लोक सेवा आयोगमा माग गर्ने ।
७. आयोगबाट विज्ञापन प्रकाशन गर्दा माग भएका पदहरूको प्रदेश र स्थानीय तहको अलग अलग विज्ञापन प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
८. संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट स्थानीय तहका कर्मचारीको कामकाज सरुवा गर्ने अधिकार प्रदेश तहमा अधिकार निक्षेपण गर्ने ।
९. स्थानीय तहहरूले आयोगबाट माग कायम भएको पदमा कुनैपनि तरिकाले सरुवा सहमति नदिने ।
१०. संघीय निजामती सेवा ऐन जारी नहुँदासम्म निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहले पद रिक्त भएको एक महिनाभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पद रिक्त रहेको जानकारी दिने व्यवस्था गर्ने र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले माग आकृति तयारी सम्बन्धी कार्यविधि जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने देखिन्छ ।

## निश्कर्षः

प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कर्मचारीको स्थायी पदपूर्ति गर्ने मुख्य अभिभारा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भएकोले सोको प्रभावकारीताको लागि संघीय सरकारले तत्कालै संघीय संसदमा संघीय निजामती सेवाको विधेयक पेश गर्ने र प्रदेश सरकारले पनि प्रदेश सभामा प्रदेश निजामती सेवाको विधेयक पेश गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्नेछ । प्रदेश तहमा कर्मचारी व्यवस्थापन प्रक्रियालाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन सकेमा सेवा प्रवाह र विकास निर्माणमा नतिजा हाँसिल भै प्रदेश तहको समेत औचित्य पुष्टी हुन गई समग्रमा संघीयताको मोडलले सार्थकता पाउने देखिन्छ ।

# परीक्षा निरीक्षकलाई सन्देश

**रचनाः वसन्ती कुमारी सिंह शाही**
सदस्य
*प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेश*

Key लेख्नु बस्तुगतमा खाली पाना, काट्न लगाउनु सबै ।
गफगाफ नगर्नु परीक्षा कोठामा, गर्न नदिनु कबै ॥
घेरा भित्र केर्न सिकाउनु OMR, सही पनि त्यही ठाँउमा ।
नक्कली परीक्षार्थी आउलान् बडो, चनाखो भई आफुमा ॥

कापी चाङ् मिलाउनु रोल् नम्बर हेरी, क्रमै मिलाई कन ।
जाँची ठिक्क पारी बुझाउनु होला, निर्धक्क भई कन ॥
चिट चोरे रद्द हुन्छ परीक्षा, केरमेट नगर्नु त्यहाँ ।
छेउ छेउमा बस्न लगाउनु बेन्चमहाँ, क्रमै अनुसार यहाँ ॥

याद गर्नु समय आउने जानेको, चर्पी पठाउँदा पनि ।
झन्झट नमान्नु विवरण भराउन, उत्तरकापीमा पनि ॥
चर्पी जान मनाही छ यहाँ सबलाई, घण्टा नवितिकन ।
त्यागनु चन्चले स्वभाव छ यदी भने, बस्नु नआत्तीकन ॥

बस्नु परिचय पत्र भिरी निरीक्षक, नहड्बडाई कन ।
आउलान नक्कली परीक्षार्थी बनि, चनाखो भईकन ॥
ढाकी राख्न लगाउनु उत्तरकापी, लेख्नै लगाउनु खण्ड ।
आाधा घण्टा अगाडि पुग्नु कोठामा, मालताल सबै अखण्ड ॥

हाजिर गर्न लगाउनु र गर्नु सबलाई, भिडाई सबै दस्तुर ।
सम्झाउनु सबै परीक्षार्थीलाई, कापीमा केही नकोर ॥
भाच्न दोबार्न र लेख्न मेटाउन, पाईन्न OMR महाँ ।
चोर्लान्, गर्लान् कुनै अनियमितता, परीक्षा हल महाँ ॥

आफु पनि बडो स्वबरको, पहिरन् लगाउनु होला ।
नेपाली देखिने चिनिने पहिरन्, सकभर लगाउनु होला ॥
लेख्दाका बखतमा परीक्षार्थीहरुले, आफु नहेर्नु होला ।
सट्टामा निरिक्षक पठाउने त्यहाँ, गर्दै नगर्नु होला ॥

हाजीर गर्न लगाउनु शुरु मै, जोडजम्मा राम्रो गरी ।
क्षमा दान हुन्न यहाँ परीक्षामा, सम्झाउनु राम्ररी ॥
नविगारी भर्नु हाजीरी फाराम, बाहिर नआउनु होला ।
बोक्न र लान फिटिक्कै नदिनु, मोवाईल साना झोला ॥

मात्र प्रबेश पत्र हेरी जाँची बुझेर, दिनु थमाई कापी ।
साना गल्ती पनि जोखिम ल्याउँदछन्, हुँदैन यहाँ माफी ॥
भिडाउनु नागरीकता परिचय पत्र, उनको अनुहार पनि ।
लान बोक्न पाईन्न कुनै चिज, ढोका बाहिर भनि ॥

कुनै बद्मासी गर्लान् र गराउलान्, सचेत भई रहनु ।
लैजान्छन कि भनी उत्तरपुष्तिका, चनाखो भई रहनु ॥
कतै आफै माथि निग्रानी रहला, नियमको पालन गर्नु ।
छलमा भुलमा कुनै लालचमा, किमार्थमै नपर्नु ॥

भाषा अंग्रेजीमा नेपालीमा पनि, मर्जी अनुसार गर्नु ।
चौकीदार सरह घुमीरहनु है, केन्द्र निरीक्षण गर्नु ॥
कुनै दुर्घटना हुलदंगा भएमा, सम्यम अपनाई त्यहाँ ।
खबर गर्नु आयोगमा पुलिसमा, अन्तिम अबस्था महाँ ॥

धन्यबाद ॥

## खण्डः ख

# तथ्याङ्क सूचना तथा जानकारीहरू

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कर्णाली प्रदेशको स्थापना कालदेखि हालसम्मका बैठक तथा बैठका निर्णयहरू, पाठ्यक्रम निर्माण, पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका, पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन, प्रतिशत निर्धारण, दरखास्त संकलन, परीक्षा सञ्चालन तथा सिफारिस सम्बन्धी विविध विषयमा भएका गतिविधिरुको मुख्य मुख्य प्रगति विवरण

## १. बैठक तथा निर्णयहरुः

आयोग स्थापना कालदेखि हाल सम्म विविध विषयहरूमा आवश्यकताअनुसार बैठक बस्ने गरेको छ । उक्त बैठकहरूमा भएका निर्णयहरूको संख्या तलको तालिका नम्वर १ मा उल्लेख गरिएको छ ।

**तालिका-१**
**आयोगका निर्णयहरूको विषयगत वर्गीकरण**

| क्र.सं. | निर्णयका विषयहरू | निर्णय संख्या | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | आ.व. ०७७/७८ | आ.व. ०७८/७९ | आ.व. ०७९/८० | जम्मा |
| १ | पाठ्यक्रम | ५ | १४ | १० | २९ |
| २ | नीति-नियम सम्बन्धी | १ | १४ | २ | १७ |
| ३ | परीक्षा र नतिजा | - | १३ | १४ | २७ |
| ४ | विविध | ४ | ३९ | २० | ६३ |
| **जम्मा** | | **१०** | **८०** | **४६** | **१३६** |

## २. पाठ्यक्रम निर्माणः

मिति २०७८/२/२४ गते पाठ्यक्रम निर्माण समितिको गठन भई पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गर्ने कार्य भइरहेको छ । हालसम्म विभिन्न सेवा समूहका जम्मा ७४ वटा विषयका पाठ्यक्रम निर्माण भई लागु भईसकेको छ । उक्त पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी विवरण तालिका नम्वर २ मा उल्लेख गरिएको छ ।

## तालिका-२
## पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी विवरण

| क्र.सं. | सेवा | समूह/उपसमूह | तह | पद | स्वीकृत मिति | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| १ | स्वास्थ्य | डेन्ट्रिष्टि | आठौं | डेन्टल सर्जन | २०७९/०५/१३ | |
| २ | स्वास्थ्य | जनरल हेल्थ सर्भिसेज | आठौं | मेडिकल अधिकृत | २०७९/०५/१३ | |
| ३ | स्वास्थ्य | आयुर्वेद | आठौं | आयुर्वेद चिकित्सक | २०७९/०५/१० | |
| ४ | स्वास्थ्य | हेल्थ ईन्सपेक्सन | सातौं | जनस्वास्थ्य अधिकृत | २०७९/०६/२५ | |
| ५ | स्वास्थ्य | कम्युनिटी/पव्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग | सातौं | कम्युनिटी नर्सिङ्ग अधिकृत | २०७९/०६/११ | |
| ६ | स्वास्थ्य | जनरल नर्सिङ्ग | सातौं | नर्सिङ्ग अधिकृत | २०७९/०५/१३ | |
| ७ | स्वास्थ्य | मे.ल्या.टे./ज.मे.ल्या.टे. | सातौं | मेडिकल ल्याव टेक्नोलोजिष्ट | २०७९/०६/११ | |
| ८ | स्वास्थ्य | रेडियोग्राफी/रेडियो टेक्नोलोजी | सातौं | रेडियोग्राफी टेक्नोलोजिष्ट | २०७९/०६/११ | |
| ९ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/नेपाली | सातौं | प्रशिक्षक | २०७९/०६/२५ | |
| १० | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/अंग्रेजी | सातौं | प्रशिक्षक | २०७९/०६/२५ | |
| ११ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/गणित | सातौं | प्रशिक्षक | २०७९/०६/२५ | |
| १२ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/विज्ञान | सातौं | प्रशिक्षक | २०७९/०६/२५ | |
| १३ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/सामाजिक | सातौं | प्रशिक्षक | २०७९/०६/२५ | |
| १४ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/निरीक्षण | सातौं | अधिकृत | २०७९/०५/१० | |
| १५ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट | सातौं | इन्जिनियर | २०७९/०५/२० | |
| १६ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/जनरल/हाईड्रोपावर/ईरिगेशन /हाईवे/स्यानिटरी/ एअरपोर्ट | सातौं | इन्जिनियर | २०७९/०५/२० | |
| १७ | इन्जिनियरिङ | ईलेक्ट्रीकल/जनरल ईलेक्ट्रीकल | सातौं | ईलेक्ट्रीकल इन्जिनियर | २०७९/०६/११ | |
| १८ | इन्जिनियरिङ | मेकानिकल/जनरल मेकानिकल र निर्माण उपकरण सम्भार | सातौं | मेकानिकल इन्जिनियर | २०७९/०६/११ | |
| १९ | विविध | | सातौं | कम्प्युटर अधिकृत | २०७९/०६/२५ | |

| क्र.सं. | सेवा | समूह/उपसमूह | तह | पद | स्वीकृत मिति | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| २० | विविध | | सातौं | कम्प्युटर इन्जिनियर | २०७९/०६/२५ | |
| २१ | विविध | | सातौं | वातावरण निरीक्षक | २०७९/०६/११ | |
| २२ | विविध | | सातौं | महिला विकास अधिकृत | २०७९/०५/१० | |
| २३ | कृषि | एगृ एक्सटेन्सन, एग्रोनोमी, प्लान्ट प्रोटेक्सन, एगृ. इको. एण्ड मार्केटिङ्ग र स्वायल साइन्स | सातौं | अधिकृत सातौं | २०७९/०६/११ | |
| २४ | कृषि | भेटेरीनरी | सातौं | पशु चिकित्सक | २०७९/०६/११ | |
| २५ | कृषि | लाईभस्टक, पोल्ट्री एण्ड डेरी डेभलपमेन्ट | सातौं | पशु विकास अधिकृत | २०७९/०६/११ | |
| २६ | वन | जनरल फरेष्ट्री, फरेष्ट रिसर्च र स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेसन | सातौं | सहायक वन अधिकृत र जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत | २०७९/०६/११ | |
| २७ | आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा | तथ्याङ्क | सातौं | तथ्याङ्क अधिकृत | २०७९/०६/२५ | |
| २८ | प्रशासन | प्रशासन/सामान्य प्रशासन, लेखा, राजश्व, लेखापरीक्षण | सातौं | अधिकृत सातौं | २०७९/०५/१० | |
| २९ | प्रशासन | प्रशासन/सामान्य प्रशासन, लेखा, लेखापरीक्षण | छैटौं | अधिकृत छैटौं | २०७९/०२/०५ | |
| ३० | ईन्जिनियरिङ्ग | सिभिल/विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट | छैटौं | अधिकृत छैटौं | २०७९/०५ | |
| ३१ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन/निरीक्षण | छैटौं | अधिकृत छैटौं | २०७९/०५/१० | |
| ३२ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/जनरल/हाईड्रोपावर/ईरिगेशन/हाईवे/ स्यानिटरी/ एअरपोर्ट | छैटौं | अधिकृत छैटौं | २०७९/०५/१३ | |
| ३३ | इन्जिनियरिङ | ईलेक्ट्रीकल/जनरल ईलेक्ट्रीकल | पाँचौं | ईलेक्ट्रीकल सव इन्जिनियर | २०७९/०८/२६ | |
| ३४ | इन्जिनियरिङ | मेकानिकल/जनरल मेकानिकल | पाँचौं | मेकानिकल सव इन्जिनियर | २०७९/०८/२६ | |
| ३५ | इन्जिनियरिङ | सर्भे | पाँचौं | सर्भेक्षक | २०७८/०५/२५ | |

| क्र.सं. | सेवा | समूह/उपसमूह | तह | पद | स्वीकृत मिति | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ३६ | आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क | तथ्याङ्क | पाँचौं | तथ्याङ्क सहायक | २०७८/९/२४ | |
| ३७ | स्वास्थ्य | फार्मेसी | पाँचौं | फार्मेसी सहायक | २०७८/७/२१ | |
| ३८ | स्वास्थ्य | मेडिकल रेकडर्स | पाँचौं | मेडिकल रेकर्डर सुपरभाईजर | २०७८/९/२४ | |
| ३९ | विविध | विविध | पाँचौं | कम्प्युटर अपरेटर | २०७८/८/२८ | |
| ४० | विविध | विविध | पाँचौं | कम्प्युटर टेक्निसियन | २०७८/८/२८ | |
| ४१ | स्वास्थ्य | रेडियोग्राफी | पाँचौं | रेडियोग्राफर | २०७८/८/२८ | |
| ४२ | स्वास्थ्य | मे.ल्या.टे/ज.मे.ल्या.टे. | पाँचौं | ल्याव टेक्निसियन | २०७८/७/११ | |
| ४३ | स्वास्थ्य | हेल्थ इन्स्पेक्सन | पाँचौं | हेल्थ असिस्टेन्ट | २०७८/७/११ | |
| ४४ | स्वास्थ्य | विविध | पाँचौं | बायोमेडिकल टेक्निसियन | २०७८/९/२४ | |
| ४५ | स्वास्थ्य | फिजियोथेरापी | पाँचौं | फिजियोथेरापी सहायक | २०७८/९/२४ | |
| ४६ | स्वास्थ्य | डेन्टिष्टि | पाँचौं | डेन्टल हाईजेनिस्ट | २०७८/९/२४ | |
| ४७ | स्वास्थ्य | विविध | पाँचौं | इसिजि टेक्निसियन | २०७८/९/२४ | |
| ४८ | स्वास्थ्य | विविध | पाँचौं | एनेस्थेसिया सहायक | २०७८/९/२६ | |
| ४९ | विविध | विविध | पाँचौं | महिला विकास निरीक्षक | २०७८/९/२६ | |
| ५० | प्रशासन | प्रशासन/सामान्य प्रशासन, लेखा, लेखापरीक्षण | पाँचौं | सहायक/लेखापाल/लेखासहायक /आ.ले.प. | २०७८/७/११ | |
| ५१ | शिक्षा | पुरातत्व | पाँचौं | संग्रहालय पथ पर्दशक | २०७८/९/२४ | |
| ५२ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/जनरल/हाईड्रोपावर/ईरिगेशन /हाईवे | पाँचौं | सव इन्जिनियर | २०७८/५/२५ | |
| ५३ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट | पाँचौं | सव इन्जिनियर | २०७८/५/२५ | |
| ५४ | कृषि | एगृ इको एण्ड मार्केटिङ्ग, कृषि प्रसार, वागवानी, वालि विकास | पाँचौं | प्राविधिक सहायक | २०७८/७/११ | |
| ५५ | शिक्षा | शिक्षा प्रशासन | पाँचौं | प्राविधिक सहायक | २०७८/७/११ | |

| क्र.सं. | सेवा | समूह/उपसमूह | तह | पद | स्वीकृत मिति | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ५६ | स्वास्थ्य | कम्युनिटी/पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग | पाँचौं | प. हे. न. | २०७८/७/११ | |
| ५७ | स्वास्थ्य | जनरल नर्सिङ्ग | पाँचौं | स्टाफ नर्स | २०७८/७/११ | |
| ५८ | स्वास्थ्य | आयुर्वेद | पाँचौं | कविराज | २०७८/७/११ | |
| ५९ | वन | जनरल फरेष्ट्री र स्वायल एण्ड वा.क. | पाँचौं | रेञ्जर, भुसंरक्षण सहायक | २०७८/७/११ | |
| ६० | कृषि | एकिकृत/भेटेरीनरी र लापोडेडे | पाँचौं | पशुसेवा प्राविधिक र पशुस्वास्थ्य प्राविधिक | २०७८/७/११ | |
| ६१ | स्वास्थ्य | आयुर्वेद | चौथो | वैद्य | २०७८/७/११ | |
| ६२ | इन्जिनियरिङ | सर्भे | चौथो | अमिन | २०७८/७/११ | |
| ६३ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/जनरल | चौथो | असिस्टेन्ट सव इन्जिनियर | २०७८/७/११ | |
| ६४ | स्वास्थ्य | मे.ल्या.टे/ज.मे.ल्या.टे. | चौथो | ल्याव असिस्टेन्ट | २०७८/७/११ | |
| ६५ | कृषि | एकिकृत/भेटेरीनरी र ला.पो.डे.डे. | चौथो | नायव पशुसेवा प्राविधिक र नायव पशु स्वास्थ्य प्राविधिक | २०७८/७/११ | |
| ६६ | स्वास्थ्य | हेल्थ इन्स्पेक्सन | चौथो | अ.हे.व. | २०७८/७/११ | |
| ६७ | स्वास्थ्य | कम्युनिटी/पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग | चौथो | अ.न.मी. | २०७८/७/११ | |
| ६८ | विविध | | चौथो | सहायक कम्प्युटर अपरेटर | २०७८/८/२८ | |
| ६९ | इन्जिनियरिङ | सिभिल/स्यानिटरी | चौथो | खा.पा.स.टे. | २०७८/५/२५ | |
| ७० | प्रशासन | सामान्य प्रशासन | चौथो | प्रशासन सहायक | २०७८/७/११ | |
| ७१ | विविध | | चौथो | सहायक महिला विकास निरीक्षक | २०७८/८/१९ | |
| ७२ | कृषि | एकिकृत/माटो प्रसार र माटो विज्ञान | चौथो | नायव प्राविधिक सहायक | २०७८/७/११ | |
| ७३ | शिक्षा | पुरातत्व | चौथो | ग्यालरी गार्ड | २०७९/०५/२० | |
| ७४ | वन | जनरल फरेष्ट्रि | तहविहिन | वन रक्षक | २०७८/७/११ | |

## ३. विज्ञापन र दरखास्तः

मिति २०७८/७/१४ गते आ.व. २०७८/०७९ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशित गरी मिति २०७८/९/२७ मा आयोगले प्रथम पटक विज्ञापन प्रकाशन गरेको थियो । उक्त कार्यतालिका अनुसारनै आयोग कार्यसम्पादन गर्न सफल भएको छ । आ.व. २०७८/०७९ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका तालिका नम्वर ३ र आ.व. २०७९/०८० को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका तालिका नम्वर ४ मा उल्लेख गरिएको छ ।

### ३.१ पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका

**तालिका-३**

**आ.व. २०७८/०७९ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका**

| क्र.सं. | तह | पदपूर्तिको किसिम | चरण | माग आकृति फाराम प्रास | प्रतिशत निर्धारण | विज्ञापन/सूचना प्रकाशन | परीक्षा सञ्चालन | लिखित परीक्षा नतिजा | अन्तर्वार्ता र सिफारिस |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| १ | सहायक पाँचौं (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम चरण | कार्तिक/मंसिर | पुष | पुष अन्तिम मंगलबार | फाल्गुण | चैत्र | |
| | | | द्वितीय चरण | | | | बैशाख | श्रावण/भाद्र | भाद्र/असोज |
| २ | सहायक पाँचौं (प्राविधिक) | खुला | | कार्तिक/मंसिर | पुष | पुष अन्तिम मंगलबार | चैत्र | श्रावण/भाद्र | भाद्र/असोज |
| ३ | सहायक चौथो (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम चरण | मंसिर/पुष | माघ | माघ अन्तिम मंगलबार | बैशाख | जेठ | |
| | | | द्वितीय चरण | | | | असार | असोज/कार्तिक | मंसिर/पौष |
| ४ | सहायक चौथो (प्राविधिक) | खुला | | मंसिर/पुष | माघ | माघ अन्तिम मंगलबार | जेठ | असोज/कार्तिक | मंसिर/पौष |

## तालिका-४
## आ.व. २०७९/०८० को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका

| क्र. सं. | तह/पद | पदपूर्तिको किसिम | चरण | माग आकृति फाराम प्राप्त | प्रतिशत निर्धारण | विज्ञापन/ सूचना प्रकाशन | परीक्षा सञ्चालन | लिखित परीक्षा नतिजा | अन्तर्वार्ता र सिफारिस |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| १ | अधिकृत आठौं (प्राविधिक) | खुला | | श्रावण/भाद्र | आश्वीन | आश्वीन अन्तिम मंगलबार | मंसिर/पुष | माघ/फागुन | फागुन/चैत्र |
| २ | अधिकृत सातौं (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम | | | | मंसिर/पुष | पौष/माघ | |
| | | | द्वितिय | | | | माघ/फागुन | वैशाख/जेठ | जेठ/असार |
| ३ | अधिकृत सातौं (प्राविधिक) | खुला | | | | | पौष/माघ | चैत्र/वैशाख | जेठा/असार |
| ४ | अधिकृत छैटौं (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम | भाद्र/आश्विन | कार्तिक | कार्तिक अन्तिम मंगलबार | माघ | फागुन | |
| | | | द्वितिय | | | | चैत्र/ वैशाख | जेठ/असार | श्रावण/भाद्र |
| ५ | अधिकृत आठौं (प्राविधिक) | खुला | | | | | वैशाख/ जेठ | श्रावण/भाद्र | भाद्र/आश्वीन |
| ६ | सहायक पाँचौं (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम | आश्वीन/ कार्तिक | मंसिर | मंसिर अन्तिम मंगलबार | फागुन | चैत्र | |
| | | | द्वितिय | | | | वैशाख/ जेठ | असार/श्रावण | भाद्र/आश्वीन |
| ७ | सहायक पाँचौं (प्राविधिक) | खुला | | | | | चैत्र/ वैशाख | श्रावण/भाद्र | भाद्र/आश्वीन |
| ८ | सहायक चौथो (अप्राविधिक) | खुला | प्रथम | कार्तिक/ मंसिर | पौष | पौष अन्तिम मंगलबार | वैशाख | जेठ | |
| | | | द्वितिय | | | | असार/ श्रावण | आश्वीन/ कार्तिक | कार्तिक/मंसिर |
| ९ | सहायक चौथों (प्राविधिक) | खुला | | | | | जेठ/ असार | भाद्र/ आश्वीन | कार्तिक/मंसिर |
| १० | वन रक्षक | खुला | प्रथम | मंसिर/पौष | माघ | माघ अन्तिम मंगलबार | फागुन/ चैत्र | चैत्र | |
| | | | द्वितिय | | | | वैशाख/ जेठ | जेठ/असार | असार/श्रावण |

## ३.२ प्रतिशत निर्धारण

कर्णाली प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा ऐन जारी नभइसकेको हुँदा आयोगले निजामती सेवा ऐन, २०४९ र स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ तथा यसको नियमावलीलाई मार्गदर्शक कानूनको रूपमा प्रयोग गर्दै प्रतिशत निर्धारण सम्बन्धी कार्य गर्ने गरेको छ । चौथो तहको लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार रा.प.अ. द्वितीय श्रेणी र पाँचौं तहको लागि रा.प.अ. प्रथम श्रेणीको लागि तोकिएको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था अनुसार खुला प्रतियोगितात्क परीक्षा र बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदहरूको संख्या निर्धारण गरिएको छ । कर्णाली प्रदेश सरकार अन्तर्गतका विभिन्न निकायहरूबाट र कर्णाली प्रदेशभित्रका स्थानीय तहहरूबाट माग भएका विभिन्न सेवा, समूह र तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण तलको तालिका ५ अनुसार गरिएको थियो ।

**तालिका-५**

**आ.व. २०७८/०७९ मा माग भएका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण (पाँचौं तह)**

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने समायोजन | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | ४ | ४ | २ | - | - | ४ | ६ | १० |
| प्राविधिक (प्रदेश) | १८१ | ३३ | १९ | ४३ | ३० | १८१ | १२५ | ३०६ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | ८८ | ५३ | ३१ | - | - | ८८ | ८४ | १७२ |
| प्राविधिक (स्थानीय) | २०५ | ५८ | २१ | १ | ९ | २०५ | ८९ | २९४ |
| **जम्मा पद** | **४७८** | **१४८** | **७३** | **४४** | **३९** | **४७८** | **३०४** | **७८२** |
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | | | | | | | | ८०८ |
| प्रदेश निजामती सेवा तर्फका प्रतिश निर्धारण भएका तर पाठयक्रम नभएका पदहरू | | | | | | | | २६ |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद (२६+३०४) | | | | | | | | ३३० |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | | | | | | | | **४७८** |

## तालिका-६

## आ.व. २०७८/०७९ मा माग भएका चौथो तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | १ | - | - | १ | - | १ |
| प्राविधिक (प्रदेश) | ३६ | ० | - | ३६ | - | ३६ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | ६४ | ६ | १७ | ६४ | २३ | ८७ |
| प्राविधिक (स्थानीय) | २८४ | ६ | २३ | २८५ | २९ | ३१४ |
| **जम्मा पद** | **३८५** | **१२** | **४०** | **३८६** | **५२** | ४३८ |
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | | | | | | ४३८ |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद (१+५२) | | | | | | ५३ |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | | | | | | **३८५** |

## तालिका-७

## आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका आठौं तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने समायोजन | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | - | - | - | - | - | - | - | - |
| प्राविधिक (प्रदेश) | ५१ | - | - | - | - | ५१ | - | ५१ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | - | - | - | - | - | - | - | - |
| प्राविधिक (स्थानीय) | ९ | - | - | - | - | ९ | - | ९ |
| **जम्मा पद** | ६० | - | - | - | - | ६० | - | ६० |

| | |
|---|---|
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | ६० |
| प्रदेश निजामती सेवा तर्फका प्रतिशत निर्धारण भएका तर पाठयक्रम नभएका पद | - |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद | - |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | **६०** |

**तालिका-८**

**आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका सातौं तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण**

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | ६३ | २६ | - | ६३ | २६ | ८९ |
| प्राविधिक (प्रदेश) | १५२ | ४४ | ७ | १५२ | ५१ | २०३ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | ५० | - | - | ५० | - | ५० |
| प्राविधिक (स्थानीय) | १७६ | - | - | १७६ | - | १७६ |
| **जम्मा पद** | **४४१** | **७०** | **७** | **४४१** | **७७** | ४२६ |
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | | | | | | ५१८ |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद | | | | | | ९२ |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | | | | | | **४२६** |

**तालिका-९**

**आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका पाँचौं तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण**

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | कार्यक्षमता मूल्याङ्कन द्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने समायोजन | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | ४ | २ | १ | - | ० | ४ | ३ | ७ |
| प्राविधिक (प्रदेश) | १३४ | ५ | २ | - | १ | १३४ | ८ | १४१ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | ५० | ३६ | १९ | - | ० | ५० | ५५ | १०५ |

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | कार्यक्षमता मूल्याङ्कन द्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने समायोजन | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| प्राविधिक (स्थानीय) | ६३ | २४ | १४ | ५ | ० | ६३ | ४३ | १०६ |
| **जम्मा पद** | **२५१** | **६५** | **३७** | **५** | **१** | **२५१** | **१०९** | **३५९** |
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | | | | | | | | ३५९ |
| प्रदेश निजामती सेवा तर्फका प्रतिश निर्धारण भएका तर पाठयक्रम नभएका पदहरू | | | | | | | | १६ |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद | | | | | | | | १०९ |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | | | | | | | | **२३६** |

**तालिका-१०**

**आ.व. २०७९/०८० मा माग भएका चौथो तहका पदहरूको प्रतिशत निर्धारण**

| पदहरूको विवरण | खुला | जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा | आ.प्र. | जम्मा खुल्ला | जम्मा बढुवा | कायम पद संख्या |
|---|---|---|---|---|---|---|
| अप्राविधिक (प्रदेश) | १ | - | १ | १ | १ | २ |
| प्राविधिक (प्रदेश) | ३३ | - | - | ३३ | - | ३३ |
| अप्राविधिक (स्थानीय) | ६९ | १ | १ | ६९ | २ | ७१ |
| प्राविधिक (स्थानीय) | १४५ | - | - | १४५ | - | १४५ |
| **जम्मा पद** | २४८ | १ | २ | २४८ | ३ | २५१ |
| प्रतिशत निर्धारण भएका जम्मा पद | | | | | | २५१ |
| बढुवा गर्नुपर्ने र पाठ्यक्रम नभएका कारण विज्ञापन नभएका पद | | | | | | ३ |
| **विज्ञापन भएका कूल पद संख्या** | | | | | | २४९ |

### ३.३ विज्ञापन प्रकाशन

आयोगको आर्थिक वर्ष २०७८।०७९ को स्वीकृत वार्षिक कार्यतालिका अनुसार पाँचौं तहको अप्राविधिक र प्राविधक पदहरूको मिति २०७८/०९/२७ गते ४७८ पद संख्याको र चौथो तहको मिति २०७८/१०/२५ गते ३८५ पद संख्याको गरी जम्मा ८६३ पद संख्याको

लागि अनलाईन दरखास्त आव्हान गरियो । ३७ वटा खुलाका विज्ञापन नम्बरहरू र ६६ वटा विभिन्न समावेशी समूहका विज्ञापन नम्बरहरू गरी जम्मा १ सय ३ वटा विज्ञापन नम्बरहरू कायम गरिएको थियो । खुला र समावेशी समूहमा भएका विज्ञापन संख्या र पद संख्या तलको तालिका ११ र १२ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका-११**

**आ.व. २०७८/०७९ को सहायक चौथो र पाँचौं तहका विज्ञापन र पद संख्या**

| क्र.सं. | तह | विज्ञापन संख्या | | | पद संख्या | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | खुला | समावेशी | जम्मा | खुला | समावेशी | जम्मा |
| १ | सहायक चौथो | १२ | २३ | ३५ | २५२ | १३३ | ३८५ |
| २ | सहायक पाँचौं | २५ | ४३ | ६८ | ३६७ | १११ | ४७८ |
| | **जम्मा** | **३७** | **६६** | **१०३** | **६१९** | **२४४** | **८६३** |

**तालिका-१२**

**आ.व. २०७८/०७९ सहायक चौथो र पाँचौं तहको खुला तथा समावेशी समूह अनुसार विज्ञापन र पद संख्या**

| क्र.सं. | विवरण | विज्ञापन संख्या | पद संख्या |
|---|---|---|---|
| १ | खुला तर्फ | ३७ | ६१९ |
| २ | समावेशी समूह | | |
| | (क) महिला | २७ | १४८ |
| | (ख) आदिवासी/जनजाती | १७ | ५२ |
| | (ग) मधेसी | १२ | ३१ |
| | (घ) दलित | ८ | १० |
| | (ङ) अपाङ्ग | १ | २ |
| | (च) पिछडिएको क्षेत्र | १ | १ |

आयोगले प्रकाशन गरेको कार्यतालिका अनुसार नै आठौं तहको प्राविधक र सातौं तहको प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरूको मिति २०७९/६/२५ गते ४८६ पद संख्याको र पाँचौं तहको मिति २०७९/८/२७ गते २३६ पद संख्याको र चौथो तहको मिति २०७९/९/२६ गते २४९ पद संख्या गरी जम्मा ९७१ पद संख्याको लागि अनलाईन दरखास्त आव्हान

गरियो । खुला र समावेशी समूहमा भएका विज्ञापन संख्या र पद संख्या तलको तालिका १३ र १४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका-१३**
**आ.व. २०७९/०८० को विज्ञापनहरूको संख्या र पद संख्या**

| क्र.सं. | तह | विज्ञापन संख्या | | | पद संख्या | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | खुला | समावेशी | जम्मा | खुला | समावेशी | जम्मा |
| १ | अधिकृतस्तर आठौं | ३ | १४ | १७ | ३७ | २३ | ६० |
| २ | अधिकृत स्तर सातौं | २५ | ४७ | ७२ | ३४१ | ८५ | ४२६ |
| ३ | सहायक पाँचौं | २२ | ३८ | ६० | १२६ | ११० | २३६ |
| ४ | सहायक चौथो | १३ | २२ | ३५ | १४८ | १०१ | २४९ |
| | **जम्मा** | **६३** | **१२१** | **१८४** | **६५२** | **३१९** | **९७१** |

**तालिका-१४**
**आ.व. २०७९/०८० को खुला र समावेशी समूह अनुसार विज्ञापन र पद संख्या**

| क्र.सं. | विवरण | विज्ञापन संख्या | पद संख्या |
|---|---|---|---|
| १ | खुला तर्फ | ६१ | ६२५ |
| २ | समावेशी समूह | | |
| | (क) महिला | ३८ | १२७ |
| | (ख) आदिवासी/जनजाती | ३० | ८९ |
| | (ग) मधेसी | १८ | ६४ |
| | (घ) दलित | १४ | ३१ |
| | (ङ) अपाङ्ग | ४ | ४ |
| | (च) पिछडिएको क्षेत्र | ४ | ४ |

### ३.४ दरखास्त सङ्कलन

आ.व. २०७८/७९ मा विज्ञापन प्रकाशन हुँदा सबै पदहरूमा आयोगको वेवसाईट मार्फत अनलाइन दरखास्त पेश गर्न सकिने गरी सूचना गरिएको थियो । अनलाइन आवेदन पेश गर्दा वेवसाईटमार्फत आफ्नो योग्यता तथा रुची अनुसारको सेवा, समूह, तह र पद छनौट गरी दरखास्त गर्ने र शैक्षिक योग्यता तथा परीक्षा शूल्कको रसिद समेत अपलोड गर्न सकिने

व्यवस्था मिलाईएको थियो । विज्ञापन भएको मितिदेखि दोब्बर दस्तुर समेत २१ दिनसम्म दरखास्त बुझाउने समय निर्धारण गरिएको थियो । यस अनुसार दरखास्त बुझाउने अन्तिम दिन (दोब्बर दस्तुर समेत) सहायक पाँचौं तहको लागि २०७८/१०/२४ गते थियो भने सहायक चौथो तहको लागि २०७८/११/२३ गते थियो । अन्तिम मितिसम्म पेश भएको अनलाइन दरखास्तको संख्या तलको तालिका-१५ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका-१५**

**आ.व. २०७८/०७९ को अनलाइनबाट पेश भएका दरखास्तको संख्यात्मक विवरण**

| क्र.सं. | तह | पदको प्रकार | पेश भएका दरखास्त संख्या | स्वीकृत भएका दरखास्त संख्या | अस्वीकृत भएका दरखास्त संख्या |
|---|---|---|---|---|---|
| १ | पाँचौं | अप्राविधिक | १०,३४२ | १०,३२८ | १४ |
| २ | पाँचौं | प्राविधिक | ३२,२६७ | ३१,९१३ | ३५४ |
| ३ | चौथो | अप्राविधिक | ११,८०४ | ११,७५४ | ५० |
| ४ | चौथो | प्राविधिक | ४७,५९० | ४७,१७९ | ४११ |
| **जम्मा** | | | **१,०२,००३** | **१,०१,१७४** | **८२९** |

माथिको तालिका अनुसार १ लाख २ हजार ३ जनाले अनलाईन दरखास्त प्राप्त भएकोमा १ लाख १ हजार १७४ जना अर्थात ९९.१८ प्रतिशत सम्बन्धित सेवा, समूह, तह र पदका लागि योग्य देखिए भने ८२९ जना अर्थात ०.८२ प्रतिशत आवेदक मात्र योग्यता नपुगेको वा आवश्यक कागजात अपलोड नगरेको कारण अस्वीकृत भए । अस्वीकृत भएकामध्ये कर्णाली प्रदेशका ३३५ र अन्य प्रदेशका ४०८ जना रहेका छन् । दरखास्त पेश गर्ने कूल संख्यामा ४४, ४२० जना (४३.५४ प्रतिशत) महिला छन् भने ५७, ५८३ जना (५६.४६ प्रतिशत) पुरुष रहेका छन् ।

### ३.४.१ आ.व. २०७८/०७९ का विज्ञापनमा समावेशी समूह अनुसार स्वीकृत दरखास्तको वर्गीकरण

समावेशी समूहको लागि सीट संख्या निर्धारण गर्दा आयोगले प्रदेश सरकारलाई एक इकाई र अलग अलग स्थानीय तहहरूलाई अलग अलग इकाईका रूपमा व्यवहार गरी ती इकाईहरूबाट माग गरिएका पद संख्याको आधारमा अलग अलग रूपमा नै समावेशी समूहको लागि सीट संख्या निर्धारण गरेको थियो ।

विभिन्न समावेशी समूहमा स्वीकृत भएको दरखास्तको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ-

**तालिका-१६**

**आ.व. २०७८/०७९ मा समावेशी समूह अनुसार स्वीकृत दरखास्तको विवरण**

| क्र. सं. | तह | पदको प्रकार | समावेशी समूह | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | खुला | महिला | आ.ज. | मधेशी | दलित | अपाङ्ग | पि.क्षे. |
| १ | पाँचौं | अप्राविधिक | १०,२०३ | ३,४८१ | १,२६४ | ० | ० | ० | ० |
| २ | पाँचौं | प्राविधिक | ३१,८७९ | ९,९३५ | २,३७० | २,९९७ | ६०५ | १४ | ३१२ |
| ३ | चौथो | अप्राविधिक | ११,६०१ | ४,३३९ | १,५५० | ५९२ | ५६७ | ० | ० |
| ४ | चौथो | प्राविधिक | ४७,१२३ | १६,२७१ | ३,८९९ | ५,५७९ | ९१५ | ० | ० |
| **जम्मा** | | | **१,००,८०६** | **३४,०२६** | **९,०८३** | **९,१६८** | **२,०८७** | **१४** | **३१२** |
| कूल स्वीकृत नामावलीमा समावेशी समूहको प्रतिशत | | | ९९.६३ | ३३.६३ | ८.९७ | ९.०६ | २.०६ | ०.०१ | ०.३० |

(**नोट:-** एउटै उम्मेदवारले एक भन्दा बढी समूहमा आवेदन गर्न पाउने भएकोले कूल स्वीकृत नामावलीमा खुला र समावेशी समूहको प्रतिशतको जोड १०० प्रतिशत भन्दा वढी हुन आएको छ ।)

माथिको तालिका हेर्दा दुबै तह र प्रकारको पदको लागि आवेदन गर्ने महिलाको संख्या सन्तोषजनक देखिन्छ भने अन्य समूहमा आवेदकहरूको संख्या प्रतिशतका हिसाबले कम देखिन्छ । अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रको लागि १/१ वटा विज्ञापनमा क्रमश: २ र १ मात्र पद संख्या छुट्टयाइएकोले हुन सक्छ ती समूहमा दरखास्त पेश गर्ने उम्मेदवारको संख्या समेत न्यून देखिन्छ ।

### ३.४.२ आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा भौगोलिक क्षेत्र अनुसार स्वीकृत दरखास्तको वर्गीकरण

प्रदेश र जिल्ला अनुसार स्वीकृत दरखास्तहरूको वर्गीकरण गरी हेर्ने र खासगरी कर्णाली प्रदेशका जिल्लाहरू र कर्णाली प्रदेश बाहिरबाट दरखास्त पेश गर्नेको संख्या कस्तो रहेको छ भनी विश्लेषण गर्ने कार्य गरिएको छ । कूल दरखास्त संख्यालाई प्रदेश अनुसार वर्गीकरण गर्दा तलको तालिका अनुसारको अवस्था देखिन्छ ।

तालिका-१७

आ.व. २०७८/०७९ मा स्वीकृत दरखास्तको भौगोलिक वर्गीकरण

| क्र.सं. | तह | पदको प्रकार | प्रदेश | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | सुदुरपश्चिम | कर्णाली | लुम्बिनी | गण्डकी | वागमति | मधेश | प्रदेश नं.१ |
| १ | पाँचौं | अप्राविधिक | १,९१० | ५,९२५ | १,६८७ | १८३ | ८६ | ४५१ | ६१ |
| २ | पाँचौं | प्राविधिक | ५,३१३ | १२,४८६ | ५,१३० | ९७७ | ९९९ | ५,८९७ | ८७४ |
| ३ | चौथो | अप्राविधिक | २,०४७ | ६,५०५ | १,९७८ | १६८ | १३९ | ७८६ | १२५ |
| ४ | चौथो | प्राविधिक | ९,०७४ | २०,१०४ | ६,१०६ | ९१४ | १,२६८ | ७,७६४ | १,६०४ |
| **जम्मा** | | | **१८,३४४** | **४५,०२०** | **१४,९०१** | **२,२४२** | **२,४९२** | **१४,८९८** | **२,६६५** |
| कूल स्वीकृत नामावलीमा प्रदेशको प्रतिशत | | | १८.१३ | ४४.४९ | १४.७२ | २.२१ | २.४६ | १४.७२ | २.६३ |

## ४. परीक्षा सञ्चालन, प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जनः

आ.व. २०७८/०७९ मा जम्मा ३७ वटा विज्ञापन प्रकाशन भएका थिए । ३७ विज्ञापनमध्ये यस आ.व. मा प्रथम चरणका ३४ वटा र दोश्रो चरणका १ वटा गरी जम्मा ३५ वटा लिखित परीक्षाहरू सम्पन्न भए । प्रथम चरण लिखित परीक्षा सम्पन्न भएका वि.नं. र परीक्षा मिति तलको तालिका नं. १९ मा प्रस्तुत गरिएको छ र आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ मा विज्ञापन भएका सबै पदहरूको लागि जम्मा ४३७ सेट कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण गरिएका थिए । ४३७ सेटबाट ३७ परीक्षाका लागि १०९ सेट परिमार्जित प्रश्नपत्र निर्माण गरी सोबाट आवश्यक संख्यामा प्रश्नपत्र छनौट गरी उपयोग गरिएको थियो ।

प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन गर्ने कार्यका लागि विभिन्न दक्ष/विज्ञ/विशेषज्ञहरूलाई सहभागी गराइएको थियो । प्रयोगमा नआएका परिमार्जित प्रश्नहरू आयोगको प्रश्नपत्र बैंकमा जम्मा गरी यसपछि हुने परीक्षाहरूमा उपयोग गर्न सकिने गरी सुरक्षित राखिएको छ । प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन सम्बन्धी विवरण तलको तालिका १८ मा उल्लेख गरिएको छ ।

### ४.१ प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन

आर्थिक वर्ष २०७८/०७९ मा विज्ञापन भएका सबै पदहरूको लागि जम्मा ४३७ सेट कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण गरिएका थिए । ४३७ सेटबाट ३७ परीक्षाका लागि १०९ सेट परिमार्जित प्रश्नपत्र निर्माण गरी सोबाट आवश्यक संख्यामा प्रश्नपत्र छनौट गरी उपयोग गरिएको थियो ।

प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन गर्ने कार्यका लागि विभिन्न दक्ष/विज्ञ/विशेषज्ञहरूलाई सहभागी गराइएको थियो । प्रयोगमा नआएका परिमार्जित प्रश्नहरू आयोगको प्रश्नपत्र बैंकमा जम्मा गरी यसपछि हुने परीक्षाहरूमा उपयोग गर्न सकिने गरी सुरक्षित राखिएको छ । प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन सम्बन्धी विवरण तलको तालिका १८ मा उल्लेख गरिएको छ ।

**तालिका-१८**

**आ.व. २०७८/०७९ मा खुला र समावेशी विज्ञापन र पद संख्या**

| क्र.सं. | तह | कच्चा प्रश्न सेट | परिमार्जन सेट | खर्च सेट | बाँकी सेट |
|---|---|---|---|---|---|
| १ | सहायक पाँचौं | २८४ | ७३ | २५ | ४८ |
| २ | सहायक चौथो | १५३ | ३६ | ९ | २७ |
| **जम्मा** | | **४३७** | **१०९** | **३४** | **७५** |

### ४.२ लिखित परीक्षा सञ्चालन

आ.व. २०७८/०७९ मा जम्मा ३७ वटा विज्ञापन प्रकाशन भएका थिए । ३७ विज्ञापनमध्ये यस आ.व. मा प्रथम चरणका ३४ वटा र दोश्रो चरणका १ वटा गरी जम्मा ३५ वटा लिखित परीक्षाहरू सम्पन्न भए । प्रथम चरण लिखित परीक्षा सम्पन्न भएका वि.नं. र परीक्षा मिति तलको तालिका नं. १९ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका-१९**

**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको मिति (सहायक पाँचौं)**

| क्र. सं. | विज्ञापन नं. | सेवा, समूह तह र पद | परीक्षा सञ्चालन भएको मिति |
|---|---|---|---|
| १ | ५१५-५१६ | विविध, सहायक पाँचौं, महिला विकास निरीक्षक | २०७९/०१/१० |
| २ | ३०१-३०३ | प्रशासन, सहायक पाँचौं, एकीकृत | २०७९/०१/१७ |
| ३ | ५११ | कृषि, भेटेरिनरी, पशु सेवा प्राविधिक/पशु स्वास्थ्य प्राविधिक | २०७९/०२/०७ |
| ४ | ५१२-५१४ | वन, एकीकृत, भू-संरक्षण सहायक/रेन्जर | २०७९/०२/०९ |
| ५ | ५०१-५०२ | आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क, तथ्याङ्क सहायक | २०७९/०२/०९ |
| ६ | ५२२ | शिक्षा, पुरातत्व, संग्रहालय पथ प्रदर्शक | २०७९/०२/१० |
| ७ | ५१८ | विविध, कम्युटर टेक्निसियन | २०७९/०२/१० |

| क्र. सं. | विज्ञापन नं. | सेवा, समूह तह र पद | परीक्षा सञ्चालन भएको मिति |
|---|---|---|---|
| ८ | ५०९-५१० | कृषि, एकीकृत, प्राविधिक सहायक | २०७९/०२/१३ |
| ९ | ५१७ | विविध, कम्प्युटर अपरेटर | २०७९/०२/१५ |
| १० | ५०३-५०६ | ईन्जिनियरिङ, सिभिल, एकीकृत | २०७९/०२/२१ |
| ११ | ५०७-५०८ | ईन्जिनियरिङ, सिभिल, विल्डिङ एण्ड आर्किटेक्ट | २०७९/०२/२१ |
| १२ | ५२५-५२९ | स्वास्थ्य, हेल्थ इन्स्पेक्सन, सहायक पाँचौं, हेल्थ असिस्टेण्ट | २०७९/०२/२४ |
| १३ | ५३०-५३६ | स्वास्थ्य, जनरल नर्सिङ, सहायक पाँचौं, स्टाफ नर्स | २०७९/०२/२७ |
| १४ | ५३९-५४२ | स्वास्थ्य, रेडियोग्राफी, सहायक पाँचौं, रेडियोग्राफर | २०७९/०२/२८ |
| १५ | ५४३-५४७ | स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., सहायक पाँचौं, ल्याव टेक्निसियन | २०७९/०२/२९ |
| १६ | ५४८-५५१ | स्वास्थ्य, फार्मेसी, सहायक पाँचौं, फार्मेसी सहायक | २०७९/०२/३१ |
| १७ | ५५२-५५३ | स्वास्थ्य, फिजियोथेरापी, सहायक पाँचौं, फिजियोथेरापी सहायक | २०७९/०२/३१ |
| १८ | ५१९-५२१ | शिक्षा, शिक्षा प्रशासन, सहायक पाँचौं, प्राविधिक सहायक | २०७९/०३/०४ |
| १९ | ५५४-५५६ | स्वास्थ्य, मेडिकल रेकर्डर्स, सहायक पाँचौं, मेडिकल रेकर्डर सुपरभाइजर | २०७९/०३/०६ |
| २० | ५६४ | स्वास्थ्य, विविध, सहायक पाँचौं, वायोमेडिकल टेक्निसियन | २०७९/०३/०६ |
| २१ | ५५९-५६३ | स्वास्थ्य, विविध, सहायक पाँचौं, एनेस्थेसिया सहायक | २०७९/०३/०७ |
| २२ | ५५७ | स्वास्थ्य, डेन्टस्ट्री, सहायक पाँचौं, डेन्टल हाइजेनिष्ट | २०७९/०३/०७ |
| २३ | ५२३-५२४ | स्वास्थ्य, आयुर्वेद, सहायक पाँचौं, कविराज | २०७९/०३/०८ |
| २४ | ५६५ | स्वास्थ्य, विविध, सहायक पाँचौं, ई.सी.जी. टेक्निसियन | २०७९/०३/०९ |
| २५ | ५३७-५३८ | स्वास्थ्य, कम्युनिटि नर्सिङ, सहायक पाँचौं, पब्लिक हेल्थ नर्स | २०७९/०३/११ |

## तालिका-२०
## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको मिति (सहायक चौथो)

| क्र.सं. | विज्ञापन नं. | सेवा, समूह र पद | परीक्षा सञ्चालन भएको मिति |
|---|---|---|---|
| १ | ५८९-५९० | स्वास्थ्य, आयुर्वेद, सहायक चौथो, वैद्य | २०७९/०३/१७ |
| २ | ३०४-३०८ | प्रशासन, सामान्य प्रशासन, सहायक चौथो | २०७९/०३/१८ |
| ३ | ५७१ | इन्जिनियरिङ, सर्भे, सहायक चौथो, अमिन | २०७९/०३/२० |
| ४ | ५६६-५६९ | इन्जिनियरिङ, सिभिल, सहायक चौथो, असिस्टन्ट सव इन्जिनियर | २०७९/०३/२२ |
| ५ | ५९१-५९५ | स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., ज.मे.ल्या.टे. सहायक चौथो, ल्याव असिस्टेन्ट | २०७९/०३/२४ |
| ६ | ५७६-५७७ | विविध, सहायक चौथो, असिस्टन्ट सहायक महिला विकास निरीक्षक | २०७९/०३/२५ |
| ७ | ५७४-५७५ | कृषि, एकीकृत, सहायक चौथो, नायव पशु सेवा/पशु स्वास्थ्य प्राविधिक | २०७९/०३/२८ |
| ८ | ५७८ | विविध, सहायक चौथो, सहायक कम्प्युटर अपरेटर | २०७९/०३/२९ |
| ९ | ५७९-५८३ | स्वस्थ्य, कम्युनिटी नर्सिङ, सहायक चौथौ, अ.न.मी. | २०७९/०३/३२ |
| १० | ५८४-५८८ | स्वस्थ्य, हेल्थ इन्स्पेक्सन, सहायक चौथौ, अ.हे.व. | २०७९/०४/०७ |
| ११ | ५७० | इन्जिनियरिङ, सिभिल, स्यानिटरी, सहायक चौथौ, खा.पा.स.टे | २०७९/०४/१० |
| १२ | ५७२-५७३ | कृषि, एकीकृत (कृषि प्रसार/माटो विज्ञान), सहायक चौथो, नायव प्राविधिक सहायक | २०७९/०४/१४ |

### ४.२.१ प्रथम चरण लिखित परीक्षा

प्रथम चरणको लिखित परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि मात्र दोश्रो चरणको लिखित परीक्षामा सहभागी हुन पाउने व्यवस्था एकीकृत र संयुक्त परीक्षा प्रणाली भएका प्रशासन सेवाको सहायक पद र विविध सेवाको महिला विकास तर्फ पाँचौं र चौथो तहका पदहरूमा लागू गरिएको थियो । यस प्रकारको परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत प्रथम चरणको १०० पूर्णाङ्कको परीक्षा वस्तुगत बहुबैकल्पिक प्रश्नहरूको माध्यमबाट ओएमआर उत्तरपुस्तिकामा प्रयोग गरेर लिइएको

थियो । दुई चरणमा लिखित परीक्षा हुने सबै विज्ञापनहरूको प्रथम चरणको लिखित परीक्षा सम्पन्न भई सकेको छ भने सहायक पाँचौं तहको दोश्रो चरणको लिखित परीक्षा समेत सम्पन्न भएको छ । आयोगले पहिलो गत आ.व. २०७८/०७९ मा पहिलो पटक ओएमआर मेशिन प्रयोग गरेर उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी नतिजा समेत प्रकाशन गरेको छ ।

प्रथम चरण लिखित परीक्षामा सहभागी भएका उम्मेदवारहरूको विवरण तलको तालिका नं. २१ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका-२१**

**आ.व. २०७८/०७९ मा प्रकाशित विज्ञापन अनुसार प्रथम चरण लिखित परीक्षाको उपस्थिति**

| क्र.सं. | तह | पद | स्वीकृत नामावली संख्या | प्रथम चरण लिखित परीक्षामा सहभागी संख्या | सहभागिता दर (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| १ | पाँचौं | सहायक | १०,३२७ | ६,१४३ | ५९.४६ |
| २ | पाँचौं | महिला विकास निरीक्षक | २,१९७ | १,४५५ | ६६.२२ |
| ३ | चौथो | सहायक | ११,७५४ | ५,७९२ | ४९.२७ |
| ४ | चौथो | सहायक महिला विकास निरीक्षक | ४,०५२ | २,१४५ | ५२.९३ |
| **जम्मा** | | | **२८,३३०** | **१५,५३५** | **५४.८३** |

### ४.२.२ अन्तिम चरण लिखित परीक्षा

आयोगबाट स्वीकृत पाठ्यक्रम र परीक्षा योजना अनुसार माथि तालिका नं. २४ मा उल्लेखित ४ वटा विज्ञापन वाहेक अन्य विज्ञापनहरूमा एक चरणको मात्र लिखित परीक्षा लिइएको छ । प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाकाका लागि ८ सय ६३ पदको लागि विज्ञापन प्रकाशन भएकोमा खुला तथा समावेशी तर्फका ७ सय ९४ पदका लिखित परीक्षाहरू मात्र प्रतिवेदन अवधिमा सञ्चालन भएका छन् । यस परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत सहायक पाँचौं तहका २३ वटा र सहायक चौथो तहका १० वटा गरी जम्मा २४ वटा लिखित परीक्षा सञ्चालन भएका छन् । ती परीक्षाहरूमा ३९ हजार ८ सय ४५ परीक्षार्थीहरू परीक्षामा सहभागी भएका थिए । यस परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत परीक्षामा उपस्थित उम्मेदवारहरूको तह अनुसार वर्गीकृत विवरण तालिका २२ मा उल्लेख गरिएको छ ।

**तालिका-२२**

**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरण लिखित परीक्षाको उपस्थिति**

**(तालिका २४ मा उल्लेखित बाहेक)**

| क्र.सं. | तह | स्वीकृत नामावली संख्या | प्रथम चरण लिखित परीक्षामा सहभागी संख्या | सहभागिता दर (%) |
|---|---|---|---|---|
| १ | पाँचौं | २९,७१७ | १३,४४८ | ४५.२५ |
| २ | चौथो | २३,५७० | ११,७६५ | ४९.९१ |
| **जम्मा** | | **५३,२८७** | **२५,२१३** | **४७.३१** |

वि.नं. ५१५-५१६/२०७८-७९ विविध सेवा सहायक पाँचौं तह महिला विकास निरीक्षक पदको प्रथम चरणको लिखित परीक्षा उत्तीर्ण गरेका ३१४ जना परिक्षार्थीहरूको लागि मिति २०७८/०३/११ गते दोश्रो वा अन्तिम चरणको लिखित परीक्षा सम्पन्न भयो जसमा २७६ जना उम्मेदवारहरूको उपस्थिति रहेको थियो । यस परीक्षामा ८७.८९ प्रतिशत सहभागिता दर रह्यो ।

माथि ५.२.१ र ५.२.२ नं मा उल्लिखित तालिका नं. १३ र १४ लाई जोडेर प्रथम चरणमा भएका सबै लिखित परीक्षामा भएको उम्मेदवारहरूको उपस्थिति दर विश्लेषण गर्दा निम्नानुसारको अवस्था देखिन्छ ।

**तालिका-२३**

**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरण लिखित परीक्षाको कूल उपस्थिति**

| क्र.सं. | तह | स्वीकृत नामावली संख्या | प्रथम चरण लिखित परीक्षामा सहभागी संख्या | सहभागिता दर (%) |
|---|---|---|---|---|
| १ | पाँचौं | ४२,२४१ | २१,०४६ | ४९.८२ |
| २ | चौथो | ३९,३७६ | १९,७०२ | ५०.०३ |
| **जम्मा** | | **८१,६१७** | **४०,७४८** | **४९.९२** |

माथिको तालिका अनुसार मिति २०७९/०१/१० गतेदेखि २०७९/०३/३२ सम्म भएका प्रथम चरण लिखित परीक्षाहरूमा आवेदन गरेका कूल उम्मेदवारहरू मध्ये ४९.९२ प्रतिशत उम्मेदवार उपस्थित भएको देखिन्छ । नेपालभरका सबै ठाउँबाट अनलाइन आवेदन गर्न सकिने भएको हुँदा सबै जिल्लाहरूबाट आवेदन प्राप्त भएको थियो । त्यस कारणले पनि उपस्थित उम्मेदवारको संख्या कम भएको हुन सक्छ । सम्बन्धित क्षेत्रका जानकारहरूको अनुसार पहिलो वर्ष सञ्चालन गरेको प्रथम चरण लिखित परीक्षामा करीव आधा संख्यामा रहेको उपस्थिति सन्तोषजनक नै मान्नुपर्ने हुन्छ ।

## तालिका-२४

### आ.व. २०७८ ०७९ को विज्ञापनमा प्रथम चरणका लिखित परीक्षामा समावेशी समूह अनुसारको उपस्थिति विवरण

| सि. नं. | पद | स्वीकृत नामावली | हेड काउण्ट | | | समावेशी समूह | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | महिला | पुरुष | जम्मा | खुल्ला | महिला | आ.ज. | मधेशी | दलित | अपाङ्ग | पि.क्षे. |
| १ | महिला विकास निरीक्षक | २,१९७ | १,४५५ | - | १,४५५ | १,३०२ | १,०२९ | - | - | - | - | - |
| २ | प्रशासन/लेखा सहायक | १०,३२७ | २,३५६ | ३,७८७ | ६,१४३ | ६,०९९ | २,२५६ | ७७२ | | - | - | - |
| ३ | पशु सेवा/पशु स्वा. प्राविधिक | ९३० | १८२ | ३९२ | ५७४ | ५७४ | - | - | - | - | - | - |
| ४ | भु-सरक्षण सहायक/रेन्जर | ४७३ | ६४ | १८७ | २५१ | २५१ | ७० | ३३ | - | - | - | - |
| ५ | तथ्याक सहायक | १५२ | ११ | ४२ | ५३ | ५३ | ११ | - | - | - | - | - |
| ६ | संग्रालय पथ प्रदर्शक | १४ | ४ | ३ | ७ | ७ | - | - | - | - | - | - |
| ७ | कम्प्युटर टेक्निसियन | ११६ | ६ | ४३ | ४९ | ४९ | - | - | - | - | - | - |
| ८ | प्राविधिक सहायक/कृषी | ३,०४३ | ५७७ | १,०२९ | १,६०६ | १,५९४ | ४७२ | - | - | - | - | - |
| ९ | कम्प्युटर अपरेटर | ३,७५८ | ५८० | १,१८४ | १,७६४ | - | - | - | - | - | - | - |
| १० | सब इन्जिनियर (आरकिटेक्चर) | १,०८३ | ३० | ३२९ | ३५९ | ३५२ | ३० | - | - | - | - | - |
| ११ | सब इन्जिनियर (सिभिल) | ५,०८१ | १८० | १,५९९ | १,७७९ | १,७७३ | १७६ | १७४ | ३४० | - | - | - |
| १२ | हेल्थ असिष्टेण्ट | ३,३३७ | ३५३ | १,०६७ | १,४२० | १,४२० | ३५० | १५२ | २८९ | १२७ | | |
| १३ | स्टाफ नर्स | २,६३४ | १,२४८ | - | १,२४८ | १,२४७ | १,२३५ | २३४ | ११६ | १२५ | १० | १९१ |
| १४ | रेडियो ग्राफर | ३४७ | ५८ | ११३ | १७१ | १७१ | ५८ | ३४ | २० | - | - | - |
| १५ | ल्याव टेक्निसियन | ७७३ | १२४ | २०२ | ३२६ | ३२६ | १२२ | ५४ | ५८ | २२ | - | - |
| १६ | फार्मेसी सहायक | ४१४ | ६६ | १३६ | २०२ | २०२ | ६६ | ३७ | २९ | - | - | - |

| सि. नं. | पद | स्वीकृत नामावली | हेड काउण्ट | | | समावेशी समूह | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | महिला | पुरुष | जम्मा | खुल्ला | महिला | आ.ज. | मधेशी | दलित | अपाङ्ग | पि.क्षे. |
| १७ | फिजियोथेरापी सहायक | ३७ | १० | ११ | २१ | २१ | १० | - | - | - | - | - |
| १८ | प्राविधिक सहायक/शिक्षा | ५,९४८ | १,५८२ | १,३७० | २,९५२ | २,९४७ | १,२७६ | २८३ | - | - | - | - |
| १९ | मेडिकल रेकर्ड सुपरभाइजर | २२० | ५ | ६७ | ७२ | ७२ | ५ | १५ | - | - | - | - |
| २० | बायो मेडिकल टेक्निसियन | १२ | - | ७ | ७ | ७ | - | - | - | - | - | - |
| २१ | एनेस्थिसिया सहायक | ५० | ४ | २८ | ३२ | ३२ | ४ | ३ | ७ | १ | - | - |
| २२ | डेण्टल हाइजेनिष्ट | ५८ | ६ | १७ | २३ | २३ | ६ | - | - | - | - | - |
| २३ | कविराज | २३२ | ४१ | ७२ | ११३ | ११३ | ३९ | - | - | - | - | - |
| २४ | इ.सी.जी. टेक्निशियन | ८ | १ | ५ | ६ | ६ | - | - | - | - | - | - |
| २५ | पब्लिक हेल्थ नर्स | ९९७ | ४१३ | - | ४१३ | ४१३ | ३५७ | - | - | - | - | - |
| २६ | वैद्य | ५१४ | १५० | १२१ | २७१ | २७१ | १४६ | - | - | - | - | - |
| २७ | प्रशासन सहायक | ११,७५४ | २,३४२ | ३,४५० | ५,७९२ | ५,६१३ | २,३२९ | ६८९ | ८१ | २८५ | - | - |
| २८ | अमिन | १,२८३ | १७२ | ५१४ | ६८६ | ६८६ | - | - | - | - | - | - |
| २९ | असिष्टेण्ट सव-इन्जिनियर | ६,७०० | ६३९ | २,१०६ | २,७४५ | २,६०६ | ६३६ | ३०२ | ४२४ | - | - | - |
| ३० | ल्याव असिष्टेण्ट | २,१४९ | ६७६ | ३९० | १,०६६ | १,०६५ | ६२९ | १७७ | ८३ | ९६ | - | - |
| ३१ | सहायक महिला विकास निरीक्षक | ४,०५२ | २,१४५ | - | २,१४५ | २,१३९ | १,३९० | - | - | - | - | - |
| ३२ | नायव पशु सेवा प्राविधिक | ५,२०७ | १,१६८ | १,७९५ | २,९६३ | २,९६२ | १,१५२ | - | - | - | - | - |
| ३३ | सहायक कम्प्युटर अप्रेटर | १,७२३ | २४४ | ४९१ | ७३५ | ७३५ | - | - | - | - | - | - |
| ३४ | अ.न.मी. | ५,९९४ | ३,२९९ | - | ३,२९९ | ३,२९८ | ३,२८२ | ५८४ | २७६ | २२० | - | - |
| **जम्मा** | | **८१,६१७** | **२०,१९१** | **२०,५५७** | **४०,७४८** | **३८,४२९** | **१७,१३६** | **३,५४३** | **१,७२३** | **८७६** | **१०** | **१९१** |

## ५. आवेदन तथा सिफारिस सम्बन्धी तथ्याङ्क विश्लेषण

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका पाँचौं र चौथो तहमा रिक्त दरबन्दीमा स्थायी पदपूर्तिका लागि आ.व. २०७८/०७९ मा प्रकाशन गरेको विज्ञापनमा परेका दरखास्तहरू र सम्बन्धित तहको परीक्षा योजना बमोजिम लिखित मौखिक तथा प्रयोगात्मक परीक्षा समेतबाट छनौट भई सिफारिस भएका सफल उम्मेदवारहरूको तथ्याङ्क विश्लेषण गरी यस खण्डमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

### (क) पाँचौं तह:

प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका पाँचौं तहका लागि विभिन्न ८ ओटा सेवाका २५ पदनामका कूल ४७५ पदका लागि विज्ञापन गरिएको थियो । उक्त विज्ञापनमा कूल जना उम्मेदवारहरूले दरखास्त पेश गरेका थिए भने ४७४ जना उम्मेदवारहरू छनौट भई सिफारिस भएका थिए । दरखास्त पेश गरेका र सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको विश्लेषणात्मक तथ्याङ्क यस प्रकार रहेको छ ।

**तालिका-२५**

**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्र र बाहिरका आवेदकहरूको संख्यात्मक विवरण (पाँचौं तह)**

| सि.नं. | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका उम्मेदवारको संख्या | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश भित्रका | प्रदेश बाहिरका | जम्मा | |
| १ | प्रशासन, सामान्य प्रशासन र लेखा | सहायक, लेखापाल, लेखा सहायक, आन्तरिक लेखा परीक्षक | ५९२५ | ४४०२ | १०३२७ | |
| २ | आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क | तथ्याङ्क सहायक | ५८ | ९४ | १५२ | |
| ३ | इन्जिनियरिङ्ग | सव-इन्जिनियर सिभिल एकिकृत | १०९७ | ३९८४ | ५०८१ | |
| | | सव-इन्जिनियर वि एण्ड आर्क | ३७२ | ७११ | १०८३ | |
| ४ | कृषि | प्राविधिक सहायक | १११८ | १९२४ | ३०४२ | |
| | | पशु स्वास्थ्य प्राविधिक/पशु सेवा प्राविधिक | १८१ | ७४९ | ९३० | |
| ५ | वन | रेन्जर/भू-संरक्षण सहायक | १८२ | २९१ | ४७३ | |

| सि. नं. | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका उम्मेदवारको संख्या | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश भित्रका | प्रदेश बाहिरका | जम्मा | |
| ६ | विविध | महिला विकास निरीक्षक | १५३७ | ६६० | २१९७ | |
| | | कम्प्युटर अपरेटर | १३९७ | २३६१ | ३७५८ | |
| | | कम्प्युटर टेक्निसियन | ४३ | ७३ | ११६ | |
| ७ | शिक्षा | प्राविधिक सहायक | ३७५७ | २१९१ | ५९४८ | |
| | | संग्रहालय पथ प्रदर्शक | ४ | १० | १४ | |
| ८ | स्वास्थ्य | कविराज | ३५ | १९७ | २३२ | |
| | | हेल्थ असिस्टेन्ट | ९८६ | २३५१ | ३३३७ | |
| | | स्टाफ नर्स | ८६९ | १७६५ | २६३४ | |
| | | प.हे.न. | ४६४ | ५३३ | ९९७ | |
| | | रेडियोग्राफर | १०६ | २४१ | ३४७ | |
| | | ल्याव टेक्निसियन | १६२ | ६११ | ७७३ | |
| | | फार्मेसी सहायक | १३४ | २८० | ४१४ | |
| | | फिजियोथेरापी सहायक | ८ | २९ | ३७ | |
| | | मेडिकल रेकर्डर सुपरभाइजर | ६२ | १५८ | २२० | |
| | | डेन्टल हाइजेनिष्ट | १७ | ४१ | ५८ | |
| | | एनेस्थेसिया सहायक | १० | ४० | ५० | |
| | | बायोमेडिकल टेक्निसियन | ३ | ९ | १२ | |
| | | इसिजि टेक्निसियन | ५ | ३ | ८ | |
| | | **जम्मा** | **१८५३२** | **२३७०८** | **४२२४०** | |

तालिका अनुसार कूल आवेदकहरू मध्ये ४४ प्रतिशत आवेदकहरू प्रदेश भित्रका रहेका छन् । आवेदकहरूको संख्यालाई खण्डिकृत गरेर हेर्दा अप्राविधिक तर्फ प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको बाहुल्यता रहेको देखिन्छ ।

## तालिका-२६
## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्रका आवेदकहरूको जिल्लागत विवरण (पाँचौं तह)

| सि. नं | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका कर्णाली प्रदेशका जिल्ला | | | | | | | | | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | सुर्खेत | दैलेख | जाजरकोट | सल्यान | रुकुम पश्चिम | डोल्पा | हुम्ला | मुगु | जुम्ला | कालिकोट | जम्मा | |
| १ | प्रशासन | सहायक, लेखापाल, लेखा सहायक, आ ले प | १४३९ | १४०० | ५२८ | ५०२ | ५२९ | ८९ | २२२ | १३८ | ६०२ | ४७६ | ५९२५ | |
| २ | आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क | तथ्याङ्क सहायक | २३ | १३ | ५ | ६ | १ | ० | १ | १ | २ | ६ | ५८ | |
| ३ | इन्जिनियरिङ्ग | सव-इन्जिनियर सिभिल | १४५ | १५३ | ७६ | ७९ | १३६ | ३७ | ७१ | ६० | २०१ | १३९ | १०९७ | |
| | | सव-इन्जिनियर वि & आर्क | ४७ | ५६ | २४ | १६ | ३५ | २२ | ३९ | १२ | ८१ | ४० | ३७२ | |
| ४ | कृषि | प्राविधिक सहायक | १५४ | १११ | ७३ | १५९ | १६२ | १९ | ७७ | ५४ | २०४ | १०५ | १११८ | |
| | | प स्वा प्रा/प से प्रा | ५० | २७ | ७ | १४ | ३० | १ | १६ | ७ | २१ | ८ | १८१ | |
| ५ | वन | रेन्जर/भू-संरक्षण सहायक | १५ | ३ | ५ | ४ | ३६ | ४ | २५ | ११ | ६८ | ११ | १८२ | |
| ६ | विविध | महिला विकास निरीक्षक | ४५९ | ३४२ | १५१ | १२० | १३७ | १६ | २० | ३० | १६३ | ९९ | १५३७ | |
| | | कम्प्युटर अपरेटर | ३३४ | ३०१ | १०० | २२३ | १३५ | २९ | ४० | २४ | ७१ | १४० | १३९७ | |
| | | कम्प्युटर टेक्निसियन | १० | ११ | ६ | १ | ५ | १ | २ | ० | ४ | ३ | ४३ | |
| ७ | शिक्षा | प्राविधिक सहायक | ८५४ | ९०४ | ४३५ | ३७६ | २९९ | ६७ | ११४ | १३३ | २९७ | २७८ | ३७५७ | |
| | | संग्रहालय पथ प्रदर्शक | १ | १ | ० | १ | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ४ | |

| सि. नं | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका कर्णाली प्रदेशका जिल्ला | | | | | | | | | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | सुर्खेत | दैलेख | जाजरकोट | सल्यान | रुकुम पश्चिम | डोल्पा | हुम्ला | मुगु | जुम्ला | कालिकोट | जम्मा | |
| ८ | स्वास्थ्य | कविराज | ० | ३ | ० | १३ | ८ | २ | १ | ० | ६ | २ | ३५ | |
| | | हेल्थ असिस्टेन्ट | १४९ | १३४ | ६४ | ७३ | १३९ | २६ | ६८ | ५८ | १७० | १०५ | ९८६ | |
| | | स्टाफ नर्स | २८० | ९८ | ३९ | ५९ | ८३ | ३६ | ४० | २८ | १५० | ५६ | ८६९ | |
| | | प.हे.न. | १३७ | ५९ | २० | २४ | ४९ | १५ | २५ | १६ | ९० | २९ | ४६४ | |
| | | रेडियोग्राफर | १३ | १० | ३ | १० | १८ | १ | १० | ४ | २९ | ८ | १०६ | |
| | | ल्याव टेक्निसियन | ३० | १२ | ५ | २३ | २२ | ५ | १४ | ५ | २८ | १८ | १६२ | |
| | | फार्मेसी सहायक | ३३ | १७ | २ | १४ | २७ | २ | १० | ३ | ११ | १५ | १३४ | |
| | | फिजियोथेरापी सहायक | २ | १ | ० | ० | ० | ० | १ | १ | २ | १ | ८ | |
| | | मेडिकल रेकर्डर सुपरभाइजर | २८ | १२ | ५ | ४ | ४ | ० | १ | ० | ३ | ५ | ६२ | |
| | | डेन्टल हाइजेनिष्ट | १ | २ | २ | १ | ३ | ० | २ | ४ | २ | ० | १७ | |
| | | एनेस्थेसिया सहायक | ३ | ० | १ | २ | १ | ० | ० | ० | ३ | ० | १० | |
| | | बायोमेडिकल टेक्निसियन | १ | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ३ | |
| | | इसिजि टेक्निसियन | ३ | ० | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ५ | |
| | | **जम्मा** | **४२११** | **३६७१** | **१५५२** | **१७२४** | **१८६०** | **३७२** | **७९९** | **५८९** | **२२०९** | **१५४५** | **१८५३२** | |

माथिका तालिका अनुसार प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहका सरकारी सेवामा पाँचौं तहमा आवेदन गर्ने उम्मेदवारहरूको संख्या सुर्खेत जिल्लाका सबै भन्दा बढि रहेको छ भने दोस्रो नम्बरमा दैलेख रहेको छ । जुम्ला, सल्यान क्रमश तेस्रो र चौथो स्थानमा रहेका छन् ।

## तालिका-२७

### आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा पाँचौं तहका विभिन्न पदहरूमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्याको विवरण

| क्र.सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश १ | मधेश | वाग्मती | गण्डकी | लुम्बिनी | कर्णाली | सुदुर पश्चिम | जम्मा | |
| १ | प्रशासन | सहायक | ० | ० | ० | १ | १३ | ६८ | १० | ९२ | |
| २ | आ.यो.तथा तथ्याङ्क | तथ्याङ्क सहायक | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | १ | |
| ३ | इन्जिनियरिङ्ग | सव-इन्जिनियर | ० | १२ | ५ | ४ | ५ | ८ | २१ | ५५ | |
| | | सव-इन्जिनियर | ० | १ | ० | ० | ० | २ | ० | ३ | |
| ५ | कृषि | प्राविधिक सहायक | ० | ० | ० | ० | ६ | २८ | ५ | ३९ | |
| | | प.से.प्रा./प.स्वा.प्रा. | २ | ६ | ५ | ३ | १० | २० | १५ | ६१ | |
| ७ | वन | रेन्जर/भू.सं.स. | ० | ० | १ | ० | ५ | १ | ० | ७ | |
| ८ | विविध | महिला विकास निरीक्षक | ० | ० | ० | ० | ४ | ४ | १ | ९ | |
| | | कम्प्यूटर अपरेटर | ० | १ | १ | ० | २ | ७ | ४ | १५ | |
| १० | विविध | कम्प्यूटर टेक्नीसियन | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | १ | |
| ११ | शिक्षा | प्राविधिक सहायक | ० | ० | ० | ० | १ | १२ | ३ | १६ | |
| | | संग्रहालय पथ प्रदर्शक | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ० | १ | |
| १३ | स्वास्थ्य | कविराज | ० | ० | ० | ० | ३ | २ | १ | ६ | |
| | | हे.अ. | ० | ७ | ० | ० | ३ | १७ | ३ | ३० | |
| | | स्टाफ नर्स | १ | १७ | २ | २ | १२ | ३० | १५ | ७९ | |
| | | प.हे.न. | ० | १ | १ | १ | ३ | १० | १ | १७ | |
| | | रेडियोग्राफर | ० | १ | १ | ० | २ | १ | २ | ७ | |
| | | ल्याव टेक्निसियन | १ | ३ | २ | ० | २ | ० | ३ | ११ | |

| क्र. सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश १ | मधेश | वागमती | गण्डकी | लुम्बिनी | कर्णाली | सुदुर पश्चिम | जम्मा | |
| | | फार्मेशी | १ | १ | ० | ० | ० | ३ | १ | ६ | |
| | | फिजियोथेरापी सहायक | ० | २ | ० | ० | ० | १ | ० | ३ | |
| | | मेडिकल रेकर्डर | ० | ० | १ | ० | ० | ३ | १ | ५ | |
| | | डेन्टल हाइजेनिष्ट | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ० | १ | |
| | | एनेस्थेसिया सहायक | ० | ४ | १ | ० | ० | २ | २ | ९ | |
| | | बायोमेडिकल टेक्निसियन | ० | १ | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| | | ई.सि.जी. टेक्निसियन | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | १ | |
| जम्मा | | | ५ | ५७ | २२ | ११ | ७४ | २१९ | ८८ | ४७६ | |

माथिको तालिका अनुसार पाँचौं तहमा सिफारिस हुने उम्मेदवारहरू सबै भन्दा वढि कर्णाली प्रदेशका रहेका छन् भने दोस्रो नम्बरमा सुदुर पश्चिम तेस्रो नम्बरमा लुम्विनी र चौथो नम्बरमा मधेस प्रदेशका रहेका छन् ।

## तालिका-२८

## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या

| क्र. सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | जम्मा | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | कालिकोट | जाजरकोट | जुम्ला | डोल्पा | दैलेख | मुगु | रुकुम पश्चिम | सल्यान | सुर्खेत | हुम्ला | | |
| १ | प्रशासन | सहायक | २ | ५ | २ | १ | २२ | ० | ८ | ५ | २० | ३ | ६८ | |
| ३ | इन्जिनियरिङ्ग | सव-इन्जिनियर | ० | ० | २ | १ | ४ | ० | ० | ० | १ | ० | ८ | |
| | | सव-इन्जिनियर | १ | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | २ | |
| ४ | कृषि | प्राविधिक सहायक | ४ | ० | ७ | २ | १ | १ | ८ | ३ | ० | २ | २८ | |
| | | प.से.प्रा./प.स्वा.प्रा. | १ | २ | ४ | १ | २ | १ | २ | २ | ४ | १ | २० | |

| क्र. सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | जम्मा | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | कालिकोट | जाजरकोट | जुम्ला | डोल्पा | दैलेख | मुगु | रुकुम पश्चिम | सल्यान | सुर्खेत | हुम्ला | | |
| ५ | वन | रेन्जर/भू.सं.स. | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| ६ | विविध | महिला विकास निरीक्षक | ० | १ | ० | ० | ० | ० | १ | ० | २ | ० | ४ | |
| | | कम्प्यूटर अपरेटर | ० | ० | ० | ० | २ | ० | ० | १ | ४ | ० | ७ | |
| ७ | शिक्षा | प्राविधिक सहायक | २ | २ | १ | ० | १ | १ | ० | ४ | १ | ० | १२ | |
| ८ | स्वास्थ्य | कविराज | ० | ० | १ | ० | ० | ० | १ | ० | ० | ० | २ | |
| | | हे.अ. | २ | ० | ० | ० | ४ | ० | ६ | २ | २ | २ | १८ | |
| | | स्टाफ नर्स | १ | २ | ५ | १ | ५ | १ | ५ | १ | ८ | १ | ३० | |
| | | प.हे.न. | ३ | ० | ० | १ | १ | १ | ० | ० | ३ | १ | १० | |
| | | रेडियोग्राफर | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| | | फार्मेशी सहायक | ० | ० | ० | ० | ० | ० | २ | ० | १ | ० | ३ | |
| | | फिजियोथेरापी सहायक | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| | | मेडिकल रेकर्डर | ० | ० | १ | ० | १ | ० | ० | ० | १ | ० | ३ | |
| | | एनेस्थेसिया सहायक | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | १ | ० | २ | |
| जम्मा | | | १६ | १३ | २६ | ७ | ४३ | ५ | ३४ | १८ | ४८ | १० | २२० | |

माथिको तालिकामा देखाइए अनुसार उम्मेदवारहरूले उल्लेख गरेको स्थायी ठेगानाका आधारमा पाँचौं तहका विभिन्न पदमा सिफारिस भएका प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरू मध्ये सबै भन्दा बढी सुर्खेत जिल्लाका रहेका छन् भने दोस्रो र तेस्रो स्थानमा क्रमश दैलेख र रुकुम पश्चिम रहेका छन् ।

## तालिका-२९

### आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शैक्षिक संस्था अनुसारको संख्या

| क्र. सं. | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय र शैक्षिक संस्था | | | | | | | | | | | जम्मा | कै. |
| | | TU | PU | KU | PoKU | AFU | MU | FWU | CTEVT | HSEB/NEB | KAHS | अन्य | | |
| १ | सहायक | ४ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ८८ | ० | ० | ९२ | |
| २ | तथ्याङ्क सहायक | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| ३ | सव-इन्जिनियर | १० | ५ | १ | ११ | ० | ३ | १ | १९ | ० | ० | ५ | ५५ | |
| | सव-इन्जिनियर वि &आर्क | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | २ | ० | ० | ० | ३ | |
| ४ | प्राविधिक सहायक | २ | १ | ० | ० | ५ | ० | ० | ३१ | ० | ० | ० | ३९ | |
| | प.से.प्रा./प.स्वा.प्रा. | १ | ४ | ० | ० | ० | ० | ० | ४८ | ८ | ० | ० | ६१ | |
| ५ | रेन्जर/भू.सं.स. | १ | ० | ० | ० | ५ | ० | ० | १ | ० | ० | ० | ७ | |
| ६ | महिला विकास निरीक्षक | ३ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ६ | ० | ० | ९ | |
| | कम्प्यूटर अपरेटर | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १५ | ० | ० | १५ | |
| | कम्प्यूटर टेक्नीसियन | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | १ | |
| ७ | प्राविधिक सहायक | २ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १४ | ० | ० | १६ | |
| | संग्रहालय पथ प्रदर्शक | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| ८ | कविराज | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ५ | ० | ० | १ | ६ | |
| | हे.अ. | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ३० | ० | ० | ० | ३० | |

| क्र. सं. | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय र शैक्षिक संस्था | | | | | | | | | | | जम्मा | कै. |
| | | TU | PU | KU | PoKU | AFU | MU | FWU | CTEVT | HSEB/NEB | KAHS | अन्य | | |
| | स्टाफ नर्स | १२ | ५ | ० | ० | ० | ० | ० | ५४ | ० | ७ | १ | ७९ | |
| | प.हे.न. | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १७ | ० | ० | ० | १७ | |
| | रेडियोग्राफर | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ५ | ० | ० | १ | ७ | |
| | ल्याव टेक्निसियन | ४ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ६ | ० | ० | १ | ११ | |
| | फार्मेशी | २ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ३ | ० | ० | १ | ६ | |
| | फिजियोथेरापी सहायक | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ३ | ३ | |
| | मेडिकल रेकर्डर | १ | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | ३ | ० | ० | ५ | |
| | डेन्टल हाइजेनिष्ट | १ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | |
| | एनेस्थेसिया सहायक | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ९ | ० | ० | ० | ९ | |
| | बायोमेडिकल टेक्निसियन | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | १ | |
| | ई.सि.जी. टेक्निसियन | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | ० | १ | |
| जम्मा | | ४७ | १५ | १ | ११ | १० | ४ | १ | २३१ | १३५ | ७ | १४ | ४७६ | |

तालिका अनुसार पाँचौं तहमा सिफारिस हुने उम्मेदवारहरू मध्ये सबै भन्दा धेरै प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद अन्तर्गतका शैक्षिक संस्थाहरूबाट उत्तीर्ण गरेका छन् । दोस्रो नम्बरमा साविकको उच्चमाध्यमिक शिक्षा परिषद र हाल राष्ट्रिय परीक्षा बोर्डबाट प्रमाणपत्र प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरू रहेका छन् । तेस्रो नम्बरमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय रहेको छ भने पाँचौं नम्बरमा पोखरा विश्ववद्यालय रहेको छ ।

## तालिका-३०
## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा पाचौ तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूहगत विवरण

| क्र.सं. | सेवा | पद | उमेर समूह अनुसारको सिफारिस संख्या | | | | जम्मा | कैफियत |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | १८-२५ | २६-३० | ३१-३५ | ३५ देखि माथि | | |
| १ | प्रशासन | सहायक | ५१ | २९ | १२ | ० | ९२ | |
| २ | आ.यो. तथा तथ्याङ्क | तथ्याङ्क सहायक | ० | १ | ० | ० | १ | |
| ३ | इन्जिनियरिङ्ग | सव-इन्जिनियर | ३१ | २२ | २ | ० | ५५ | |
| | | सव-इन्जिनियर | २ | १ | ० | ० | ३ | |
| ४ | कृषि | प्राविधिक सहायक | २६ | ११ | २ | ० | ३९ | |
| | | प.से.प्रा./प.स्वा.प्रा. | ५२ | ९ | ० | ० | ६१ | |
| ५ | वन | रेन्जर/भू.सं.स. | ५ | २ | ० | ० | ७ | |
| ६ | विविध | महिला विकास निरीक्षक | ३ | २ | ३ | १ | ९ | |
| | | कम्प्यूटर अपरेटर | ४ | ८ | ३ | ० | १५ | |
| | | कम्प्यूटर टेक्नीसियन | १ | ० | ० | ० | १ | |
| ७ | शिक्षा | प्राविधिक सहायक | ४ | ९ | ३ | ० | १६ | |
| | | संग्रहालय पथ प्रदर्शक | ० | ० | ० | १ | १ | |
| ८ | स्वास्थ्य | कविराज | १ | ३ | १ | १ | ६ | |
| | | हे.अ. | २९ | १ | ० | ० | ३० | |
| | | स्टाफ नर्स | ४४ | २६ | ९ | ० | ७९ | |
| | | प.हे.न. | ८ | ७ | २ | ० | १७ | |
| | | रेडियोग्राफर | ५ | १ | ० | १ | ७ | |
| | | ल्याव टेक्निसियन | ६ | २ | १ | २ | ११ | |
| | | फार्मेशी सहायक | २ | २ | २ | ० | ६ | |
| | | फिजियोथेरापी सहायक | ० | २ | ० | १ | ३ | |
| | | मेडिकल रेकर्डर | ४ | १ | ० | ० | ५ | |
| | | डेन्टल हाइजेनिष्ट | ० | ० | १ | ० | १ | |
| | | एनेस्थेसिया सहायक | १ | ३ | ३ | २ | ९ | |
| | | बायोमेडिकल टेक्निसियन | ० | १ | ० | ० | १ | |
| | | ई.सि.जी. टेक्निसियन | १ | ० | ० | ० | १ | |
| जम्मा | | | २८० | १४३ | ४४ | ९ | ४७६ | |

(ख) **चौथो तह**

चौथो तहका लागि विभिन्न पाँच ओटा सेवाका १२ पदनामका ३८८ पदका लागि विज्ञापन प्रकाशन गरिएकोमा जम्मा ३८६ जना उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका थिए । उक्त विज्ञापनमा दरखास्त पेश गरेका र सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको विश्लेषित तथ्याङ्कको विवरण यस प्रकार रहेको छ ।

**तालिका-३१**

**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्र र बाहिरका आवेदकहरूको संख्यात्मक विवरण (चौथो तह)**

| सि. नं. | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका उम्मेदवारको संख्या | | | कैफियत |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश भित्रका | प्रदेश बाहिरका | जम्मा | |
| १ | प्रशासन, सामान्य प्रशासन | सहायक | ६५०५ | ५२४९ | ११७५४ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | असिष्टेन्ट सव-इन्जिनियर | २२७७ | ४४२३ | ६७०० | |
| | | खा.पा.स.टे. | १५६४ | १७२१ | ३२८५ | |
| | | अमिन | ६५१ | ६३२ | १२८३ | |
| ३ | कृषि | नायव प्राविधिक सहायक | ३५६३ | ३१७० | ६७३३ | |
| | | नायव पशु स्वास्थ्य प्राविधिक/ नायव पशु सेवा प्राविधिक | २०६६ | ३१४१ | ५२०७ | |
| ४ | विविध | सहायक महिला विकास निरीक्षक | २५५८ | १४९३ | ४०५१ | |
| | | सहायक कम्प्युटर अपरेटर | ८१४ | ९०९ | १७२३ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मि. | २३४९ | ३६४५ | ५९९४ | |
| | | अ.हे.ब. | ३५३१ | ६००८ | ९५३९ | |
| | | वैद्य | १३८ | ३७६ | ५१४ | |
| | | ल्याव असिष्टेन्ट | ७९८ | १३५० | २१४८ | |
| | **जम्मा** | | **२६८१४** | **३२११७** | **५८९३१** | |

चौथो तहका आवेदन गर्ने कूल उम्मेदवारहरू मध्ये ४६ प्रतिशत प्रदेश भित्रका रहेका छन् । पाँचौं तहका जस्तै चौथो तहमा पनि अप्राविधिक तर्फ प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको बाहुल्यता रहेको देखिन्छ ।

## तालिका-३२

## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा प्रदेश भित्रका आवेदकहरूको जिल्लागत विवरण (चौथो तह)

| सि. नं | सेवा | पद | दरखास्त पेश गरेका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या | | | | | | | | | | | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | सुर्खेत | दैलेख | जाजरकोट | सल्यान | रुकुम पश्चिम | डोल्पा | हुम्ला | मुगु | जुम्ला | कालिकोट | जम्मा | |
| १ | प्रशासन | सहायक | १४३७ | १४२६ | ६७५ | ५७८ | ६१४ | ९३ | २४६ | १७३ | ६७१ | ५९२ | ६५०५ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | असिष्टेन्ट सब-इन्जिनियर | २३० | ३१२ | २४१ | २३८ | ३२१ | ७० | १५१ | १५६ | २२५ | ३३३ | २२७७ | |
| | | खा.पा.स.टे. | १४५ | २१३ | १८७ | १४० | १९९ | ५३ | ११९ | ११७ | १६६ | २२५ | १५६४ | |
| | | अमिन | ५५ | ८१ | ६६ | ४६ | १७५ | ८ | २० | २० | १२५ | ५५ | ६५१ | |
| ३ | कृषि | नायव प्राविधिक सहायक | ४३६ | ५६५ | ३०७ | ४१९ | ५५९ | १०२ | १९६ | २०२ | ४३१ | ३४६ | ३५६३ | |
| | | ना.प.स्वा.प्रा./ना.प.से.प्रा. | ३०० | ३१० | १९० | २८६ | २७८ | ८३ | २०९ | १०८ | १२१ | १८१ | २०६६ | |
| ४ | विविध | सहायक महिला विकास निरीक्षक | ६९० | ५३६ | २८६ | २१६ | २७५ | २४ | ३८ | ४९ | २४४ | २०० | २५५८ | |
| | | सहायक कम्प्युटर अपरेटर | १८८ | १६७ | ८० | ९८ | ८८ | २३ | २६ | १५ | ४४ | ८५ | ८१४ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मि. | ३०८ | ३२८ | २३१ | २०४ | ३११ | ८१ | १२६ | १२९ | ३१९ | ३१२ | २३४९ | |
| | | अ.हे.ब. | ३५९ | ४१४ | ४०५ | ३२२ | ५४६ | ९४ | १७६ | २०० | ४३७ | ५७८ | ३५३१ | |
| | | वैद्य | ९ | १९ | ६ | १० | १३ | ४ | ११ | ८ | ३१ | २७ | १३८ | |
| | | ल्याव असिष्टेन्ट | १४४ | १३४ | ५१ | १०५ | १०० | १६ | ४० | ३० | ८६ | ९२ | ७९८ | |
| | | **जम्मा** | **४३०१** | **४५०५** | **२७२५** | **२६६२** | **३४७९** | **६५१** | **१३५८** | **१२०७** | **२९००** | **३०२६** | **२६८१४** | |

माथिको तालिका अनुसार चौथो तहमा प्रदेश भित्रका आवेदकहरू सबै भन्दा बढि दैलेख जिल्लाका रहेका छन् भने दोस्रो स्थानमा सुर्खेत रहेको छ । तेस्रो तथा चौथो स्थानमा क्रमश: रुकुम पश्चिम र कालिकोट रहेको पाइन्छ ।

### तालिका-३३

### आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्याको विवरण

| क्र. सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | कैफियत |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | प्रदेश १ | मधेश | बागमती | गण्डकी | लुम्बिनी | कर्णाली | सु.प. | जम्मा | |
| १ | प्रशासन | सहायक | २ | १ | ० | ३ | ८ | ४४ | ६ | ६४ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | अ.सव-इन्जिनियर | १ | २२ | २ | १ | ७ | २४ | १८ | ७५ | |
| | | खा.पा.स.टे | ० | ० | ० | १ | ० | ४ | १ | ६ | |
| | | अमिन | १ | ० | १ | ० | ० | १ | १ | ४ | |
| ३ | कृषि | ना.प्रा.स. | ० | ० | ० | ० | ४ | १० | २ | १६ | |
| | | ना.प.स्वा.प्रा/ना.प.से.प्रा | ३ | ४ | ३ | १ | ६ | ४४ | ८ | ६९ | |
| ४ | विविध | स.म.वि.नि. | ० | ० | ० | ० | १ | १० | २ | १३ | |
| | | स.क.अ. | ० | ० | ० | ० | २ | २ | ० | ४ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मी. | ० | १३ | १ | १ | १२ | २१ | २३ | ७१ | |
| | | अ.हे.व. | २ | २२ | ० | ० | ९ | १० | ७ | ५० | |
| | | बैद्य | ० | ० | ० | ० | १ | २ | १ | ४ | |
| | | ल्याब असिष्टेन्ट | ० | २ | ० | ० | २ | ६ | ० | १० | |
| **जम्मा** | | | **९** | **६४** | **७** | **७** | **५२** | **१७८** | **६९** | **३८६** | |

तालिकामा देखाइए अनुसार सिफारिस हुने उम्मेदवारहरू मध्ये सबै भन्दा बढि कर्णाली प्रदेशका रहेका छन् भने दोस्रो नम्बरमा सुदुरपश्चिम र तेस्रो र चौथो नम्बरमा क्रमश: मधेस प्रदेश र लुम्बिनी प्रदेशका रहेका छन् ।

## तालिका-३४

### आ.व. २०७८/०७८ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका मध्ये प्रदेश भित्र स्थायी ठेगाना भएका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या

| क्र.सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | जम्मा | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | कालिकोट | जाजरकोट | जुम्ला | डोल्पा | दैलेख | मुगु | रुकुम पश्चिम | सल्यान | सुर्खेत | हुम्ला | | |
| १ | प्रशासन | सहायक | १ | ६ | ५ | ० | १८ | १ | ६ | १ | ५ | १ | ४४ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | अ.सब-इन्जिनियर | १ | ४ | ३ | ० | १ | ० | ८ | १ | ३ | ३ | २४ | |
| | | खा.पा.स.टे | ० | २ | ० | ० | ० | ० | १ | ० | १ | ० | ४ | |
| | | अमिन | ० | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | ० | १ | |
| ३ | कृषि | ना.प्रा.स. | ० | ० | १ | १ | २ | ० | २ | २ | १ | १ | १० | |
| | | ना.प.स्वा.प्रा/ ना.प.से.प्रा. | ६ | ५ | २ | १ | ८ | २ | ८ | ७ | ३ | २ | ४४ | |
| ४ | विविध | स.म.वि.नि. | ० | १ | २ | ० | ३ | ० | १ | १ | २ | ० | १० | |
| | | स.क.अ. | ० | ० | १ | ० | ० | ० | १ | ० | ० | ० | २ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मी. | १ | १ | ० | २ | २ | ० | २ | ३ | ८ | २ | २१ | |
| | | अ.हे.व. | २ | ० | ० | ० | १ | ० | १ | ५ | १ | ० | १० | |
| | | बैद्य | ० | ० | ० | ० | ० | १ | ० | ० | १ | ० | २ | |
| | | ल्याब असिष्टेन्ट | ० | ० | १ | ० | १ | ० | २ | १ | १ | ० | ६ | |
| जम्मा | | | ११ | १९ | १५ | ४ | ३६ | ४ | ३३ | २१ | २६ | ९ | १७८ | |

माथि देखाइएको तालिका अनुसार चौथो तहका सिफारिस हुने उम्मेदवारहरू सबै भन्दा धेरै दैलेख जिल्लाका रहेका छन् भने दोस्रो र तेस्रो स्थानमा क्रमश रुकुम पश्चिम र सुर्खेत जिल्लाका रहेका छन् ।

## तालिका-३५
## आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा सिफारिस भएका उम्मेदवारले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शिक्षण संस्थाको संख्यात्मक विवरण

| क्र. सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या | | | | | | | | | | | कैफियत |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | TU | PU | KU | PoKU | MU | CTEVT | MSU | HSEB/ NEB | KAHS | विदेशी | जम्मा | |
| १ | प्रशासन | सहायक | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ६४ | ० | ० | ६४ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | अ.सब-इन्जिनियर | ८ | ४ | ० | ४ | ३ | ३८ | ० | ७ | ० | ११ | ७५ | |
| | | खा.पा.स.टे | ० | ० | ० | ० | ० | ६ | ० | ० | ० | ० | ६ | |
| | | अमिन | ० | ० | ० | ० | ० | ४ | ० | ० | ० | ० | ४ | |
| ३ | कृषि | ना.प्रा.स. | २ | ० | ० | ० | ० | १३ | ० | १ | ० | ० | १६ | |
| | | ना.प.स्वा.प्रा/ ना.प.से.प्रा. | ० | ० | ० | ० | ० | ६८ | ० | १ | ० | ० | ६९ | |
| ४ | विविध | स.म.वि.नि. | ५ | ० | ० | ० | ० | ० | ० | ८ | ० | ० | १३ | |
| | | स.क.अ. | ० | ० | ० | १ | ० | १ | ० | २ | ० | ० | ४ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मी. | ० | ४ | ० | ० | ० | ६६ | ० | ० | १ | ० | ७१ | |
| | | अ.हे.व. | ० | ० | ० | ० | ० | ५० | ० | ० | ० | ० | ५० | |
| | | बैद्य | ० | ० | ० | ० | ० | ३ | १ | ० | ० | ० | ४ | |
| | | ल्याब असिष्टेन्ट | ० | ० | ० | ० | ० | १० | ० | ० | ० | ० | १० | |
| जम्मा | | | १५ | ८ | ० | ५ | ३ | २५९ | १ | ८३ | १ | ११ | ३८६ | |

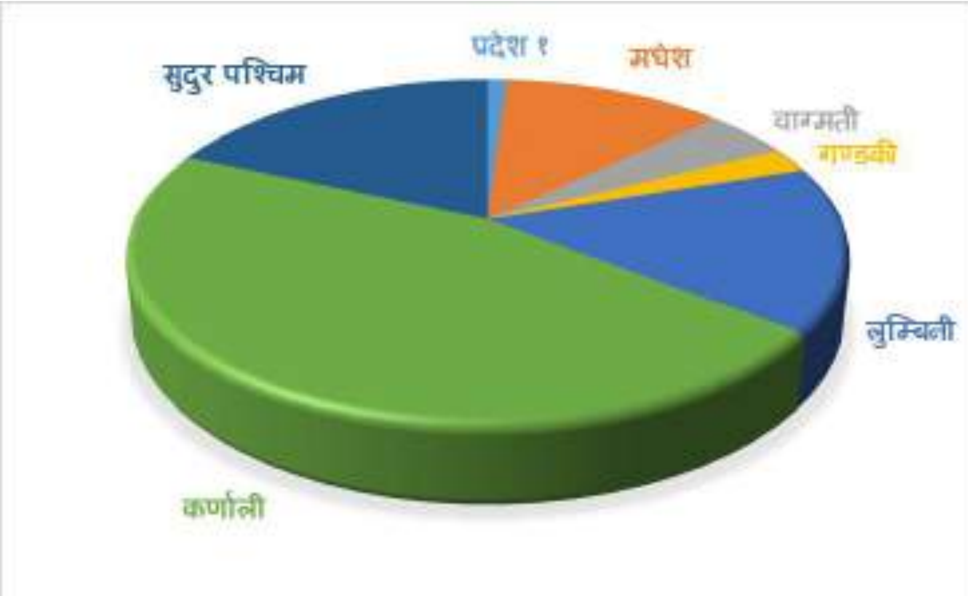
माथिको तालिका अनुसार चौथो तहमा सिफारिस भएका मध्ये सबै भन्दा वढि प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषदवाट प्रमाणपत्र प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरू छन् । दोस्रो नम्बरमा साविकको उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद र हालको राष्ट्रिय परीक्षावोर्डबाट प्रमाणपत्र प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरू रहेका छन् ।

**तालिका-३६**
**आ.व. २०७८/०७९ को विज्ञापनमा चौथो तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूहगत विवरण**

| क्र.सं. | सेवा | पद | सिफारिस भएका उमेर समूह अनुसारको सिफारिस संख्या | | | | जम्मा | कै. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | १८-२५ | २६-३० | ३१-३५ | ३६-माथि | | |
| १ | प्रशासन | सहायक | ३१ | २५ | ८ | ० | ६४ | |
| २ | इन्जिनियरिङ्ग | अ.सव-इन्जिनियर | ५६ | १४ | ५ | ० | ७५ | |
| | | खा.पा.स.टे | १ | ३ | २ | ० | ६ | |
| | | अमिन | ३ | १ | ० | ० | ४ | |
| ३ | कृषि | ना.प्रा.स. | १३ | ३ | ० | ० | १६ | |
| | | ना.प.स्वा.प्रा/ ना.प.से.प्रा. | ४३ | १८ | ६ | २ | ६९ | |
| ४ | विविध | स.म.वि.नि. | ८ | ३ | २ | ० | १३ | |
| | | स.क.अ. | २ | १ | १ | ० | ४ | |
| ५ | स्वास्थ्य | अ.न.मी. | ५६ | १२ | २ | १ | ७१ | |
| | | अ.हे.व. | ४४ | ६ | ० | ० | ५० | |
| | | बैद्य | ३ | १ | ० | ० | ४ | |
| | | ल्याब असिष्टेन्ट | ६ | ४ | ० | ० | १० | |
| **जम्मा** | | | **२६६** | **९१** | **२६** | **३** | **३८६** | |

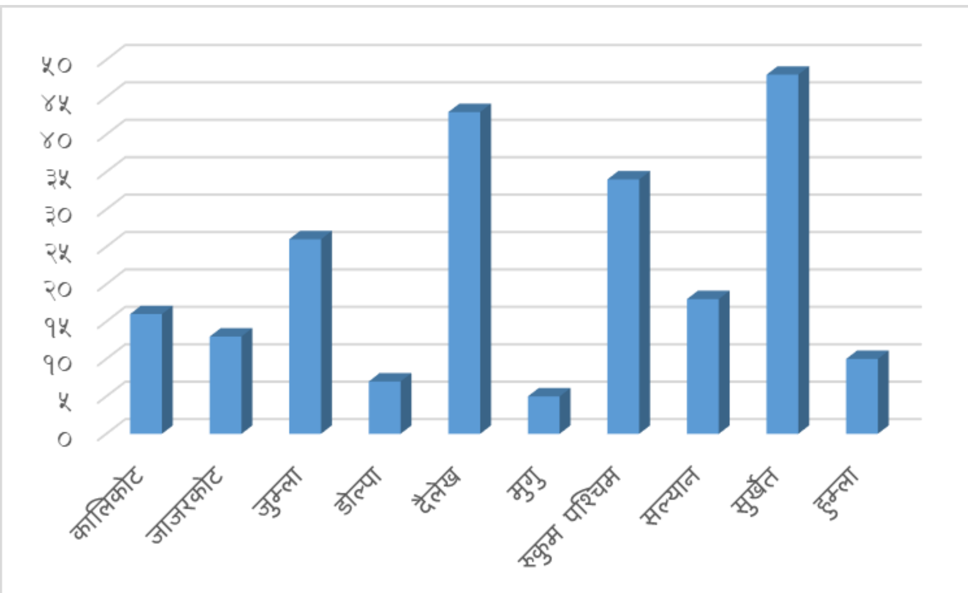
## चार्ट-१

### पाँचौं तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको स्थायी ठेगानाका आधारमा प्रदेशगत संख्या

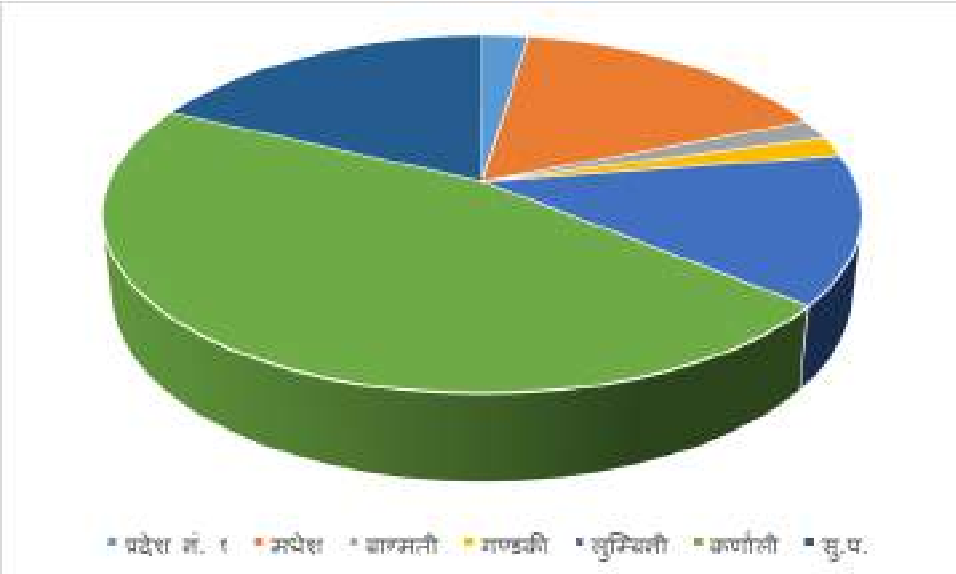



## चार्ट-२

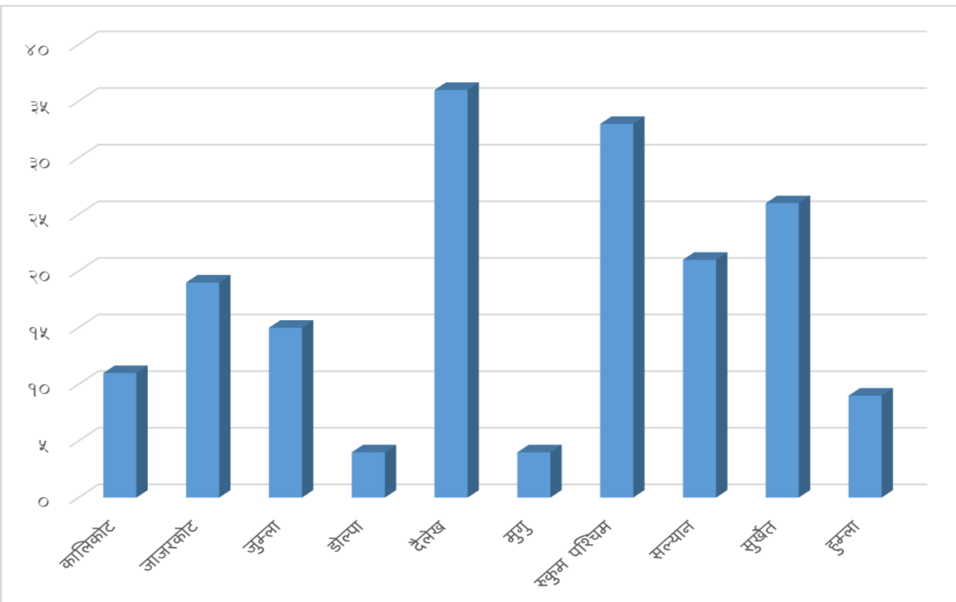
### पाँचौं तहमा सिफारिस भएका प्रदेश भित्रका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत सिफारिस संख्या



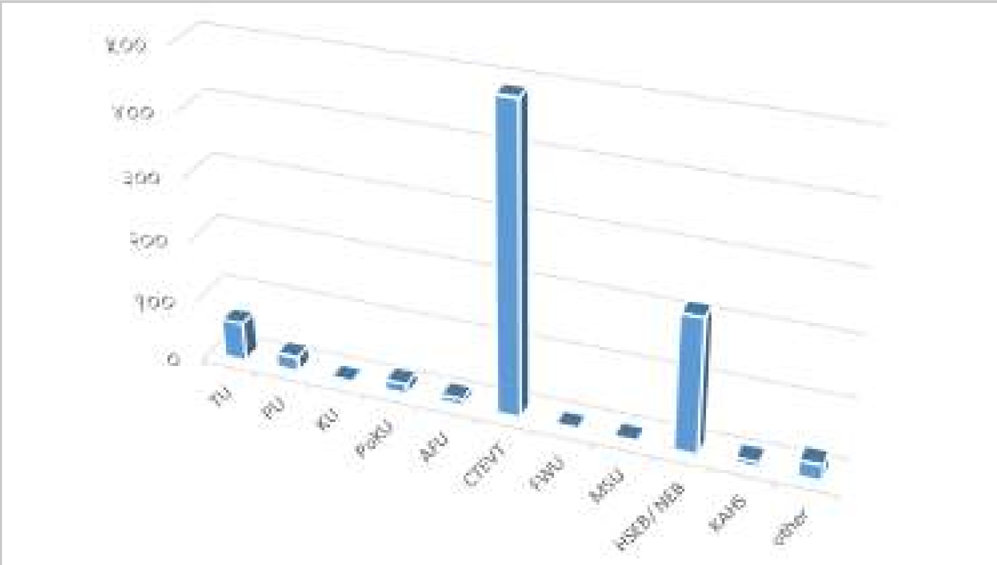
## चार्ट-३
## स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको प्रदेशगत संख्या (चौथो तह)



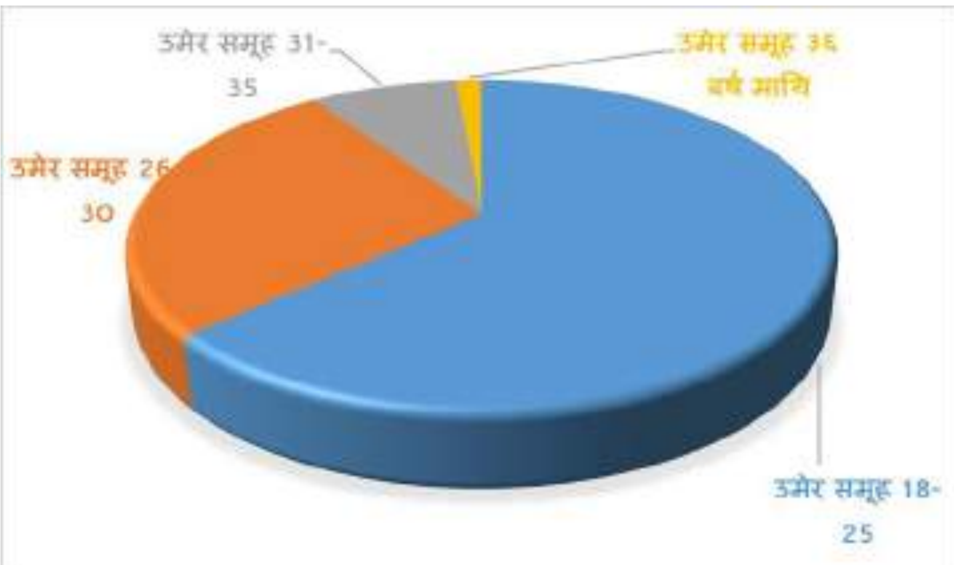

## चार्ट-४
## प्रदेश भित्र स्थायी ठेगानाका आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको जिल्लागत संख्या (चौथो तह)



## चार्ट-५
## सिफारिस भएका उम्मेदवारले अध्ययन गरेको विश्वविद्यालय तथा शिक्षण संस्था (पाँचौं र चौथो तह)




## चार्ट-६
## सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको उमेर समूह अनुसारको संख्यात्मक विवरण (पाँचौं तथा चौथो तह एकमुष्ट)



## ६. लोक सेवा आयोगकबाट सम्पादित कार्यसँग सम्बन्धित मुख्य-मुख्य घटनाहरुः

### क) आ.व. २०७७/०७८ का प्रमुख घटनाहरुः

१. २०७७/११/६ प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन
२. २०७७/११/६ पदाधिकारीहरू (अध्यक्ष र सदस्य) को नियुक्ति
३. २०७७/११/६ आयोगको कार्यालय स्थापना
४. २०७७/११/२३ लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलन (धुलिखेल)मा सहभागिता
५. २०७७/१२/१ कार्यालय भवन (भाडको) बाट कार्यालय सञ्चालन
६. २०७७/१२/२ आयोगको प्रथम बैठक सम्पन्न

### ख) आ.व. २०७८/०७९ का प्रमुख घटनाहरुः

१. २०७८/२/२४ पाठ्यक्रम निर्धारण समितिको गठन
२. २०७८/५/९ प्रदेश लोक सेवा आयोगको आचारसंहिता, २०७८ स्वीकृत
३. २०७८/५/२८ आयोगको प्रथम वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश
४. २०७८/७/११ पाठ्यक्रम स्वीकृत प्रथम पटक
५. २०७८/७/११ प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावी, २०७८ स्वीकृत
६. २०७८/७/१२ प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०७८ स्वीकृत
७. २०७८/७/१४ आ.व. २०७८/७९ को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन
८. २०७८/८/१५ आयोगको कार्यालय सञ्चालनको लागि सरकारी भवन प्राप्ती
९. २०७८/९/२७ प्रथम पटक पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन (पाँचौं र चौथो तह)
१०. २०७८/११/६ पहिलो स्थापना दिवस सम्पन्न
११. २०७८/११/२३ लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन (बुटवल)मा सहभागिता

### ग) आ.व. २०७९/०८० का प्रमुख घटनाहरुः

१. २०७९/१/१० पहिलो पटक लिखित परीक्षा सञ्चालन (म.वि.नि. पाँचौं)
२. २०७९/२/१८ प्रथम पटक लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन (म.वि.नि. पाँचौं/प्रथम चरण)

| | | |
|---|---|---|
| ३. | २०७९/४/२ | आ.व. २०७९/०८० को पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन |
| ४. | २०७९/६/५ | प्रथम पटक अन्तर्वार्ता सञ्चालन |
| ५. | २०७९/६/८ | प्रथम पटक उम्मेदवारको सिफारिस (तथ्याङ्क सहायक पाँचौं) |
| ६. | २०७९/६/११ | आयोगको दोस्रो वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश |
| ७. | २०७९/६/२५ | प्रथम पटक अधिकृतस्तर आठौं र सातौं तहको पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन |
| ८. | २०७९/८/२७ | सहायकस्तर पाँचौं तहको पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन |
| ९. | २०७९/९/२६ | सहायकस्तर चौथो तहको पदपूर्ति सम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन |