

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको

प्रतिवेदन

२०७६



उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको प्रतिवेदन, २०७६



नेपाल सरकार

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति
सिंहदरबार, काठमाडौं



नेपाल सरकार

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति
सिंहदरबार, काठमाडौं

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको

प्रतिवेदन

२०७६



उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति
सिंहदरवार, काठमाडौं

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको

प्रतिवेदन

२०७६

प्रकाशक:

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति, सिंहदरबार

प्रकाशन मिति: २०७६ माघ

प्रकाशित संख्या: ५०० प्रति



सम्माननीय प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओली समक्ष उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिका अध्यक्ष काशीराज दाहालबाट प्रस्तुत समितिको प्रतिवेदन २०७६ ग्रहण गर्नुहुँदै ।
(मिति २०७६ पौष २९ गते मङ्गलबार)

गोरखापत्र

► वि.सं. १९५८ देखि निरन्तर प्रकाशित. गणतन्त्र नेपालको बहुभाषी राष्ट्रिय दैनिक

सबै भन्नु सकिन्छ: सबै सन्तु मिरामया: ।
सबै भन्नु पस्छन्तु मा करिबद दुःखमागजन: ॥

मिठौली सबै हुन सबै हुन सुखीया ।
सबै वेस देखुन भदुन के दुखीया ॥

GORKHAPATRA DAILY

राष्ट्रिय संस्करण

| वर्ष ११९ | अङ्क २४६ | २०७६ साल माघ १ गते बुधबार | माघ कृष्ण पञ्चमी | नेपाल संवत् १९४०

कर्मचारी प्रशासनले प्रतिफल दिनुपर्छ : प्रधानमन्त्री

कर्मचारी प्रशासन
भनेको सामाजिक
अभियन्ता हो ।
जनतामा सेवा पुऱ्याउने
र राज्यका नीतिहरू
जनतासम्म पुऱ्याउने
वाहक पनि हो ।

■ गोरखापत्र समाचारदाता

काठमाडौं, पुस २९ गते । प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीले कर्मचारीतन्त्रको दक्षता, सदाचारयुक्त आचरण र स्वच्छता प्रवर्द्धनमा जोड दिँदै आचरणमा सुधार नल्याएसम्म परिणाममुखी प्रशासनको अनुभूति हुन सक्दैन भन्नुभएको छ । प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिका अध्यक्ष काशीराज दाहालले समितिको प्रतिवेदन पेस गर्नुभएपछि प्रधानमन्त्रीले यस्तो विचार राख्नुभएको हो ।

प्रधानमन्त्री ओलीले भन्नुभयो, “कर्मचारी प्रशासनले प्रतिफल दिनुपर्छ, सक्रियतासँगै परिणाम दिने कार्य गर्नुपर्छ, कर्मचारी प्रशासन भनेको सामाजिक अभियन्ता हो, जनतामा सेवा पुऱ्याउने र राज्यका नीतिहरू जनतासम्म पुऱ्याउने वाहक पनि हो ।” कर्मचारी प्रशासनले सटुपयोगको सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै जिम्मेवारपूर्ण र उत्तरदायी किसिमले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्नेमा जोड दिनुहुँदै उहाँले मितव्ययिता अपनाई सामर्थ्यताको अधिकतम उपयोग गर्नुपर्छ भन्नुभयो ।

उहाँले विगतका व्यवस्थामा केही सुधारका कार्य भए पनि औद्योगिक क्रान्तिलाई अघि बढाउनुपर्ने समयमा उद्योगधन्दा रुप हुन पुगे, त्यसको परिणाम त्यस्ता उद्योगमा बिनाकाम कर्मचारीलाई राज्यले पाल्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको उल्लेख गर्नुभयो । मुलुकको विकासका निमित्त मौलिक पूर्वाधारका साथसाथै मानवीय विकासको पनि



प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीसमक्ष मङ्गलबार प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको प्रतिवेदन बुझाउनुहुँदै अध्यक्ष काशीराज दाहाल । तस्खर : प्रधानमन्त्री कार्यालय

त्यक्तिको आवश्यकता छ भन्दै प्रधानमन्त्री ओलीले अल्छीपनले परिणाम दिन नसक्ने, क्रियाशील जनशक्तिले मात्र जनअपेक्षा पूरा गर्नतर्फ ध्यानाकर्षण गराउनुभयो ।

देशलाई समृद्ध बनाउन सबैको सहयोग र सहकार्य आवश्यक छ, सहकार्यकै माध्यमबाट समृद्धि प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्दै प्रधानमन्त्रीले भन्नुभयो, “कुनै पनि सङ्गठन वा कार्यालयको नेतृत्व सही भएमा मात्र सुशासन सहज हुने भएकाले सर्वप्रथम नेतृत्वमा परिवर्तन र सुधार हुनुपर्छ ।” उहाँले प्रतिवेदनमा समेटिएका सिफारिसहरू अध्ययन गरी लागू गरिने वचन पनि दिनुभयो ।

कार्यक्रममा समितिका अध्यक्ष काशीराज दाहालले प्रशासनिक खर्चको

मात्रा बढनाले विकासमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने हुँदा अनावश्यक संरचना खडा गर्न नहुने, अनुचित कार्यका सम्बन्धमा अनुसन्धान र कारबाही गर्न विशेष व्यवस्था हुनुपर्ने सुझाव दिनुभयो । अध्यक्ष दाहालले स्थानीय तहमा जाने अनुदानको दुरुपयोग भएमा सँका नियन्त्रण गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने प्रशासन सुधार आयोगका समसामयिक सिफारिसहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्नेमा जोड दिनुभयो ।

उहाँले राजनीतिक व्यवस्थापनका साथसाथै जनमुखी प्रशासनका लागि सोही अनुरूपका अन्तरवस्तु कानुनमा समावेश हुने गरी तर्जुमा गर्नुपर्ने धारणा पनि अध्यक्ष दाहालको छ । समितिले सरकारलाई तत्कालै सुधार गर्नुपर्ने २० बुँदे सुझाव सिफारिस गरेको छ ।

भूमिका

आधुनिक राज्यले लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको माध्यमद्वारा सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने सङ्कल्प गरेको छ । लोकतन्त्रका लाभहरू जनतासमक्ष पुऱ्याउन राजनीतिक र प्रशासनिक व्यवस्थापन पक्ष महत्वपूर्ण हुन्छ । भूमण्डलीकरण र सूचनामा आएको परिवर्तनले राष्ट्र/राज्यहरूले परम्परागत रूपमा अवलम्बन गर्दै आएका शासकीय पद्धतिका विभिन्न क्षेत्रहरूमा ठूलो असर पारेको छ । आधुनिक समयमा गैरराज्यका संस्थाहरू बलिया भएर गएका छन् तथा नागरिक इच्छा र आकांक्षा पनि परिवर्तन हुँदै गएका छन् । हिजोको अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने प्रवृत्ति र सुरक्षाको अवधारणामा भिन्नता आएको छ । विश्वमा देखिएको पछिल्ला परिवर्तनहरूले ल्याएको अर्को ठूलो परिवर्तन 'आप्रवासन'को रहेको छ । कामको लागि आफ्नो थाक थलो छोडेर अर्को मुलुकमा जाने १८ औं शताब्दी पछि सबभन्दा बढ्दो क्रम अहिले देखिएको छ । राज्यको शासन प्रक्रियालाई असर पार्ने यस्ता केही पक्षहरू देखिएका छन् । त्यसैगरी संयुक्त राष्ट्रसंघले ल्याएको दिगो विकास कार्यक्रमले पनि यसका सदस्य राष्ट्रहरूलाई ती मापदण्डअनुसार काम गर्न निर्देश गरिरहेको छ । नेपालमा पनि लामो समयको आन्तरिक द्वन्द्व र पछिल्लो राजनीतिक परिवर्तनपछि नागरिकका इच्छा र आकांक्षाहरू हातै बढेर गएका छन् । यसरी चुलिएर गएका जनताका इच्छा र आकांक्षाको राज्यले समयमै सम्बोधन गरी नागरिकलाई चुस्त र गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्ने कार्यबाटै शासनको अपनत्व र वैधता कायम गर्नुपर्ने अवस्था छ । यसरी अर्थ राजनीतिमा आएको परिवर्तन, आन्तरिक राजनीतिक व्यवस्थापन र जनआकांक्षाहरूलाई समयमा नै सम्बोधन गर्न सकिएन भने चुनौतीहरू थपिनेछन् । यस्तो अवस्थामा यी सबै पक्षमा सुधार गर्न राजनीतिक व्यवस्थापनका साथै सबल कर्मचारी प्रशासनतन्त्र र सुशासनका अन्तरवस्तुहरूलाई समयसापेक्ष सुधार गरेर जानुपर्ने हुन्छ ।

नेपाल संवैधानिक लोकतन्त्रको अभ्यासमा छ । नेपालले लोकतन्त्र र अग्रगामी परिवर्तनका लागि केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सिर्जना गरेका समस्याहरूको समाधान गर्न संविधानसभाबाट संविधान बनाउने नेपालीहरूको चाहाना २०७२ असोज ३ गते पूरा भएको छ । संविधानले सबैको चाहानालाई समेट्न सक्ने गरी लचकता र परिवर्तनशीलताको सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरेको छ । मुलुकका समस्याहरू संविधानभित्रैबाट समाधान गर्नसक्ने सिद्धान्तलाई संविधानले स्वीकार गरेको सन्दर्भमा संविधानलाई जीवन्त बनाउन राजनीतिक एवम् प्रशासनिक क्षेत्र दुबै संवैधानिक लोकतान्त्रिक संस्कृतिको निर्माणमा केन्द्रित हुनु अहिलेको मुख्य आवश्यकता हो ।

नेपालको संविधानले लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने संकल्प गरेको छ । यस संकल्प पूरा गर्न जनताको प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, वालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका, कानूनी राज्यको अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित

समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रही समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्ने उद्देश्य लिएको छ । संविधानको लक्षित उद्देश्य पूरा गर्न सक्षम र उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासन आवश्यक छ ।

संविधानले सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी, सहभागितामूलक, सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने राज्यको नीति निर्धारण गरेको छ । यसरी संविधानले निर्दिष्ट गरेको सार्वजनिक प्रशासनको नीति अनुरूपको कानूनी, संस्थागत, व्यवस्थापनगत, कार्यक्रमगत तथा आचरणगत पक्षमा गरिने सुधारबाट नै सार्वजनिक प्रशासनको संस्थागत विकास हुनसक्दछ। मुलुकले संवैधानिक लोकतन्त्रको अवधारणालाई आत्मसात गरेको सन्दर्भमा लोकतन्त्रका लाभहरू आमजनतामा सहज रूपमा वितरण गर्न गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारले सोही अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालन र व्यवस्थापनद्वारा नीति निर्माण र कानूनको तर्जुमा गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने हुन्छ । संविधानले आत्मसात गरेको संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने मान्यतालाई बलियो बनाउन सोही अनुरूपको सार्वजनिक प्रशासनको संरचना निर्माण गरी सुशासनमैत्री कार्य संस्कृतिको विकास गर्नु पर्ने हुन्छ ।

विश्वका कतिपय मुलुकहरूले राजनीतिक सत्ता परिवर्तन सँगै प्रशासनको माथिल्लो तहमा राजनीतिक नेतृत्वले जनशक्ति बदल्ने पद्धतिको अभ्यासबाट सिर्जित समस्यालाई सुधार गर्न स्वतन्त्र, स्थायी र निष्पक्ष निजामती सेवाको आवश्यकता महसुस गरियो। आधुनिक समयमा राज्यको कार्यक्षेत्र विस्तार भई सामाजिक सुरक्षादेखि सामाजिक न्यायको सिद्धान्तलाई समेत व्यवहारमा लागू गर्ने दायित्व राज्यको भएकाले सार्वजनिक नीति आफैमा जटिल बनिरहेको सन्दर्भमा विषय विज्ञताको आवश्यकता पर्ने कारण निजामती सेवाको महत्व अझ बढेको छ । विविधता भएको मुलुकमा समावेशीकरणको सिद्धान्त र विविधताको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चतताले सार्वजनिक प्रशासनमा एकरूपता कायम गर्न मद्दत पुग्न सक्दछ ।

संवैधानिक आकांक्षा पूरा गर्न राज्य संयन्त्र सक्षम, सबल र प्रभावकारी हुनुपर्दछ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको आफ्नै इतिहास छ । राजनीतिक स्थायित्वको अभावका कारण सार्वजनिक प्रशासनले उल्लेख्य परिणाम समयमै दिनसकेको छैन । सार्वजनिक प्रशासनप्रतिको जनविश्वास बढाउनुपर्ने अवस्था छ । प्रशासनप्रतिको जनविश्वासमा क्षयीकारण हुँदै जानुमा मुख्यतया: भ्रष्टाचार, कानून कार्यान्वयनमा उदासिनता, सेवा प्रवाहको अप्रभावकारिता, काममा दोहोरोपन, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति, झन्झटिलो कार्य प्रक्रिया, आत्मकेन्द्रित व्यवहार, सेवाग्राहीप्रतिको सम्मानजनक व्यवहारको कमी जस्ता विभिन्न कारणहरू देखिएका छन् । कर्मचारी प्रशासनप्रतिको जनविश्वासमा अभिवृद्धि निजहरूले सम्पादन गर्ने कार्यबाट मात्रै प्राप्त गर्न सकिन्छ । यसका निम्ति सेवा प्रवाहको विद्यमान व्यवस्थामा सुधार जरुरी छ । यसरी सुधार गर्दा मूलतः प्रशासनबाट व्यवस्थापन, प्रशासन केन्द्रित शासनबाट नागरिक केन्द्रित शासन, केन्द्रीकृत प्रशासनबाट विकेन्द्रित प्रशासन, अत्याधिक नियन्त्रणबाट सहजीकरण, अत्याधिक खर्च भन्दा प्रभावकारी सुपरिवेक्षण र अनुगमन, नागरिकलाई ग्राहकको रूपमा नभई लाभकारी र हितकारीका रूपमा

व्यवहार गर्ने जस्ता कार्यहरू हुनुपर्दछ । अधिकार विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्तको परिधिभित्र रही सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताको रूपान्तरण आवश्यक छ। गुणस्तरीय, दिगोपन र निरन्तर सेवाप्रवाहबाट नै प्रशासनप्रतिको जनविश्वास आर्जन हुने हो। सार्वजनिक प्रशासनलाई जवाफदेही बनाउन कार्यसम्पादनको आधारमा सुविधा र वृत्तिविकासको आवद्धता, सेवा प्रवाह र कार्य सम्पादनको नियमित रूपमा अनुगमन गरी त्यसको आधारमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रणालीको विकास, सार्वजनिक सेवकहरूको आचरणका नियमहरू र सदाचार नीतिको पालनाको प्रभावकारी मूल्याङ्कन, आर्थिक अनुशासनको परीक्षण जस्ता कार्य आवश्यक छ ।

लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा सक्षम सार्वजनिक सेवाको विकासका निम्ति निश्चित मूल्य मान्यताहरू पालना गर्ने गरी व्यावसायिकताको विकास आवश्यक हुन्छ । यसका निम्ति कामप्रति इमान्दार, सेवाप्रति समर्पण, निष्पक्षता, राजनीतिक तथ्यस्टता, समयप्रतिको अनुशासन, समयमै कार्य सम्पादन गर्ने प्रणाली, कर्तव्यपरायण, सेवाग्राहीप्रति उच्च सम्मानजनक व्यवहार जस्ता कार्यहरू आवश्यक पर्दछ । सार्वजनिक प्रशासन सक्षम र प्रभावकारी हुन सकेमा नै असल शासन कायम गर्न सहज हुन्छ । असल शासनका निम्ति मूलतः प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्ने कर्मचारी प्रशासनको विकास गरी सार्वजनिक नीति निर्माण गर्न, गुणस्तरीय प्रभावकारी सेवाप्रवाह गर्न, सार्वजनिक स्रोतसाधनको जवाफदेही र जिम्मेवारीपूर्वक प्रयोगद्वारा प्रशासकीय सुशासन कायम गर्न योगदान दिनसक्ने स्वभावको कर्मचारी प्रशासन हुनुपर्दछ । अन्यथा संवैधानिक लोकतन्त्रको लाभहरू आम नागरिकमा पुऱ्याउन कठिन बन्न पुग्दछ ।

प्रशासन सुधारको मुख्य उद्देश्य सरकारका कामहरूको सम्पादनमा प्रभावकारिता देखिने किसिमबाट हुनुपर्दछ । जनतालाई गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरी मुलुकको आर्थिक र सामाजिक दिगो विकासलाई प्रवर्द्धन गर्ने वाहकको रूपमा प्रशासनको भूमिका केन्द्रित हुनुपर्दछ। आर्थिक स्थायित्व, उत्साहजनक राजस्व संकलन, वैदेशिक सहायताको प्रभावकारी व्यवस्थापन, लगानी मैत्री वातावरण जस्ता स्थितिको सिर्जनाबाट नै मुलुकमा दिगो विकास हुन सक्दछ । प्रशासनको सुधार गर्दा सार्वजनिक सेवाहरूको मनोबल उच्च बनाइ सरकारका कार्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गरी सुशासन कायम गर्ने राज्यको भूमिकालाई साकार पार्न सोही अनुरूपको नीति, कानून, सङ्गठन संरचना, सेवाशर्तको सुरक्षा, कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनको वस्तुगत आधार जस्ता विभिन्न कुराको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ ।

नेपालको संविधानको धारा २८५ बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले निजामती सेवा र सरकारी सेवाको गठन र सञ्चालन गर्दा सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा विकसित भएका विकासमूलक प्रशासन, कर्मचारी प्रशासनको भूमिका, जवाफदेहिता वहनमा निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिकालाई स्पष्ट सम्बोधन हुने गरी बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ । यस्ता ऐन कानून बनाउँदा मानव स्रोत विकासको प्रक्षेपणको व्यवस्था, योग्यता प्रणालीका आधारमा प्रतिस्पर्धी रूपमा नियुक्ति हुने प्रणाली, विविधताको उचित व्यवस्थापन, समाजका उर्जाशील र क्षमतावान व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षणको सुनिश्चितता, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति र औचित्यको आधारमा वस्तुगत रूपमा सङ्गठन संरचना र कर्मचारी दरबन्दीको निर्धारण, कर्मचारीको अनुमानयोग्य सरुवा, बढुवा र वृत्तिविकास, कार्य सम्पादनको वस्तुगत वैज्ञानिक आधार,

कर्मचारीका आचरण, विभागीय कारवाही र सजायका उचित व्यवस्थाहरू, कर्मचारी प्रशासन संञ्चालन गर्न नियमनकारी निकायको स्पष्ट व्यवस्था जस्ता विभिन्न पक्षलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ। परम्परागत ढाँचाको कर्मचारी प्रशासनबाट संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक स्वरूपको ढाँचामा कर्मचारी प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न सोही अनुरूपको व्यवस्थाहरू समावेश हुनपर्दछ ।

आधुनिक मुलुकमा सरकार प्रशासन संयन्त्र बिनाको हुन सक्तैन । सरकारद्वारा तर्जुमा गरिएका नीति र कानुनहरू लागू गर्ने स्थायी संयन्त्र कर्मचारी प्रशासन नै हो । राजनीतिक फेरबदल हुँदा पनि कर्मचारी संयन्त्र रही रहन्छ । आधुनिक समयमा आर्थिक विकास र सामाजिक परिवर्तनको वाहकको रूपमा कर्मचारीतन्त्र नै हुन्छ । सामाजिक सुरक्षादेखि सामाजिक न्यायको वितरण र सेवा प्रवाहमा समेत कर्मचारी प्रशासनकै महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यस्तै कतिपय विवादहरू निरुपण गर्ने कार्यदेखि सरकार र जनताको सम्बन्ध स्थापित गर्ने सेतुको कार्य समेत कर्मचारी प्रशासनबाटै हुन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई भुत्ते र उदासिन हुन नदिई बढी क्रियाशील बनाउन सोही अनुरूप विभिन्न पक्षमा सुधार आवश्यक छ । सुधार निरन्तरको प्रक्रिया हो । अहिलेको सन्दर्भमा कर्मचारी प्रशासनलाई संविधानको घोषित लक्ष्य प्राप्त गर्नका लागि सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालको निजामती सेवालालाई विभिन्न कारणले अझ पनि परिणाममुखी बनाउन सकिएको छैन । मूलतः व्यावसायिकताको अभाव, संगठनको हित उन्मुख सोचविचारको कमी जस्ता समस्याहरू देखिएका छन् । निजामती सेवालालाई प्रभावकारी बनाउन योग्यता प्रणाली कमजोर नहुने गरी कानुनी व्यवस्थाको सुनिश्चितता आवश्यक छ ।

सबैको पहिचान, पहुँच र प्रतिनिधित्वबाट राज्य व्यवस्थामा सबैको हिस्सेदारी सुनिश्चित गरी दिगो शान्ति, विकास र समृद्धिका निमित्त संघीय प्रणाली सहयोगी हुनसक्ने संवैधानिक मान्यता रहेकोमा मुलुकको अर्थतन्त्रलाई असर पार्ने गरी बिना औचित्य समानान्तररूपमा सबै तहले एकै प्रकृतिको प्रशासनिक संरचना खडा गरी जनशक्ति भर्ना गर्ने कार्यमा नै केन्द्रित हुन पुगियो भने संघीय प्रणाली महंगो सिद्ध हुन सक्दछ । यसैले चुस्त प्रशासनिक सङ्गठनको निर्माणद्वारा व्यवस्थापनमा सुधार गरी जनमुखी प्रशासनको विकास आवश्यक छ । संघीय प्रणालीमा राज्यशक्ति तहगत रूपमा विभाजन भएकाले काममा दोहोरोपन हुने र एक-अर्का बीच असमझदारी र द्वन्द सिर्जना हुने गरी प्रशासनिक संरचना खडा नगर्न र विकास निर्माणमा समन्वय गरी सेवा प्रवाह सबै एउटै विन्दुबाट हुने प्रणालीको विकास गर्ने, राज्यको बजेट वितरणमुखीको सट्टा विकासमुखी र उत्पादनमुखी हुनेगरी लगानी गर्ने, राज्यले जनतामा सुविधा पुऱ्याउन एकीकृत वस्ती विकासको व्यवस्था गर्ने, संघ राष्ट्रिय महत्वका र ठूलो परियोजनमा केन्द्रित हुने, प्रदेशको भूमिका प्रदेशस्तरीय महत्वका विषयमा रहने र स्थानीय तह स्थानीय आवश्यकता परिपूर्ति र सेवा प्रवाहमा केन्द्रित भई कार्य गर्नेगरी काममा दोहोरोपन नहुने व्यवस्था गर्न तहगत कार्यविभाजन, अन्तरसम्बन्ध र समन्वयको व्यवस्था आवश्यक छ ।

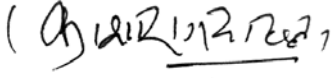
नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा साङ्गठनिक संरचनाहरूको फेरबदल भइरहने स्थिति, चुस्त र प्रभावकारी व्यवस्थापनको कमी, आचरणगत र व्यवहारगत पक्ष नै मुख्य समस्याका रूपमा रहेका छन् । यस्ता पक्षहरूमा सुधार दृढ राजनीतिक इच्छाशक्तिबाट नै हुन सक्दछ । यसै कुरालाई मध्यनजर गरी यस

समितिले प्रशासन सुधारको विविध पक्षको अध्ययन गरी प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार गरेको छ । प्रस्तुत प्रतिवेदनमा संविधानमा अन्तर्निहित सार्वजनिक प्रशासनका सिद्धान्तहरूको विश्लेषण, सार्वजनिक प्रशासनको विकास र सुधारका प्रयासहरू, प्रशासन सुधार सम्बन्धी विभिन्न आयोग र समितिको प्रतिवेदनको कार्यान्वयनको स्थितिको समीक्षा, तहगत रूपमा भएको कर्मचारी समायोजनको स्थिति र विश्लेषण तथा सुधार जस्ता विभिन्न विषयलाई समावेश गरी प्रस्तुत प्रतिवेदन तयार गरिएको छ । प्रतिवेदनमा समावेश भएका सुझाव र सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएमा मुलुकमा सुशासन कायम गर्न सहयोग पुग्नेछ भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

अन्तमा,

प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा यस समितिलाई सुझाव प्रस्तुत गर्नुहुने संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका माननीय मन्त्रीज्यू, यस समितिका सदस्यज्यूहरू, कर्मचारी र सहयोगी सबैमा धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । प्रस्तुत प्रतिवेदनको विविध पक्षमा अध्ययन गरी महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याउनु हुने प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयका सचिव श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं प्रति विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु । यसैगरी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव श्री यादवप्रसाद कोइराला, सहसचिवद्वय श्री बाबुराम अधिकारी र भूपाल बराल प्रति आवश्यक सहयोगका निम्ति धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । धन्यवाद !

२०७६ कार्तिक २१

()

(काशीराज दाहाल)

अध्यक्ष

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति

बिषय सूची

परिच्छेद - प्रारम्भिक	
उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको गठन र कार्यक्षेत्र	१
परिच्छेद - एक	
सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र विकासक्रम	४
परिच्छेद - दुई	
नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरू	१२
परिच्छेद - तीन	
प्रशासन सुधार सुझाव प्रतिवेदन, २०७० को सिफारिसको सारसंक्षेप र कार्यान्वयनको अवस्था	४१
परिच्छेद - चार	
अधिकारसम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिको प्रतिवेदन (२०७४/७५)	१६४
परिच्छेद - पाँच	
प्रशासनिक पुनर्संरचना र कर्मचारी समायोजन	१९३
परिच्छेद - छ	
सुझाव तथा सिफारिस	२२४
अनुसूची	२२९

परिच्छेद - प्रारम्भिक

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको गठन र कार्यक्षेत्र

१. समिति गठन

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी र परिणाममुखी बनाउन गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा सिफारिस गर्न गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७० को प्रतिवेदनको साथै समय-समयमा गठन भएका प्रशासन सुधार आयोगहरूले दिएका सुझाव समेत कार्यान्वयन र अनुगमन गर्न तथा राज्य पुनर्संरचनाको क्रममा आवश्यकतानुरूप प्रशासनिक संरचना तथा दरवन्दीमा सुधार गर्नुपर्ने लगायतका समसामयिक प्रशासनिक सुधारमा समेत नेपाल सरकार समक्ष सुझाव पेश गर्न नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को निर्णयबमोजिम देहायबमोजिम उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको गठन गरिएको छ ।

१. माननीय श्री काशीराज दाहाल, प्रशासन विज्ञ - अध्यक्ष
२. सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय - सदस्य
३. सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय - सदस्य
४. सचिव, अर्थ मन्त्रालय - सदस्य
५. सचिव, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय - सदस्य
६. सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग - सदस्य
७. सचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय - सदस्य
८. सचिव, गृह मन्त्रालय - सदस्य
९. सचिव, लोकसेवा आयोग - सदस्य
१०. सह-सचिव, प्रशासन सुधार महाशाखा, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय - सदस्य सचिव

२. समितिको कार्यक्षेत्र

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको कार्यक्षेत्र देहाय बमोजिम तोकिएको छ :

- उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७० को प्रतिवेदनको कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने,
- समय-समयमा गठन भएका प्रशासन सुधार आयोगहरूले दिएका सुझावहरूको कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने,
- राज्य पुनर्संरचनाको क्रममा आवश्यकतानुरूप प्रशासनिक संरचना तथा दरवन्दीमा सुधार गर्नुपर्ने विषयमा नेपाल सरकार समक्ष सुझाव पेश गर्ने,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी बनाउन आवश्यक देखिएका विषय र प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा निजामती सेवा लगायतका ऐन नियममा गर्नुपर्ने संशोधनको मस्यौदा तयार गरी नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने,
- प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार समसामयिक सुझाव सिफारिस गर्ने।

३. समितिबाट सम्पादित मुख्य कार्यहरू

नेपाल सरकारले तोकेको कार्यदिश अनुसार सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी बनाउन आवश्यक देखिएका विषयहरूमा समय-समयमा यस समितिले त्यससम्बन्धी अध्ययन, अनुगमन र परामर्श गरी सुझाव र सिफारिसहरू नेपाल सरकार सम्माननीय प्रधानमन्त्री एवम् सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका माननीय मन्त्री समक्ष पेश गर्दै आएको छ । यस समितिको कार्यदिश बमोजिम विभिन्न सुझाव प्रतिवेदनको कार्यान्वयनको स्थितिको समीक्षा र अनुगमन गरिरहेको छ । सेवा प्रवाहलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउन प्रदेशस्तरीय र जिल्लास्तरीय तहमा सेवा प्रदायक निकायहरूलाई सहभागी गराइ विभिन्न सुझाव सिफारिस र प्रस्तावहरू लागू गर्न गराउन सामूहिक प्रतिवद्धता गराउने र त्यसको अनुगमन गर्ने समेत कार्य गर्दै आएको छ । प्रशासनलाई जनमुखी बनाउन सम्बन्धित निकाय, सेवाग्राही र सेवा प्रदायक बीच अन्तरक्रिया र समवादाको कार्यक्रम निरन्तर संचालन गर्दै आएको छ ।

यस उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिले मिति २०७६ असार २६ गते “संविधान कार्यान्वयन र प्रशासनिक पुनर्संरचना” विषयक राष्ट्रिय कार्यशालाको आयोजना गरी सम्माननीय प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीज्यूको प्रमुख आतिथ्यतामा माननीय मन्त्रीज्यूहरू, माननीय संसदीय समितिका सभापतिज्यूहरू र नेपाल सरकारका सचिवज्यूहरू लगायतका विशिष्ट विज्ञहरूको सहभागितामा व्यापक छलफल गरी विभिन्न सुझावहरू प्रस्तुत गरेको छ । यसैगरी संविधान कार्यान्वयन भएको चार वर्ष पुगेको उपलक्ष्यमा मिति २०७६ असोज २ गते संविधान दिवसको सन्दर्भमा “संविधान कार्यान्वयन: उपलब्धि र अबको मार्गचित्र” विषयक राष्ट्रियस्तरको अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना गरी विभिन्न विज्ञहरूबाट कार्यपत्र प्रस्तुत गरी व्यापक छलफल सहितको प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको छ (यससम्बन्धी कार्यक्रमसहितको तस्वीरहरू यसै प्रतिवेदनको अनुसूचीमा दिइएको छ ।)

यस समितिले सेवाप्रवाहलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले ७ वटै प्रदेशमा प्रदेशस्तरीय कार्यक्रम संचालन गरी प्रदेशका माननीय मुख्यमन्त्रीज्यूको प्रमुख आतिथ्यतामा सेवाप्रवाह गर्ने निकायका प्रमुखज्यूहरूको सहभागितामा “सेवाप्रवाह सम्बन्धी सामूहिक प्रतिवद्धताको २५ बुँदे र ४२ बुँदे प्रतिवद्धता” कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । (यससम्बन्धी कार्यक्रमको विवरण सहितको तस्वीरहरू यस प्रतिवेदनको अनुसूची-१ मा समावेश गरिएको छ ।) यसरी यस समितिले प्रतिवेदनहरूमा उल्लिखित सुझाव र सिफारिसहरू कार्यान्वयन गर्न गराउन एवं सुशासनका निम्ति सेवा प्रवाहलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक कामहरू गरिरहेको छ ।

४. प्रतिवेदन तयारीमा सहयोगी जनशक्ति

यस समितिको कार्यसम्पादन र प्रतिवेदन लेखनमा सहयोग पुऱ्याउने कर्मचारीहरू- उपसचिवद्वय श्री राजेश गौतम र श्री रेशमलाल कंडेल, शाखा अधिकृत श्री राम बन्धु शर्मा, श्री भुवन पाण्डेय, श्री ईन्दिरा थापा, श्री नवराज पराजुली र टिकाध्वज कार्की, नायव सुव्वा श्री रुद्रप्रसाद निरौला, कम्प्युटर अपरेटर श्री शशी शर्मा र श्री गीता भट्टराई पोखरेल रहेका छन् ।

परिच्छेद - एक

सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा र विकासक्रम

१.१. अवधारणा र विकास

जनताको जीउ, धन, सम्पत्ति र सुरक्षाको जिम्मा राज्यको दायित्व भित्र पर्ने र राज्य आफैमा अमूर्त भएकोले यसलाई मूर्तता प्रदान गर्ने काम सरकारले गर्दछ। सरकारले राज्यका इच्छा निर्धारण गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने, सेवा प्रवाह मार्फत जनताको हेरचाह र संरक्षण गर्ने कार्य गर्दछ। सरकार विभिन्न मुलुकमा त्यहाँको संविधानले अबलम्बन गरेको राजनीतिक प्रणाली अनुरूप संचालन हुने गर्दछ। सरकारले गर्ने कार्य, निर्णय, सार्वजनिक नीतिको तर्जुमा तथा त्यसको कार्यान्वयनका निमित्त विभिन्न संरचनाको निर्माण गरिन्छ। तिनै संरचनाहरूमध्ये महत्वपूर्ण संरचना र संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन हो। सार्वजनिक प्रशासनले सरकारको नीति अनुरूप कार्यसम्पादन गर्ने, नीति तर्जुमामा सहयोग पुर्याउने, नीतिको कार्यान्वयन गर्ने, साधन र स्रोतको परिचालन गर्ने एवं सार्वजनिक सेवा प्रवाह मार्फत सरकार र जनताबीच सम्पर्क सेतुको काम गर्ने जस्ता विभिन्न कार्य गर्दछ। राज्यबाट गरिने हरेक कार्य सार्वजनिक प्रशासन मार्फत नै हुने भएकाले यसको विकास पनि राज्यको उत्पत्तिसँगै भएको मान्न सकिन्छ।

सार्वजनिक प्रशासनको स्वरूप समयक्रमसँगै परिमार्जित हुँदै गएको पाइन्छ। प्राचीन पौराणिककालमा राजाले प्रजाको हेरचाह गर्ने कार्यमा धर्मका आधारमा शासन गर्ने, सेना तथा अन्य कर्मचारीहरूको व्यवस्था गर्ने गरेको उदाहरण देखिन्छ। पौराणिक हिन्दू ग्रन्थ रामायण-महाभारतमा पनि प्रशासनका थुप्रै कुरा समावेश गरिएका छन्। मनुको धर्मशास्त्र, कौटिल्यको अर्थशास्त्र, अरिष्टोटलको राजनीतिमा पनि प्रशासनको विषय उल्लेख छन्। प्रशासनको क्रमिक विकासको बारेमा चीन, प्रचीन ग्रीक, रोमन साम्राज्य, बेलायत, फ्रान्स जस्ता मुलुकको इतिहासको अध्ययनबाट विभिन्न कुरा थाहा हुन सक्तछ। चीनको हान वंशमा प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमबाट कर्मचारी भर्ना गर्ने प्रणालीको सुरुवात भएको पाइन्छ। क्रमिक रूपमा पर्सिया, बेलायत तथा अमेरिकाले प्रतियोगितात्मक परीक्षा मार्फत योग्यता प्रणालीमा आधारित भएर कर्मचारी छनोट गर्ने र सोही कर्मचारीतन्त्र मार्फत सार्वजनिक नीति कार्यान्वयन गर्ने कार्यको विकास हुन पुगेको देखिन्छ।

लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा लोकतन्त्रका लाभहरू जनतामा न्यायोचित र समन्वयात्मक तवरमा वितरण गर्नुपर्ने दायित्व र जवाफदेहिता सरकारको हुन्छ। सरकार जनताको मतबाट

गठन हुने भएकाले जनताप्रति उत्तरदायी भई सेवा प्रवाह गर्न जनशक्ति आवश्यक हुने भएकोले योग्य, सक्षम, निष्पक्ष र व्यावसायिक आचरण भित्र रही काम गर्ने प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा कर्मचारीको नियुक्ति भई निश्चित मूल्यमान्यताका आधारमा प्रशासन संचालन गर्ने सिद्धान्तको विकास भएको देखिन्छ । कर्मचारीतन्त्र राज्यको स्थायी संयन्त्र हो, जसले विज्ञताका आधारमा नीति निर्माण र कानून तर्जुमामा सहयोग पुऱ्याउनुका साथै कार्यान्वयनमा अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनका आधुनिक मान्यताहरूलाई कानुनी व्यवस्थामा समावेश गरी सोही अनुरूपको जनमुखी र जिम्मेवार कर्मचारी प्रशासनको विकास गर्न सकेमा नै लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको लक्षित उद्देश्य पूरा गर्न सहयोग पुग्न सक्तछ ।

सार्वजनिक प्रशासनको आधुनिक स्वरूपको विकास गर्ने कार्यमा अमेरिकाको प्रिन्सटन विश्वविद्यालयका राजनीतिशास्त्रका प्राध्यापक जो पछि गएर अमेरिकाका राष्ट्रपति भए, उड्रो विल्सनले सन् १८८७ मा Political science Quarterly पत्रिकामा The Study of Administration लेखमा प्रशासन र राजनीतिलाई दुई फरक विषयको रूपमा अध्ययन गरिनुपर्ने मत व्यक्त गरेर सार्वजनिक प्रशासनको व्याख्या गर्ने कार्य गरे । उनको यो मतलाई Dwight Waldo ले समर्थन गर्दै विल्सनलाई "Founding Father of Public Administration as a discipline" भनेका थिए । सन् १९०० मा फ्र्याङ्क जे गुडनावले 'Politics and Administration' पुस्तक र सन् १९२६ Leonard D. White ले 'Introduction to the study of public administration' नामक पुस्तक प्रकाशन गरी विल्सनले भनेझैं राजनीतिले नीति निर्माण गर्ने र प्रशासनले नीति कार्यान्वयन गर्ने भएकोले राजनीति र प्रशासनलाई एउटै ठाउँमा राखेर अध्ययन गर्न नामिल्ने विचार व्यक्त गरे । यस्तै W.F. Willoughby ले सन् १९२७ मा "Principle of Public Administration" पुस्तक लेखे । सन् १९३७ मा लुथर गुलिक र लिण्डक उरविकद्वारा "Papers on the Science of Administration" पुस्तक प्रशासन भयो । गुलिकले प्रशासनले निर्वाह गर्नुपर्ने कार्यसूची POSDCORB को व्याख्या गरे । सार्वजनिक प्रशासनको विकासक्रममा रबर्ट ड्हाल, चेष्टर वनार्ड, डुइट वाल्डो, जस्ता विद्वानहरूको योगदान महत्वपूर्ण रहेको छ । सन् १९९२ मा अमेरिकी राष्ट्रपति रोनाल्ड रेगन र बेलायती प्रधानमन्त्री मार्गरेट थ्याचरले नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको अवधारणा प्रस्तुत गरे । यसले सार्वजनिक खर्च कटौती गर्दै प्रभावकारी प्रशासन संचालन गर्न सकिने अपेक्षा राखेको थियो । सन् १९९२ मा नै डेभिड ओसवर्न र टेड ग्याबलरले "Reinventing Government" नामक पुस्तक प्रकाशित गरी सरकारले सबै काम गर्न नसक्ने भएकोले खास खास कामहरू निजीक्षेत्रसँग सहकार्यमा गर्नुपर्ने अवधारणा प्रस्तुत गरे । सन्

१९९० को दशकमा आएको सुशासनको अवधारणाले सार्वजनिक जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, जनसहभागिता जस्ता विषयमा जोड दिइयो ।

नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ बाट संविधान निर्माणको कार्य अगाडि बढे सँगसँगै वि.सं. २००७ सालमा नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ जारी भए पश्चात् नेपालमा संवैधानिक कानूनको विकास भएको पाइन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित बनाउन, नेपालको निजामती सेवामा योग्यता प्रणालीलाई आत्मसात् गर्ने उद्देश्यका साथ यस संविधानले "पब्लिक सर्भिस कमिसन" को गठन गर्न आधार तय गर्यो । प्रशासनिक व्यवस्थापनकै क्रममा वि.सं. २००९ देखि विभिन्न आयोगहरू गठन भई प्रशासन सुधारको कामलाई अगाडि बढाइयो । वि.सं. २०१३ सालमा प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन भएको आयोगको सिफारिस बमोजिम निजामती सेवा ऐन, २०१३ जारी गरियो।नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५, नेपालको संविधान, २०१९ एवं नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित, मर्यादित, प्रभावकारी, सक्षम एव तटस्थ बनाउन जोड दिएको पाइन्छ। साथै नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ र उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०४८ ले निजामती सेवालार्ई आधुनिक, सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५० जारी गरिएको थियो।नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले संघीय प्रणाली अनुरूपको सार्वजनिक प्रशासनको परिकल्पना गरेको थियो। यो संविधानले संविधानसभाको निर्वाचन मार्फत मुलुकमा जनमुखी संविधान निर्माण गर्ने परिकल्पना गरेको थियो।सोही अनुरूप वि.सं. २०६४ मा संविधानसभाको पहिलो निर्वाचन सम्पन्न भयो।तर निर्धारित समय सीमाभित्र संविधान जारी गर्न नसके पश्चात् संविधानसभा विघटन भयो। पुनः राजनीतिक दलहरूको सहमतिमा गैरराजनीतिक व्यक्तिको अध्यक्षतामा मन्त्रिपरिषद्को गठन भयो र सो मन्त्रिपरिषद्ले वि.सं. २०७० सालमा संविधानसभाको दोस्रो निर्वाचन सम्पन्न गर्यो। यो संविधानसभाले जनताको सदियौँदेखिको आफैँले संविधान निर्माण गर्ने अभिलाषा वि.सं. २०७२ असोज ३ गते नेपालको संविधान जारी गरे सँगै पूरा भयो । वि.सं. २०७२ माघ ९ गते नेपालको संविधानमा पहिलो संशोधन गरी सामाजिक समावेशीकरणको मुद्दालाई अझै फराकिलो बनाइयो ।

१.२. संविधान र सार्वजनिक प्रशासन

नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण

गर्ने, जनताको प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिवद्ध रही समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्ने तथा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पुरा गर्ने सङ्कल्प गरेको छ ।

त्यसैगरी राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व अन्तर्गत धारा ५१ को खण्ड (ख) को बुँदा नं. (४) मा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

नेपालको संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । धारा २४३ को उपधारा (१) मा 'निजमती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा संचालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ' भन्ने व्यवस्था गरेको छ । साथै उपधारा (२) मा उल्लेख भएका नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले संचालन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ ।

यसैगरी धारा २८५ को उपधारा (१) मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन संचालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने, उपधारा (२) मा संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परिक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ र उपधारा (३) मा प्रदेश मन्त्रपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन संचालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न सक्ने स्पष्ट व्यवस्था छ ।

मुलुक एकात्मक शासन प्रणालीबाट संघीय शासन प्रणालीमा रुपान्तरण भएसँगै राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहबाट हुनेगरी मुलुकको पुनर्संरचना भए पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनको समेत पुनर्संरचना गर्नुपर्ने आवश्यकता भयो । सोही बमोजिम प्रदेश र

स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्ने, सो व्यवस्था गर्नको लागि नेपाल संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउने प्रावधान संविधानको धारा ३०२ मा गरिएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउने सन्दर्भमा नेपालको संविधानले देहाय बमोजिमको व्यवस्था गरेको छ ।

- मौलिक हकको प्रत्याभूति
- राज्यका निर्देशक, सिद्धान्त तथा नीतिहरूको व्यवस्था
- संघीय व्यवस्थापिका, संघीय कार्यपालिका र स्वतन्त्र न्यायपालिका
- प्रदेश व्यवस्थापिका तथा कार्यपालिका
- स्थानीय सरकार
- संवैधानिक निकायहरू
- संवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिने व्यवस्था
- संविधानका अनुसूचीमा भएका विभिन्न व्यवस्थाहरू

माथि उल्लेखित संवैधानिक व्यवस्थाको अतिरिक्त देहाय बमोजिम अन्य कानूनी व्यवस्था रहेका छन्।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५०

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ जारी भएपश्चात् निजामती सेवालार्ई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवाको गठन, संचालन र सेवाको शर्तसम्बन्धी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले निजामती सेवा ऐन, २०४९ जारी गरिएको र यस निजामती सेवा ऐनमा देहाय अनुसारका १० सेवालार्ई निजामती सेवा मानिएको छ ।

- १ नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा
- २ नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा
- ३ नेपाल कृषि सेवा
- ४ नेपाल न्याय सेवा
- ५ नेपाल परराष्ट्र सेवा
- ६ नेपाल प्रशासन सेवा

- ७ नेपाल लेखापरीक्षण सेवा
- ८ नेपाल वन सेवा
- ९ नेपाल विविध सेवा
- १० नेपाल शिक्षा सेवा

निजामती सेवा ऐन तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा कर्मचारीको वृत्तिविकास तथा सेवा सुविधा, आचरण तथा अनुशासन लगायतका विषयहरू रहेका छन्। यद्यपि परिवर्तित व्यवस्था अनुरूप सुधार गर्न हाल संघीय निजामती सेवा विधेयक संघीय संसदको राज्यव्यवस्था तथा सुशासन समितिमा छलफलको क्रममा रहेको छ ।

सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५

मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सिर्जना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने उद्देश्य सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, २०६४ लागू गरिएको छ । साथै यस ऐनले प्रशासन कार्यसंचालनका आधारहरू देहायबमोजिम व्यवस्था गरेको छ ।

मुलुकमा सुशासन कायम गर्नका लागि यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा त्यस्तो कार्य सम्पादन गर्ने पदाधिकारीले संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका कुराहरूको अतिरिक्त देहायका आधारमा कार्यसम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

- (क) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित,
- (ख) समन्याय र समावेशीकरण,
- (ग) कानूनको शासन,
- (घ) मानवअधिकारको प्रत्याभूति,
- (ङ) पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता,
- (च) आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्टाचारमुक्त, चुस्त र जनमुखी प्रशासन,
- (छ) प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता,
- (ज) प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच,
- (झ) विकेन्द्रीकरण तथा अधिकार निक्षेपण,
- (ञ) जनसहभागिता तथा स्थानीय स्रोतको अधिकतम उपयोग ।

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४

नेपालको संविधान बमोजिम स्थानीय तहको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयलाई प्रवर्द्धन गर्दै जनसहभागिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता सुनिश्चित गरी गुणस्तरीय सेवाप्रवाह तथा दिगो विकासको अवधारणा अनुरूप संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीलाई स्थानीय तहदेखि सुदृढीकरण गर्नको लागि यस ऐनले सोही अनुरूपका व्यवस्थाहरू समावेश गरेको छ ।

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ मुलभूत व्यवस्थाहरू

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ मा मुख्य मुख्य निम्न व्यवस्था रहेका छन् :-

- गाउँपालिका र नगरपालिकाको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, संचालन तथा नियन्त्रण गर्ने अभिभारा गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकामा रहेको छ। कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाबाट स्वीकृत कार्यविभाजन र कार्यसम्पादन नियमावली बमोजिम हुने,
- गाउँ र नगर सभाको निर्णय तथा पारित विधेयक सम्बन्धित सभाका अध्यक्षले प्रमाणीकरण गरी स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन भएपछि लागू हुने,
- स्थानीय तहमा राजस्वसम्बन्धी अधिकारका साथै आर्थिक प्रणाली अन्तर्गत आफ्नो अधिकार क्षेत्रको विषयमा राष्ट्रिय आर्थिक नीति, वस्तु तथा सेवाको ओसारपसार, पूँजी तथा श्रम बजार, छिमेकी प्रदेश वा स्थानीय तहलाई प्रतिकूल नहुने गरी कानून बनाई कर लगाउन सक्ने,
- गाउँपालिका तथा नगरपालिकामा स्थानीय सञ्चित कोषको व्यवस्था गरिएको छ। उक्त कोषबाट गर्न सकिने खर्च सम्बन्धित सभाबाट पारित गराई गर्नुपर्ने र अन्यव्यवस्था स्थानीय कानूनद्वारा संचालन गर्नुपर्ने,
- स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रका विषयमा स्थानीय तहबाटै जबाफदेहिता वहन गर्ने गरी कानून बनाउन सक्ने,
- स्थानीय तहको सङ्गठन संरचना स्थानीय आवश्यकता र विशिष्टताका आधारमा सङ्गठन र व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी सोही तहबाट आवश्यक विषयगत विभाग, महाशाखा, शाखा वा कार्यालय स्थापना गर्न दरवन्दीको स्वीकृति समेत गर्नसक्ने प्रावधान रहेका छन् । उक्त दरवन्दीमा प्रादेशिक लोकसेवा आयोगबाट छनौट भई सिफारिश गरिएका कर्मचारी स्थानीय तहप्रति पूर्ण उत्तरदायी भई कार्य गर्न कार्यविभाजन नियमावली बनाइ कार्यान्वयन गर्न सक्ने,
- संघ र प्रदेशले पनि आफ्नो कार्य अधिकार क्षेत्रभित्रका कार्य र जिम्मेवारी सम्पादन गर्नका लागि स्थानीय तहमा आवश्यकता अनुसार विषयगत कार्यालय र परियोजना कार्यालय स्थापना गर्न सक्ने,
- संघीय तथा प्रादेशिक सरकारहरूले स्थानीय तहका काममा सहयोग पुऱ्याउन र आवश्यकता अनुसार मापदण्ड निर्धारण, क्षमता विकास, प्रविधि हस्तान्तरण, अनुगमन सम्बन्धमा कानूनको परिधिभित्र रही निर्देशन दिने, र

- नगरपालिकालाई महानगरपालिका, उपमहानगरपालिका र नगरपालिकामा वर्गीकरण गरिएको छ ।

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ का मुख्य विशेषताहरू:

- स्थानीय सरकार संचालनको आधारभूत कानुनी दस्तावेज,
- स्थानीय सरकारको शक्ति र सीमा निर्धारण गर्ने,
- संघीय इकाइहरू बीचको सम्बन्धलाई परिभाषित गर्ने,
- वित्तीय सुशासन तथा आर्थिक अनुशासन कायम गर्ने,
- सहभागितामूलक पारदर्शिता तथा जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गर्ने,
- जनताको लागि योजना होइन योजनामा जनता भन्ने मान्यतालाई आत्मसात गरिएको,
- स्थानीय सरकारको काम कर्तव्य अधिकार र दायित्वलाई समेत स्पष्ट गरेको,
- स्थानीय सरकारको विधायिकी, कार्यपालिकीय तथा न्यायिक अधिकारलाई परिभाषित गरिएको ।

नेपालको संविधानले अवलम्बन गरेको संघीय प्रणाली अनुरूप प्रशासनिक संरचना र सोही अनुरूपको जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने गरी सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। मानव स्रोतको उचित व्यवस्थापन अहिलेको मुख्य आवश्यकता हो । नेपालको संविधानले सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको आधारमा नेपालको संघीय प्रणाली संचालन हुने सिद्धान्तलाई स्वीकार गरेको सन्दर्भमा प्रशासनिक पुनर्संरचना र संचालन सोही आधारमा गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउन संरचनागत ढाँचामा सुधार, चुस्त व्यवस्थापन र व्यवहारगत आचरणमा आमूल सुधारको आवश्यकता छ । संविधान बमोजिम स्थानीय सरकार लोकतन्त्रको आधारस्तम्भको रूपमा रहेकोले स्थानीय सरकारलाई सवल र सक्षम बनाउन सोही अनुरूपको जनशक्ति आवश्यक छ । यसैगरी प्रदेशले संघीय सरकारको जस्तो समानान्तर संरचना र संयन्त्रको व्यवस्था नगरी चुस्त प्रशासन संयन्त्रका माध्यमद्वारा संवैधानिक भूमिका निर्वाह गर्न क्रियाशील हुनुपर्दछ । त्यसैगरी संघीय सरकारले एकात्मक शासन व्यवस्थाको जस्तो भद्दा संगठन संरचना नबनाई संविधानले तोकेका कार्यहरू संचालन गर्न सोही अनुरूपको चुस्त आकारको प्रशासनिक संरचनाको व्यवस्था गरी बहुसीप भएका कर्मचारी प्रशासनको विकासद्वारा संविधानको लक्ष्य प्राप्त गर्ने कार्यमा क्रियाशील हुने स्वरूपको सार्वजनिक प्रशासनको विकास आवश्यक छ ।

परिच्छेद - दुई

नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरू

२.१ पृष्ठभूमि

सार्वजनिक प्रशासन राज्य संचालनको आधारस्तम्भ एवं सरकार र नागरिक बीचको सम्पर्क सेतुको रूपमा रहेको स्थायी संयन्त्र हो भने प्रशासन सुधार एक निरन्तर प्रक्रिया हो । सार्वजनिक प्रशासनको सक्षमता र प्रभावकारितामा नै सरकारको प्रभावकारिता निर्भर गर्दछ भने राजनीतिक पद्धतिको सफलतासमेत यसैमा निर्भर रहेको हुन्छ । राजनीतिक पद्धतिमा आएको परिवर्तन, जनचेतनाको स्तरमा आएको वृद्धि, खुला समाज, सूचना र प्रविधिको क्षेत्रमा आएको विकास, व्यवस्थापकीय सिद्धान्तमा आएको नवीनतम धारणा र विश्वव्यापीकरणले ल्याएका नवीनतम मान्यताले सार्वजनिक प्रशासनको विकल्पको खोजीसमेत गर्न पुगेको अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनलाई नियमित परिवर्तन, परिमार्जन र सुधार गरी समयसापेक्ष बनाउनु आवश्यक भएको छ ।

सुधार एउटा गतिशील अवधारणा हो । यसबाट सार्वजनिक प्रशासनलाई समयसापेक्ष रूपमा परिमार्जन गरी क्रमिकता, निरन्तरता, नवीनता तथा सिर्जनात्मकता जस्ता कुराहरूको समावेश हुँदै जान्छ । यसै कुरालाई आत्मसात गरी नेपालमा निजामती प्रशासनलाई समयसापेक्ष रूपमा जनमुखी, उत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष तथा लोकतान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल बनाउने उद्देश्यले विभिन्न समयमा विभिन्न आयोग गठन गरी विगतदेखि नै प्रशासन सुधारका प्रयासहरू हुँदै आएका छन् । वि. सं. २००७ साल भन्दा पहिले सार्वजनिक प्रशासन शासकको स्वेच्छाको रूपमा संचालन हुने र शासकको भाई भारदारहरू मध्येबाटै प्रशासकहरूको नियुक्ति नजिकको व्यक्ति हुने परिपाटी रही आएको थियो । वि. सं. २००७ सालमा भएको राजनितिक परिवर्तन पश्चात् प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्था सहाउँदो विकासमूलक प्रशासन व्यवस्था संचालन गर्नको लागि प्रशासन सुधारको आवश्यकताको महसुस गरियो । तत्पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सरल, पहुँचयोग्य, जनउत्तरदायी, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाउन समय-समयमा प्रशासन सुधारका प्रयासहरू हुँदै आएका छन् । प्रशासन सुधारको पृष्ठभूमिमा चर्चा गर्नुपूर्व नेपालमा हालसम्म भएका प्रशासन सुधारसम्बन्धी विभिन्न आयोग एवं समितिको उद्देश्य, आधारभूत सिफारिस र कार्यान्वयनको समीक्षा हुनु सान्दर्भिक देखिँदा यहाँ संक्षिप्त रूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

(क) प्रशासनिक पुनर्गठन समिति, २००९

नेपालमा प्रशासन सुधारको क्रममा पहिलो प्रयासको रूपमा रहेको प्रशासनिक पुनर्गठन समिति, २००९ लाई “बुच कमिशन”को नामले चिनिन्छ । नेपालमा राणा शासनको अन्त्य भई राजनीतिक व्यवस्थामा आएको परिवर्तन पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्ने उद्देश्यले वि. सं. २००७ सालमा नेपाल सरकारबाट भारत सरकारसमक्ष थुप्रै अधिकृत एवं अन्य कर्मचारीहरू

माग भए पश्चात् नेपालको केन्द्रीय र जिल्ला प्रशासनिक सङ्गठनको अध्ययन गरी सिफारिस गर्नको लागि भारत सरकारले एन.एम. बुचको नेतृत्वमा केपी मठरानी र एस. के आनन्द समेत तीन सदस्यीय टोली सन् १९५२ मे १४ मा नेपाल पठाएको थियो । एन.एम. बुच संयोजकत्वमा गठित सो समितिमा नेपाल सरकारको तर्फबाट कानुन सचिव तिलक शमशेर एवम् अर्थ सचिव हिमालय शमशेर गरी जम्मा ५ सदस्यीय बनाइएको थियो। यस समितिले विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, प्रहरी लगायत अन्य कार्यालयहरूको प्रशासनिक ढाँचा र प्रशासनिक काम कारवाहीको अध्ययन गरी सन् १९५२ जून २३ मा आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो। आयोगले विभिन्न विश्लेषण र औचित्यको आधारमा १२ परिच्छेदको प्रतिवेदन तयार गरेको र विभिन्न शीर्षकमा विभाजन गरी परिच्छेद २ देखि परिच्छेद १० मा आफ्ना सिफारिसहरू समेटेको पाइन्छ। उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:-

- लोक सेवा आयोगको परामर्शबाट मात्र नयाँ कर्मचारीको नियुक्ति हुनुपर्ने ।
- कर्मचारीहरूको तलब सुविधाको पुनरावलोकन लोक सेवा आयोगबाट गर्ने ।
- विकेन्द्रीकरणको व्यवस्था अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
- निजामती प्रशासन र आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कानुनको तर्जुमा गर्नुपर्ने ।
- विभिन्न मन्त्रालय र विभागको पुनर्गठन गर्ने मन्त्रालयको संख्या ११ वटामा सीमित गर्ने ।
- कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्न परीक्षा संचालन गरिनुपर्ने ।
- कर्मचारीलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- भ्रष्टाचारको जाँचबुझ गर्ने उपायहरू खोज्नु पर्ने ।
- प्रमुख सचिवको व्यवस्था गरी क्याबिनेट सेक्रेटरीको प्रणाली हटाउनु पर्ने ।
- कानुन र कानुनी प्रक्रियाको सुधार क्रमिक रूपमा गरिनुपर्ने ।
- उच्चपदस्थ अधिकृतहरू भारतबाट ल्याउनुपर्ने आदि ।

उपर्युक्त सिफारिसहरू मध्ये प्रमुख सचिवको व्यवस्था गर्ने एवं हाजिर गोश्वारा अड्डा खारेज गर्ने दुईवटा सिफारिसको कार्यान्वयन भए पनि अन्य सिफारिसहरू तत्काल कार्यान्वयनमा आएको देखिन्न। भारतीय अधिकारीहरूको बाहुल्यता रहेको सो कमिशनले उपसचिवस्तरका ४ जना र सहायक सुपरिटेण्डेण्ट तहका १० जना अधिकृत अर्थ मन्त्रालयका लागि भारतबाट मगाउनुपर्ने, गोविन्दनारायण भारतबाट आउने टिमको नेता हुनुपर्ने, भारतबाट उपसचिवस्तरको कानुन मस्यौदा गर्ने अनुभवी अधिकृत मगाई नियुक्त गर्ने, कानुन आयोगमा जिल्ला न्यायाधीश वा सेसन जज बोलाई सेवा लिने, सर्वे सेटलमेण्ट अफिसर भारतबाट मगाई नियुक्त गर्ने, वन सम्बन्धी नीति निर्माण गर्न वा वन विभागको पुनर्गठन गर्न भारतको केन्द्रीय वन महानिरीक्षक वा उत्तर प्रदेशको चिफ कन्जरभेटर बोलाएर सल्लाह लिने, वन सम्बन्धी प्राविधिक तयार गर्न र तालिम दिन भारतबाट विशेषज्ञ झिकाउने, चिफ इन्जिनियरका लागि सुपरिटेण्डेण्ट र डिभिजन एकाउण्टेण्ट भारतबाट मगाउने, हुलाक र टेलिग्राफ विभागको पुनर्गठन गरी त्यसको अधिकृत भारतबाट झिकाउने, आकाशवाणी र टेलिफोन विभागलाई संगठित गर्न भारतबाट अफिसर

झिकाई सेवा लिने, भारतबाट रेल्वे अफिसर झिकाउने, स्वास्थ्य र चिकित्सा विभागको प्रमुख भारतबाट मगाउने, खरिद एजेन्सीको परीक्षण भारतबाट गरिने, राजस्व बोर्डको सदस्य भारतबाट मगाउने, भारतबाट मगाइएका अधिकृत राखेर प्रहरीको तालिम स्कूल खोल्ने, त्यसका लागि ४५ जना कर्मचारी भारतबाट मगाउने, आवश्यक भएमा भारतबाट जिल्ला तथा सेसन जजहरू ल्याउने जस्ता सुझावहरू समेत दिएको देखिन्छ। यो प्रतिवेदनले भारतीय विज्ञहरूबाट भारतीय ढाँचाकै प्रशासनिक व्यवस्था स्थापना गर्ने र भारतकै व्यक्तिहरू मगाई कार्य गर्ने गरी भारतीय प्रभाव कायम राख्ने कुरालाई प्राथमिकता दिएको देखिन्छ ।

(ख) प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग, २०१३

प्रशासकीय व्यवस्थामा सुधार ल्याई सरकारी कामकाजमा सुधार गर्न र प्रशासकीय सक्षमताको अभिवृद्धि गर्नको लागि आवश्यक सिफारिस र योजना तयार गरी सरकारमार्फत त्यस्ता सिफारिस कार्यान्वयन गराउने मुख्य उद्देश्यले वि.सं. २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा मन्त्रालयका सचिवहरू समेत सदस्य रहेको उच्चस्तरीय प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोग गठन भएको थियो । यस आयोगलाई प्रशासन सुधारको क्षेत्रमा कोशेदुङ्गाको रूपमा लिइन्छ । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेको देखिन्छ ।

- प्रशासनिक विकेन्द्रीकरणको लागि जिल्ला, ग्राम र ब्लकहरूको व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवामा विभिन्न विषयगत सेवाहरूको गठन गर्ने ।
- योजना तर्जुमाका लागि योजना विकास मन्त्रालयको स्थापना गर्ने ।
- चालु र विकास बजेटको वर्गीकरण गर्ने ।
- नयाँ तलबमान लागू गर्ने ।
- कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी ऐन कानूनको तर्जुमा गर्ने एवं अन्य आवश्यक प्रशासकीय कानूनहरूको निर्माण गर्ने ।
- प्रशासनिक प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना गर्ने ।
- जिल्ला प्रशासन पुनर्गठन योजना तर्जुमा गर्ने ।
- पञ्चवर्षीय योजनाको शुरुवात गर्ने ।
- अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत सङ्गठनात्मक तथा व्यवस्थापन सर्भे (O&M) अफिसको स्थापना गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण गर्ने ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन गर्ने ।
- आर्थिक प्रशासनमा सुधार गर्ने ।
- मन्त्रालयहरूमा टेक्निकल समिति गठन गर्ने ।
- ग्रामीण विकासमा जोड दिने ।
- कर्मचारीहरूको पुनर्गठन गरी कर्मचारीहरूको संख्या घटाउने ।

- मन्त्रालयहरूको पुनर्गठन गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये धेरै सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा ल्याइएको पाइन्छ भने मन्त्रालयको पुनर्गठन गर्ने एवं जिल्ला प्रशासन पुनर्गठन योजना तर्जुमा गर्ने सम्बन्धी सिफारिस भने लागू भएनन् । प्रशासन सुधारसम्बन्धी आयोगहरूबाट दिइएका सिफारिस कार्यान्वयनयोग्य बनाउन प्रशासन सुधार आयोगको कार्यगत अध्यक्ष देशको सरकार प्रमुखलाई नै बनाउनुपर्ने भन्ने निष्कर्ष निकालेको उक्त आयोगको सिफारिस अनुसार नै नेपालमा निजामती सेवाका शर्त एवं सुविधा सम्बन्धमा निश्चितता कायम गर्न पहिलो पटक निजामती सेवा ऐन, २०१३ जारी भई कार्यान्वयनमा आएको पाइन्छ । त्यस्तै विभिन्न प्रशासकीय कानूनहरूको निर्माण भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो भने नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको प्रारम्भिक स्वरूपको रूपमा राष्ट्रिय स्तरको प्रशिक्षण संस्थान जन प्रशासन संस्थान (Institution of Public Administration) को तत्काल स्थापना भयो । सो आयोगले प्रशासन सुधारसम्बन्धी उच्चस्तरीय एवम् शक्ति सम्पन्न स्थायी आयोग गठन गरी प्रशासन सुधारसम्बन्धी कार्यलाई निरन्तरता र संस्थागत रूप दिनुपर्ने एवम् त्यस्तो आयोगलाई केही हदसम्म त्यस्ता सिफारिसहरू कार्यान्वयन गर्न अधिकार दिई शक्ति सम्पन्न गराउनु पर्ने सुझाव समेत दिएको थियो ।

(ग) प्रशासन सुधार आयोग, २०२५

वि.सं. २०२५ साल वैशाख १ गते पूर्व गृह पञ्चायत मन्त्री वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार आयोग गठन भयो । यस आयोगको मुख्य उद्देश्य मौजुदा प्रशासन यन्त्रलाई छिटो, छरितो र कार्यदक्ष बनाई युगानुकूल बनाउने विषयमा आवश्यक सुझाव र सिफारिस पेश गर्नु रहेको थियो । उक्त आयोगलाई विभिन्न स्तरका प्रशासनिक सङ्गठनलाई बढी छरितो, कम खर्चिलो र सक्षम बनाउने लगायतका ९ वटा कार्यक्षेत्र तोकिएको थियो । उक्त आयोगले प्रारम्भिक, मध्यावधि र अन्तिम चरण गरी ३ चरणमा आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो । उक्त आयोगका सिफारिसहरू मध्ये मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- एकै किसिमको काम, कर्तव्य र उद्देश्य भएका संस्थानहरूलाई एक अर्कामा गाभ्ने वा एउटै संचालक समितिद्वारा संचालन गराउने ।
- केन्द्रीय तहमा निजामती कर्मचारीलाई अधिकृतमूलक बनाउने
- निजामती सेवाका पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्ने व्यवस्थाको कार्यान्वयन गरी राजनीतिक नियुक्ति प्रथा बन्द गर्ने ।
- मन्त्रालयको पुनर्गठन गरी मन्त्रालयको संख्या १८ बाट १२ कायम गर्ने ।
- विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्न अञ्चल र जिल्ला प्रशासनलाई स्थानीय प्रशासनको रूपमा लिने ।
- निजामती सेवामा पद वर्गीकरण व्यवस्था लागू गर्ने ।

- निजामती कर्मचारीलाई दैनिक राजनीतिबाट अलग राख्ने प्रशासनलाई राजनीतिबाट मुक्त राख्ने ।
- निजामती सेवाको प्रशासन संचालन गर्न केन्द्रीय प्रशासन एजेन्सीको व्यवस्था गर्ने ।
- प्रशासनयन्त्रलाई श्रृंखलाबद्ध गर्ने ।
- कर्मचारीको दरबन्दी आवश्यकताको आधारमा निर्धारण गर्ने ।
- अधिकार सम्पन्न प्रशासकीय अदालतको स्थापना गर्ने ।
- प्राविधिकहरूलाई विभागीय प्रशासनसम्बन्धी काममा नलगाउने ।
- कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा सुनुवाइको मौका दिनुपर्ने ।
- कर्मचारीहरूको आचारसंहिताको व्यवस्था गर्ने ।
- योजना इकाइको स्थापना गर्ने र योजना कार्यान्वयनमा विभागीय प्रमुखहरूलाई जिम्मेवार बनाउने ।
- नयाँ संस्थानहरू स्थापना नगर्ने एवं संस्थानको लेखाको अडिट महालेखापरीक्षकबाट गराउने ।
- पञ्चायत र जिल्ला प्रशासनलाई अलग गर्ने एवं प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्ला पञ्चायतको अधिकारबाट मुक्त गर्ने ।
- राजपत्राङ्कित प्रथम र विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीको पदावधि तोक्ने ।
- अधिकार प्रत्यायोजन र खोस्ने प्रक्रियामा सुधार हुनुपर्ने ।
- ऐन नियम विपरित प्रशासकीय गतिविधि हुन नदिने ।
- कर्मचारी प्रशासनलाई शासन प्रणालीप्रति प्रतिबद्ध बनाउने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये पञ्चायत र जिल्ला प्रशासनलाई अलग गर्ने एवं प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्ला पञ्चायतको अधिकारबाट मुक्त गर्ने, कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा सुनुवाइको मौका दिनु पर्ने, संस्थानको लेखाको अडिट महालेखापरीक्षकबाट गराउने, कर्मचारी प्रशासनलाई शासन प्रणालीप्रति प्रतिबद्ध बनाउने, निजामती सेवाको प्रशासन संचालन गर्न केन्द्रीय प्रशासन एजेन्सीको व्यवस्था गर्ने जस्ता केही सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएका देखिन्छन् भने कतिपय सुझावहरू लागू नै हुन सकेनन् ।

(घ) प्रशासन सुधार आयोग, २०३२

तत्कालीन अर्थ तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित उक्त आयोगको मुख्य उद्देश्य विकासको प्रवाहलाई अविरल गति प्रदान गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने रहेको थियो। उक्त आयोगले आफ्नो प्रतिवेदन विभिन्न शीर्षक अन्तर्गत जम्मा ५ परिच्छेदमा प्रस्तुत गर्यो। उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- प्रशासनलाई अधिकृतमूलक बनाउने ।

- कार्यक्रम बजेटको थालनी गरी संस्थागत गर्ने ।
- निजामती पदको काम, कर्तव्य, जवाफदेही र अधिकार निश्चित गर्ने एवं प्रत्येक सेवाभिन्न विशेषज्ञताको आधारमा समूह विभाजन गर्ने ।
- अञ्चलाधीश पद बाहेक अन्य कुनै पदमा राजनीतिक नियुक्ति नगर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको परामर्शमा निजामती सेवामा छुट्टाको प्रवेशको व्यवस्था गर्ने ।
- अधिकार प्रत्यायोजन गरी निर्णयका तह घटाउँदै निर्णय प्रक्रियामा पनि विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- केन्द्रको अपेक्षा स्थानीय निकायहरूको स्थापनामा बढी प्राथमिकता दिने ।
- मन्त्रालयको संख्या कम गर्ने ।
- योजना तथा कार्यक्रमको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन क्षमतामा संस्थागत विकास गर्न राष्ट्रिय योजना आयोग एवं योजना इकाइको सुदृढीकरण गर्ने ।
- केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको गठन गर्ने ।
- स्टाफ कलेजको स्थापना गर्ने ।
- कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन नियमावलीमा सुधार गर्ने ।
- एक स्थायी प्रशासन सुधार समिति गठन गर्ने ।
- सरकारी संस्थानहरूलाई एकीकरण गर्ने ।
- क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूलाई पूर्ण रूपमा कार्यकारी अधिकार प्रदान गर्ने ।
- निजामती सेवालालाई तहगत प्रणालीमा लैजाने ।
- कर्मचारीको तलब बजार भाउको आधारमा वृद्धि गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूमध्ये कार्यविभाजन र कार्य सम्पादन नियमावलीमा संशोधन गर्ने, केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको गठन गर्ने एवं योजना इकाइहरूको सुदृढीकरण गर्नेसम्बन्धी सिफारिसहरू कार्यान्वयन भएका भए पनि कतिपय सिफारिसहरू लागू हुन सकेनन् ।

(ड) प्रशासन सुधार आयोग, २०४८

बि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात् पुनर्स्थापित भएको प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल प्रशासनमा सुधारको आवश्यकता महसुस गरी तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरीजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा २०४८ आश्विनमा गठन भएको “उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०४८” को मुख्य उद्देश्य प्रशासनलाई प्रजातन्त्र र विकासका मागहरू पूरा गर्न सक्षम र प्रभावकारी बनाउने रहेको थियो । ६ महिनाको समय तोकिएको उक्त आयोगलाई सरकारी सेवाहरूलाई बढी दक्ष, उपयोगी र कम खर्चिलो बनाउने उपायहरूको खोजी गर्ने एवं आयोगका सिफारिसहरूलाई कार्यान्वित गर्ने प्रक्रिया तथा तरीका सिफारिस गर्ने लगायतका ५ वटा कार्यक्षेत्र तोकिएको थियो । उक्त आयोगलाई तोकिएको कार्यदिशभिन्न रहेर स्थलगत अध्ययनसमेतबाट प्राप्त

प्रतिक्रिया र सुझावहरूको आधारमा प्रतिवेदन तयार गरेको थियो । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- मन्त्रालयको संख्या २१ बाट १८ कायम गर्ने ।
- नागरिक बडापत्र अनिवार्य राख्ने ।
- राष्ट्रिय योजना आयोगलाई स्रोत साधनको बाँडफाँड तथा विकाससम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा केन्द्रित गर्ने ।
- निजामती सेवाको संरचनामा परिवर्तन गरी पद वर्गीकरण गर्दै एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था गर्ने ।
- निजामती सेवामा छड्के प्रवेशको व्यवस्था गर्ने ।
- सहायक सचिवको पद खारेज गर्ने ।
- सरकारको कार्यक्षेत्रमा पनुरावलोकन गरी सरकारी नियन्त्रणलाई खुकुलो गर्दै प्रवरद्धनात्मक र प्रेरणात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने एवं निजी क्षेत्र र गैर सरकारी संस्थाहरूले विशेषज्ञता हासिल गरेका कार्यहरूको पहिचान गरी त्यस्ता कार्यहरूमा सरकारी संलग्नता छाड्दै जाने ।
- आर्थिक गतिविधि र सेवा संचालनमा गैर सरकारी क्षेत्रलाई अझ बढी सक्षम बनाउने उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- सेवाको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न विभिन्न उपायहरूको साथै सेवा करारको व्यवस्था लागू गर्ने ।
- विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको पदावधि तोक्ने ।
- पेशाविद्हरूलाई आफ्नै पेशागत कार्यमा संलग्न भएर पनि उच्च तहसम्म पुग्न सक्ने स्थिति सिर्जना गर्ने ।
- कर्मचारीहरूको संख्या २५%ले घटाउने ।
- सरकारी कार्य प्रणाली र कार्यविधिमा सरलीकरण गर्न निर्णयको संख्या घटाउने, अधिकार प्रत्यायोजनलाई प्रभावकारी बनाउने एवं टिप्पणी प्रक्रियाका तह घटाउने ।
- निजामती सेवालार्ई अधिकृतमूलक बनाउने ।
- बजेट तथा लेखा व्यवस्थामा सुधार गर्न चालु र पूँजीगत बजेटको विकास गर्ने एवं निश्चित मापदण्डका आधारमा बजेट तर्जुमा गर्ने ।
- स्थानीय जनताको सहयोग एवं संलग्नताद्वारा सम्पन्न गर्न सकिने कार्यहरू स्थानीय निकायमा निक्षेपण गर्ने ।
- प्रशासनको विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा सुधार गरी कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीको स्तर अनुसार फरक-फरक बनाउने ।
- कर्मचारीलाई पर्चा खडा गरी हटाउने व्यवस्था अन्त्य गरी सफाइ पेश गर्ने मौका दिने ।

- कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गरी लागू गर्ने ।
- निजामती सेवालार्ई सुरक्षित बनाउने ।
- प्रशासन सुधारको नियमित अनुगमन गर्ने संयन्त्र बनाउने ।
- कर्मचारीको दैनिक र भ्रमणभत्ताको दरमा वृद्धि गर्ने ।
- मन्त्री र निजामती कर्मचारीहरू बीचको सम्बन्धलाई निश्चित गर्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने एवं सरकारी हस्तक्षेप बन्द गर्ने ।
- सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा निजीक्षेत्रलाई बढी सरिक गराउने नीति लिने ।
- राष्ट्रिय स्तरमा तालिम र विकासको लागि उच्चस्तरीय राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को स्थापना गर्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रमा उच्चस्तरको व्यवस्थापन विकास गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने ।

उपर्युक्त सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवालार्ई सुरक्षित सेवाको रूपमा विकसित गर्ने, भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा संलग्न निकायलाई सक्षम बनाउन कानुनी व्यवस्था गर्ने लगायतका केही सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा आएका भए पनि कतिपय सुझावहरू लागू नै गरिएन । मूलतः यो प्रतिवेदनले वि. सं. २०४७सालमा आएको राजनीतिक परिवर्तन, नयाँ संवैधानिक व्यवस्थाको कार्यान्वयनलाई केन्द्रविन्दुमा राखी प्रशासनमा सुधार गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ । विश्वव्यापीकरणको प्रभाव, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थ व्यवस्थालार्ई अवलम्बन गर्ने नीतिगत दस्तावेजको रूपमा समेत यो प्रतिवेदनलाई लिन सकिन्छ ।

(च) सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस वर्षीय गुरूयोजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५

राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक तथा विज्ञान र प्रविधिका क्षेत्रमा बाह्य तथा आन्तरिक तवरमा देखापरेका चुनौतीहरूलाई सामना गर्न सक्ने किसिमबाट सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्र, प्रशासकीय स्वरूप र व्यवस्थापन प्रक्रिया तथा रणनीति तय गरी कार्ययोजनासहित २५ वर्षीय गुरूयोजना तयार गर्ने मुख्य उद्देश्य रहेको यस अध्ययन परिषद्लाई छरितो प्रशासनको खोजी, राजनीति र प्रशासनको कार्यको रेखांकन, जनशक्ति विकासका उपायहरू, निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड युनियनहरूको भूमिका, सार्वजनिक प्रशासनको प्रतिस्पर्धात्मक विकास जस्ता विभिन्न कायदिश तोकिएको थियो । तोकिएको कायदिशभित्र रही नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सुधारहरूलाई ५ समूहमा विभाजित गरी ५/५ वर्षको अवधिमा लागू गर्दै जाने गरी पच्चीस वर्षको भविष्यपरक चरणबद्ध योजना प्रस्तुत गरी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको थियो । उक्त प्रतिवेदनमा मुख्य रूपमा निम्न कुराहरू समेटिएको देखिन्छः

१. सार्वजनिक क्षेत्रमा सुशासन कायम गर्न सार्वजनिक सेवासँग सम्बद्ध नीति निर्माणमा उपभोक्तालार्ई प्रत्यक्षतः संलग्न गराउने कार्यनीति अपनाउनु पर्ने सरल र कम खर्चिलो न्याय प्रदान गर्ने संयन्त्र स्थापना गर्ने । सार्वजनिक चासो र हितसँग सम्बन्धित सूचनालाई

सार्वजनिक गर्ने । उच्च पदस्थ कर्मचारीलाई दैनिकी राख्न लगाई आवश्यकता अनुसार सार्वजनिक गर्ने । सरकारलाई नीति निर्माण गर्ने र सुशासनसँग सम्बन्धित संस्थाहरूको क्षमता बढाउनमा केन्द्रित गराउने । व्यवस्थापकीय क्षमता वृद्धिका लागि निजामती सेवा नियमावलीको “नतिजामूलक कार्यतालिका” लाई वस्तुगत बनाई कार्यान्वयन गर्ने । भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न निरोधात्मक र उपचारात्मक उपाय अवलम्बन गर्ने एवं भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूको सवलीकरण गर्ने ।

२. सरकारका सबै कार्यक्रमलाई पारदर्शी बनाइनु पर्ने एवं त्यसलाई राजनीतिक र सामाजिक क्षेत्रमा विकसित गर्नु पर्ने ।
३. राजनीति र प्रशासनको काम एवं दायित्व कानूनद्वारा स्पष्ट विभाजन गर्ने एवं निजामती सेवासहित सार्वजनिक सेवासँग सम्बन्धित पक्षहरूको निगरानी, नियन्त्रण र सुपरिवेक्षण गर्न संसदमा सार्वजनिक सेवा समिति राख्नु पर्ने ।
४. विकास प्रशासनलाई नयाँ परिवेश र मान्यता अनुकूल बनाउन राष्ट्रिय योजना आयोग जस्ता निकायको भूमिकामा पुनरावलोकन गर्ने । विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई आत्मसात गर्ने । सार्वजनिक र निजी क्षेत्रको साझेदारी विकास गर्ने । विकासका कार्यक्रममा एकीकृत दृष्टिकोण अपनाउनु पर्ने । विकास प्रशासनमा व्यवस्थापन परीक्षण अवलम्बन गर्ने ।
५. कानूनद्वारा नै सार्वजनिक प्रशासनको जवाफदेहिता स्पष्ट गर्ने सचिवलाई मन्त्रीप्रति उत्तरदायी बनाई कार्यप्रति मन्त्रीमार्फत संसदीय समितिप्रति उत्तरदायी बनाउने । कर्मचारीको मूल्याङ्कन उपभोक्ताद्वारा गर्ने परिपाटीको थालनी गर्ने । जवाफदेहितालाई नतिजामा आधारित बनाउनु पर्ने ।
६. सार्वजनिक सेवालाई उपभोक्ता केन्द्रित बनाउनु पर्ने । उपभोक्ता अधिकार संरक्षण ऐन तर्जुमा गर्ने । नागरिक वडापत्रको व्यवस्था लागू गर्ने ।
७. स्थानीय निकायलाई सामान्य सक्षम पद्धतिमा परिणत गरी स्थानीय निकायहरूलाई सक्षम बनाउने । स्थानीय पदाधिकारीलाई जिम्मेवारी बहनका आधारमा हटाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने । स्थानीय सेवा आयोगको व्यवस्था गर्ने । स्थानीय निकायहरूलाई सक्षम बनाउन “क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम” संचालन गर्ने ।
८. सार्वजनिक नीति तर्जुमामा राजनीतिको भूमिकालाई सक्रिय बनाउने । सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा नै कार्यान्वयनको पक्षमा ध्यान दिनुपर्ने सार्वजनिक नीति तर्जुमाको निरन्तर अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने ।
९. सरकारी सङ्गठनको संरचनालाई पिरामिड आकारबाट समतल बनाउनु पर्ने । विभाग खारेज गरी क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउने एवं प्रत्येक क्षेत्रमा क्षेत्रपालको व्यवस्था गर्ने । टेलीवर्किङ्ग व्यवस्थालाई स्थापना गर्ने । विशेषज्ञताको पूर्ण उपयोग गर्न पोर्टफोलियो व्यवस्थापन अपनाउने ।

१०. दक्ष एवं प्रभावकारी निजामती सेवाको विकास गर्ने। निजामती सेवामा श्रेणी र तह घटाई निर्णय निर्देशन र सुपरिवेक्षणको श्रृंखला घटाउने। निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्ने। सचिवको नियुक्तिमा व्यवस्थापकीय क्षमता र नेतृत्वलाई ध्यान दिनुपर्ने। राजपत्राङ्कित तहको प्रवेश श्रेणीमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाइनु पर्ने। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई बहुवा लगायत वृत्ति विकास, सरुवा तथा पदस्थापन, तालिम आदि विषयसँग आबद्ध गरिनुपर्ने। जनशक्ति विकास कार्यक्रमलाई निरन्तर शिक्षाको रूपमा विकास गर्ने। राष्ट्रिय मूल्य र सूचकांकसँग आधारित हुनेगरी तलब भत्ताको व्यवस्था गर्ने। उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारको थालनी गर्नुपर्ने।
११. कर्मचारी युनियनहरूलाई व्यवस्थित बनाइनु पर्ने।
१२. संवैधानिक निकायका लागि छुट्टै संवैधानिक सेवा गठन गरी संसदबाट सिधै बजेट माग्न पाउने व्यवस्था गर्ने।
१३. एकै प्रकारका काम गर्ने कार्यालयहरू बीच विभिन्न प्रतिस्पर्धा सिर्जना गरी प्रशासनको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउने।
१४. सरकारी कार्यलाई छरितो, सुलभ एवं सरल बनाउन कार्य-दिग्दर्शन तयार गर्ने। कार्यालयको कामको नियमित उपभोक्ता सर्वेक्षण गरिनुपर्ने। कर्मचारीको पोशाक र परिचयपत्रको व्यवस्था गर्ने।
१५. सूचना व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने। केन्द्रीय सूचना व्यवस्था गरी सूचनालाई सङ्गठनको संस्थागत स्मरणमा राखिनु पर्ने। सूचनालाई नेटवर्किङ्ग गर्ने।
१६. आर्थिक व्यवस्थापनमा मुख्यसचिवलाई मात्र जिम्मेवार बनाउने व्यवस्थामा मन्त्रीलाई पनि जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था गर्ने।

आर्थिक सूचना प्रणालीलाई प्रयोगमा ल्याउने। चालु र पूँजिगत बजेटको विकास गर्ने। लेखा प्रणालीलाई सुधार गरी वस्तु लेखा प्रणालीमा सेस्ता राख्ने व्यवस्था गर्ने। प्रतिवेदनमा सिफारिस गरिएका उल्लिखित विषयहरू विभिन्न ५ चरणमा लागू गरिनु पर्नेमा प्रतिवेदन बुझाइसकेको १५ वर्ष बितिसक्दा पनि उक्त सिफारिसहरू मध्ये भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूको सवलीकरण गर्ने, विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई आत्मसात गर्ने, नागरिक वडापत्रको व्यवस्था लागू गर्ने, उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारको थालनी गर्नुपर्ने, कर्मचारीको पोशाक र परिचयपत्रको व्यवस्था गर्ने, चालु र पूँजिगत बजेटको विकास गर्ने जस्ता केही विषयहरूको मात्र कार्यान्वयन हुन सकेको अवस्था देखिन्छ। प्रतिवेदनमा उल्लिखित अधिकांश विषयहरू अझै पनि सम्बोधन हुन बाँकी नै रहेको देखिन्छ।

(छ) भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०५६

२०५६।९।१ मा वरिष्ठ अधिवक्ता महादेव यादवको संयोजकत्वमा गठित ७ सदस्यीय भ्रष्टाचार नियन्त्रण सुझाव समिति, २०५६ को मुख्य उद्देश्य भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण गर्न अपनाउनु पर्ने सुधारका उपायहरूको खोजी गर्नु रहेको थियो। उक्त समितिलाई भ्रष्टाचार निवारणको लागि

भएका विद्यमान कानुनी, सङ्गठनात्मक, प्रक्रियागत र अन्य विषयमा अध्ययन गरी सुधारका लागि सुझाव दिने कार्यदिश तोकिएको थियो । उक्त समितिले भ्रष्टाचारले प्रोत्साहन पाउनाको मुख्य कारण नैतिकतामा आएको ह्रास हो भन्ने औँल्याउँदै विभिन्न ९ भागमा विभाजन गरी आफ्नो प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष बुझाएको थियो । उक्त समितिले आफ्नो कार्यदिशभित्र रहेर दिएका सुझावहरूको मुख्य व्यवस्था निम्नानुसार रहेका छन्:

- भ्रष्टाचारको परिभाषाको दायरा फराकिलो बनाई कसूरमा दण्ड सजायको मात्रा बढाइनुपर्ने ।
- प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्रलाई विस्तार गरी प्रशासकीय पदहरूको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा र विभागीय कारवाहीसम्बन्धी मुद्दा यस अदालतबाट हेर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- बढुवासम्बन्धी आधारहरू पारदर्शी हुनुपर्ने ।
- सजायको रूपमा सरुवा गर्ने प्रवृत्तिलाई रोक्नु पर्ने ।
- सरकारी कर्मचारीहरूलाई आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत विषयमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने ।
- कर्मचारीहरूको काम, अधिकार र जिम्मेवारी तोकिनु पर्ने ।
- सर्वसाधारण जनतासँग दैनिक सम्पर्कमा आउने कार्यालयहरूमा टोकन प्रणाली लागू गर्ने ।
- कर प्रशासनलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाउने ।
- सरकारी भूमिकालाई नियमनसम्बन्धी कार्यमा प्रभावकारी बनाउने ।
- नागरिक वडापत्र लागू गर्ने ।
- वैदेशिक सहायताको रकमलाई राष्ट्रिय बजेटमा अनिवार्य समावेश गर्ने ।
- सार्वजनिक एवं सरकारी सम्पत्तिको वैज्ञानिक अभिलेख राख्नुपर्ने ।
- भ्रष्टहरूको नाम सार्वजनिक गर्दै उनीहरूलाई सामाजिक बहिष्कार गर्ने अभियान थालनी गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बन्धित निकायहरूलाई प्रभावकारी बनाई अन्वेषणात्मक कार्यविधिको अवलम्बन गर्दै कर्मचारीहरूको दक्षता वृद्धि गर्ने ।
- निजामती र सरकारी स्वामित्वका निकायहरूमा कर्मचारी ट्रेड युनियन रहन नपाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने ।
- महाअभियोग सम्बन्धी कानून बनाउनु पर्ने ।
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई प्रधानमन्त्री अन्तर्गत रहने गरी स्थापना गर्ने ।
- अदालत र न्यायिक क्षेत्रको अनुचित कार्य र भ्रष्टाचारका क्रियाकलापहरू रोक्न न्याय परिषद्को सुपरिवेक्षणमा रहने गरी छुट्टै सतर्कतासम्बन्धी निकाय राख्ने ।
- विशेष अदालतको गठन गर्ने ।
- निजामती कर्मचारीहरूका सम्पूर्ण स्थायी र अस्थायी पदपूर्ति लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने ।
- प्रहरी सेवा आयोग एवं संस्थान सेवा आयोगको व्यवस्था गर्ने ।

- सरूवाललाई पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाउने ।
- दुर्गमक्षेत्रमा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन विशेष सुविधा र भत्ता प्रदान गर्ने ।
- जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गरिनुपर्ने ।
- न्यायपालिकालाई पर्याप्त स्रोत साधन उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
- पारदर्शितासम्बन्धी ऐन निर्माण हुनुपर्ने ।
- राजनीतिक दलहरूको वार्षिक आयको स्रोतसहितको आय व्ययको विवरण अनिवार्य रूपले सार्वजनिक गर्ने र लेखापरीक्षण समेत गराउने व्यवस्था गर्ने ।
- सूचनाको हकलाई सुनिश्चित गर्ने ।
- न्यायाधीशहरूको नियुक्ति प्रक्रिया पारदर्शी बनाइनु पर्ने ।
- संवैधानिक परिषद्का कार्यहरू पारदर्शी बनाइनु पर्ने ।
- पारदर्शितालाई गैर सरकारी संस्थाहरू एवं निजीक्षेत्रका क्रियाकलापहरूमा समेत लागू गरिनुपर्ने ।

विशेष गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि गरिनुपर्ने सुधारका क्षेत्रहरू औल्याउने गरी गठन भएको उक्त समितिले सबै क्षेत्रमा गरिनुपर्ने सुधारहरू समेटी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ । उल्लिखित सुझावहरूमध्ये विशेष अदालतको गठन गर्ने, निजामती कर्मचारीहरूका सम्पूर्ण स्थायी र अस्थायी पदपूर्ति लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने, नागरिक वडापत्र लागू गर्ने जस्ता केही सुझावहरू कार्यान्वयन भएको देखिन्छ भने अन्य कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयनमा आएको देखिएन ।

(ज) सङ्गठनात्मक स्वरूप, तालिम र भ्रष्टाचार नियन्त्रण सम्बन्धी प्रतिवेदन, २०५६

प्रशासन सुधार आयोग, २०४८ को सिफारिस अनुसार सरकारबाट गठन भएको प्रशासन सुधार अनुगमन समिति २०५२ मा विघटन भए पश्चात् स्थापना भएको प्रशासन सुधार अनुगमन समितिको सचिवालयले पनि आफ्नो कार्य प्रभावकारी रूपमा गर्न नसकेकोले २०५५ मंसिरमा सो सचिवालयलाई खारेज गरी २०५५।८।२ मा (१) प्रशासन सुधार समन्वय तथा अनुगमन समिति र (२) प्रशासन सुधार समिति गठन भएको थियो। प्रशासन सुधार समितिको निर्णयसमेतको आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा मिति २०५५।१०।६ मा प्रशासन सुधार कार्यटोली गठन भएको र उक्त कार्यटोलीलाई सरकारको सङ्गठनात्मक स्वरूप, तालिम र भ्रष्टाचार नियन्त्रणका क्षेत्रमा अध्ययन गर्ने गरी कार्य निर्देश भए बमोजिम उक्त टोलीले आफ्नो प्रतिवेदन पेश गरेको थियो। उक्त प्रतिवेदनमा उल्लिखित मुख्य सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन्।

- सरकारको कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्ने ।
- मन्त्रालय, विभाग, निर्देशनालय, कार्यालय, जिल्ला, इकाइ र गाउँस्तरीय कार्यालयहरू औचित्य अनुसार कायम गर्ने, गाभ्ने वा खारेज गर्ने ।

- निजामती सेवामा समतल सङ्गठनको अवधारणा लागू गर्ने ।
- उपत्यकाका एउटै प्रकारका काम गर्ने कार्यालयहरू एकीकरण गर्ने ।
- निर्णयका तह घटाउने ।
- सरकारको निजीकरणसम्बन्धी नीति र कार्यक्रमलाई थप स्पष्ट गर्ने ।
- कार्यालयहरूले उपलब्ध गराउने सेवा र मापदण्ड तोक्ने ।
- कर्मचारीहरूलाई दिइने तालिम व्यावहारिक र ग्राहकमुखी बनाउन राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद् गठन गर्ने ।
- राष्ट्र सेवक वा पदाधिकारीहरूबाट हुने अनुचित कार्य वा भ्रष्टाचारसम्बन्धी कारवाहीका लागि कार्यपालिकाको मातहतमा छुट्टै निकाय खडा गर्ने ।
- सङ्गठन सिर्जना गर्दा सङ्गठनलाई प्रभाव पार्ने राष्ट्रिय सामाजिक तत्वहरू एवं अन्तर्राष्ट्रिय वातावरण समेतलाई ध्यान दिनुपर्ने ।
- मन्त्रालयको संख्या १८ मा सीमित गर्ने एवं विभागहरू ५६ कायम गर्ने ।
- अनावश्यक क्षेत्रीय निर्देशनालय/कार्यालय खारेज गर्ने र गृह मन्त्रालय अन्तर्गत पाँचवटै विकास क्षेत्रमा क्षेत्रीय स्तरका कार्यालय खोल्ने ।
- चरणबद्ध रूपमा बहु सीप प्रणाली लागू गर्ने ।
- सचिवभन्दा माथिको पदको लागि मात्र सवारी चालकको व्यवस्था गर्ने, सवारी साधनको सुविधा पाउने पदाधिकारीहरूलाई चालक, मर्मत र इन्धनको लागि एकमुष्ट भत्ता उपलब्ध गराउने ।
- प्रधानमन्त्री कार्यालय अन्तर्गत भ्रष्टाचार नियन्त्रण विभाग स्थापना गरी विशेष प्रहरी विभाग खारेज गर्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि अन्य निरोधात्मक एवं उपचारात्मक उपायहरूको अवलम्बन गर्ने। सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गराई राख्ने । अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ मा सार्वजनिक पदको परिभाषालाई फराकिलो बनाई सरकार प्रमुख, मन्त्री, सांसद, स्थानीय निकायका पदाधिकारीहरू एवं राजनीतिक नियुक्तिदेखि संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूलाई समेत सो परिभाषामा समेट्ने ।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि कार्य गर्ने निकायहरूलाई सक्षम र सबल बनाउने ।

उल्लिखित सिफारिसहरू सहित बुझाएको प्रशासन सुधार कार्यटोलीको प्रतिवेदन केही पक्ष लागू भएको देखिन्छ भन्ने कतिपय सुझावहरू कार्यान्वयन नभएको स्थिति देखिन्छ ।

(झ) सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७

प्रतिवर्ष बढ्दै गएको सरकारी खर्चलाई व्यवस्थित गर्ने उपायहरूको खोजी गर्ने उद्देश्यले २०५७।५।१५ मा विनयध्वज चन्दको अध्यक्षतामा गठित ५ सदस्यीय "सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७ लाई सार्वजनिक स्रोत व्यवस्थापनमा प्रभावकारिता, नियमित तथा

शिरोभार खर्चमा कटौती, वित्तीय अनुशासनको पालना, सार्वजनिक संस्थान तथा स्थानीय निकायमार्फत् हुने खर्चसमेतका विषयहरू तोकिएको थियो । आयोगले विभिन्न चरणमा, विभिन्न स्थान र विभिन्न समूहहरूसँग छलफल गरी आफ्नो प्रतिवेदन तयार गरेको पाइन्छ । आयोगले सार्वजनिक प्रशासनलाई जिम्मेवार र उत्पादनमूलक बनाएसम्म सरकारी खर्चबाट अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न नसकिने निक्यौल निकाली कार्यक्रमको लक्ष्य प्राप्ति, म्याद नाघेको पेशकी र बेरूजुको आधारमा विभागीय प्रमुखलाई जिम्मेवार बनाउँदै कार्यसम्पादन र लक्ष्यसमेतको आधारमा अवकाश दिने प्रावधान ऐनमा राखिनु पर्ने जस्ता सुझावहरू दिएको पाइन्छ । यसले दिएका मुख्य सुझावहरू निम्न बमोजिम छन् ।

- निवृत्तभरण कोषको स्थापना गरी उक्त कोषमा रकम जम्मा गरिदिने ।
- जनलेखा परीक्षण पद्धतिको विकास गर्ने ।
- आगामी ५ वर्षभित्र निजामती कर्मचारीहरूको नयाँ पदपूर्ति नगर्ने नीति लिने ।
- बजेट तर्जुमा गर्दा शून्यमा आधारित बजेट प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- विनियोजन प्रणालीलाई कार्यसम्पादनमा आधारित बनाउने ।
- बेरूजु कम गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा पुनरावलोकन गर्ने ।
- स्थानीय निकायहरूको सुदृढीकरण गरी स्थानीय निकायहरूमा वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने ।
- सरकारी संलग्नताका क्षेत्रको पहिचान गरी ती विषयहरू १९ वटा मन्त्रालयबाट सम्पादन गर्ने ।
- निजामती सेवा नियमावलीमा नै अख्तियारवाला तोकिनु पर्ने ।
- सरूवाको अवधि २ वर्ष निश्चित गर्ने ।
- अनावश्यक क्षेत्रीय कार्यालयहरू खारेज गर्ने ।
- जिल्ला स्तरमा एकीकृत सेवा पुऱ्याउनु पर्ने कामको लागि जिल्ला स्तरमा एउटै सार्वजनिक निर्माण कार्यालयमात्र राख्ने ।
- शिक्षा क्षेत्रमा विकेन्द्रीकरण गर्ने ।
- आयोजनाको छनौट निश्चित मापदण्डको आधारमा गर्नुपर्ने ।
- आन्तरिक सुरक्षा खर्च र रक्षा खर्चलाई राजस्वको ७ % मा सीमित गर्ने ।
- संस्थानहरूलाई चरणबद्ध रूपमा निजीकरण गर्ने एवं संचालक समिति र कार्यकारी प्रमुखमा योग्य व्यक्ति नियुक्त गर्ने ।
- विकास समिति ऐनको पुनरावलोकन गर्ने ।

सार्वजनिक खर्चलाई व्यवस्थित गरी सार्वजनिक निकायहरूमार्फत न्यूनतम खर्चबाट अधिकतम उपलब्धिहरू कसरी हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने विषयको खोजी गर्ने कुरामा केन्द्रित रहेको आयोगले जम्मा १४ परिच्छेदमा विभाजन गरी बुझाएको प्रतिवेदनमा सार्वजनिक खर्चको कटौती एवं सही सदुपयोगको लागि सार्वजनिक व्यवस्थापनमा सुधार नै अचुक उपाय हो भन्ने निक्यौल

सुझाएको पाइन्छ । उक्त आयोगले दिएका सिफारिसहरूमध्ये निजामती सेवा नियमावलीमा नै अख्तियारवाला तोकियो भने एवं सरूवाको अवधिलाई २ वर्षमा निश्चित गर्ने विषयलाई निजामती सेवा नियमावलीले सम्बोधन गरे पनि अन्य कतिपय सिफारिसहरू कार्यान्वयनमा आउन सकेको देखिदैन ।

(ज) स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली अध्ययन प्रतिवेदन, २०६१

स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली सम्बन्धमा विज्ञ सेवा उपलब्ध गराउँदा शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयनको निमित्त सरकारले सम्पन्न गर्नुपर्ने कार्यहरू सम्बन्धमा एवं शासकीय सुधार मार्गाचित्रमा उल्लिखित समयबद्ध कार्ययोजना अनुसार सुधार गर्न आवश्यक पर्ने उपाय र नीतिसमेतका विषयमा अध्ययन गरी मस्यौदा तयार गर्ने समेतका कार्य निर्देश तोकिएको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मिति २०६१।२।४ मा पूर्व सचिव मुकुन्दप्रसाद अर्ज्याललाई जिम्मेवारी दिइएको र उहाँले तत्सम्बन्धमा अध्ययन गरी स्वेच्छिक अवकाश प्रणाली अध्ययन प्रतिवेदन, २०६१ पेश गर्नुभएको देखिन्छ । अध्ययन प्रतिवेदनमा स्वेच्छिक अवकाशसम्बन्धी कानूनमा भएका व्यवस्थाहरू, नेपाल राजपत्रमा स्वेच्छिक अवकाशको प्रयोजनका लागि प्रकाशित सूचनाका शर्तहरू, स्वेच्छिक अवकाश स्वीकृत गर्दा अर्थ मन्त्रालयले अपनाउनु पर्ने कार्यविधिसमेत तय गरी लागू गरिएको प्रथम चरणको स्वेच्छिक अवकाश योजनाले कम सेवा अवधि र उमेर समूहका कर्मचारीलाई समेट्न नसकेको एवं योजना खर्चिलो भएको अवस्थालाई उजागर गर्दै स्वेच्छिक योजनालाई अत्यधिक महत्व दिई सुधारको स्वतन्त्र पाटोको रूपमा नहेरी दरबन्दी घटाउने अरु योजनासँग एकीकृत गरी लक्षित समूहलाई अवसर दिने एवं सेवा करारमा लिई काम गराउन उपयुक्त दरबन्दीलाई रिक्त गराउन त्यस्ता पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्वेच्छिक अवकाशको अवसर प्रदान गर्ने जस्ता विकल्पसहित निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरेको देखिन्छ ।

- निजामती दरबन्दी घटाउने सम्बन्धमा अन्य विकल्प नभएमा मात्र स्वेच्छिक अवकाश लक्षित समूहको लागि मात्र लागू गर्ने ।
- अवकाश पछि स्वतः खाली हुने दरबन्दी खारेज र पदपूर्तिमा बन्देज गर्ने ।
- राजपत्र अनंकित र श्रेणीविहीन तथा पियन वा सो सरहको पदको पदपूर्ति नगर्ने नीति लिने ।
- स्वेच्छिक अवकाशलाई शासकीय सुधारको अन्य बुँदाहरूसँग समन्वय गरेर मात्र लागू गर्ने नीति लिने ।
- निजामती सेवाका कर्मचारीको आकार घटाउदा सम्पादन हुने कार्यहरू, संस्थागत संरचना र कर्मचारीले सम्पन्न गर्ने कार्यविवरणका आधारमा गर्ने ।
- राजपत्र अनंकित पदलाई आधुनिक प्रविधिको ज्ञान भएका सहायकको पदमा रूपान्तरण गर्ने नीति लिने ।

(ट) तलब आयोगका प्रतिवेदनहरू र तिनका सिफारिसहरू

१. पे कमिशन, २००९

नेपालमा तलब स्केल तर्जुमा गराई लागू गर्ने प्रचलन वि. सं. २००७ सालबाट सुरु भएको हो । पहिलो पे कमिशनको गठन वि. सं. २००९ सालमा तत्कालीन लोक सेवा आयोगका सदस्य श्री देवनाथ वर्माको अध्यक्षतामा भएको देखिन्छ । उक्त कमिशनले तलबमान र भत्ताको नयाँ स्केल लागू गर्नुपर्ने सिफारिस गरेको भए पनि उल्लिखित सिफारिसको कार्यान्वयन भएको देखिन्न ।

२. पे कमिशन, २०१६

मन्त्रपरिषद् सचिवालयका सचिवको अध्यक्षतामा वि. सं. २०१६ सालमा गठन भएको पे कमिशन वि. सं. २०१७ सालमा पुनर्गठन भई वि. सं. २०१८ सालमा स्थायी रूप पाएको उक्त कमिशनले नयाँ तलब स्केलको घोषणासमेत गरी निजामती प्राविधिक गरी दुई वर्गमा विभाजन गरी कर्मचारीहरूलाई प्रशासनिक र कर्मचारीहरूको तल्लो र माथिल्लो तहको बीचको फरक १:१५:५५ हुनगरी तलबमान निर्धारण गरेको पाईन्छ ।

३. तलब आयोग, २०३८

कर्मचारीहरूको तलबमानमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि वि. सं. २०३८ सालमा प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीकव अध्यक्षतामा तलब आयोग गठन भएको थियो । उक्त आयोगले आफ्नो सिफारिसमा प्रति व्यक्ति प्रति दिन न्यूनतम २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थ आवश्यक पर्ने र एक कर्मचारीको चार सदस्यीय परिवारलाई ३ उपभोक्ता इकाइ मानी प्रत्येक उपभोक्ता इकाइलाई उक्त क्यालोरी प्राप्त गर्न आवश्यक हुन आउने रकम, कपडा, आवास लगायत अन्य आवश्यकता पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने रकमसमेतको आधारमा न्यूनतम तलब तोक्न सिफारिस गर्दै न्यूनतम र अधिकतम तलबबीचको अन्तर १:८:५ कायम गर्ने सिफारिस गरेको पाइन्छ ।

४. तलब सुविधा सुझाव आयोग, २०४७

वि. सं. २०४७ को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् वि. सं. २०४७ साल पौषमा नन्दलाल जोशीको अध्यक्षतामा गठन भएको तब सुविधा सुझाव आयोगले पनि प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको आयोगले दिएको सिफारिस अनुसार नै कर्मचारीहरूको तलब निर्धारण गरिनुपर्ने सिफारिस गर्दै न्यूनतम र अधिकतम तलब बीचको अन्तर १:५ हुनुपर्ने सुझाव दिएको पाइन्छ । उक्त आयोगले औषधी उपचार सुविधा, शैक्षिक भत्ता, परिवहन भत्ता जस्ता सुविधाहरू पनि कर्मचारीलाई दिनुपर्ने सिफारिस गरेको थियो ।

५. तलब आयोग, २०४८

वि. सं. २०४८ सालमा नरकान्त अधिकारीको अध्यक्षतामा गठन भएको तलब आयोगले कर्मचारीको न्यूनतम तलब सिफारिस गर्दा सीमान्त कृषकहरूको आयको हाराहारीमा पुग्ने गरी हुनुपर्ने भन्दै आयोगहरूले गरेको क्यालोरी र उपभोक्ता इकाइहरू समेतलाई

आधार मानी तलब निर्धारण हुनुपर्ने सिफारिस गरेको पाइन्छ । उक्त आयोगका केही सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन् :-

- प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्यसूचीमा आउने वृद्धिको ९० प्रतिशतसम्म क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्ने ।
- सेवा निवृत्त कर्मचारीले खाइपाइ आएको तलबको ६७ प्रतिशतभन्दा बढी निवृत्तभरण नहुने गरी माथिल्लो हद तोक्नु पर्ने ।
- सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूलाई पनि १ महिनाको रकम दशैं खर्च वापत दिनुपर्ने ।
- सरकारी कर्मचारीहरू र संस्थानका कर्मचारीहरूको तलब भत्ता एवं सुविधामा एकरूपता नभएसम्म संस्थानका कर्मचारीहरूको तलब भत्ता एवं सुविधा नबढाउने ।
- विश्वविद्यालयहरूलाई दिइने अनुदान सम्बन्धमा नीति निर्धारण र सोको कार्यान्वयन गर्न विश्वविद्यालय अनुदान आयोग गठन गर्ने ।

६. तलब निर्धारण कार्यदल, २०५३

वि. सं. २०५३ सालमा अर्जुनमणी आदीको संयोजकत्वमा गठन भएको तलब निर्धारण कार्यदलको मुख्य उद्देश्य कर्मचारीहरूको सुविधा र हित सम्बन्धमा अध्ययन गरी सुझाव दिने रहेको थियो । उक्त कार्यदलले आफ्नो प्रतिवेदनमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यता, राष्ट्रिय योजना आयोगले २०४८ मा निर्धारण गरेको प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन आवश्यक पर्ने क्यालोरी २२७९ समेतका आधारमा खाद्यपदार्थको मूल्य तथा रोजगारदाताले श्रमिकको श्रमको उपयोगको अनुपातमा क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ भन्ने मान्यतालाई आत्मसात गरेको पाइन्छ । उक्त कार्यदलले दिएका केही सिफारिसहरू यस प्रकार रहेका छन् ।

- शुरू स्तरका र अन्तिम स्तरका पदको तलबमानको अन्तर १:६ अनुपात कायम गर्ने ।
- वार्षिक तलब वृद्धिको रकम करिब एक दिनको तलब बराबर गर्ने ।
- तलबमानमा खप्टिने पद्धति सबै तहमा लागू गर्ने ।
- निजामतीतर्फ प्राविधिक र अप्राविधिक सबैका लागि एउटै तलबमान कायम गर्ने ।
- राशन पाउने कर्मचारीको तलबमान राशन नपाउने कर्मचारीको भन्दा १०कम % गर्ने ।

७. तलब आयोग, २०५५

वि. सं. २०५५ सालमा लोकबहादुर श्रेष्ठको अध्यक्षतामा गठन भएको तलब आयोगले नयाँ तलबमानको प्रस्ताव गरेको देखिन्छ । उक्त आयोगका मुख्य सिफारिसहरू निम्न देखिन्छः

- कर्मचारीको तलबलाई उपभोक्ता मूल्यसूचीसँग आबद्ध गर्नुपर्ने ।
- कर्मचारीको संख्या पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।
- सरकार र कर्मचारी दुबैको योगदानबाट निवृत्तभरण कोष स्थापना गर्नेबारे अध्ययन गराउने। उक्त आयोगले पनि अधिल्ला आयोगहरूले झैं एक कर्मचारीको ३ उपभोक्ता इकाइ कायम गरी प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २३०० क्यालोरी आवश्यक पर्ने तथा खाद्यपदार्थ, कपडा, वासस्थान र अन्य खर्चको लागि आवश्यक रकमसमेत जोडी न्यूनतम तलब निर्धारण गरेको पाइन्छ ।
- न्यूनतम तलब निर्धारण गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यतालाई आधार लिनु पर्ने ।
- तलब निर्धारण गर्दा सामाजिक तथा नैतिक मूल्य मान्यता कायम गर्ने गरी निर्धारण गर्ने।
- न्यूनतम र उच्चतम तलबबीचको अन्तर १:५ कायम गर्ने।
- राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित दुबै श्रेणीहरूमा तलबमान खप्तिने व्यवस्था गर्ने ।
- तलबको निर्धारण सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलबको निकट रहने गरी गर्ने ।
- बीच-बीचमा कुनै अध्ययन विना हचुवाको आधारमा तलब वृद्धि गर्नुको सट्टा मुद्रास्फीति
- को आधारमा तलब वृद्धिको स्वनिर्मित प्रणाली हुनुपर्ने ।

द. उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ को प्रतिवेदन

राष्ट्रसेवकहरूको दीर्घकालीन तलब नीति तथा अर्थतन्त्रको अवस्था हेरी चालु आर्थिक वर्षमै कर्मचारीहरूको सुविधामा के कति वृद्धि गर्न सकिन्छ र तलबको अनुपात के कति कायम गर्न उपयुक्त हुने भन्ने विषयमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्ने उद्देश्यले मन्त्रपरिषद्को मिति २०६१।६।७ को निर्णयानुसार पूर्व मुख्य सचिव डा. ईश्वरप्रसाद उपाध्यायको संयोजकत्वमा ५ सदस्यीय उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ गठन भई मन्त्रपरिषद्को मिति २०६१।६।२८ को निर्णयले ७ सदस्यीय बनाइएको उक्त आयोगले २०६१।११।१४ मा सरकार समक्ष आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ । उक्त आयोगले तोकिएको कार्यदिशभिन्न रही सार्वजनिक सूचना तथा लिखित पत्राचारको माध्यमबाट राय सुझाव संकलन गरी प्राप्त सुझावहरूको विश्लेषण गर्दै तलब सुविधामा पुनरावलोकन गर्न गठन भएका विगतका आयोग, समिति, कार्यदल समेतको अध्ययन गरी वर्तमान तलब सुविधाहरू, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति, सरकारी संयन्त्रको कार्यक्षमता, तलब सुविधा पुनरावलोकनका आधारहरूसमेतको सूक्ष्म विश्लेषण गरी तलब सुविधासम्बन्धी दीर्घकालीन नीतिको स्वरूपसमेत तयार गर्दै तलब सुविधा

वृद्धिबाट पर्ने सकारात्मक तथा नकारात्मक असरहरू समेतको विश्लेषण गरी आफ्नो प्रतिवेदन बुझाएको देखिन्छ । उक्त आयोगका केही सिफारिसहरू निम्न रहेका छन्-

- वार्षिक ग्रेड वृद्धिलाई कनिष्ठ-ज्येष्ठ बीचको फरक छुट्याउने र ज्येष्ठ कर्मचारीलाई अनुभवको मौद्रिक पारितोषिक दिने संयन्त्रको रूपमा लिनुपर्ने ।
- बढुवाको कुनै गुञ्जायश नभएका पदहरूमा २ देखि ४ तहसम्मको व्यवस्था गरी प्रत्येक तहको शुरू तलबमान, ग्रेड वृद्धि र संख्या अलग-अलग तोक्ने ।
- कर्मचारीहरूलाई शैक्षिक भत्ता, परिवहन भत्ता, जीवन बीमा, राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूलाई रु. २,००,०००।- र सहायक स्तरलाई रु. १,२०,०००।-को बीमा वापत रकम दिने व्यवस्था बाहेक वृद्धावस्था सुरक्षा वा मृत्यु पश्चात् पारिवारिक सुरक्षा वापत जीवन विमाको व्यवस्था गर्ने ।
- कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकको तलबमान निर्धारण गर्दा प्रति परिवार चार सदस्य मान्नु पर्ने र ४ सदस्यको उपभोक्ता इकाइ हुनुपर्ने ।
- कर्मचारीको तलब अन्तर अनुपात १:५ लाई यथावत राख्नु पर्ने ।
- न्यूनतम र अधिकतम तलबमान निर्धारण गरिनुपर्ने ।
- मृत्यु भएमा मात्र वीमित रकम पाउने व्यवस्था खारेज गर्ने ।
- कर्मचारीबाट मासिक रु. २००।- योगदान हुने गरी रु. ४००।- बीमा कोषमा जम्मा गर्ने ।
- सुगमता, दुर्गमता, मूल्य स्थितिसमेतको आधारमा स्थानीय भत्ताको निर्धारण गरिनुपर्ने ।
- स्वास्थ्य बीमा प्रणाली लागू गर्ने ।

उल्लिखित सिफारिसहरूका अतिरिक्त राजस्वको वर्तमान अवस्था, आगामी वर्षहरूमा हुन सक्ने वृद्धि र वृद्धि भएको राजस्वसमेतको आधारमा २०६२।४।१ देखि २०६५।४।१ सम्ममा लागू हुनुपर्ने भनी ४ वर्षको तलब सुविधाको सिफारिससमेत गरेको पाइन्छ । निजामती कर्मचारीहरूको तलब भत्ता तथा सुविधाको निर्धारण गरी समयसापेक्ष रूपमा बजार मूल्य र आवश्यकता समेतलाई आधार लिई तलब भत्ता तथा सुविधामा वृद्धिको सुनिश्चितता गर्नका लागि यसरी २००९ सालमा गठन भएको पे कमिशनदेखि नै प्रयासहरू हुँदै आएको पाइन्छ । विभिन्न तलब आयोगहरूबाट निवृत्तभरण कोषको स्थापना गर्ने, तलबको निर्धारण सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलबको निकट रहने गरी गर्ने, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको मान्यता अनुसार तलब, भत्ता, अन्य भत्ताहरू जस्तै शैक्षिक भत्ता, आवास, लुगा भत्ता आदिको व्यवस्था गर्नुपर्ने भनी सिफारिस गरेको भएपनि कतिपय सिफारिसहरू अझै कार्यान्वयनमा आएका छैनन् । निवृत्तभरण कोषको व्यवस्था गर्ने विषयलाई व्यवस्थित गर्न सरकारी नीति तथा कार्यक्रममा उल्लेख भए पनि सो विषय अझै लागू हुन सकेको अवस्था छैन भने कर्मचारीहरूको तलब भत्ताको वृद्धि हचुवाको आधारमा नगरी उपभोक्ता मूल्यसूचीसँग आबद्ध गर्नुपर्ने जस्ता सिफारिसहरूको पनि

कार्यान्वयन हुन सकेको अवस्था छैन । यद्यपि नेपाल सरकारले समय-समयमा कर्मचारीहरूको तलब भत्ताको पुनरावलोकन गरी तलब, भत्ता वृद्धि गर्दै आएको पनि छ । तर कर्मचारीहरूलाई दिइएको तलब सुविधा निर्वाहमुखी मात्रै भएको भन्ने रहेको पाइन्छ । निर्वाहमुखी सेवा सुविधाको कारण निजामती कर्मचारीहरू आफ्नो कार्यप्रति उत्प्रेरित हुन नसकेको भन्ने प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित विभिन्न प्रतिवेदनमा समेत औल्याइएको छ । कार्यप्रति उत्प्रेरित नभई सम्पादन गरिएको कार्यबाट सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम हुन नसक्नु स्वभाविक नै देखिन्छ । तसर्थ कर्मचारीहरूको तलब भत्ता तथा सेवा सुविधामा विस्तार गर्दा सार्क मुलुकमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई दिइएको सेवा सुविधा तथा नेपाल राष्ट्रबैंकबाट प्रत्येक वर्ष तयार गर्ने उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा गरिनुपर्ने भनी पे कमिशनहरूबाट गरिएका सिफारिसहरूको कार्यान्वयनमा सरकारले ध्यान दिनु आवश्यक देखिन्छ ।

(ठ) प्रशासन पुनर्संरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६५

संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न सार्वजनिक प्रशासनको अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिश सहितको प्रतिवेदन पेश गर्ने उद्देश्यले २०६५।८।४ मा नेपाल सरकारको निर्णयले तत्कालीन सामान्य प्रशासन मन्त्रीको संयोजकत्वमा गठन भएको प्रशासन पुनर्संरचना आयोगले तोकिएको कार्यदिशान्त्रि रही प्रथम अन्तरिम प्रतिवेदन, अन्तरिम प्रतिवेदन (क) र (ख) गरी विभिन्न प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष बुझाएको देखिन्छ । नेपाल सरकारको मिति २०६५।४।८ को निर्णयले गठन भई मिति २०६६।५।१७ मा पुनर्गठन भएको उक्त आयोगले पेश गरेको प्रतिवेदनले सिफारिस गरेका मुख्य विषयहरू निम्न देखिन्छ ।

- राजनीतिक नेतृत्व र कर्मचारीका संघ संस्थाहरूलाई सरुवा व्यवस्थापनमा संलग्न नहुने व्यवस्था मिलाउने ।
- प्रहरी प्रशासनमा भर्ना, पदस्थापन र सरुवा समेतमा रहेको राजनीतिक हस्तक्षेप अन्त्यको लागि छुट्टै एउटा स्वतन्त्र प्रहरी सेवा आयोगको गठन गर्नुपर्ने ।
- सुरक्षाकर्मीको राशन स्केलमा एकरूपता ल्याउने । (नेपाल प्रहरी र नेपाली सेना)
- सवारी चालक अनुमति पत्र र सवारी साधनको विवरण कम्प्युटरीकृत गर्ने ।
- अनुगमन समितिलाई आवश्यक स्रोत र साधन उपलब्ध गराउनुका साथै उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
- समाज कल्याण ऐनको परिमार्जन गरी अध्यावधिक गर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा २४घ१ सार बहुवा भएका राजपत्रांकित तृतीयअनु श्रेणीका प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरूलाई गा. वि. स. सचिवको पदमा खटाई गा.वि.स. सचिवको सहयोगीको रूपमा लेखापाल, सहलेखापाल र प्राविधिक तर्फका राजपत्रअनंकित कृषि, पशुसेवा, इन्जिनियरिङ कर्मचारीहरूलाई खटाउनु पर्ने ।

- गा.वि.स.लाई स्रोत र साधनयुक्त बनाइ कम्प्यूटरीकृत अभिलेख प्रणाली स्थापना गरी तथ्याङ्क तथा सूचनाहरू व्यवस्थित रूपमा राखिनु पर्ने ।
- स्वास्थ्य सेवालाई प्रभावकारी बनाई घरदैलोमा स्वास्थ्य सेवा पुऱ्याउने ।
- शैक्षिक क्यालेण्डर निर्धारण गरी शैक्षिक क्षेत्रका कार्यलाई अनुमानयोग्य बनाउने ।
- मेशिन रिडेवल पासपोर्ट बनाई प्रयोगमा ल्याउने ।
- नयाँ पद वा दरबन्दी सिर्जना नगर्ने, राजपत्र अनंकित कुनै पनि रिक्त पदहरू पूर्ति नगर्ने ।
- दण्डहीनताको अन्त्य गर्ने ।
- शान्ति सुरक्षालाई प्रथम प्राथमिकता दिई आवश्यक साधन स्रोतको उचित व्यवस्था मिलाई सुरक्षा निकायभित्र हुने काम कारवाहीलाई पारदर्शी बनाउने ।
- प्रशासनमाथि हुने गरेको राजनीतिक हस्तक्षेपलाई पूर्ण रूपमा मुक्त गर्ने एवं राजनीतिले प्रशासनमाथि गर्ने अनुगमन र नियन्त्रणको हद र सीमा कानूनद्वारा नै तोक्ने ।
- विभिन्न आयोगहरू गठन गर्ने प्रवृत्तिलाई तुरुन्त बन्द गर्ने ।
- खुला सिमानाको सुरक्षाको लागि पर्याप्त मात्रामा सुरक्षा चौकीहरूको व्यवस्था गर्ने एवं सीमाक्षेत्रका नाकाहरूमा अनावश्यक घुसपैठ रोक्न परिचयपत्रको व्यवस्था लागू गर्नुपर्ने ।
- तथ्याङ्क संकलनको कार्यलाई सेवा करारबाट संचालन गर्ने ।
- आधारभूत सेवाहरू जनताको घरदैलोमा पुऱ्याउन निश्चित सेवा केन्द्रहरू स्थापना गरी यथासंभव एकद्वार प्रणालीभित्र राखी प्रवाहित गर्ने ।
- नागरिक वडापत्रलाई व्यवस्थित बनाई अनिवार्य लागू गर्ने र नागरिकलाई सुसूचित गराउने ।
- निजामती कर्मचारीहरूको कार्यविवरण तयार गरी प्रत्येक कर्मचारीलाई उसको कार्यविवरणप्रति जिम्मेवार तुल्याउने ।

दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदनमा नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धनसँग सम्बन्धित विषयमा रहेका विद्यमान कानुनी, नितिगत र संस्थागत व्यवस्थाको बारेमा केन्द्रित रहेको देखिन्छ । उक्त प्रतिवेदनमा विद्युतीय शासन प्रवर्द्धनमा देखिएका चुनौतीहरूका बारेमा उल्लेख गर्दै अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गरी विभिन्न देहायका सिफारिसहरू पेश गरेको देखिन्छ ।

- विद्युतीय शासनको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरू तीन वर्षभित्र सेवा केन्द्रस्तरसम्म पुऱ्याउने । विद्युतीय शासनलाई प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक पूर्वाधार विकासमा निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहन दिई संलग्न गराउने ।
- बजेटको बढीमा सन पद्धतिको लागि छुट्याउने । ३% रकम विद्युतीय शा
- विद्युतीय शासनको अधिकतम प्रयोगका लागि दिशानिर्देश, आवश्यक सहयोग र समन्वय गर्न केन्द्रीय स्तरमा उच्चस्तरीय निर्देशक समितिको गठन गर्ने ।
- सबै मन्त्रालयहरूले ६ महिनाभित्र वेवसाइट अद्यावधिक गर्ने ।

- लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासनसम्बन्धी पाठ्यक्रमलाई अनिवार्य गर्ने ।
- सबै ग्रामीण क्षेत्रसमेतमा इन्टरनेटसहितको अत्याधुनिक दूर संचार सेवाको विस्तार गर्ने ।
- पूर्व-पश्चिम, उत्तर-दक्षिण सूचना महामार्गहरूको विकास गर्ने ।

उक्त प्रतिवेदनले मुख्य रूपमा लोक सेवा आयोगले निर्माण गरेको सामान्य सिद्धान्तको आधारमा संस्थानमा पदपूर्ति एवं बहुवासमेतको लागि एक समिति गठन गर्ने, सार्वजनिक संस्थानहरूको संचालनमा एकरूपता ल्याउन छाता कानुनको निर्माण गर्ने, सार्वजनिक संस्थानका पदाधिकारीको नियुक्तिका लागि नियुक्ति सिफारिस बोर्ड गठन गर्ने एवं संचालक समितिका पदाधिकारी तथा महाप्रबन्धक/कार्यकारी प्रमुखलाई तोकिएको अवधिभर काम गर्न पाउने कानुनी व्यवस्था गर्ने आदि विषयहरूको सिफारिस गरेको पाइन्छ। आयोगले दिएका विभिन्न सिफारिसहरूमध्ये नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयन गर्ने, मेसिन रिडेवल पासपोर्टको शुरुवात गर्ने, मन्त्रालयहरूमा वेवसाइडको शुरुवात गर्ने, लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रममा विद्युतीय शासनसम्बन्धी विषय समेट्ने लगायत केही सिफारिसहरूको कार्यान्वयन भए पनि अन्य सिफारिसहरूको कार्यान्वयन हुन सकेको देखिँदैन ।

(ड) संस्थान सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०६३

नेपाल सरकारको मिति २०६३/८/२९ को निर्णयले पूर्व सचिव डा.भोलानाथ चालिसेको संयोजकत्वमा विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरू रहेको गठित उच्चस्तरीय सार्वजनिक संस्थान सुधार समितिको मुख्य उद्देश्य अत्याधिक नोकसानमा चलिरहेका र चरम आर्थिक संकटको अवस्थामा परिरहेका सार्वजनिक संस्थानमा सुधारको लागि अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गर्नु रहेको थियो । संस्थानहरूलाई व्यावसायिक ढाँचामा संचालनयोग्य बनाउन गर्नुपर्ने नीतिगत सुधारका उपायहरू एवं संस्थानहरूको पुनर्संरचना गर्नुपर्ने आवश्यकताको पहिचान गरी सिफारिस गर्ने समेतको कार्यदिश पाएको उक्त समितिले ३६ वटा सरकारी संस्थानहरूको वर्तमान वित्तीय स्थितिको अध्ययनसमेत गरी सरकारी संस्थानहरू घाटामा जानुका कारणमा संस्थानहरूको स्थापना गर्दा बृहत् र दीर्घकालीन औद्योगिक योजनाको अभिन्न अङ्गका रूपमा वा देशको ठोस आवश्यकताका रूपमा नलिएको विषयलाई अौल्याउँदै मुख्य रूपमा निम्न बमोजिम सुझाव दिएको देखिन्छ ।

- घाटामा गएका मात्र होइन मुनाफामा चलेका कतिपय संस्थानहरू (जसको निजीकरण गर्दा अझ बढी मुनाफा कमाउन सक्छन्) लाई पनि निजीकरण गर्ने ।
- निजीकरण गर्ने पर्ने संस्थानहरू निजीक्षेत्रलाई विक्री गर्ने ।
- निरन्तर घाटामा जाने तर निजीकरण गर्न नसकिने ,उपयुक्त नहुने संस्थानहरूलाई लिक्विडेसनमा लैजाने ।
- तत्काल निजीकरण गर्न उपयुक्त नहुने संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने ।

उक्त समितिले सरकारी संस्थानहरूमा दायित्व कम गर्ने अल्पकालीन एवं दीर्घकालीन सुधारका उपायहरूसमेत सिफारिस गरेको पाइन्छ । मध्य एवं दीर्घकालीन सुधारहरूले सरकारी संस्थान विघटन प्रक्रियामा सुधार गर्ने (खारेज), विद्यमान कानुनी व्यवस्थामा सुधार गर्ने, संस्थागत एवं संरचनागत क्षेत्रमा सुधार गर्ने विषयहरूलाई समेटेको पाइन्छ । विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता समेत प्राप्त गरिसकेको एवम् खुला र उदार अर्थ व्यवस्था अवलम्बन गरिसकेको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको भूमिका र राज्यको संलग्नतालाई पुनः परिभाषा गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ । सोही आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने दिशामा प्रस्तुत प्रतिवेदनका सुझावहरू रहेका भए पनि तिनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन बाँकी नै रहेको छ ।

(ढ) मानव संसाधन मन्त्रालयको गठनसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन, २०६२

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई पुनर्संरचना गरी समग्रमा मानवीय संसाधनको योजना, विकास र व्यवस्थापन गर्न मानवीय संसाधन मन्त्रालय स्थापना गर्ने विषयमा कार्य विभाजन र कार्यक्षेत्र समेत यकिन गर्ने एवं मानव स्रोतको विद्यमान अवस्थाको अध्ययन गरी त्यसमा गरिनुपर्ने सुधारका विषयहरू समेतको विश्लेषण गर्ने कायदेशि तोकै सरकारको मिति २०६१।१२।९ को निर्णयले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका तत्कालिन सचिवको संयोजकत्वमा ५ सदस्यीय कार्यदल गठन गरेको थियो । सो कार्यदलले तोकिएको कार्य निर्देशको परिधिभित्र रही २०६२ वैशाखमा आफ्नो प्रतिवेदन सरकार समक्ष प्रस्तुत गरेको देखिन्छ । उक्त कार्यदलले मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा माग र आपूर्ति बीच संख्यात्मक तथा गुणात्मक रूपमा खासै सामीप्य आउन नसकेको जस्ता कारणले मानव संसाधनको उपयोग पक्ष दुर्बल रहेको भन्दै मानव संसाधनको विकासको निमित्त प्रशिक्षण व्यवस्थाको भूमिका अत्यन्तै महत्वपूर्ण रहेकोले मौजूदा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूको भूमिका र प्रशिक्षण व्यवस्थापनमा सुधार गर्नुपर्ने कुरा औल्याएको पाइन्छ । उक्त कार्यदलले दिएका केही सुझावहरू निम्न बमोजिम रहेका देखिन्छन् ।

- सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको व्यवस्थापनसम्बन्धी मार्गदर्शक छाता ऐनको रूपमा एकीकृत सार्वजनिक प्रशासन ऐन निर्माण गर्ने ।
- लोक सेवा आयोगको हाल कायम रहेको शैक्षिक योग्यता, छनौट प्रक्रिया, परीक्षण विधि एवं पाठ्यक्रममा सुधार गर्ने ।
- पेशाविद् योग्यता बाहेक अन्यको हकमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने मौजूदा शैक्षिक योग्यताको स्तर एक तह बढाउने ।
- २० वर्ष सेवा अवधि पुगेका कर्मचारीहरूले स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्ने सुविधा खुल गर्ने। सेवा निवृत्त हुने कर्मचारीलाई अवकाश पत्रसँगै निजले पालन गर्नुपर्ने आचारसंहिता पनि दिने व्यवस्था गर्ने ।
- नीतिगत पक्षमा सुधार गरी राष्ट्रिय मानव संसाधन नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- सार्वजनिक प्रशासनलाई क्षेत्रगतरूपमा बृहत्तर सुधार गर्ने ।

- प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई सेवा प्रवेश र सेवाकालीनमा विभाजन गरी साधारण र विशेष प्रकृतिको प्रशिक्षण दिने व्यवस्था गर्ने ।
- राजपत्राङ्कित श्रेणीको कर्मचारीको अन्तरमन्त्रालय सरूवा मानव संसाधन मन्त्रालयले गर्ने। राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको अन्तरमन्त्रालय वा विभागीय प्रमुखमा हुने सरूवाको लागि समितिको व्यवस्था गर्ने ।
- उच्चस्तरीय तलब आयोग, २०६१ को प्रतिवेदनको आधारमा तलबस्केलमा पुनरावलोकन गर्ने। सार्वजनिक पदमा हुने नियुक्तिमा सम्भव भएसम्म अवकाश प्राप्त राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिने ।
- रोजगार सूचना केन्द्रहरू स्थापना गर्ने ।
- सम्पूर्ण सार्वजनिक संस्थानहरू एउटै निकाय अन्तर्गत रहने गरी सार्वजनिक संस्थान परिषद्को स्थापना गर्ने ।
- समग्र मानव संसाधन विकाससम्बन्धी नीति तर्जुमा, समन्वय र अनुगमनको लागि राष्ट्रिय मानव संसाधन परिषद्को गठन गर्ने ।
- राजस्व अनुसन्धान विभागलाई अर्थ मन्त्रालयबाट झिकी प्रधानमन्त्रीको प्रत्यक्ष नियन्त्रण अन्तर्गत राख्ने ।
- सरकारी सम्पत्तिको व्यवस्थापनको लागि केन्द्रीय सम्पत्ति व्यवस्थापन विभागको स्थापना गर्ने।
- लोक सेवा आयोगलाई सुदृढीकरण गर्ने ।
- संस्कृति सम्बन्धी कार्य शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय अन्तर्गत राख्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रको मानव संसाधन योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा प्रत्यक्षरूपमा मानव संसाधन मन्त्रालयको भूमिका सुनिश्चित गर्ने ।
- मानव संसाधन योजनाको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा नीतिगत मार्गदर्शनको लागि विभिन्न निकायहरूको प्रतिनिधित्व रहने गरी मन्त्रीस्तरीय मानव संसाधन तथा शासकीय सुधार समिति गठन गर्ने ।
- विद्यमान सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको नाम परिवर्तन गरी मानव संसाधन मन्त्रालय राख्ने । प्रस्तावित मानव संसाधन मन्त्रालयमा शासकीय सुधार सम्बन्धमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्न छरितो संरचनाको रूपमा विज्ञहरू रहेको सुशासनका लागि राष्ट्रिय केन्द्रको व्यवस्था गर्ने ।

यसरी विभिन्न कार्यदल/अध्ययन टोलीहरू गठन गरी सुझावहरू संकलन गर्ने तर त्यस्ता कार्यदल/अध्ययन टोलीबाट प्राप्त सुझावहरूलाई कार्यान्वयन गर्न उदासिनता देखाउने प्रवृत्ति छ। नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनको विषय वि. सं. २०१३ सालदेखि शुरु भएको योजनाबद्ध विकासबाटै शुरु भएको विषय भए पनि हालसम्म पनि निजामती प्रशासनमा जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनलाई स्थापित गराउन सकिएको छैन। मानव संसाधन

मन्त्रालयको गठनको सम्बन्धमा गठित कार्यदल र सो कार्यदलको प्रतिवेदन पनि सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति व्यवस्थापनको लागि गरिएको एउटा प्रयास हो। यस्ता प्रयासले त्यतिबेला सार्थकता पाउँछन् जतिबेला यस्ता प्रयासबाट प्राप्त सुझावहरूको कार्यान्वयनमा राजनीतिक एवं प्रशासनिक दुबै क्षेत्र प्रतिबद्ध हुन्छन् ।

(ण) निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०६४

निजामती सेवाभित्र रहेको दर्जा तथा श्रेणी प्रथाको अन्त्य गर्दै एकीकृत निजामती सेवाको स्थापना गरी निजामती सेवालार्इ तहगत प्रणालीमा रूपान्तरण गर्ने एवं निजामती प्रशासनलाई विकेन्द्रित गर्ने मुख्य उद्देश्यले वि. सं. २०६४ सालमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्रा. डा. मधुनिधि तिवारीको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय “निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन टोली” को गठन भएको थियो । उक्त टोलीलाई तोकिएको कार्यदिशामा रही २०६४।७।२८ मा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समक्ष बुझाएको उक्त अध्ययन प्रतिवेदनका मुख्य-मुख्य सिफारिसहरू निम्न रहेका पाइन्छन्:

- कार्यसम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- निजामती सेवामा प्रतिभावान व्यक्तिलाई आकर्षण गर्न सकारात्मक आकर्षण रणनीति लिने ।
- कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी बनाई कर्मचारीको कार्यसम्पादन योजनामा आधारित बनाउने ।
- प्रत्येक कर्मचारीलाई सेवा प्रवेश, सेवाकालीन लगायत आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्ने। वर्तमान तालिम व्यवस्था र तालिम संस्थाहरूको सुदृढीकरण गर्ने ।
- निजामती सेवामा रहेको श्रेणीगत प्रणालीको सट्टा तहगत प्रणाली लागू गर्ने ।
- बढुवालार्इ अनुमानयोग्य बनाई वृत्ति विकास र सङ्गठनको जनशक्ति विकास नीतिसँग सामञ्जस्यपूर्ण बनाउने ।
- एक सेवा वा समूहको अन्तिम तहबाट अर्को सेवा वा समूहको शुरू तहमा विस्तृत मूल्याङ्कन र परीक्षणको आधारमा पदोन्नति गर्ने ।
- निजामती सेवाभित्र जम्मा २० तह कायम गर्ने जसमा मन्त्रालय सेवा, कार्यकारी सेवा, विशेषज्ञ सेवा, वरिष्ठ विशेषज्ञ सेवा र वरिष्ठ कार्यकारी सेवा गरी पाँचवटा सेवा कायम गर्ने तथा हालको सेवा समूह खारेज गर्ने ।
- विकेन्द्रित कर्मचारी प्रशासन प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
- प्रत्येक सेवा र समूह अन्तर्गत वृत्ति श्रृंखलाको शुरू तहको पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्ने ।
- सरूवालार्इ पेशागत जनशक्ति विकास एवं सदुपयोग र वृत्ति विकासको एक महत्वपूर्ण माध्यमको रूपमा प्रयोग गर्ने ।
- अवकाशलार्इ अनुमानयोग्य बनाउने ।

(त) निजामती सेवामा उत्प्रेरणाको विद्यमान अवस्था सर्भेक्षण अध्ययन प्रतिवेदन, २०६८

शासकीय पद्धतिको प्रभावकारिता, सरकारी कामकाजमा सरलता र नागरिकहरूको सेवामा तत्परता ल्याउन उत्प्रेरणाका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने उद्देश्यले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्र. डा. मधुनिधि तिवारीको संयोजकत्वमा एक अध्ययन टोली गठन गरेको थियो । उक्त टोलीले सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समक्ष बुझाएको प्रतिवेदनमा मुख्य मुख्य देहायका सिफारिस रहेका छन् :

- निजामती सेवालाई राजनीतिक हस्तक्षेप एवं अन्य बाह्य हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्ने ।
- नतिजामूलक कार्यतालिकालाई अनिवार्य बनाउने ।
- दीर्घकालीन वृत्ति विकास योजना तर्जुमा गरी वृत्ति विकासको समान अवसर उपलब्ध गराउने ।
- कर्मचारीको कार्य संस्कृतिमा परिमार्जन गरी सेवाग्राही केन्द्रित बनाउनु पर्ने ।
- तलब भत्ताको व्यवस्थालाई वास्तविक धरातलमा ल्याउने ।
- उत्प्रेरणाको वस्तुगत मार्गचित्र बनाउने एवं उत्प्रेरणाका विषय र शासकीय प्रणालीलाई आबद्ध गर्ने ।
- कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषलाई सबै कार्यालयहरूमा लागू गर्ने ।
- कार्य जिम्मेवारी र कर्मचारीको मनोबलबीच सन्तुलन ल्याउने ।
- कार्य वातावरण र कार्य सुरक्षाको अवस्थामा सुधार गर्ने । अवसर र लाभको समान वितरण गर्ने । कर्मचारीको तनाव व्यवस्थापन गर्ने ।

(थ) प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७०

प्रशासनविज्ञ एवं प्रशासकीय अदालतका माननीय अध्यक्ष श्री काशीराज दाहालको अध्यक्षतामा नेपाल सरकार मन्त्रपरिषदको निर्णयानुसार प्रशासन सुधार सुझाव समिति गठन गरियो । यस समितिले करिब ७०० पृष्ठको प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्यो । यस समितिले दिएको सुझाव र सिफारिस यस प्रतिवेदनको परिच्छेद तीनमा उल्लेख गरिएको छ ।

(द) अधिकारसम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समिति, २०७४

यसैगरी नेपालको संविधान बमोजिम प्रशासनिक पुनर्संरचनाको निम्ति राज्य व्यवस्था समितिको निर्देशन बमोजिम नेपाल सरकार मन्त्रपरिषदबाट अधिकारसम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समिति गठन गरिएको र सो समितिले दिएको सुझाव सिफारिस यसै प्रतिवेदनको परिच्छेद चारमा उल्लेख गरिएको छ ।

२.२ आवधिक योजना र सार्वजनिक प्रशासनका सुधारका विषयहरू

विकास प्रशासन संचालनको संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार नभई विकास प्रशासनले गति लिन नसक्ने कुरालाई आत्मसात गर्दै आठौं पञ्चवर्षीय योजना २०४९-२०५४मा विकास प्रशासनमा सुधार विषयलाई प्राथमिकताको क्षेत्रमा राखी निर्णय

प्रक्रियामा ढीलासुस्ती, उपयुक्त कार्य वातावरणको अभाव, निजामती सेवाको घट्दो मनोबल, उत्तरदायित्वको कमी जस्ता समस्याहरूको सम्बोधन गर्न निजामती कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा एवं तालिम व्यवस्थामा सुधारको आवश्यकता औल्याएको पाइन्छ ।

नवौं योजना (२०५४-२०५९)को शान्ति सुरक्षाको प्रत्याभूति गरी जनतामा सामाजिक सुरक्षा सलाई निर्दिष्ट दिशातर्फ अभिमुख गराउन प्रशासनमा अभिवृद्धि गराउन तथा समग्र विका सुधारको खाँचो रहेको कुरालाई औल्याउँदै प्रशासनिक क्षेत्रमा सुधार गरी सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई स्वच्छ, छरितो, पारदर्शी, मितव्ययी, प्रतिस्पर्धात्मक, कार्यमूलक, सक्षम, उत्पादनशील, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाइ भ्रष्टाचारमुक्त प्रशासन प्रदान गर्न दीर्घकालीन निजामती कर्मचारी नीतिको तर्जुमा गरी निजामती सेवालार्इ एक्काइसौं शताब्दीको बढ्दो चुनौतीको सामना गर्न सबल एवं सक्षम बनाई समग्रमा प्रशासनलाई सुशासन र विकास व्यवस्थापनको पक्षबाट सुदृढ गराइने भनी विकासका क्षेत्रमा प्रशासनिक सुधारलाई लिइएको छ ।

दशौं योजना (२०५९-२०६४) का चारवटा प्रमुख रणनीतिहरूमध्ये सुशासनलाई एउटा रणनीतिको रूपमा समेट्दै सुशासनको अभिवृद्धिको लागि सहभागितात्मक आर्थिक विकासमा जोड दिने, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पद्धतिलाई सुदृढ गर्ने, निर्णय प्रक्रिया र सार्वजनिक खर्चलाई बढी उत्तरदायी र पारदर्शी बनाउने, विकेन्द्रीकरणलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउने, प्रशासन संयन्त्रलाई चुस्त, सक्षम, जवाफदेहीपूर्ण बनाउने एवं सहभागितामूलक विकासलाई प्रोत्साहन दिने कुराहरूमा जोड दिएको देखिन्छ ।

एघारौं, बाह्रौं र तेह्रौं आवधिक योजनाले सार्वजनिक प्रशासन मार्फत् सेवा प्रवाहलाई समावेशी गर्ने सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रसँगको सहकार्य, निजी, सार्वजनिक उत्तरदायी बनाउन चुस्त दुरुस्त सहकार्य गर्ने उद्देश्य रहेका थिए । साथै यि योजनाहरू राज्यपुनर्संरचना द्वन्दोत्तर विकास तथा शान्ति स्थापनामा केन्द्रित रहेका थिए । चौधौं आवधिक योजनाका उद्देश्य, लक्ष्य, रणनीतिहरू तथा प्राथमिकतामा अति कम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा स्तरोन्नति गर्नेतर्फ उन्मुख गरी सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्ने, दिगो विकास, मानव अधिकार एवम् जलवायु परिवर्तनलगायत अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीयस्तरमा प्रतिबद्धता जनाइएका अन्य विषयहरूलाई समेत सम्बोधन गर्दै गरीबी न्यूनीकरण गर्ने लक्ष्य रहेको र उक्त लक्ष्य एवं उद्देश्य हासिल गर्न विकास प्रक्रियामा निजी, सरकारी र सहकारी क्षेत्रको योगदान अभिवृद्धि गरी समावेशी, फराकिलो र दिगो आर्थिक वृद्धि गर्ने एवं सार्वजनिक तथा अन्य क्षेत्रहरूमा सुशासन अभिवृद्धि गर्ने प्रमुख उद्देश्य राखेको थियो ।

चालु पन्ध्रौं योजना (२०७६-२०८१) ले पारदर्शी, निष्पक्ष, सक्षम, स्वच्छ सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्रदान हुने सेवा सुविधामा जनताको भ्रष्टाचारमुक्त, समान र सहज पहाच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने व्यवस्था रहेको छ । संघीय शासन प्रणालीअनुरूप सेवा प्रवाहका लागि आधार तयार भएसँगै नयाँ प्रकृतिको

अभ्यासमा उतार्ने काम गर्ने तथा स्थानीय तहलाई संविधान निर्देशित उत्तरदायित्व पूरा गर्न सक्षम तुल्याउन विधायिकी, व्यवस्थापकीय र न्यायिक क्षमता अभिवृद्धि गर्ने विकासको व्यवस्थापन गर्न र सक्षम तुल्याउने सम्बन्धी कार्य गर्ने उद्देश्य राखेको छ ।

राजनीतिक परिवर्तनसँगसँगै प्रशासनलाई समयसापेक्ष बनाई सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी एवं नतिजामुखी बनाई सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम गर्ने उद्देश्यबाट प्रशासन सुधारका प्रयासहरू भएका पाइन्छन् । प्रशासन सुधारको सम्बन्धमा हालसम्म गठन भएका आयोग एवं समितिहरूको अध्ययन गर्दा वि. सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात् सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारको पहिलो प्रयासको रूपमा २००९ सालको वुच बमिशन गठन भएको र वि. सं. २०१३ सालको सार्वजनिक प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोगले तत्कालीन प्रशासनलाई समयसापेक्ष बनाउन व्यावहारिक सुझावहरू दिएको थियो । त्यस्तै वि. सं. २०२५ सालको वेदानन्द झा आयोग, २०३२ सालको डा. भेषवहादुर थापा आयोग, २०४८ सालको प्रशासन सुधार आयवग सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा गठित २०६५ सालको प्रशासन पुनर्संरचना आयोगहरूबाट गरिएका सिफारिसहरूले समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारको खाँचो औँल्याउँदै प्रतिस्पर्धी निजामती प्रशासनको विकासका लागि समग्र सार्वजनिक प्रशासनमा सुधारका विविध पक्षहरू समेटि प्रतिवेदन दिएको देखिन्छ । यसरी सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा सार्वजनिक प्रशासनलाई अझ जिम्मेवार, उत्तरदायी र पारदर्शी बनाउँदै विश्वव्यापीकरण र भूमण्डलीकरणले ल्याएका चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्षम बनाई प्रशासनमा स्वच्छता र व्यावसायिकता अभिवृद्धि गर्ने प्रयासहरू भएका देखिन्छन् । प्रशासन सुधारसँग सम्बन्धित आयोग एवं समितिहरूबाट प्राप्त सुझावहरूको अध्ययनबाट प्रायः सबै प्रतिवेदनहरूले सङ्गठनात्मक संरचनामा पुनरावलोकन गरी मन्त्रालयको संख्या घटाउने, राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सीमालाई निश्चित गरी प्रशासनलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्ने, प्रशासनमा विकेन्द्रीकरणको व्यवस्था अवलम्बन गर्ने, सरकारी संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने, कर्मचारीहरूको संख्या घटाउने जस्ता विषयलाई प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । प्रतिवेदनहरूले भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि संस्थागत, कानुनी एवं प्रक्रियागत सुधारको आवश्यकता, कर्मचारीहरूको तलब सुविधाको पुनरावलोकन, कर्मचारीलाई तालिमको व्यवस्था गर्ने, निजामती प्रशासनलाई अधिकृतमूलक बनाउने, कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गर्ने, बजेट तथा लेखालाई व्यवस्थित गर्ने लगायत निजामती प्रशासनको सेवा, शर्त र सुविधासँग एवं कर्मचारीहरूको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित विषयमा प्रतिवेदनहरू केन्द्रित रहेको पाइन्छ । निजामती प्रशासनलाई प्रतिस्पर्धी र पारदर्शी बनाउन सेवा करारको अवधारणालाई पनि कतिपय प्रतिवेदनहरूमा समेटिएको पाइन्छ ।

नेपालमा प्रशासन सुधारका क्षेत्रमा प्रयासहरू नभएका होइनन् । तर निजामती प्रशासनले समय सापेक्ष रूपमा फड्को मारी सेवाग्राही नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो, स्तरीय र प्रभावकारी सेवा पुऱ्याउन सकिरहेको छैन । सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा आएका नवीनतम् प्रविधिहरूको प्रयोग गर्न

सक्ने क्षमतावान जनशक्तिलाई निजामती प्रशासनमा आकर्षण गरी उनीहरूको विज्ञता एवं विशेषज्ञताको सदुपयोग गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धी तथा सक्षम सार्वजनिक प्रशासन स्थापित गरी सुशासन कायम गर्न सक्षम निजामती प्रशासनको विकासका लागि प्रशासन सुधार आवश्यक छ। परिवर्तनशील समयको चाप र मागलाई सम्बोधन गर्दै विश्व परिवेशमा आएका नवीनतम उपलब्धिहरूलाई आत्मसात गरी सार्वजनिक प्रशासनमा निरन्तर सुधार गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ। सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो, छरितो र प्रभावकारी सेवा उपलब्ध गराउन सार्वजनिक प्रशासनमा जनमुखी सुधारको आवश्यकता छ। आयोग/समितिहरूले बेला-बेलामा दिएको सुझाव र सिफारिस कार्यान्वयन गर्ने राजनीतिक र प्रशासनिक प्रतिबद्धता आवश्यक छ। सार्वजनिक प्रशासनमा समयसापेक्ष सुधारका लागि प्राप्त सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्न उच्चस्तरीय संयन्त्र बनाई निरन्तर रूपमा सुधार र अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्नु पनि नितान्त आवश्यक देखिएको छ।

परिच्छेद - तीन

प्रशासन सुधार सुझाव प्रतिवेदन, २०७० को सिफारिसको सारसंक्षेप र कार्यान्वयनको अवस्था

सार्वजनिक प्रशासनलाई समयानुकूल, गतिशील, जनउत्तरदायी र परिणाममुखी बनाई सुशासन र पारदर्शिता कायम गर्दै जनताको आकांक्षाअनुरूप सेवाको गुणस्तर र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न एवम् सार्वजनिक प्रशासनमा के कस्ता कानुनी, नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा अध्ययन गरी सुझाव पेश गर्न मिति २०६९।९।९ मा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्को निर्णयानुसार प्रशासकीय अदालतका माननीय अध्यक्ष एवम् प्रशासनविद् श्री काशीराज दाहालको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समिति गठन भएको थियो ।

नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को निर्णयानुसार गठित यस समितिले तोकिएको कार्यनिर्देश बमोजिम प्रारम्भिक प्रतिवेदन तत्कालीन सम्माननीय प्रधानमन्त्री वावुराम भट्टराई समक्ष, अन्तरिम प्रतिवेदन सम्माननीय मन्त्रिपरिषद्का अध्यक्ष समक्ष र २०७० चैत्र २० गते तत्कालीन सम्माननीय प्रधानमन्त्री श्री सुशील कोइराला समक्ष समितिका तर्फबाट माननीय अध्यक्ष श्री काशीराज दाहालले एक समारोहका बीच पूर्ण प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । उक्त समारोहमा माननीय मन्त्रीहरू, मुख्य सचिव, सचिवहरू तथा उच्च प्रशासकहरूको उपस्थिति थियो ।

मिति २०७० चैत्र २० गते उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव समितिले नेपाल सरकारसमक्ष पेश गरेको प्रतिवेदनका सम्बन्धमा अध्ययन गरी लागू गर्ने निर्णय नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को मिति २०७०।१२।२७ मा भएअनुरूप प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट सो प्रतिवेदन कार्यान्वयनको लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाइयो । यस प्रतिवेदनका आधारमा कतिपय विषयहरू निजामती सेवा ऐन, २०४९ को चौथो संशोधनमा समावेश गरियो भने अन्य कतिपय विषयहरू सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट विषयगत मन्त्रालयहरूलाई प्रतिवेदन अध्ययन गरी आ-आफ्नो मन्त्रालयसँग सम्बन्धित विषयहरू लागू गर्न तत्कालै लेखी पठाइयो । यसरी सार्वजनिक प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा प्रतिवेदनमा उल्लिखित सिफारिसहरू कार्यान्वयनका चरणमा रहेका छन् ।

३.१ प्रशासन सुधार सुझाव समिति, २०७० को सिफारिसका मुख्य विषय र कार्यान्वयनको स्थिति

मुलुकको राजनीति, शासन, प्रशासन संचालनको लागि मार्गनिर्देश गर्ने मूल दस्तावेज संविधान हो । सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी नीतिगत एवम् आधारभूत मूल्य मान्यताहरू संविधानबाट नै सुनिश्चित हुनु उपयुक्त हुन्छ । त्यसैले संविधानले नै देहायका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने सुझाव समितिले दिएको थियो -

१. संविधानमा सम्बोधन हुनुपर्ने विषय

क. लोकतन्त्र, नागरिक सर्वोच्चता, सुशासन, कानुनी शासन, शक्तिपृथकीकरण, नियन्त्रण र सन्तुलन, स्वतन्त्र न्यायपालिका, आधारभूत मानव अधिकार, प्रेस स्वतन्त्रता लगायतका मूल्य र मान्यता नै सार्वजनिक प्रशासन संचालनका आधारको रूपमा सुनिश्चित हुनुपर्दछ । संवैधानिक मूल्यहरू क्रियाशील हुन सक्ने गरी शासन व्यवस्था संचालनका विधि र प्रक्रिया निर्धारण गरिनु पर्दछ । राज्यका निकायहरू उत्तरदायी, पारदर्शी, जवाफदेही, अनुमानयोग्य र कानुनी शासनका मान्यताहरू प्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्ने गरी संवैधानिक प्रत्याभूति गरिनुपर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई २०७२ असोज ३ गते संविधानसभाबाट जारी भएको नेपालको संविधानले आत्मसात् गरेको छ)

ख. उत्तरदायी, जिम्मेवार, जनताको यथार्थ भावनाको प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने गरी विधायिकाको गठनका निम्ति निर्वाचन प्रणालीमा व्यापक सुधार आवश्यक छ । लोकतन्त्रको आधारशीलाको रूपमा रहेको आवधिक निर्वाचन स्वच्छ र निष्पक्ष रूपमा सम्पन्न गरी योग्य व्यक्तिलाई विधायिकामा चयन गर्ने प्रयोजनका लागि उम्मेद्वारको योग्यता र अयोग्यताको स्पष्ट मापदण्ड संविधानद्वारा नै स्पष्ट निर्धारण गरिनु पर्दछ । गम्भीर किसिमका फौजदारी अपराधको अभियोगमा कारवाही भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापिकाको निर्वाचनमा उम्मेद्वार हुन नपाउने गरी संविधानले नै रोक लगाउने गरी स्पष्ट मार्गदर्शन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । निर्वाचनलाई सबैको पहुँचयोग्य बनाउन निर्वाचनसम्बन्धी पद्धति र प्रक्रिया ऐन कानूनमा नै व्यवस्था हुनुपर्छ । निर्वाचन महँगो भएमा भ्रष्टाचार बढ्ने र अन्ततः सुशासन सहज नहुने कारण निर्वाचनमा गरिने अन्धाधुन्ध खर्च रोक्ने स्पष्ट व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधानमा पनि सम्बोधन गरिएको छ । निर्वाचनमा हुने अनुत्पादक खर्च रोक्ने सम्बन्धमा विशेष सुधार आवश्यक छ ।)

ग. विगतका प्रतिवेदनहरूले मन्त्रालयको सङ्ख्या कटौतीका लागि सुझाव दिएका भएपनि अपेक्षित रूपमा मन्त्रालयको सङ्ख्या कटौती हुन सकेको छैन, बरु क्रमशः बढ्दै गएको अवस्था छ । यो विषयलाई सम्बोधन गर्न मन्त्रालय तथा मन्त्रीको संख्याका सम्बन्धमा संविधानमा नै स्पष्ट व्यवस्था हुनुपर्दछ । विगतको अनुभवबाट राजनीतिक भागवण्डा र सत्ता स्वार्थका आधारमा राजनीतिक निर्णयबाट मन्त्रालयको संख्या निर्धारण गर्ने एवम् आवश्यक रूपमा विना विभागीय मन्त्रीहरू समेत नियुक्त गर्ने गरिएको देखिएको छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ ले संविधानमा नै मन्त्रीको संख्या निर्धारण गरेको नेपालकै अनुभव एवम् अन्य कतिपय मुलुकले समेत संविधान र

विधायिकी ऐनद्वारा नै कार्यपालिकाको संरचना र संख्या निर्धारण गरेको अभ्यास समेतलाई उदाहरणको रूपमा लिई संविधानद्वारा नै कार्यपालिकाको मूलभूत संरचना, विशेषगरी मन्त्रालय र मन्त्रीको संख्या निर्धारण गरिनु पर्छ । मुलुक संघीय संरचनामा रूपान्तरण हुँदा केन्द्रीय सरकारको काम, कर्तव्य र अधिकार समेत घट्ने हुँदा सोही अनुसार केन्द्रमा सानो संख्याको मन्त्रपरिषद्को व्यवस्था संविधानले गर्नुपर्ने। **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रदेश मन्त्रपरिषद्को संख्यालाई पनि संविधानले सीमित बनाएको छ । यसैगरी प्रस्तुत गरिएको यससम्बन्धी सुझावका सम्बन्धमा नेपालको संविधान (२०७२) ले संघीय तहमा प्रधानमन्त्री सहित २५ जनामा नबढ्ने गरी मन्त्रपरिषद्को संख्या निर्धारण गरेको छ) ।**

घ. स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिका लोकतन्त्रको आधारशीला हो । यो संवैधानिक व्यवस्थाको संरक्षक र नागरिक हक अधिकारको परिपालक पनि हो । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको संरक्षणका लागि न्यायपालिकाको संरचनात्मक एवम् क्रियात्मक स्वतन्त्रताको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ । यसका लागि न्यायाधीशहरूको नियुक्ति, असक्षमता र खराब आचरणका सम्बन्धमा कारवाहीको व्यवस्था र सेवा शर्त सुविधाको निर्धारण गर्दा संविधानले अन्तर्राष्ट्रिय मान्य सिद्धान्त र मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्नुपर्दछ । विशेषतः न्यायाधीशको नियुक्तिका लागि संविधानद्वारा नै वस्तुगत रूपमा मूल्याङ्कन गर्न सकिने स्पष्ट योग्यता, आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नु आवश्यक छ । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको प्रतिकूल हुन सक्ने, आफ्नो मनोगत आकांक्षा पूरा गर्ने, स्वार्थको द्वन्द्व (Conflict of Interest) देखिने खालका अभ्यासहरू हुन नसक्ने गरी संविधानमा स्पष्ट नियुक्तिका आधार निर्धारण गरिनु पर्दछ । सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश वा प्रधान न्यायाधीशले उमेरको हदबाट अवकाश भएपछि फेरि अर्को सार्वजनिक निकायको जिम्मेवारी सम्हाल्न सक्ने व्यवस्था संविधानमा राख्न बाञ्छनीय नहुने कुरालाई स्पष्ट रूपमा आत्मसात गर्नुपर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई संविधानमा समेटिएको छ। यस सिद्धान्तलाई प्रभावकारी रूपमा पालना गर्नु आवश्यक छ ।)**

ङ. 'स्थानीय तह' विकास र लोकतन्त्रको आधारस्तम्भ हो । शासन व्यवस्थामा अत्याधिक जनसहभागिता प्रवर्द्धन गर्ने आधार स्थानीय निकायले प्रदान गरेको हुन्छ । स्थानीय स्तरको आवश्यकताको पहिचान, स्रोत साधनको सङ्कलन एवम् व्यवस्थापन र परिचालन, स्थानीय विकास र सार्वजनिक सेवा वितरणका लागि मुख्य जिम्मेवार निकायको रूपमा स्थानीय सरकारलाई स्थापित गर्नुपर्दछ । यसका लागि स्थानीय निकायलाई संस्थागत गर्न संविधानमा नै स्थानीय निकायको संरचना, निर्वाचन प्रणाली, गठन, अधिकार, स्वायत्तता जस्ता विषयहरू स्पष्ट रूपमा सुनिश्चित हुनुपर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको**

स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधानले सम्बोधन गरेको छ । स्थानीय तहको संरचनाको गठन र जिम्मेवारी स्पष्ट पारेको छ, स्थानीय तहको क्षमता विकास र तहगत अन्तरसम्बन्ध बलियो बनाउनु आवश्यक छ ।)

- च. 'सार्वजनिक प्रशासन' शासन व्यवस्था संचालन गर्ने आधार हो । यो उत्तरदायी, जवाफदेही, पारदर्शी र निष्पक्षरूपमा संचालन हुनुपर्दछ । संविधान र कानूनले तोकेको जिम्मेवारी वस्तुगत रूपमा निर्वाह गर्न आवश्यक सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्यहरू (Core Values) लाई संविधानमा उल्लेख गरी सुशासन स्थापना गर्ने आधार प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । लोकतान्त्रिक मुलुकका संविधानहरूले अवलम्बन गरेका सार्वजनिक प्रशासन संचालनका आधारभूत मूल्यहरू नेपालको सन्दर्भमा पनि सान्दर्भिक हुन सक्छन् । लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तमा समर्पित, व्यावसायिक, दक्ष, स्रोत साधनको उच्चतम प्रयोग गर्न सक्ने, विकासप्रति प्रतिबद्ध, स्वच्छ, समतामूलक, पूर्वाग्रहरहित, सहभागितामूलक, उत्तरदायी, पारदर्शी, वृत्तिविकासका आधारहरूले युक्त, प्रतिनिधिमूलक, योग्यतामा आधारित, कानूनद्वारा सञ्चालित, कार्यसम्पादनमा निष्पक्ष, राजनीतिक रूपमा तटस्थ, सेवाप्रति समर्पित, इमान्दार, वस्तुगत रूपमा निर्णय गर्ने, समान व्यवहार गर्ने एवम् प्रतिष्ठापूर्ण सेवाको रूपमा निजामती सेवालाई विकास गरिनु पर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनको मर्यादा र व्यावसायिकताको विकास गरी नागरिकप्रति उत्तरदायी प्रशासनको स्थापना गर्न संविधानद्वारा मार्गदर्शन गर्न आवश्यक हुने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति:** २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई संविधानमा राज्यका नीतिमा सूत्रबद्ध रूपमा यससम्बन्धी सिद्धान्तका कुराहरु समावेश गरेको छ ।)
- छ. प्रशासकीय काम कारवाही उपरका विवादको सुनुवाई गर्न र प्रशासकीय कानूनको वैधता परीक्षण गर्नका लागि भारत, जर्मनी लगायतका कतिपय देशहरूले अभ्यास गरेको प्रशासकीय न्यायाधीकरणसम्बन्धी अनुभव नेपालको सन्दर्भमा पनि उपयुक्त हुने देखिन्छ । प्रशासकीय प्रकृतिका विवादहरूले सर्वोच्च अदालतको कार्यबोझ बढेको छ । मुद्दाको किनारामा ढिलासुस्ती हुन पुगेको छ । अधिकारसम्पन्न प्रशासकीय न्यायाधीकरणको व्यवस्था गरिएमा यी समस्याहरूको उपयुक्त समाधान हुन सक्छ । न्यायाधीकरणमा पदेन पदाधिकारी राख्ने परिपाटी अन्त्य गरी व्यावसायिक ज्ञान, सीप र अनुभव भएका स्वतन्त्र व्यक्ति नियुक्ति हुनुपर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति:** २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ ले धेरै हदसम्म सम्बोधन गरेको छ ।)
- ज. संवैधानिक अङ्ग एवम् संवैधानिक निकायहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी रूपले सम्पादन गर्नका लागि संवैधानिक निकायहरूलाई संरचनागत एवम् कार्यात्मक

स्वतन्त्रताका साथै आवश्यक स्रोत, साधन र दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । यी आवश्यकतालाई सम्बोधन हुने गरी संविधानले विशेष प्रबन्ध गर्नुपर्ने हुन्छ । संवैधानिक निकायलाई पदाधिकारी विहीन नहुने गरी रिक्त हुनुभन्दा एक महिना अगाडि पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गर्ने लगायतका विषय संविधानमा स्पष्ट रूपमा समावेश गर्नु उपयुक्त हुन्छ । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावको यस विषयलाई संविधानले समेटेको छ, यसको पालना गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ ।)

३.२ राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति कार्यालयको सुदृढीकरण

मुलुकमा गणतन्त्र स्थापित भएपछि स्थापना भएको राष्ट्रपति कार्यालयलाई राष्ट्रपतिको संवैधानिक भूमिका निर्वाह गर्न सहज हुने गरी थप सुदृढीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । यसका लागि भौतिक पूर्वाधारको विकास, नयाँ प्रविधिको अवलम्बन, स्रोत साधन र जनशक्तिको उपलब्धता, जनशक्तिको दक्षता विकास जस्ता कार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । अन्य मुलुकले गरेको अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी राष्ट्रपति कार्यालयको सचिवालयलाई थप सुदृढ बनाउनु पर्ने देखिन्छ । राष्ट्रपतिको कार्यालयमा हुने औपचारिक समारोहहरूको व्यवस्थापन उचित किसिमले गर्न सक्ने गरी समारोह स्थलको प्रबन्ध र राष्ट्रपतिको उपयुक्त आवास भवन व्यवस्थित गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यसैगरी अमेरिका लगायत कतिपय मुलुकले उप-राष्ट्रपतिलाई दिएको भूमिका समेतको अध्ययन गरी कार्यकारीको भूमिकामा प्रभाव नपर्ने गरी र सो पदको गरिमा र मर्यादा समेत कायम हुने गरी विश्वविद्यालयको कुलपतिको भूमिका जस्तो जिम्मेवारी दिने विषयमा पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ । उपराष्ट्रपतिको गरिमा र प्रतिष्ठा अनुसार सो कार्यालयको कार्यालय भवन, आवास, भौतिक स्रोत साधन, सुरक्षा र जनशक्तिको विशेष प्रबन्ध गरिनु पर्दछ । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई भौतिक पूर्वाधारको क्षेत्रमा केही सुधार भएको छ, अन्य कुरा सापेक्षतामा सुधार आवश्यक छ ।)

३.३ संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण

संवैधानिक निकायहरूलाई संविधानले सुम्पिएको जिम्मेवारी प्रभावकारिरूपमा सम्पन्न गर्नका लागि देहायका सुधारहरू गर्नुपर्ने:-

- संवैधानिक निकायलाई लामो समयसम्म पदाधिकारी विहीन हुन नदिनका लागि त्यस्तो पदाधिकारी अवकाश हुनु भन्दा एक महिना अगावै नियुक्त गर्ने, यस्तो नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने सुनिश्चितता हुनुपर्ने, संवैधानिक निकायहरूले समग्र राज्य संयन्त्र एवम् राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने महत्वपूर्ण निकाय र पदाधिकारीको काम कारवाहीको निगरानी गर्ने जिम्मेवारी पाएको कारण त्यस्तो पदमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित निकायको कार्यप्रतिको विषयगत सम्बद्धता, अनुभव, विज्ञता, सार्वजनिक जीवनमा आर्जन गरेको ख्याति, नैतिक आचरण, उमेर, नेतृत्व क्षमता, निर्भिकता, विश्वसनीयता एवम् राजनीतिक असंलग्नता र

निष्पक्षता जस्ता मापदण्ड र शर्तहरू संविधान र कानूनमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी सो अनुरूप गर्ने गराउने कुराको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।

- संवैधानिक निकायका कर्मचारीको छुट्टै सेवा बनाई विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने प्रकृतिको मुख्य कार्य गर्ने कर्मचारीको निमित्त समूह गठन गर्नुपर्ने, संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारीको पदपूर्ति छुट्टै विज्ञापनको माध्यमबाट गरिनुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायको कार्यक्रमका आधारमा बजेट बनाउन विज्ञ सहितको विशेष समिति बनाई त्यसको सिफारिसमा अर्थ मन्त्रालयबाट बजेट व्यवस्था गरी व्यवस्थापिका-संसदले स्वीकृत गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । यसरी बजेट तथा कार्यक्रम तय गर्दा संवैधानिक निकायहरूको कार्यबोझको अनुपातमा पर्याप्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायले दिएको प्रतिवेदनमा उल्लिखित सुझावको कार्यान्वयनको प्रगति विवरण सरकारको तर्फबाट समय-समयमा सार्वजनिक गरी निर्देशन कार्यान्वयन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय हुने कानुनी व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- संवैधानिक निकायको काम कर्तव्य अधिकारसम्बन्धी ऐनमा मूलभूत कुरालाई मात्र समेटी कार्यविधिगत कुराहरूलाई व्यवस्थित गर्न सम्बन्धित संवैधानिक निकायले छुट्टै नियम बनाई लागू गर्न सक्ने गरी स्वायत्तता प्रदान गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी लागू गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।)

३.४ सङ्गठन संरचना सम्बन्धी

संघीय प्रणालीमा मुलुकको राज्यशक्तिको विभाजन तहगत रूपमा हुने भएकाले संघमा धेरै मन्त्रालय आवश्यक नपर्ने सुझाव दिएको, मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सिर्जना गर्दा देहायका विषयहरूमा ध्यान दिइनु पर्ने गरी देहायका सुझाव गरेको-

- मन्त्रालयको संख्या निर्धारण र अन्य सरकारी सङ्गठन संरचना सिर्जना गर्दा सरकारको कार्यक्षेत्र निर्धारण गर्नुपर्दछ । विश्वव्यापीकरण र निजीकरणको अवधारणाले ल्याएको सिद्धान्तलाई विचार गर्नुपर्दछ । अर्थात् हिजो सरकार आफैले गर्दै आएका कामका क्षेत्रहरू जस्तो उत्पादन र वितरणसम्बन्धी कामहरू आज निजी क्षेत्रले सरकारको भन्दा मितव्ययी र प्रभावकारी रूपमा गर्नसक्ने अवस्था छ । यस किसिमका क्षेत्रहरूको पहिचान गरी सरकारले नियमनकारी भूमिका प्रभावकारी बनाउन सकेमात्र पुग्ने भएको छ । यहाँसम्मकि विगतमा सरकारले नै जिम्मा लिनुपर्ने मानिएका शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत क्षेत्रमा निजी क्षेत्रको संलग्नता बिना राज्यले मात्र सेवा दिन नसक्ने अवस्था रहेको छ । निजी क्षेत्रको संलग्नता राष्ट्रिय यथार्थता र आवश्यकता हो । यसैले सरकारले आफ्नो कार्यक्षेत्रलाई सांघुरो पाउँदै बढी नियमनकारी बनाएर जाने नीति अपनाउनु पर्दछ । सरकारको अनुगमनकारी भूमिकालाई प्रभावकारी बनाइनु पर्ने ।

- सरकारले स्वायत्त संस्था निर्माण गर्ने नाममा छुट्टै ऐन वा गठन आदेशद्वारा आयोग, प्रतिष्ठान, परिषद्, बोर्ड एवं समिति लगायतका केन्द्रीय संरचना अन्धाधुन्धरूपमा विस्तार गर्ने नीति लिनु हुँदैन। पछिल्लो समयमा यस किसिमका सङ्गठन संरचनाको वृद्धि हुने क्रम बढ्दो देखिन्छ। यसबाट एकै किसिमको काम गर्न सरकारी सङ्गठन संरचना र स्वायत्त भनिएका संस्थाहरूको उपस्थितिले कार्यसम्पादनमा दोहोरोपन र सेवा प्रवाहमा अन्योल सिर्जना हुने गरेको छ। यस्तो परिपाटीको अन्त्य हुनुपर्ने।
- सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण नगरी मन्त्रालय र कर्मचारीको संख्या वृद्धि गर्ने काम उचित होइन। यस किसिमको सर्वेक्षण बिना मन्त्रालय र संगठनको संख्या वृद्धि र कार्यक्षेत्र परिवर्तन गरिनु हुँदैन। यसबाट सिर्जना हुने अन्य साङ्गठनिक संरचना एवं प्रशासनिक पदहरूको बढोत्तरी, क्षेत्राधिकारको विभाजन, समन्वय र नियन्त्रण प्रणालीमा पनि यथोचित ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने। *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदन संघमा १२ वटा मन्त्रालय राख्ने प्रस्ताव गरेको र अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिले १५ वटा मन्त्रालय संघमा र ७ वटा मन्त्रालय प्रदेश रहने प्रस्ताव गरेको र प्रदेशमा भने सिफारिस बमोजिम नै लागू भएको।)*

३.५ राष्ट्रिय योजना आयोग

मुलुकका विभिन्न प्रशासनिक निकायहरूमध्ये राष्ट्रिय योजना आयोग विकास योजनाको तर्जुमा गर्ने तथा विकास नीतिहरू तर्जुमामा सल्लाह दिने निकायको रूपमा रहेको छ। मूलतः यसले योजनाबद्ध विकासका कार्यक्रम संचालन गर्नका लागि अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन योजनाको तर्जुमा गर्ने गरेको देखिन्छ। यसले विकासका क्षेत्रहरू, संभावना र आवश्यकताहरूको पहिचान गर्ने, तिनीहरूको प्राथमिकीकरण गर्ने, स्रोत र साधनहरूको बाँडफाँड गर्ने, कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरी विकास योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा कार्य गर्ने गरेको देखिन्छ। विकास बहुआयामिक पक्ष भएकाले सामाजिक जनजीवन, शिक्षा, स्वास्थ्य, वातावरण, जीवन शैलीको क्षेत्रमा आएका नयाँ-नयाँ माग, आवश्यकता तथा मान्यताहरूले विकासको नारालाई झनै फराकिलो बनाउँदै रहेको अवस्थामा एकातर्फ योजनाबद्ध आर्थिक विकास त्यतिकै आवश्यक छ भने अर्कोतर्फ आर्थिक विकासलाई संस्थागत सुदृढीकरण गर्न प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोग हुनु जरूरी छ। यसका लागि स्रोत, साधन, दक्ष जनशक्ति र कानुनी व्यवस्था आवश्यक हुन्छ। योजनामा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञता र विशिष्ट ज्ञान आवश्यक हुन्छ। यसका लागि योजना समूहलाई क्रियाशील गराई दक्ष जनशक्तिको विकास गरी विशेषज्ञ एकाईको रूपमा योजना आयोगको सचिवालयको सबलीकरण गर्नुपर्ने देखिएको छ। यही स्थिति, स्वरूप र भूमिकाको राष्ट्रिय योजना आयोगको औचित्यतामा पुनर्विचार गर्नुपर्ने।

बदलिँदो परिस्थितिमा राष्ट्रिय योजना अयोगको व्यवस्था गर्दा प्रदेश र स्थानीय तहको योजनाका बीचमा समेत समन्वय गर्ने गरी देहायको आधार कारणबाट सक्षम र प्रभावकारी राष्ट्रिय योजना आयोगको व्यवस्था हुनुपर्ने:-

१. राष्ट्रिय विकासको सम्भावना र अवसरलाई अध्ययन गरी अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन राष्ट्रिय योजनाहरूको तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्न,
२. समावेशी एवम् सन्तुलित विकासका लागि राष्ट्रको क्षमता अनुरूपको सापेक्षित योजना तर्जुमा गर्न,
३. लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा विभिन्न राजनीतिक विचारहरूको प्रतिनिधित्व हुन सक्ने अवस्था भएकाले सबै विचारहरूलाई साझा अवधारणाको रूपमा विकास नीतिको तर्जुमा गर्न,
४. राष्ट्रको स्रोत साधनअनुरूप विषयगत मन्त्रालयले गर्ने विकास कार्यक्रम तथा आर्थिक परिचालनमा समग्र लक्ष्य र प्राथमिकता निर्धारण गरी विकासको मार्गचित्र प्रदान गर्न,
५. मुलुक संघीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा मुलुकको समग्र सन्तुलित विकासको लागि प्रादेशिक विकास कार्यक्रम र योजना कार्यालयहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय योजना निकायको रूपमा कार्य गर्न तथा प्रादेशिक योजना आयोगलाई मार्गदर्शन गर्न ।
६. राष्ट्रिय एवम् क्षेत्रीय सुरक्षाको क्षेत्रमा आइपर्ने सम्भावनाहरू समेत आँकलन गरी व्यवस्थापनका लागि उचित साधन स्रोतसहितका योजना तर्जुमा गर्न,
७. प्राकृतिक प्रकोप तथा महामारी र आकस्मिक द्वन्द्व जस्ता तत्काल देखापर्न सक्ने अवस्थाको व्यवस्थापन र अन्तरकालीन योजना तर्जुमा गर्न,
८. विकास आयोजनाहरूको व्यवस्थापनमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्न एवम् मुलुकको राष्ट्रिय तथ्याङ्कको व्यवस्थापन गर्न,
९. विकास योजनासँग सम्बन्धित विभिन्न क्षेत्रका विज्ञ तथा प्रबुद्ध व्यक्तिहरूको बौद्धिक क्षमताको उपयोगद्वारा समग्र राष्ट्रिय समृद्धि हासिल गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्न,
१०. राष्ट्रको समग्र विकासका लागि सरकारी, निजी र सहकारी क्षेत्रको लगानीलाई आमसञ्चार माध्यमको समेत सहयोगमा राष्ट्रिय विकास योजनामा एकीकृत गर्न,
११. देशको विद्यमान आर्थिक स्थितिको पुनरावलोकन गरी सरकारसमक्ष सुधारका नीतिहरू सिफारिस गर्न, विकास सम्बन्धी विभिन्न पक्षहरूको अध्ययन र अनुसन्धान गरी लगानीका अपेक्षित प्रतिफल प्रक्षेपण गर्न, सरकारका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न आवश्यक नीतिहरू बनाउन ।

मुलुकको विकासमा राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका उल्लेखनीय हुँदा हुँदै पनि राजनीतिक अस्थिरता, सरकारको छिटो छिटो परिवर्तन, योजना आयोगका पदाधिकारीको चयनमा पेशागत विज्ञता र दक्षताभन्दा पनि राजनीतिक आस्थाका कारणले नियुक्ति गर्ने प्रवृत्ति, गैर नीतिगत र सामान्य प्रशासकीय प्रक्रियाका कारण योजना आयोगको भूमिका अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी हुन सकेको देखिन्छ । यस अवस्थामा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई प्रभावकारी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक छः-

१. राष्ट्रिय योजना आयोग कार्यकारी निर्णयका आधारमा संचालन हुँदै आइरहेको देखिँदा मुलुकको सर्वाङ्गीण विकास योजना तर्जुमा, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि बलियो कानुनी आधार निर्माण गर्न विधायिकाबाटै जारी हुने कानूनद्वारा संचालन हुने व्यवस्था गर्ने र यसरी विधायिकी कानूनद्वारा गठन हुने व्यवस्था गर्दा गठनमा देहायको व्यवस्था गरिनु पर्ने:

- | | |
|--|--------------|
| (क) प्रधानमन्त्री | - अध्यक्ष |
| (ख) नेपाल सरकार (मन्त्रपरिषद्) बाट नियुक्त एक जना | - उपाध्यक्ष |
| (ग) नेपाल सरकार (मन्त्रपरिषद्) बाट नियुक्त कम्तीमा एक जना महिलासहित विषयगत विज्ञहरूबाट बढीमा चार जना | - सदस्य |
| (घ) मुख्य सचिव, नेपाल सरकार | - सदस्य |
| (ङ) अर्थ सचिव, नेपाल सरकार | - सदस्य |
| (च) सचिव, राष्ट्रिय योजना आयोग | - सदस्य-सचिव |

१.१ राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति गठन गर्ने:

- | | |
|--|----------|
| (क) अर्थमन्त्री | - संयोजक |
| (ख) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्रिय योजना आयोगको पूर्व उपाध्यक्ष मध्ये एक जना | - सदस्य |
| (ग) नेपाल सरकारले तोकेको राष्ट्र बैँकका पूर्व गभर्नर मध्ये एकजना | - सदस्य |
| (घ) राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्य-सचिवले सिफारिस समितिको सचिव भई काम गर्ने । | |

१.२ सिफारिस समितिले देहाय बमोजिमको मापदण्ड निर्धारण गरी त्यसको आधारमा सिफारिस गर्नुपर्ने:

(क) शैक्षिक योग्यता

(ख) कार्य अनुभव र विशिष्टता

(ग) सम्बन्धित क्षेत्रमा पुऱ्याएको योगदान एवम् उल्लेख्य कार्य, आदि ।

१.३ राष्ट्रिय योजना अयोगको उपाध्यक्ष र सदस्यको योग्यता देहाय बमोजिम तोकिनु पर्ने :-

(क) अर्थशास्त्र, आर्थिक/विकास योजना वा विकास निर्माणसम्बन्धी अन्य विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह पूरा गरेको र सरकारी, निजी, सामुदायिक वा गैरसरकारी संस्थामा कम्तीमा १५ वर्षको कार्य अनुभव हासिल गरेको ।

(ख) उपाध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्दा मुलुकको भौगोलिकता तथा समावेशिता जस्ता सिद्धान्तलाई ध्यान दिनुपर्ने ।

२. राष्ट्रिय योजना आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार ऐनद्वारा नै स्पष्ट गर्ने र यसरी काम कर्तव्य तोक्दा पदाधिकारीको जिम्मेवारी, अर्थ मन्त्रालय र अन्य मन्त्रालय बीचको अन्तरसम्बन्ध, योजना तर्जुमाको विधि र प्रक्रिया, अनुगमन र मूल्याङ्कनका प्रक्रिया र आधारहरू जस्ता कुराहरू स्पष्ट गर्ने ।

३. राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयलाई भट्टा सङ्गठन नबनाई सचिवालय सानो र कार्यमूलक बनाउने, सचिवालयमा कम संख्यामा कर्मचारी रहने व्यवस्था गरी विषयगत विज्ञहरूको समूह बनाई परामर्श र सहयोग लिने व्यवस्था गर्ने ।

४. आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा संचालन गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई स्थापित गर्ने ।

५. मुलुक संघीय संरचनामा परिवर्तन हुने सन्दर्भमा प्रादेशिक योजना आयोगसँगको सम्बन्धलाई कानून र सङ्गठनात्मक संरचनामा समावेश गरी स्थानीय तहसँगको कार्यगत एकता स्पष्ट गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई राष्ट्रिय योजना आयोगको सम्बन्धमा अध्ययन गरी आवश्यक पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।)

३.६ महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको सुदृढीकरण

महालेखा नियन्त्रक कार्यालय नेपाल सरकारको कोष व्यवस्थापन गर्ने प्रमुख जिम्मेवार निकाय हो । कोष व्यवस्थापनको जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने क्रममा बजेट कार्यान्वयन गर्ने, खर्च व्यवस्थापन गर्ने, आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्ने, नेपाल सरकारको केन्द्रीय आय-व्ययको लेखा राख्ने र समग्र सञ्चित कोषको हिसाब राख्ने जस्ता कार्यहरू गर्दै आएको छ । यी समग्र कार्यसम्पादनको प्रभावकारिताका लागि नीतिगत एवं कानुनी व्यवस्थामा गर्नुपर्ने सुधारहरू र कर्मचारीका दरबन्दी, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र मातहतका निकायहरूमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा देहाय बमोजिमका व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने भन्ने सुझाव प्रस्तुत गरेको :-

- निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयको काम, कर्तव्य, अधिकार हालसम्म कुनै ऐन नियमले निर्देशित नगरेकोले सो सम्बन्धी व्यवस्था ऐन नियममा समेट्नु पर्ने, योगदानमूलक निवृत्तभरण व्यवस्था लागू गर्नुपर्ने, निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयबाट सम्पादन हुँदै आएको पूजा-आजा व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य संस्कृति मन्त्रालय मार्फत सम्पादन हुने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- Treasury Single Account (TSA) लागू भएपछि म.ले.नि.का. र मातहतका को.ले.नि.का.हरूको कार्य IT Based हुन गएकोले मौजुदा जनशक्तिबाट कार्य सम्पादन हुन कठिन हुँदै गएकोले सोही अनुकूलको जनशक्तिको विकास गर्नुपर्ने,
- निवृत्तभरण व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य गर्न लगायत कार्यबोझ र जिम्मेवारी अनुरूप महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र मातहतका कार्यालयहरूमा ओ एण्ड एम सर्भे गरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने,
- कोष व्यवस्थापन र आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कार्य प्राविधिक प्रकृतिको भएकोले लेखा समूहमा नीतिगत तहको प्रवेश सुनिश्चित गराउन यस अघि कायम भएको लेखा समूहमा रा.प.प्रथम श्रेणी रहने व्यवस्थालाई पुनःस्थापित गर्ने साथै भविष्यमा Accrual Accounting तर्फ जानुपर्ने अवस्थामा निजामती सेवामा Chartered Accountant को प्रवेश गराउन CA Degree लाई लोकसेवा आयोगको शैक्षिक योग्यतामा समावेश गर्ने नीति लिने,
- आन्तरिक लेखा परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि कोष तथा लेखा नियन्त्रकबाट सम्पादन हुँदै आएको आन्तरिक लेखा परीक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गर्न विभागीय संरचना खडा गर्ने वा छुट्टै उपसमूह गठन गरी सम्पादन गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- विद्यमान सरकारी कारोबारको प्रतिवेदन प्रणालीलाई सूचना प्रविधि मैत्री र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनको लागि नेपाल सार्वजनिक क्षेत्र लेखामान सबै सरकारी कार्यालयहरूमा लागू गर्ने, यसैगरी सरकारी लेखाङ्कन प्रक्रियालाई सूचना मैत्री बनाउन कम्प्युटरमा आधारित सरकारी लेखा प्रणाली सबै निकायहरूमा लागू गर्ने,
- सार्वजनिक खर्चलाई एकल खाताकोष प्रणालीमा आबद्ध गर्न कोष व्यवस्थापन र लेखाङ्कन प्रतिवेदनलाई व्यवस्थित गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नुपर्ने ।)

३.७ राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रको सुदृढीकरण

भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रण गर्ने सरकारको दायित्वको विषय भएकाले प्रधानमन्त्रीको कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी ऐनद्वारा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ । यसका लागि सोही अनुरूपको कानुनी व्यवस्था, दक्ष जनशक्ति, विज्ञहरूको परिपूर्ति, कार्यबोझ अनुरूप जनशक्तिको व्यवस्थापन, भ्रष्टाचार निवारण गर्ने निकायहरू बीच प्रभावकारी समन्वय जस्ता विषयमा सुधार गरिनु पर्दछ । मुलुकमा भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण र निरूत्साहित गर्दै सुशासन कायम गर्ने उद्देश्यका साथ यस केन्द्रलाई आधुनिक प्रविधिमैत्री प्रणालीमा रूपान्तरण गरी विद्यमान सङ्गठन, संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गरिनुपर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई कार्यान्वयन गर्न अनुचित कार्य का सम्बन्धमा अनुसन्धान गरी कारवाही गर्ने अधिकार राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रलाई दिनुपर्ने गरी विद्यमान कानूनमा सुधार गर्नुपर्ने ।)

३.८ क्षेत्रीय कार्यालय/निर्देशनालयहरू खारेज गर्ने

राज्य एकात्मक ढाँचामा रहँदाको पृष्ठभूमिमा स्थापना गरिएका क्षेत्रीय स्तरका कार्यालयहरूलाई संघात्मक संरचनामा जाँदा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । मन्त्रालयको मातहत रहने गरी एउटै कामका लागि विभाग स्तरका कार्यालयहरू र क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू समेत रहनाले ती निकायहरू बीच कार्य जिम्मेवारीमा दोहोरोपन र अस्पष्टता सिर्जना भएको पाइन्छ । यसले गर्दा ती निकायहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा समेत नकारात्मक प्रभाव परेको छ । कतिपय सन्दर्भमा जिल्लास्थित कार्यालयले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यको अनुगमन मूल्याङ्कन मात्र गर्ने प्रयोजनका लागि विभाग र क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू दुबै निकाय स्थापित भई क्रियाशील रहेकाले कार्यमा दोहोरोपना देखिएको छ । अनुगमन मूल्याङ्कनको कार्य पनि प्रभावकारी हुन नसक्दा कतिपय सन्दर्भमा काममा रिक्तता समेत देखिएको छ । बोधार्थ कार्यालयको रूपमा रहेका क्षेत्रीय तहका कार्यालयहरूको औचित्य नदेखिँदा त्यस्ता कार्यालयहरू खारेज गर्नु उपयुक्त हुन्छ । क्षेत्रीय तहका कार्यालय खारेज गर्दा आवश्यकता अनुसार नीतिगत तहका कर्मचारी केन्द्रमा र अरू कर्मचारी सेवा वितरण गर्ने कार्यालयमा पठाउनु उपयुक्त हुने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावअनुरूप क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालयहरू खारेज भइसकेको र प्रशासनिक पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा केही कुराहरू लागू भइसकेको ।)

३.९ डिभिजन कार्यालयको खारेजी

स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणालाई अङ्गीकार गरिसकिएको सन्दर्भमा जिल्लास्थित विभिन्न विकास निर्माणसँग सम्बन्धित डिभिजन कार्यालयहरू खारेज गरी सो कामको जिम्मा जिल्ला

विकास समितिलाई दिने र गैर सरकारी एवम् सामाजिक संघ संस्थाको दर्ता एवम् नियमन गर्ने कार्य समेत स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति)लाई प्रदान गरिनु पर्दछ । सिंचाई, सडक, नगर विकास, खानेपानी समेतका कार्यालयहरू जिल्ला विकास समिति अन्तर्गत नआएसम्म एकीकृत पूर्वाधार विकास कार्यालय स्थापना गर्ने र सोही कार्यालयले एकीकृतरूपमा पूर्वाधार विकासको कार्य गर्नुपर्दछ । कुनैपनि कार्य गर्ने नियमित संरचना रहेको स्थानमा वस्तुगत आधार बेगर सोही प्रकृतिको कार्य गर्न परियोजना संचालन गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गरी स्थायी एवम् नियमित संरचना भएका ठाँउमा सोही संरचनालाई क्रियाशील गराई कार्यक्रम संचालन गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रशासनिक पुनर्संरचनाको क्रममा केही पुनरावलोकन भएको ।)

३.१० तथ्याङ्क विभागको सुदृढीकरण

तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण, व्यवस्थापन र प्रक्षेपण गर्ने निकायको रूपमा रहेको केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई स्तरोन्नति गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । यसलाई आवश्यक स्रोत, साधन र जनशक्ति उपलब्ध गराई मुलुकको आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रका आम नागरिकलाई आवश्यक पर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्न अनुसन्धानमूलक कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी दिनुपर्ने देखिन्छ । मौजुदा तथ्याङ्क ऐनमा समेत पुनरावलोकन गरी नवीनतम् परिवेशलाई सम्बोधन गर्ने कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गर्नुपर्ने देखिन्छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई सम्पर्क मन्त्रालयको भूमिकामा राखी कार्यसम्पादनमा यो विभागलाई स्वायत्तता प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यसैले-

- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई राष्ट्रिय तथ्याङ्क व्यूरोको रूपमा विकास गरी स्तरोन्नति गर्ने,
- यस विभागमा तथ्याङ्क एवम् अर्थशास्त्र र योजना विज्ञहरू रहने गरी पुनर्संरचना गर्ने,
- आवश्यकतानुसार स्रोत, साधन र जनशक्ति उपलब्ध गराउने,
- तथ्याङ्क ऐनको पुनरावलोकन गरी नयाँ तथ्याङ्क ऐन तर्जुमा गर्ने,
- कार्यसम्पादनमा स्वायत्तता प्रदान गर्ने,
- तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन, विश्लेषण र प्रक्षेपणसम्बन्धी नियमनकारी निकायको जिम्मेवारी समेत दिने,

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी लागू गर्नुपर्ने ।)

३.११ हुलाक सेवाको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी पुनरावलोकन

सूचना प्रविधिको विकास तीव्र गतिमा भईरहेको छ । सूचना सञ्चार प्रविधि (ICT) को विकास सँगसँगै यसमा निजी क्षेत्रको संलग्नता र सक्रियता समेत बढ्दै गएको छ । हाल हुलाक सेवा विभागले सरकारी चिठी पत्रहरूमा सीमित डाँक सेवा संचालन गरिरहेको छ । निजी क्षेत्रद्वारा

सञ्चालित कुरियर सेवाहरू सरकारी निकायले समेत प्रयोग गर्ने क्रम बढ्दो छ । फ्याक्स, इमेल आदिको माध्यमबाट सूचना आदान प्रदान भइरहेको छ । यस सन्दर्भमा हुलाक सेवाको विद्यमान कार्यक्षेत्रमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । हुलाक वचत बैंकको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यो क्षेत्रमा नयाँ भूमिकाको खोजी गरी सङ्गठनप्रतिको आकर्षण र कर्मचारीमा उत्प्रेरणा बढाउन विशेष उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ। सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय कर्मचारीहरूको पदस्थापन र सरूवाका लागि सबैभन्दा न्यून प्राथमिकतामा पर्ने गरेको छ । यस परिप्रेक्ष्यमा हुलाक सेवा विभागको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीमा पुनरावलोकन गर्ने, निजी क्षेत्र प्रतिस्पर्धी भएका कार्यहरू निजी क्षेत्रको जिम्मामा दिई सोको नियमनको कार्य सरकारले गर्ने गरी हुलाक सेवा विभागको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी पुनर्संरचना गर्नु आवश्यक छ । यो निकायलाई न्यायिक एवम् प्रशासकीय निकायबाट जारी भएका म्याद, सूचना तामेल गर्ने, फैसला कार्यान्वयनको क्रममा दण्ड जरिवाना असूल तहसिलमा सहयोग गर्ने जस्ता कार्यमा समेत प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसको कार्यक्षेत्रको पुनरावलोकन गरी अन्य मुलुकको अनुभव समेतका आधारमा प्राधिकरण प्रकृतिको स्वायत्त संस्थाको रूपमा हुलाक सेवालार्ई विकास गर्नुपर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई हुलाक सेवासम्बन्धी कानुनको पुनरावलोकन गर्ने काम भइरहेको र अन्य सुझावलाई समेट्ने गरी आवश्यक सुधारको व्यवस्था हुनुपर्ने ।)*

३.१२ मुद्रण विभागको भूमिकाको पुनरावलोकन गर्ने

सरकारी छापाखानाको रूपमा रहेको मुद्रण विभागलाई कहिले सञ्चार मन्त्रालय र कहिले अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत राखी कार्य संचालन गर्दै आएको अवस्था, हालसम्म गरिएको अभ्यासको आधारमा मुद्रण विभागको विद्यमान कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीको पुनरावलोकन गरी सो विभागलाई प्राधिकरण प्रकृतिको स्वायत्त निकायको रूपमा स्थापित गरी सरकारी संरक्षण मुद्रणालयको रूपमा विकास गर्नु उपयुक्त हुने । यसको स्तरोन्नति गरी प्रविधि र स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने र सरकारी निकायबाट गर्नुपर्ने प्रकाशन र छपाईसम्बन्धी कार्यहरू सो मुद्रणालयबाट गर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गर्ने र यस विभागलाई निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित छापाखानाहरूको नियामक निकायका रूपमा समेत कार्य गर्ने गरी जिम्मेवारी दिनुपर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई पुनरावलोकनको काम भइरहेको ।)*

३.१३ केन्द्रीय तहसिल कार्यालयको स्तरोन्नति

सरकारी स्वामित्व र जिम्मामा रहेका सार्वजनिक सम्पत्तिहरूको एकीकृत र केन्द्रीकृत अभिलेख तयार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । सरकारी जिम्मामा रहेका घर, जग्गा, सवारी साधन, महत्वपूर्ण भौतिक साधन र अन्य मूल्यवान उपकरणहरूको एकीकृत अभिलेख राख्नका लागि केन्द्रीय

तहसिल कार्यालयसँग समेत समन्वय गर्न वा सोही निकायलाई केन्द्रीय अभिलेख एकाई बनाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ । सरकारी बाँकी असूल उपर गर्ने समेतका जिम्मेवारी रहेको केन्द्रीय तहसिल कार्यालयलाई सोही अनुसारको संरचना, जनशक्ति, कार्यविधि र स्रोत साधन उपलब्ध हुन सकेको देखिँदैन । अभिलेख राखसम्म पनि समस्या परेको अवस्था छ । असूल गर्नुपर्ने सरकारी बाँकीको अङ्क बढ्दो रूपमा रहेको सन्दर्भमा यो निकायलाई केन्द्रीय स्तरको कार्यालयको रूपमा स्तरोन्नति गरी अरू निकायको उच्च तहसँग सहयोग, समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने गरी जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि यस कार्यालयको संरचना र कार्यविधिमा पुनरावलोकन गरी यसलाई प्रभावकारी बनाउन देहायको सुधार आवश्यक देखिएको:

- क. केन्द्रीय तहसिल कार्यालय सम्बन्धी ऐन/नियमको पुनरावलोकन गर्ने र कार्यसम्पादनमा स्वायत्तता दिने ।
- ख. कार्यालयको नेतृत्व विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीले गर्ने गरी स्तरोन्नति गर्ने ।
- ग. अर्धन्यायिक निकायहरूबाट भएका फैसला बमोजिम लागेको दण्ड जरिवानाको केन्द्रीय अभिलेख राख्ने एवम् असूल तहसिलको नेतृत्व गर्ने गरी सो निकायलाई जिम्मेवारी दिने ।
- घ. असूल उपर हुनुपर्ने बेरुजुको विवरण सार्वजनिक गरी असूल गर्नसक्ने अधिकार सो निकायलाई दिने ।
- ङ. सरकारी सम्पत्तिको केन्द्रीय अभिलेखालयको रूपमा समेत काम गर्ने जिम्मेवारी दिने ।
(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी लागू गर्नुपर्ने ।)

३.१४ सुरक्षा निकायको सुदृढीकरण

नेपालले राष्ट्रिय सुरक्षाको विविध क्षेत्रलाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा नीति र प्रतिरक्षा नीति तयार गर्नु आवश्यक छ । यसरी सुरक्षा नीति निर्माण गर्दा मूलतः मुलुकको पहिचान तथा अस्तित्वको सुरक्षा, नागरिक सुरक्षा, आर्थिक सुरक्षा, नेपाली संस्कृतिको सुरक्षा, राष्ट्रिय स्रोत तथा वातावरणीय सुरक्षा जस्ता विभिन्न पक्षलाई समेट्नु जरूरी छ । यसैगरी प्रतिरक्षा नीति निर्माण गर्दा नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, अखण्डता र राष्ट्रिय एकताको संरक्षण गरी समृद्ध मुलुक निर्माण गर्ने उद्देश्य सहितको वातावरण सिर्जना गर्नुपर्ने हुन्छ । राष्ट्रिय सम्मान, प्रतिष्ठा र छवि बढाउने किसिमबाट राजनीतिक, कुटनीतिक, सुरक्षा लगायतका सम्बन्धित सबैको ध्यान त्यसतर्फ केन्द्रित हुने नीति अवलम्बन गरिनु पर्दछ । राष्ट्रिय हित र स्वार्थलाई संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने गरी वैदेशिक नीतिको तर्जुमा र सम्बन्धको विकास गर्नुपर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई राष्ट्रिय

सुरक्षा नीति, २०७३ र परिमार्जित नीति, २०७५ जारी भएको, यस नीतिलाई सम्बोधन गर्ने गरी ऐन बनाउनु जरूरी छ ।)

यसैगरी सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि र सुदृढीकरणको निम्ति देहायको सुधार जरूरी छ:-

३.१४.१ नेपाली सेनामा सुधार

लोकतान्त्रिक मुलुकले आत्मसात गरेको सेनाको संचालन, नियन्त्रण र व्यवस्थापनका आधारभूत मान्यतालाई संविधानमा नै स्पष्ट उल्लेख गरी नेपाली सेनालाई राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्पूर्ण अंगको रूपमा स्थापित गर्न देहायको सुधारहरू आवश्यक छन्:

रक्षा मन्त्रालय

लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता अनुसार नेपाली सेनाको संचालन तथा व्यवस्थापन गर्न नेपाली सेनाको आन्तरिक सङ्गठनको कार्य प्रतिविम्बित हुने गरी रक्षा मन्त्रालयको साङ्गठनिक ढाँचामा पुनरावलोकन गर्ने र सैनिकसम्बन्धी ज्ञान हासिल गरेका विज्ञहरूसमेत रहने गरी रक्षा मन्त्रालयको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्नु।

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्

नेपाली सेनाको पुनरावलोकन गर्ने, सङ्कलित सुरक्षा सूचनाको विश्लेषण र प्रवाह गर्ने, सुरक्षा क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने, हातहतियार प्रयोगको मापदण्ड तर्जुमा गर्ने, नयाँ हतियारबाट सुसज्जित गर्न परेमा अनुसन्धान गरी सल्लाह दिने, सुरक्षा नीति तर्जुमा गर्ने, सुरक्षा क्षेत्रमा भएका प्रगतिहरूको लेखाजोखा गरी राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार सल्लाह दिने, अनुसन्धान गर्ने र नेपाली सेनाको प्रयोग, परिचालन र व्यवस्थापनका लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने गरी राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को कार्य-क्षेत्र निर्धारण गर्नुपर्ने देखिन्छ । राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन देहाय अनुसार गर्नु उपयुक्त हुनेछ:-

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को गठन

(संविधान बन्नुपूर्वका सुझाव)

प्रधानमन्त्री	-	अध्यक्ष
उप-प्रधानमन्त्री	-	सदस्य
अर्थ मन्त्री	-	सदस्य
रक्षा मन्त्री	-	सदस्य
गृह मन्त्री	-	सदस्य
राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव	-	सदस्य सचिव

अन्य लोकतान्त्रिक मुलुकहरू, अमेरिका र बेलायतमा अभ्यास गरिए सरह नेपालको परिवेशलाई सुहाउने गरी प्रस्ताव गरिएको ।

आमन्त्रित सदस्यहरू

मन्त्री, परराष्ट्र	-	सदस्य
राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष	-	सदस्य
प्रधान सेनापति	-	सदस्य
अन्य विशिष्ट पदाधिकारीहरू	-	सदस्य

(आवश्यकता अनुसार)

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधानको धारा २६६ मा धेरै हदसम्म समेटिएको छ ।)

राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्-सुरक्षा सल्लाहकार बोर्ड

राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव	-	अध्यक्ष	मानव सुरक्षा समेटिनु पर्ने भएकोले यो संरचनाको प्रस्ताव गरिएको, राष्ट्रिय सुरक्षा सचिव सैनिक क्षेत्रमा विशिष्ट ज्ञान अनुभव प्राप्त विज्ञहरू मध्येबाट राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को सिफारिसमा नेपाल सरकारले नियुक्त गर्ने
प्रधानमन्त्रीको कार्यालय हेर्ने नेपाल सरकारको			
विशिष्ट श्रेणीका सचिव	-	सदस्य	
रक्षा सचिव	-	सदस्य	
गृह सचिव	-	सदस्य	
कृषि सचिव	-	सदस्य	
स्वास्थ्य सचिव	-	सदस्य	
अर्थ सचिव	-	सदस्य	
बलाधीकृत, नेपाली सेना	-	सदस्य	
प्रहरी महानिरीक्षक, नेपाल सशस्त्र प्रहरी प्रमुख र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग प्रमुख	-	सदस्य	

नेपाली सेनाले देहायका कार्य गर्न सक्ने गरी उपयुक्त संख्यामा साङ्गठनिक सुधार गर्ने:

१. बाह्य आक्रमणको अवस्थामा प्रतिरक्षात्मक युद्ध लड्न सक्ने क्षमताको सैनिक साङ्गठनको निर्माण र आधुनिक हातहतियारको प्रबन्ध ।
२. देशमा आन्तरिक विखण्डन हुने स्थिति आइपरेमा विखण्डन हुनबाट रोक्ने क्षमता विकास ।
३. अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति स्थापना कार्यमा निरन्तरता दिने ।

४. प्रकृति संरक्षण ।
५. विपद् व्यवस्थापनमा सक्रिय भूमिका खेल्न सक्ने उपकरणसहितको संख्या र सङ्गठनको निर्माण ।
६. विकास निर्माण ।
७. प्रविधि र शीपसहितको इन्टेलिजेन्स सङ्गठनको विकास ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधान (२०७२) को धारा २६६ ले राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्को व्यवस्था गरेको, धारा २६६ र धारा २६७ ले राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्सम्बन्धी र नेपाली सेनासम्बन्धी कानून बनाउन पर्ने व्यवस्था गरेकोले नयाँ कानून बनाउनुपर्ने, यस सम्बन्धमा राष्ट्रिय सुरक्षा नीति बनेको, ऐन कानूनको तर्जुमा र पुनरावलोकनको काम भइरहेको, सापेक्षतामा सुधार गर्नुपर्ने।)

३.१४.२ मानव सुरक्षा

मानव सुरक्षा अनुभूतिको विषय हो साथै सुरक्षा प्रदान गर्नुपर्ने पक्ष पनि हो । यसको निमित्त राज्यले गर्नसक्ने खाद्य, स्वास्थ्य, व्यक्तिगत, सामूहिक, राजनीतिक, आर्थिक र वातावरण सुरक्षाको रणनीति राष्ट्रिय सुरक्षा परिषद्ले बनाई सम्बन्धित मन्त्रालय र विभागहरूले यसको कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

- नेपाली सेनाको सुदृढीकरण गर्न सैनिक ऐन, २०६३ र सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ मा समसामयिक सुधार गरिनु पर्दछ । सेनाको संरचनागत सुधार, सेनालाई अझ पेशागत रूपमा सुदृढ बनाउन, नागरिक-सेना सम्बन्ध सुधार गर्न, प्रधान सेनापतिलाई नेपाली सेनाको व्यवस्थापनको जिम्मेवारीका सम्बन्धमा स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गर्न, सेनाका व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय सुरक्षाका दृष्टिले गोप्य राख्नुपर्ने बाहेकका काम कारवाहीलाई पारदर्शी बनाई व्यवस्थापनका विविध पक्षमा निष्पक्षताको अभिवृद्धि गर्न, संसदीय पर्यवेक्षणका व्यवस्थाहरू व्यवस्थित गर्न, सैनिक जनशक्तिको गुणस्तर अभिवृद्धिका निमित्त छनौट, प्रशिक्षण, वृत्तिविकास, उत्प्रेरणा र निवृत्तभरण प्रणालीमा सुधार गर्न ऐन परिमार्जन गरिनु पर्दछ । स्वदेश तथा विदेशमा प्रशिक्षण र अभ्यास व्यवस्थालाई व्यवस्थित गर्न, राष्ट्रिय सुरक्षा नीति, रक्षा नीति र रणनीति तथा सैन्य सिद्धान्तका मान्यताका आधारमा सामर्थ्ययुक्त राष्ट्रिय स्वरूपको नेपाली सेनाको सङ्गठनको विकासक निमित्त सेनाको साङ्गठनिक स्वरूप, सैनिक कल्याणकारी कोषको आय व्ययको सार्वजनिकीकरण र व्यवस्थापनको विकास, गुनासो व्यवस्थापनको संयन्त्र निर्माण र नियन्त्रण, मानव अधिकार संरक्षण र

सम्बद्धन गर्ने जस्ता विभिन्न समसामयिक पक्षलाई समेत सम्बोधन गर्ने गरी सैनिक ऐनमा सुधार हुनुपर्ने ।

- नेपाली सेनाको व्यवस्थापनको सम्बन्धमा नेपाल सरकार र रक्षा मन्त्रालयबाट निर्णय हुने विषयमा समन्वय र सहजीकरण गर्न, नीतिगत व्यवस्थाको सुधार, विभिन्न मन्त्रालयहरूसँग समन्वय गर्ने सम्बन्धमा रणनीतिको पहिचान र प्राथमिकता निर्धारण, ऐन कानूनको सुधारको पहिचानको निम्ति रक्षा मन्त्रालय र सेनाको बीचमा सम्बन्ध स्थापित गर्न प्रस्तावित सुरक्षा सल्लाहकार बोर्डलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने, सुरक्षा विशेषज्ञहरूको सल्लाहकारको रूपमा सेवा लिन रक्षा मन्त्रालयले रोष्टर तयार गरी त्यसका आधारमा आवश्यकतानुसार परामर्श सेवा लिने व्यवस्था जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता गर्नेको लागि पनि सैनिक ऐन नियमावलीमा संशोधन हुनुपर्ने ।
- सैनिक सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने प्रयोजनको निम्ति विभिन्न समूहहरूको व्यवस्था गरी तिनको व्यवस्थापन र संचालनको निम्ति विभिन्न नियमावलीहरू तर्जुमा गरी लागू गर्ने, हाल अभ्यासमा रहेको पदावधि थप गर्ने व्यवस्थाको सट्टा नियुक्तिको समयमा नै सम्बन्धित पदाधिकारीको पदावधि निश्चित गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- सैनिक सेवामा समाजका योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई आकर्षित गरी नेपाली सेनालाई प्रतिस्पर्धी र सक्षम सङ्गठनको रूपमा स्थापित गर्न सैनिक सेवालाई आकर्षित सेवाको रूपमा विकास गराउन अभिप्रेरित गर्ने अनुरूपको कानुनी व्यवस्था, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, सुविधा र वृत्तिविकासको सुनिश्चितता, सेनामा नियुक्तिको प्रक्रियालाई विश्वसनीय र निष्पक्ष बनाउन लोकसेवा आयोगको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्ने, यसैगरी सैनिक सेवाका कर्मचारीको पदावधिको सम्बन्धमा भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका लगायतका मुलुकले आत्मसात गरेको व्यवस्थालाई दृष्टिगत गरी सैनिक ऐनको पुनरावलोकन गर्ने ।
- सैनिक सेवाभित्र सेनाको अनुशासन कायम राख्न लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले आत्मसात गरेका सिद्धान्तलाई ऐन कानूनमा व्यवस्था गरी त्यसको उल्लंघनमा कारवाही गर्न सैनिक न्याय प्रणालीका आधारभूत मान्यतालाई समाहित गर्ने गरी विद्यमान ऐन कानूनको पुनरावलोकन गर्ने, यसरी ऐन कानूनको पुनरावलोकन गर्दा सैनिक न्याय प्रणालीको मूल उद्देश्य सैनिक सेवामा अनुशासन कायम गरी कानूनको उल्लंघन गर्नेलाई कानून बमोजिम सजाय गर्नु रहेकोले हत्या, जबरजस्ती करणी र भ्रष्टाचारको अभियोगको मुद्दा सामान्य अदालतको क्षेत्राधिकारमा रहने र सो बाहेक सैनिकसँग सम्बन्धित अपराधको क्षेत्राधिकार सैनिक अदालतलाई हुनुपर्ने, सैनिक अदालतले गरेको फैसला र

विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदन सुन्ने अधिकार सैनिक विशेष अदालतलाई तोकिनु पर्ने, सैनिक न्याय प्रणालीमा छिटो र छरितो रूपमा कार्य सम्पन्न गर्नुपर्ने भएकाले सरल र संक्षिप्त कार्यविधिको व्यवस्था गर्ने, यसैगरी विभागीय कारवाही गरिने र सैनिक अदालतबाट सुनवाई हुने कसूरलाई कानूनद्वारा नै स्पष्ट वर्गीकरण गर्ने, सैनिक ऐन अन्तर्गतका कसूरका सम्बन्धमा सैनिक व्यक्तिलाई कारवाही गर्न सैनिक अदालतहरूलाई दक्षिण अफ्रिका, अष्ट्रेलिया, क्यानाडाको व्यवस्था जस्तै स्थायी प्रकृतिको सैनिक अदालत गठन गर्ने र सो अदालतले गरेको पुनरावेदन सैनिक विशेष अदालत र सर्वोच्च अदालतमा लाग्ने व्यवस्था गर्ने, सैनिक अदालतको अध्यक्ष र सदस्यहरूमा कानुनी शैक्षिक पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरूलाई तोक्ने व्यवस्था गर्ने, विशेषज्ञ सदस्यको हकमा विशिष्ट श्रेणीबाट निवृत्त अधिकारीहरू मध्येबाट कानूनद्वारा नै सेवाशर्त सुनिश्चित गरी तोक्ने व्यवस्था गर्ने ।

- नेपाली सेनामा भौतिक पूर्वाधार विकासका निम्ति फौजको लागि उपयुक्त वासस्थान, आवास गृह, कार्यालय भवनको व्यवस्था, तालिम केन्द्रको भौतिक निर्माण र सुधार, जनशक्तिको उचित व्यवस्थापनको लागि साङ्गठनिक सुदृढीकरण र आधुनिकीकरण, आधुनिक हातहतियारको बन्दोबस्ती, सैन्य सामग्रीको उत्पादन गर्न कारखानाको स्थापना र विस्तार, जमिनी परिवहन क्षमता अभिवृद्धिका लागि थप भेइकल (गाडीहरू) को व्यवस्था, फिक्स विङ्गबाट फौजलाई ओसार-पसार गर्ने, बन्दोबस्तीका सामान ढुवानी गर्ने, खोज तथा उद्धार अपरेशनहरू संचालन गर्न हेलिकप्टर र फिक्सड विंग हवाइजहाजको उचित व्यवस्था, फौजलाई छिटो भन्दा छिटो परिचालन गर्नुपर्दा मेकनाइज्ड इन्फेन्ट्री बटालियनहरूको व्यवस्था, सेनाको अपरेशन क्षमतामा अभिवृद्धि गर्न सर्भिलेन्स इक्विपमेन्टहरूको उचित बन्दोबस्त, मेडिकल क्षमतामा अभिवृद्धि जस्ता भौतिक पूर्वाधारका क्षेत्रमा सुधार हुनुपर्ने, यसैगरी नीतिगत व्यवस्थामा संयुक्त राष्ट्रसंघ प्रणाली अन्तर्गत उच्च तहको नियुक्तिमा नेपाली सेनाको प्रतिनिधि खटाउँदा परराष्ट्र मन्त्रालय मार्फत हुनुपर्ने, नेपाली सेनामा सकल दर्जाका सैनिक व्यक्तिहरूलाई दिइएको २०५४ सालको तलबमान अनुसारको विभिन्न किसिमको भत्ताहरू बढ्दो महुँगी र असन्तुलित बजार भाउलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गरिनुपर्ने, यसरी पुनरावलोकन गर्दा सञ्चित घर विदाको भुक्तानी प्रक्रियामा समेत पुनरावलोकन गर्ने, नेपाली सेनालाई आधुनिकीकरण गरी सक्षम जनशक्तिको रूपमा विकास गर्न सोही अनुरूपको बजेट व्यवस्था, क्षमता अभिवृद्धि र वृत्ति विकासको सुनिश्चितता हुनुपर्ने ।

- सेनाको गुणात्मक दक्षतामा वृद्धिमा जोड दिने, यसका लागि सेनालाई कानुनले तोकेको काममा बाहेक अन्य काममा नलगाई सेनाको इन्फेन्ट्री, भौतिक विकास
- (इन्जिनियरिङ), हवाई विभाग (एयर फोर्स) तथा स्वास्थ्य (मेडिकल) र सिग्नल एवम् जनसम्पर्क (Public Relation) क्षेत्रलाई मजबुत बनाई नेपाली सेनाको छवि वृद्धि गर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव कार्यान्वयनको चरणमा रहेकोले अध्ययन गरी लागू गर्नुपर्ने ।)*

३.१४.३ नेपाल प्रहरीमा सुधार

- विश्वका कतिपय मुलुकको संविधानमा नै प्रहरी सङ्गठनका सम्बन्धमा केही व्यवस्थाहरू उल्लेख गर्ने प्रचलन रहेको सन्दर्भमा प्रहरी सेवाको संचालन र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा संविधानमा केही कुरा उल्लेख गरी प्रहरी सङ्गठनको दायित्वलाई स्पष्ट गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई संविधानको धारा २६८ बमोजिम नेपाल प्रहरीको पुनर्संरचनाका क्रममा समय सापेक्ष हुनेगरी नयाँ कानुनको निर्माण गर्ने गरी लागू गर्ने ।)
- नेपाल प्रहरीमा सुधारको लागि- व्यवस्थापिका वा संसदले वार्षिक रूपमा काम कारवाहीहरूको निरीक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने (यस्तो व्यवस्था बेलायतको प्रहरी सङ्गठनहरूमा रहेको छ), समयानुकूल प्रशिक्षण, मानव अधिकारको संरक्षण, विधिको शासन संचालनमा जोड दिने, सामुदायिक प्रहरीको व्यवस्था गर्ने, निर्वाचित व्यवस्थापिकाप्रति उत्तरदायी हुने, आन्तरिक शान्ति सुरक्षामा जनसहभागिता जुटाउने, प्रहरीप्रति जनविश्वास अभिवृद्धि गराई जनता र प्रहरीको सहभागितामा अपराध पत्ता लगाउने, नियन्त्रण गर्ने र समुदायलाई बढी सुरक्षित गराउने, प्रहरीका सबै सेवा स्थानीय समुदायमा पुऱ्याउने, न्यायका अन्य क्षेत्रहरूसँग सम्पर्क र समन्वय विकास गर्ने, राजनीतिकरण हुनबाट प्रहरीलाई जोगाई उनीहरूको काम र जिम्मेवारीमा त्यसको प्रभाव पर्न नदिने र प्रहरी संरचनाको पुनरावलोकन गरी रणनीतिक व्यवस्थापनको लागि क्षमता अभिवृद्धि गराउने आदि क्षेत्रमा सुधार गर्नुपर्ने ।
- प्रहरी बल (Police Force) लाई प्रहरी सेवाको रूपमा रूपान्तरण गर्न प्रहरीको नेतृत्व तहदेखि जनसमूहमा खटिने प्रहरी कर्मचारीको कार्यशैली आफैमा परिवर्तन गर्ने गुणात्मक सेवा, मितव्ययितापूर्ण सेवा प्रदान गर्ने र समयको परिवर्तनसँगै काम कर्तव्य, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व बहन गर्नसक्ने बनाउनु पर्ने, प्रहरी कार्यमा जनसहभागिता (Police-People Partnership)का लागि

जनअपेक्षाका आधारहरू (People's Expectations) संकलन, विश्लेषण र सो अनुकूल नीति निर्माण एवं कार्यान्वयन गर्ने परिपाटी बसाल्नु पर्ने ।

- नेपाल प्रहरीको सङ्गठनात्मक स्वरूप केन्द्रदेखि स्थानीयस्तर गाउँसम्म फैलिएको छ । मुलुकको सहरीकरण र ग्रामीण परिवेशलाई समेत दृष्टिगत गरी राज्य संघीय ढाँचामा गएपछि के-कस्तो प्रकृतिको प्रहरी संरचना बन्नपर्ने हो सो अनुकूल हुने गरी प्रहरी ऐन, नियम, सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन तथा नियमावली, स्थानीय प्रशासन तथा महानगरीय प्रहरी समेतमा पुनरावलोकन हुनु आवश्यक छ । प्रहरीको संरचना विकास गर्दा गृहमन्त्रीको अध्यक्षतामा बन्ने अनुगमन समितिको सुपरिवेक्षणमा रहने व्यवस्थालाई बढी पारदर्शी गर्न केन्द्रीय सुरक्षा समितिमा सुरक्षा विज्ञहरूको समेत सहभागिता गराउने प्रणालीको विकास हुनुपर्ने देखिन्छ । मुलुकको सहरीकरणलाई दृष्टिगत गरी महानगरीय र ग्रामीण प्रहरी संरचनाको विकास गरिनु पर्दछ र समुदाय तहदेखि नै प्रहरी संरचनामा जनसहभागितालाई संस्थागत गर्दै लैजाने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । महानगरीय प्रहरीलाई कानुनी अधिकारसहित सशक्त बनाइनु पर्ने ।
- प्रहरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गर्दा नीति निर्माण तह (प्रहरी प्रधान कार्यालय), सुपरिवेक्षण र अनुगमन तह (महानगरीय प्रहरी, क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय), प्रशिक्षण सेवा तह (तालिम केन्द्र र प्रहरी अस्पताल तथा प्राविधिक समूह) र कानून कार्यान्वयन तह (जिल्ला प्रहरी कार्यालय) प्रत्यक्ष सेवा तथा समुदायमा शान्तिसुरक्षाको लागि सेवा विशिष्टीकरणसहित इलाका प्रहरी कार्यालय, प्रहरी चौकी, सामुदायिक प्रहरी सङ्गठनको पुनर्संरचना गरिनु पर्दछ । यसो गरिँदा महानगरीय, सहरी क्षेत्र, हिमाल, पहाड र तराईको भौगोलिक स्थिति, जनसंख्या, अपराध नियन्त्रणको अवस्थालाई मध्यनजर राखी तदनुरूपको जनशक्तिको विकास र कार्ययोजना लागू गर्ने गरी सङ्गठन निर्माण गर्ने र अञ्चल तहलाई खारेज गर्ने ।
- प्रहरी जनशक्तिलाई बढी जिम्मेवार, उत्तरदायी र सेवाप्रदायक गराउन, उत्प्रेरणा, पारदर्शीपूर्ण वृत्ति तथा नेतृत्व विकास, सेवासुविधाको प्रत्याभूति, व्यवस्थापकीय सीप, समूह व्यवस्थापन (Team Management) सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदान गर्ने कौशल आदि बारेमा प्रशिक्षण र अनुशिक्षणका कार्यहरू नियमित रूपमा दिने व्यवस्था गर्ने ।
- नेपाल प्रहरीको सबै तहका प्रहरी कर्मचारीहरूको नियुक्ति लोकसेवा आयोगको सिद्धान्त र माध्यमबाट गरिनुपर्दछ । दक्षिण एसियाको भारत, पाकिस्तान, श्रीलंका, बंगलादेश आदि मुलुकहरूमा प्रहरी सेवाका अधिकृतहरू र निजामती सेवाका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति गर्दा त्यहाँको लोकसेवा आयोगबाट एकैपटक लिखित परीक्षाद्वारा लिने व्यवस्था देखिन्छ । उदाहरणका लागि

भारतको संघीय लोकसेवा आयोगले भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय प्रहरी सेवा, भारतीय परराष्ट्र सेवा आदिका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूको नियुक्ति एउटै विज्ञापनद्वारा हुने व्यवस्था छ । परीक्षामा सम्मिलित हुनेमध्ये प्रशासन सेवामा योग्य हुने प्रशासनतर्फ र प्रहरी सेवामा योग्य हुने प्रहरीतर्फ पदस्थापन हुने व्यवस्था रहेको पाइन्छ । नियुक्ति हुनासाथ सबै सेवाका प्रशिक्षार्थीहरू सुरूको ३ महिना एकै प्रशिक्षण केन्द्रमा तालिम प्राप्त गर्छन् । त्यसपछि आ-आफना सेवा प्रतिष्ठानहरूमा तालिम लिई पदस्थापन हुने प्रणाली रहेको छ । यसका साथै सबै सेवाका कर्मचारीहरूको अवकाश उमेर ६० वर्ष पुगेपछि मात्र हुने गर्दछ । त्यसैगरी भारतका प्रत्येक राज्यमा प्रान्तीय लोकसेवा आयोगबाट राज्यका निजामती र प्रहरी कर्मचारीहरूको नयाँ नियुक्तिका लागि लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । सोही प्रणाली बमोजिम नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागका अधिकृतहरूको नयाँ नियुक्ति लोकसेवा आयोगबाट लिखित परीक्षाद्वारा लिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । यसबाट नयाँ नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेप वा भनसुन हुने गुन्जायस् रहुँदैन । यसो गरिएमा छुट्टा-छुट्टै सेवा आयोग गठन गरिरहनु आवश्यक पर्दैन । यसरी प्रहरी सेवासँग सम्बन्धित विद्यमान ऐन कानूनको पुनरावलोकन गरी भर्ना, सरुवा, बढुवा, अवकाशका सम्बन्धमा ऐनद्वारा स्पष्ट व्यवस्था गरिनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (२) र (३) ले नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी शसस्त्र प्रहरी बलको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोकसेवा आयोगले संचालन गर्ने व्यवस्था भएको ।)

- अपराध अनुसन्धान र नियन्त्रणको लागि प्रहरी सेवामा अनुसन्धान प्रहरीको (Detective police) व्यवस्थालाई बढी प्रभावकारी बनाउन आवश्यक छ । अपराधको अनुसन्धानको क्रममा विधिविज्ञान प्रयोगशालाको आवश्यकता पर्ने कारण प्रहरीको केन्द्रीयस्तरमा सीमित रहेका केन्द्रीय प्रहरी विधि विज्ञान प्रयोगशाला, प्रति आतङ्कवाद निर्देशनालय, महिला बालबालिका निर्देशनालय, केन्द्रीय प्रहरी तालिम स्कूल, केन्द्रीय अनुसन्धान व्यूरोलाई प्रदेश र स्थानीयस्तरसम्म विकेन्द्रित गरी सेवा विस्तार गरिनुपर्ने ।
- प्रहरी सेवा भित्र विशिष्टीकरणको अवधारणालाई आत्मसात गरी सोही अनुरूप क्षमता अभिवृद्धि गर्दै सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा प्रहरी सेवालालाई स्थापित गर्न प्रहरी सेवामा कानूनद्वारा नै विभिन्न समूह र उपसमूहको गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- सुरक्षा निकायहरूका बीच कतिपय विषयमा कार्यक्षेत्रको दोहोरपनले जिम्मेवारीमा प्रभावकारिता खस्किने गरेको देखिन्छ । कार्यक्षेत्रको स्पष्ट सीमाङ्कन गरी एउटै काम दुईवटा निकायलाई नदिने स्पष्ट व्यवस्था हुनु हुनुपर्ने ।
- काठमाडौँ उपत्यकामा महानगरीय सुरक्षालाई लक्षित गरी लागू गरिएको महानगरीय प्रहरीलाई प्रभावकारी बनाउन सोही किसिमको कानुनी अधिकार सहितको अन्य पूर्वाधारको विकास गर्ने साथै मुलुकका मुख्य-मुख्य शहरहरूमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी महानगरीय प्रहरीको अवधारणालाई विस्तार गर्दै लैजानु पर्ने ।
- सीमित तथा जीर्ण सडक बढ्दो सवारी साधन, सवारी नियम उल्लंघन गर्ने प्रवृत्ति, सडक अवरोध, चक्काजाम, आगजनी, अपर्याप्त प्रविधि लगायतका समस्याहरूले ट्राफिक व्यवस्थापनमा अनेकौँ समस्या र चुनौतीलाई निराकरण गर्न ट्राफिक व्यवस्थापन सम्बन्धी विशेष नीति तथा कानुनी व्यवस्थाको तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने ।
- यातायात व्यवस्था विभाग, सडक विभाग तथा ट्राफिक प्रहरी लगायत सरोकारवाला निकायको समन्वयमा एकीकृत ट्राफिक व्यवस्था प्रणाली लागू गर्ने र प्रविधिमा आधारित यातायात एवं राजमार्ग प्रणालीको विकास गर्ने, बढ्दो सवारी चाप र यातायातको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी प्रविधिमैत्री ट्राफिक व्यवस्थापन लागू गर्ने गरी ट्राफिक व्यवस्थापन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने । राजमार्ग सुरक्षाको मूल्याङ्कन प्रणाली (Road Safety Audit)को विकास गर्ने ।
- शान्ति सुरक्षा तथा अपराध अनुसन्धानको चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न प्रविधियुक्त प्रहरी सेवाको विकास र विस्तार हुनु पर्ने, प्रविधिमैत्री प्रहरी सेवाको विकास, प्रहरी सङ्गठनको जिम्मेवारीलाई अर्थपूर्ण र नतिजामुखी बनाउन सोही अनुरूपको जनशक्तिको व्यवस्थापन र भौतिक पूर्वाधारको प्रत्याभूति, प्रहरी जनशक्तिको उच्च मनोबल बनाइ राख्न सोही अनुरूप उत्प्रेरणायुक्त व्यवस्थाको सुनिश्चितता, प्रहरीको काम कारवाहीलाई सेवामुखी, प्रभावकारी, पारदर्शी एवं उत्तरदायी बनाउन त्यसको अनुगमन, निरीक्षण, निर्देशन र कारवाहीका निमित्त प्रहरी महानिरीक्षकको प्रत्यक्ष मातहतमा रहने गरी केन्द्रीय सुपरिवेक्षण इकाइको व्यवस्था गर्ने ।
- प्रहरी अधिकृत कर्मचारीहरूको सरुवामा चक्रीय प्रणालीको व्यवस्था गरी सुगम/दुर्गम/तराई/पहाड/हिमाल/नीतिनिर्माण/परिचालन/प्रशिक्षण जस्ता क्षेत्रमा क्रमशः सरुवा गरिने प्रणालीको विकास गर्ने । तर, जिल्ला वा सोभन्दा माथिका प्रहरी निकायहरूको प्रमुखमा पदस्थापन गरिँदा उक्त स्थानको शान्ति सुरक्षाको

अवस्था, अपराध नियन्त्रण, अनुसन्धान जस्ता विषयमा सम्बन्धित व्यक्तिको क्षमताको वस्तुगत मापदण्ड बनाई त्यसको आधारमा गर्ने ।

- आधुनिक विश्वले सामुदायिक प्रहरीको अवधारणामा मुख्यतः जनसहभागितामा समस्या समाधान र व्यवस्थापकीय सुधारमा निहित गरेको छ । यो विकेन्द्रित प्रहरी प्रणाली पनि हो । जनताकै सहभागिता र सक्रियतामा प्रहरी सेवा प्रवाह गर्न सामुदायिक प्रहरी सेवा केन्द्रलाई विस्तार गर्नुपर्ने ।
- जनसंख्या, जनघनत्व, भौगोलिक अवस्था, पूर्वाधार विकास, अपराधको मात्रा जस्ता विषयका आधारमा प्रहरी दरबन्दी निर्धारण गर्ने, कुनैपनि प्रहरी कर्मचारीलाई कानून बमोजिमको काम बाहेक अन्य घरायसी काममा लगाउने प्रणालीलाई कडाईका साथ निरूत्साहन गर्ने ।
- विश्वका विभिन्न मुलुकमा सेवानिवृत्त प्रहरी कर्मचारीलाई कार्य क्षमताको आधारमा केन्द्रदेखि सामुदायिक स्तरसम्म प्रहरीको विभिन्न कार्यमा सल्लाहकार (Consultants) को रूपमा राखे प्रचलन समेत रहेको देखिन्छ । यस्तो व्यवस्था जापान र बेलायतका प्रहरी सेवाहरूमा समेत रहेको छ । यस सिद्धान्तलाई प्रहरी ऐन/नियममा समेत समावेश गर्नुपर्ने ।
- प्रहरी सेवामा नियुक्ति, वृत्ति विकास, बढुवा, सेवा शर्तको सुरक्षा जस्ता विषयलाई ऐनद्वारा नै सम्बोधन गर्ने, यसैगरी गुण्डागर्दी ऐन, रात्रिकालीन व्यवसाय गर्ने ऐन, विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षासम्बन्धी ऐन, निजी सुरक्षा व्यवसायलाई नियमित गर्ने ऐन जस्ता विभिन्न ऐनहरू यथाशीघ्र जारी गरी लागू गर्ने,
- विश्वका विभिन्न मुलुकमा निजी अनुसन्धान कर्ता (Private Detective) को व्यवस्था समेत गरेको पाइन्छ । अपराध अनुसन्धानसम्बन्धी तालिम गरेका पूर्व सुरक्षाकर्मी वा त्यससम्बन्धी कुनै पनि व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको संस्थाले निजीरूपमा अनुसन्धान गर्ने प्रणालीको लागि सरकारी मुद्दासम्बन्धी ऐन नियममा सशोधन गरी निजी अनुसन्धान प्रणालीको सिद्धान्तलाई समेत अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुने ।
- प्रहरी कर्मचारीको कार्यविवरण निर्धारण गरी उत्तरदायी बनाउने प्रणालीको विकास गरी, विद्यमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई वस्तुगत, प्रभावकारी तथा उद्देश्यमूलक बनाउने किसिमबाट परिमार्जन गर्नुपर्ने ।
- प्रहरीप्रति जनताको विश्वास र सम्बन्ध बढाइराख्न स्थानीय तहमा स्थानीय बजेटको निश्चित प्रतिशत प्रहरी सेवाको प्रभावकारिताको निम्ति आवश्यक पर्ने पूर्वाधार निर्माणमा विनियोजन गर्ने व्यवस्था गरी जनमैत्री प्रहरी सेवाको विकास गर्ने ।
- प्रहरीमा लैङ्गिक समानता र कार्य वातावरण सुधार गर्दै महिला प्रहरी कर्मचारीलाई प्रहरी सेवाको मूलधारमा समाहित गर्ने नीति अवलम्बन गरी

केन्द्रदेखि स्थानीय स्तरसम्म लैङ्गिक सम्बेदनशील कार्यनीति तय गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।

- प्रहरी कार्यमा योजनाबद्ध प्रहरी परिचालनको नीति अवलम्बन गरी नागरिक मैत्री प्रहरी प्रशासनको विकास गर्ने ।
- खुला सीमाका कारण बढ्दो आपराधिक गतिविधि तथा सुरक्षा चुनौतीलाई निराकरण गर्न सीमा क्षेत्रमा सुरक्षा प्रणाली मजबुत बनाउन आवश्यक प्रविधिहरू जडान गरी प्रहरीद्वारा नियमित अनुगमनको व्यवस्था गर्ने ।
- फौजदारी न्याय प्रणालीलाई वैज्ञानिकीकरण तथा आधुनिकीकरणका लागि आवश्यक पर्ने उपकरण र साधन स्रोतको उचित व्यवस्था गरी अपराध अनुसन्धान सेवालाई विशिष्टीकरण गर्ने, विभिन्न निकायका बीच केन्द्रीय तहदेखि स्थानीय तहसम्म एकीकृत अपराध अभिलेख प्रणाली विकास गर्ने ।
- अपराधको रोकथाम, अनुसन्धान, नियन्त्रण, कानून कार्यान्वयन र आन्तरिक शान्ति सुव्यवस्था कायम राख्ने काममा प्रहरी सङ्गठनलाई प्रभावकारी बनाउन कार्यक्रममा आधारित बजेट विनियोजन प्रणालीको अवलम्बन, भौतिक पूर्वाधारको विकास, पुराना हातहतियारको प्रतिस्थापन तथा कम घातक हतियार खरिद गर्ने, सेवाको विशिष्टीकरण, वैज्ञानिक र प्रविधि मैत्री अपराध अनुसन्धान प्रणाली र अनुसन्धान प्रणालीलाई अर्थपूर्ण बनाउन आवश्यक पर्ने उपकरणहरू (Polygraph, DNA Profiling, Cyber Lab, Mobile Forensic Lab) को पर्याप्त व्यवस्था, प्रहरी कर्मचारीको सेवा सुरक्षा र वृत्ति विकास जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता हुनेगरी कानूनको तर्जुमा गर्ने ।

३.१४.४ सशस्त्र प्रहरी बलको सुधार

- अर्ध सैनिक प्रकृतिको सशस्त्र प्रहरी बललाई सरकारको केन्द्रीय सुरक्षा बलको रूपमा राखी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखापरेका सुरक्षा चुनौती र सम्बेदनशीलताको आधारमा समयानुकूल सशस्त्र प्रहरी बलको साङ्गठनिक पुनर्संरचना गर्ने ।
- राष्ट्रिय महत्वका राष्ट्रिय सम्पदाको सुरक्षा अर्ध सैनिक बललाई सुम्पने नीति बनाई लागू गर्ने ।
- सशस्त्र प्रहरी बललाई आधुनिकीकरण र वैज्ञानिकीकरण गर्दै भौतिक साधन स्रोत, आधुनिक हातहतियार, बन्दोबस्तका सामान र दक्ष जनशक्तिको माध्यमद्वारा सबल र सक्षम सङ्गठनको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको विकास गर्ने ।
- सशस्त्र प्रहरी बललाई विशिष्टीकरण गर्न सीमा सुरक्षा, माउन्टेन वारफेयर, काउन्टर इन्सरजेन्सी एण्ड जंगल वारफेयर, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण

सम्पदाको सुरक्षा, राजस्व तथा औद्योगिक सुरक्षा जस्ता कार्यक्षेत्रका आधारमा सेवाको विशिष्टीकरण गर्ने, यसैगरी सशस्त्र प्रहरी बलको कार्य प्रकृति अनुरूप सङ्गठनभित्र सेवा विशिष्टीकृत तथा स्रोत सम्पन्न रेजिमेन्टको स्थापना गर्ने ।

- सशस्त्र प्रहरी ऐनसँग अन्य प्रचलित ऐन कानूनमा एकरूपता, स्पष्टता र सामन्जस्यता हुनुपर्ने, खासगरी स्थानीय प्रशासन ऐन, सीमा सुरक्षा, औद्योगिक सुरक्षा, विशिष्ट व्यक्ति तथा महत्वपूर्ण प्रतिष्ठानमा सशस्त्र प्रहरी बलको परिचालनका सम्बन्धमा सम्बन्धित कानूनमा समेत सामन्जस्यता गरिनुपर्ने, दोहोरो जिम्मेवारीको अन्त्य गर्दै सशस्त्र प्रहरी बल परिचालनको स्पष्ट नीति बन्नु पर्ने ।
- सशस्त्र प्रहरी बलमा जनशक्तिको भर्ना, सरुवा, बढुवा र वृत्ति विकासलाई पारदर्शी बनाउनुपर्ने, लोकसेवा आयोगको दायराभित्र प्रभावकारीरूपमा लागू गर्ने गरी सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्ति परिपूर्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलमा कार्यरत जनशक्तिको सुविधा, वैदेशिक तालिम र प्रतिनिधित्व गर्ने गराउने सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने, वृत्तिविकास र बढुवा प्रणालीलाई वैज्ञानिक र वस्तुपरक बनाई गुनासो व्यवस्थापन र पुनरावलोकनको विशेष कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने साथै सशस्त्र प्रहरी बलको काम कारबाहीलाई नतिजामूलक तथा वैज्ञानिक बनाउन ई-गभर्नेन्स पद्धतिको विकास गर्ने, सशस्त्र प्रहरी बलको जनशक्तिको सेवा शर्त र पदावधि ऐनद्वारा नै स्पष्ट हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी कतिपय सिफारिस र सुझावलाई सोही बमोजिम लोकसेवा आयोगको दायरा भित्र हुनेगरी संविधानमा व्यवस्था भइसकेको र अन्य सुझावहरू लागू गर्नुपर्ने ।)

३.१४.५ राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको सबलीकरण

राष्ट्रको आन्तरिक तथा बाह्य सुरक्षामा हुनसक्ने सम्भाव्य खतराहरूको सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र विश्लेषण गरी नेपाल सरकारलाई उपलब्ध गराउने कामका लागि स्पष्ट कार्यहरू तोकी प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न विद्यमान राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागलाई पुनर्संरचना गर्दै स्रोत साधन सम्पन्न सक्षम जनशक्ति भएको सङ्गठनको रूपमा विकास गर्नु आवश्यक छ ।

३.१४.६ सुरक्षा निकायको क्षमता अभिवृद्धि

- सुरक्षा निकायमा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्न प्रशिक्षण केन्द्रहरूको स्तर वृद्धि गरी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको (Centre of Excellence) बनाउने,
- वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणका सम्बन्धमा पारदर्शीपूर्ण मापदण्ड निर्धारण गरी बढी भन्दा बढी वैदेशिक तालिम र प्रशिक्षणको व्यवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने ।

- मानव सुरक्षाको क्षेत्रमा बालबालिका, महिला, अल्पसंख्यक, युवा र ज्येष्ठ नागरिक लगायतको सुरक्षा व्यवस्थालाई मजबुत गर्ने ।
- नेपालका एकचौथाई नागरिकहरू रोजगारीको खोजीमा विदेश जान बाध्य छन्। तिनीहरूको सुरक्षा गर्नु राज्यको प्रमुख कर्तव्य हो । उनीहरूमाथि हुने कुनैपनि किसिमको आर्थिक तथा शारीरिक शोषण र ठगीको अपराधलाई कडाईका साथ कारवाही गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने ।

३.१४.७ औद्योगिक सुरक्षा बलको स्थापना

नेपालको आन्तरिक द्वन्द्व, राजनीतिक अस्थिरता, बन्द हडताल, विष्फोटन, आगजनी, फिरौती तथा मजदूर हडताल आदिका कारणबाट औद्योगिक क्षेत्रहरूको अवस्था नाजुक देखिन्छ । सोही कुरालाई मध्यनजर राखी नेपालमा एक औद्योगिक सुरक्षा बल स्थापना गर्ने नेपाल सरकारको नीति रहेको र यस्तो सुरक्षा बलको स्थापना र परिचालन गर्दा आर्थिक, सामाजिक, रोजगारी एवं राष्ट्रिय सुरक्षालाई समेत दृष्टिगत गरी अन्य सुरक्षा निकायहरूसँग समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्यसंचालन गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ । यसका निमित्त हाललाई औद्योगिक सुरक्षा बलको रूपमा सशस्त्र प्रहरी बलको कार्यक्षेत्र अन्तर्गत नै राखी त्यसलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने ।

३.१४.८ निजी सुरक्षाको अवधारणा लागू गर्ने

राज्यका सुरक्षा निकायहरूले निजी सुरक्षा कम्पनीहरूसँग समन्वयात्मक ढङ्गबाट कार्य गरेमा नागरिक तथा राष्ट्रको सुरक्षामा योगदान पुग्न सक्छ । यसर्थ बृहत सुरक्षा प्रणालीमा सुधारको क्रममा सुरक्षा निकायहरूमा नियमित समन्वयात्मक भूमिका खेल्ने व्यवस्था मिलाउन सोही अनुरूप अनुगमन र सुपरिवेक्षण गठन र संचालनको लागि निजी सुरक्षासम्बन्धी छुट्टै विशेष कानून व्यवस्था हुनुपर्ने ।

३.१४.९ एकीकृत सीमा सुरक्षा प्रणाली लागू गर्ने

राष्ट्रिय सुरक्षाको महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा सीमा सुरक्षालाई लिइन्छ । राष्ट्रिय सीमाको व्यवस्थापन गर्न द्विपक्षीय वार्ता एवम् सम्वादद्वारा बलिया स्थायी सीमा स्तम्भहरू राख्ने, त्यसको नियमित अनुगमन गर्ने एवम् सीमा सुरक्षा र अनुगमन गर्नेलाई सीमासम्बन्धी भौगोलिक, ऐतिहासिक सन्धि, सम्झौताको ज्ञान दिने गरी प्रशिक्षणको व्यवस्था हुनुपर्दछ । कुटनीतिक सेवा, विमानस्थल, सीमा क्षेत्रमा खटिने सुरक्षा निकायहरू, भन्सार, अध्यागमन, हुलाक सेवा, गुप्तचर एवं सतर्कता केन्द्र, वन तथा वन्यजन्तु सुरक्षासम्बन्धी निकायहरूले सीमासम्बन्धी अपराध र सीमा अतिक्रमण नियन्त्रणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ । यी निकायहरू बीच समन्वयात्मक भूमिका हुन नसकेको खण्डमा नागरिकको सुरक्षामा समस्या हुन सक्दछ । व्यापार व्यवस्थापनमा कमी आउँछ, सङ्गठित अन्तरदेशीय अपराध र आतङ्क बढ्न सक्छ । अवैध हातहतियार

र मानव बेचबिखनमा वृद्धि हुन्छ र राजस्वमा कमी आउँछ । त्यसैले राष्ट्रिय सुरक्षाको लागि एकीकृत सीमा सुरक्षा व्यवस्थापन (Integrated Border Management) हुनु जरूरी छ । सुरक्षा क्षेत्रको सुधार अन्तर्गत सीमा सुरक्षासम्बन्धी देहायका कुरालाई विशेष महत्व दिनुपर्छ :-

- सीमा क्षेत्र र स्तम्भको संरक्षण, रेखदेख, अनुगमन एवम् आवधिक प्रतिवेदनको व्यवस्था,
- सीमा क्षेत्रमा हुने अपराधको रोकथाम र नियन्त्रण,
- राष्ट्रिय सुरक्षामा पर्ने खतराको आँकलन र रोकथाम,
- सीमा क्षेत्रमा आवत-जावत गर्ने सवारी साधनमा नियमन र नियन्त्रण,
- अवैध हात-हतियार र मानव ओसारपसारमा नियन्त्रण,
- सीमा अतिक्रमणमा नियन्त्रण,
- भन्सार शुल्क बुझाएको वा नबुझाएको अनुगमन,
- निकासी पैठारीको सामानको जाँच र अनुगमन,
- सुरक्षा महत्वपूर्ण वस्तु, स्वास्थ्य, लोपोन्मुख जनावरको आखेटोपहार, कला, संस्कृति र पुरातात्विक वस्तु आदिको रेखदेख र चोरी निकासीमा नियन्त्रण,
- आउने जाने व्यक्तिहरूको अभिलेख व्यवस्थापन,
- राजस्व अभिवृद्धि,
- इन्टरपोल वा अन्य निकायबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा आपराधिक प्रवृत्तिका व्यक्ति, अवैध सर-सामान ओसार-पसार गर्ने व्यक्ति आदिलाई निगरानी गर्ने, पक्राउ गर्ने,
- मानव बेचबिखनमा परेका पीडित, शरणार्थी आदिको लागि सहयोग पुऱ्याउने ।
आदि

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी कतिपय सिफारिस र सुझावलाई सोही बमोजिम लोकसेवा आयोगको दायराभित्र हुनेगरी संविधानमा व्यवस्था भइसकेको र कतिपय सुझावहरू लागू गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको ।)

३.१४.१० सुरक्षाका विविध पक्षमा सुधार

- स्थायी शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रक्रियामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कुटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता गर्ने ।
- संयुक्त राष्ट्र संघको अग्रसरतामा विभिन्न मुलुकमा शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने कार्यमा नेपाली सेना, सशस्त्र बल र नेपाल प्रहरी खटाउँदै आएकोमा त्यस्ता

मिसन व्यवस्थापनको लागि आवश्यक सवारी साधन, सञ्चार साधन, बन्दोबस्ती तथा उपकरणहरू अलग व्यवस्थापन गर्ने गरिआएको व्यवस्थामा सुधार गरी राज्यको एउटै निकायबाट राष्ट्र संघबाट माग भएको बखत तत्कालै खटाउन सक्ने गरी आवश्यक सम्पूर्ण सामग्रीहरू मौज्जातमा रहने एक केन्द्रीय भण्डारण कक्ष (Water House) को व्यवस्था गर्ने,

- शान्ति, सुरक्षा र सुधारका प्रक्रियामा निजामती तथा स्थानीय प्रशासन, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र, अध्यागमन विभाग, भन्सार विभाग, कुटनीतिक क्षेत्र, कारागार व्यवस्थापन, शिक्षण संस्थालगायतका राज्यका संरचनाहरूमा समसामयिक सुधार गरी सुरक्षाको प्रत्याभूतिको सुनिश्चितता कायम गर्ने तर्फ विशेष पहल, प्रयास र प्रयत्न गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नुपर्ने ।)

३.१५ प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्रमा पुनरावलोकन

प्रशासकीय अदालतले निजामती सेवाका कर्मचारीहरू माथि भएको विभागीय कारवाही उपरको पुनरावेदन सुन्ने गरेको छ । प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र भित्र सार्वजनिक सेवाका अन्य क्षेत्रहरू जस्तै: विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका शिक्षक कर्मचारी, सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरू तथा प्रहरी कर्मचारीहरू उपरको कारवाहीको विषय भने समेटिएका छैनन् । अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी अन्य मुलुकले गरे जस्तै प्रशासकीय अदालत व्यवस्थापनका लागि छुट्टै ऐन तर्जुमा गरी सार्वजनिक सेवाका सबै क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई गरिएको विभागीय सजायको पुनरावेदन सुन्ने गरी कार्यक्षेत्र विस्तार गर्नुपर्ने देखिन्छ । कर्मचारीको सहज पहुँचका अधिकार क्षेत्र वृद्धि हुँदा प्रशासकीय अदालतको संख्या समेत विस्तार गर्नु आवश्यक हुन्छ । यसका लागि देहायबमोजिम गर्नु आवश्यक देखिएको:

- प्रशासकीय अदालतसम्बन्धी छुट्टै ऐन तर्जुमा गर्ने,
- प्रशासकीय अदालतको अधिकारक्षेत्र विस्तार गर्ने,
- प्रशासकीय अदालतलाई न्यायालयको संरचनामा समावेश गर्ने,
- सहज पहुँच कायम गर्न प्रशासकीय अदालतलाई प्रादेशिक रूपमा विस्तार गर्ने,
- देहायका मुद्दा वा विषयमा भएको निर्णय वा आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकार प्रशासकीय अदालतलाई हुने व्यवस्था गर्ने:-

(क) निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा तथा नेपाल व्यवस्थापिका-संसद सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने,

- (ख) निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा तथा नेपाल व्यवस्थापिका संसद सेवामा कार्यरत राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहसम्मका कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी निर्णय उपर पुनरावेदन सुन्ने,
- (ग) सार्वजनिक संस्थाको कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको नोकरीको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी हटाइएको वा भविष्यमा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको नोकरीका निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गरिएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदन सुन्ने ।
- (घ) निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीको सरूवा, सेवाशर्त सम्बन्धी विषय र निजामती सेवा ऐन नियमको व्याख्या सम्बन्धी प्रश्न निहित भएको मुद्दा उपर पुनरावेदन सुन्ने ।
- निजामती सेवाको नियुक्ति, पदस्थापन, सरूवा, पदोन्नति, कारवाही समेतका विषयमा सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदनहरू पर्ने क्रम बढ्ने गरेको पाइएको छ। रिटबाट उपचार प्राप्त गर्ने प्रक्रिया पनि सरल छैन । यसले न्यायपालिकाको महत्वपूर्ण समय लिने गरेको छ । त्यसैले सबै प्रकारका सेवा शर्तसम्बन्धी कानून अनुसारका गुनासो तथा उजुरी सुन्ने निकायको रूपमा छुट्टै ऐनद्वारा प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसलाई प्रशासनिक काम कारवाही उपरको गुनासो एवम् विवाद किनारा गर्ने निकायको रूपमा विकास गर्नुपर्ने ।
 - राजस्व न्यायाधीकरण, श्रम अदालत, ऋण असुली न्यायाधीकरण, ऋण असुली पुनरावेदन न्यायाधीकरण, वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण जस्ता अदालत र न्यायाधीकरणहरूको स्थापना र संचालनका लागि विभिन्न कानूनहरूले भिन्न भिन्न व्यवस्था गरेको अवस्था देखिन्छ । यो विषयलाई एउटै छाता ऐनद्वारा नियमित गरी छरिएर रहेका न्यायाधीकरणहरूलाई एउटै परिसर भित्र राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने। (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव अनुसार प्रशासकीय अदालतसम्बन्धी छुट्टै कानून तर्जुमा भएको ।)

३.१६ न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने प्रशासकीय निकायको सुदृढीकरण

न्यायिक अधिकार प्रयोग गर्ने प्रशासकीय निकायको कार्य सम्पादन विधि, प्रक्रिया र शैलीमा एकरूपता छैन । विभिन्न ऐन तथा नियमावलीहरूबाट व्यवस्थित भई न्यायिक अधिकारहरूको समेत कार्य गर्ने यी निकायले निश्चित, विशेष र निर्दिष्ट परिस्थितिमा मुद्दाहरूको छिनोफानो समेत गर्दछन् । तिनीहरूको न्यायिक कार्यसम्पादनका लागि क्षमता अभिवृद्धि गर्न विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यस्ता निकायको अधिकारक्षेत्र पुनरावलोकन गर्नका लागि सर्वोच्च अदालतको आदेशले दिएको निर्देशन बमोजिम कार्यदल गठन भई सो कार्यदलले प्रतिवेदनसमेत

दिइसकेको अवस्था छ । त्यसैगरी यस्ता निकायका पदाधिकारीहरूलाई न्यायसम्पादन सम्बन्धी प्रशिक्षण समेत प्रदान गर्न प्रारम्भ गरिएको छ । यस्तो प्रशिक्षण मालपोत अधिकृत, भूमिसुधार अधिकारी एवम् राजस्व प्रशासनमा संलग्न अर्धन्यायिक निर्णय गर्ने अधिकारीहरूसम्म विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । यस्ता निकायहरूद्वारा कानून प्रदत्त अधिकार बमोजिम गरेका फैसलाहरूको अद्यावधिक विवरण राख्ने, फैसला बमोजिमका दण्ड जरिवाना असूलीको लगत राख्ने जस्ता कार्य व्यवस्थित हुन सकेका छैनन् । यसले गर्दा कानुनी राज्यको आधारभूत मान्यतामा दखल पुग्नुका साथै राज्यकोषमा दाखिला हुनुपर्ने हिस्सा दण्ड जरिवाना असूली नगर्दा बेवारिसे समेत भएको छ । यसर्थ प्रशासकीय निकायहरूको कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउन निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने:

- प्रशासकीय निकायको न्यायिक कार्यसंचालनका लागि छुट्टै कार्यविधि ऐन/नियम तर्जुमा गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायहरूले सम्पादन गर्ने न्यायिक कार्यको अभिलेख व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायबाट हुने फैसला कार्यान्वयन गर्ने संरचना, विधि र प्रक्रिया स्पष्ट हुने गरी कानुनी व्यवस्था गर्ने ।
- फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको असूली लगत राख्ने र यसमा एकरूपता कायम गर्ने ।
- फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको लगत सम्बन्धित स्थानीय तह, जिल्ला प्रहरी कार्यालय एवं सम्बन्धित इलाका प्रहरी कार्यालयमा १/१ प्रति पठाई सरकारी बाँकी बक्यौता समयमै फछ्योर्ट गर्नेतर्फ आवश्यक कारबाही तत्कालै अगाडि बढाउने ।
- फैसला कार्यान्वयनसम्बन्धी जरिवाना, कैदको लगत पुनरावेदन सुत्रे माथिल्लो निकाय एवं केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने । यस्ता निकायहरूले फैसला सम्बन्धमा मास्केवारी प्रतिवेदन सम्बन्धित माथिल्लो निकायमा तथा केन्द्रीय तहसील कार्यालयमा पठाउने व्यवस्था गर्ने ।
- तालुक निकायहरूले त्यस्ता निकायहरूको निरीक्षण गर्ने क्रममा यस विषयमा समेत निरीक्षण, अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- प्रशासकीय निकायका पदाधिकारी र सो कामका संलग्न रहने कर्मचारीहरूलाई नियमित रूपमा न्यायिक प्रशिक्षण र पुनर्ताजगी तालिम दिने व्यवस्था गर्ने तथा साधन स्रोत सम्पन्न बनाउने ।
- न्यायिक कार्यसम्पादन गर्नुपर्ने बढी कार्यबोझ भएका त्यस्ता कार्यालयहरूमा न्याय सेवाका अधिकृतस्तरका पदको दरबन्दी सिर्जना गर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नुपर्ने ।)

३.१७ शिक्षा क्षेत्रको सुदृढीकरण

संविधानले शिक्षासम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । प्रत्येक वर्ष सरकारले वार्षिक बजेटको ठूलो हिस्सा शिक्षा क्षेत्रमा खर्चेको छ । यसैगरी विदेशी दातृराष्ट्र तथा निकायहरूबाट समेत प्रत्येक वर्ष शिक्षा क्षेत्रमा ठूलो रकम प्राप्त हुने गरेको छ । यसरी शिक्षा क्षेत्रमा खर्चिने रकमबाट प्राप्त हुने प्रतिफल भने सन्तोषजनक बन्न सकेको छैन । अधिकांश सरकारी सार्वजनिक विद्यालयहरूबाट उत्पादित जनशक्तिको क्षमता निजी क्षेत्रबाट उत्पादित जनशक्तिको तुलनामा औसतरूपमा कमजोर देखिएको छ । सामुदायिक विद्यालयहरूमा पर्याप्त शिक्षकको व्यवस्था हुन नसक्नु, राहत कोटाको शिक्षक नियुक्तिमा अनियमितता हुनु र दुर्गम स्थानमा स्थायी नियुक्त शिक्षकले अन्य व्यक्तिलाई कामकाजमा लगाई आफू अन्यत्र काममा जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक विद्यालयहरूमा शिक्षाको गुणस्तर खस्किएको छ । दुर्गम स्थलका विद्यालयहरूमा पाठ्यपुस्तक तोकिएको समयावधिभित्र पुग्न नसक्नु, पढाइ नियमित हुन नसक्नु जस्ता समस्याहरूले थप प्रतिकूलता सिर्जना गरेको छ भने विद्यालयको व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको भूमिका सुनिश्चित गराउने बहानामा व्यवस्थापन समितिमा राजनीतिकरण भएबाट विद्यालयको प्रशासनमा जटिलताहरू सिर्जना भएका छन् । निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित शैक्षिक संस्थाहरूको नियमन, अनुगमन प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन । शिक्षा क्षेत्र व्यवसायको विषय र शैक्षिक संस्थाहरू व्यापार केन्द्रको रूपमा विकसित भएको आरोप लागिरहेको छ । निजी शैक्षिक संस्था विशेष गरी प्राविधिक शिक्षा त्यसमा पनि स्वास्थ्य शिक्षाका लागि दिइने सम्बन्धनको विषयमा अनियमितता र भ्रष्टाचारका समाचारहरू प्रकाशन भइरहेको तर्फ सरकारको गम्भीर रूपमा ध्यान आकर्षित हुनुपर्ने अवस्था छ । यस्ता विभिन्न कारणले सार्वजनिक शैक्षिक व्यवस्थापन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । उल्लिखित समस्या तथा चुनौतीहरूका सन्दर्भमा निम्न कार्यहरू अविलम्ब गर्नुपर्ने:

- सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूले नियमित रूपमा अध्यापन गरे नगरेको, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात उपयुक्त रहे नरहेको नियमित अनुगमन गरी अन्य व्यक्तिलाई काममा लगाई तलब भत्ता खाने शिक्षकहरूलाई कानून बमोजिम कारवाही गर्नु पर्दछ । राहत शिक्षक विद्यार्थी अनुपात न्यून भएमा उक्त कोटा कटौती गरी राहत शिक्षक विद्यार्थी अनुपात उपयुक्त भएको विद्यालयमा स्थानान्तरण गर्नुपर्ने ।
- सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूलाई आवश्यक पाठ्यपुस्तक यथा समयमा दिलाउन त्यस्ता पाठ्यपुस्तक निजी क्षेत्रबाट समेत छुपाई गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वर्गका विद्यार्थीहरूको उच्च माध्यमिक तहसम्मको अध्ययन सहज बनाउन आवश्यक छात्रवृत्ति र अन्य सुविधाको व्यवस्था गरी अध्ययनमा आकर्षित गर्नुपर्ने ।

- विश्वविद्यालयबाट प्रवीणता प्रमाणपत्र तह हटाइएको हुँदा विश्वविद्यालयको शिक्षक, कर्मचारी दरबन्दीको पुनरावलोकन गरी सो तहका शिक्षक कर्मचारीहरूलाई समेत समेटी सरकारी तवरबाट उच्च माध्यमिक विद्यालयको रूपमा संचालन गर्नुपर्ने ।
- सामुदायिक रूपमा सञ्चालित उच्च माध्यमिक एवम् माध्यमिक विद्यालयमा महिला प्राचार्य नियुक्त भएमा एकजना शिक्षकको तलब अनुदान दिई शैक्षिक नेतृत्वमा महिला सहभागिता वृद्धि गरी हरेक माध्यमिक विद्यालयमा एकजना महिला शिक्षिकाको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सरकारी विद्यालयको गुणस्तरमा आएको हासलाई दृष्टिगत गरी सरकारी विद्यालयमा माध्यमिक तहमा अङ्ग्रेजी, गणित र विज्ञान शिक्षकलाई विद्यार्थीको नतिजाको आधारमा सत् प्रतिशतसम्म प्रोत्साहन भत्ता दिई, अन्य आवश्यक विषयमा क्रमशः लागू गर्दै जाने कार्यनीति अपनाउनु पर्ने ।
- छात्रवृत्तिका लागि लिइने परीक्षाको विश्वसनीयतामा पटक पटक प्रश्न चिन्ह लाग्दै आएको सन्दर्भलाई दृष्टिगत गरी शिक्षा मन्त्रालयले आफैले लिँदै आएको परीक्षा पद्धतिको पुनरावलोकन गरी भरपर्दो परीक्षा बोर्डको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । स्वच्छ छविका प्राज्ञिक व्यक्तित्वहरूलाई त्यस्तो बोर्डमा सम्मिलित गराई कर्मचारीको भूमिका घटाउनु उपयुक्त हुने ।
- विश्वविद्यालयले अनुबन्ध वा सम्बन्धन दिने प्रक्रिया पारदर्शी बनाइनु पर्ने र स्वीकृत मापदण्ड बमोजिम संचालन भए नभएको अनुगमन गर्ने प्रभावकारी संयन्त्रको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- विश्वविद्यालयले सम्बन्धन दिँदा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसम्मत पूर्वाधार छु छैन त्यसको स्थलगत निरीक्षण अध्ययन र अनुगमन गरी सोको प्रतिवेदनको आधारमा निर्णय गर्ने र अनुगमन गर्नेहरूले चलखेल गरी अनुचित मापदण्ड विपरीत प्रतिवेदन दिएको देखिएमा त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई कालो सूचीमा राखी कडा कारवाहीको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- शिक्षकहरूलाई पार्टी राजनीतिबाट पूर्णतः अलग गर्ने गराउने, विश्वविद्यालय लगायतका शैक्षिक र प्राज्ञिक निकायहरूमा पदाधिकारी नियुक्ति गर्दा दलीय आधारमा भागवण्डा गर्ने जस्तो अस्वच्छ व्यवहारलाई बन्द गरी प्राज्ञिक क्षेत्रलाई मर्यादित बनाउनु पर्ने ।
- शैक्षिक क्यालेण्डरमा शुक्रबार समेत पूरा समय विद्यालय संचालन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा रहने व्यक्तिको न्यूनतम योग्यता तोक्नुपर्ने तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा नक्कली अभिभावक बनी प्रतिनिधित्व गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्ने ।
- शिक्षकहरूलाई विगतमा निजामती कर्मचारी सरह समान रूपमा दुर्गम भत्ता उपलब्ध गराइँदै आएको र पछि आएर निश्चित स्थानमा मात्र शिक्षकले दुर्गम भत्ता पाउने गरी भिन्न व्यवस्था निजामती कर्मचारीहरू भन्दा भिन्न र भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको भनी टिप्पणी हुने गरेकोले एउटै भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी र शिक्षकलाई गरिएको यो भेदभावलाई तत्काल सरकारले सम्बोधन गरी एउटै मापदण्डका आधारमा दुर्गम र

पिछडिएका क्षेत्रमा कार्यरत राष्ट्रसेवकहरूलाई समान सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने नीति अवलम्बन गर्ने ।

- नेपाल सरकारले सरकारी एवम् सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययन गरेका विद्यार्थीहरूलाई लक्षित गरी छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने गरेकोमा कतिपय सम्बद्ध व्यक्तिहरूले आफ्ना छोराछोरी वा आफन्तहरूलाई सामुदायिक विद्यालयबाट फर्म भराई एस. एल. सी. को परीक्षा दिलाएर सरकारी छात्रवृत्तिको गलत रूपमा लाभ लिएको भन्ने समेत रहेकोले यो विषयलाई छानविन एवम् नियमित गरी गलत रूपमा लाभ लिएकाहरूलाई कारबाहीको दायरामा ल्याउने र यस्तो अभ्यासको रोकथाम र नियन्त्रणका लागि उचित कदम चाल्नु पर्ने ।
- शिक्षा क्षेत्रमा रहेको बढ्दो राजनीतिकरण, शिक्षण पेशाप्रति योग्य, सक्षम र प्रतिभावान युवाशक्तिको अनाकर्षण, सेवामा प्रवेशका लागि कुनै स्पष्ट मापदण्डको अभावमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक र शिक्षा क्षेत्रका प्रशासकहरूको व्यक्तिगत इच्छा, चाहना र रूचिका आधारमा शिक्षक नियुक्ति हुने अवस्था रहेको, शिक्षक दरबन्दी सम्बन्धी भरपर्दो तथ्याङ्कको अभाव तथा लामो समयदेखि अस्थायी, करारका रूपमा कार्यरत शिक्षकहरूको समस्या र नाम मात्रको प्रक्रिया पूरा गरी असक्षम व्यक्तिहरूलाई समेत स्थायी नियुक्ति दिने प्रचलनका कारण शिक्षा क्षेत्रमा गुणस्तरीयता कायम गर्न नसकिएको, विद्यमान शिक्षासम्बन्धी ऐन नियमहरूमा शिक्षासम्बन्धी तमाम समस्याहरू सम्बोधन गर्न नसक्दा र भएका कानुनी व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुँदा मुलुकको भाग्य र भविष्य निर्धारण गर्ने शिक्षा क्षेत्र आफैँ कमजोर बन्न पुगेको, शिक्षा क्षेत्रका लागि हरेक वर्ष आवश्यक पर्ने जनशक्तिको माग र आपूर्तिको अवस्था विश्लेषण हुन सकेको छैन । शिक्षकहरूको सेवाको मर्यादा र सुरक्षालाई व्यवस्थित गर्न नियुक्ति, सरुवा बहुवा जस्ता विषयमा पुनरावलोकन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था समेत गरिएको छैन । विद्यालय शिक्षकहरूको भर्ना र नियुक्तिको कार्य गर्ने शिक्षक सेवा आयोगलाई या त लोक सेवा आयोग जस्तो छुट्टै स्वायत्त हैसियतसहितको आयोगका रूपमा स्थापित गर्नुपर्ने या थप जनशक्ति तथा स्रोत साधन उपलब्ध गराई शिक्षकहरूको नियुक्तिका लागि परीक्षा संचालन र सिफारिश गर्ने अधिकार समेत लोक सेवा आयोगलाई नै प्रदान गरिनुपर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई कार्यान्वयन गर्न नेपालको संविधान बमोजिम शिक्षा क्षेत्रको सुधारको निम्ति सोही अनुरूपको कानून र संरचना निर्माण गरी प्रस्तुत सुझावहरूलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नुपर्ने ।)*

३.१८ स्वास्थ्य क्षेत्रको सुदृढीकरण

नागरिकको स्वास्थ्यसम्बन्धी अधिकारको संरक्षण एवम् स्वास्थ्य सुविधा सामाजिक सुरक्षाको अभिन्न पाटोको रूपमा रहेको छ । जनसाधारणको स्वास्थ्यमा सहज पहुँच कायम हुन नसक्दा संविधानले परिलक्षित गरेको स्वास्थ्य सम्बन्धी मौलिक हकको प्रयोग प्रभावकारी हुन सकेको

देखिंदैन । आधारभूत स्वास्थ्य सेवामा आम जनताको पहुँच कायम हुन यस क्षेत्रमा देहायका सुधारहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ:-

- अस्पतालहरू राजधानी शहर केन्द्रित भएकोले ग्रामीण जनताको सहज पहुँच हुन सकेको छैन । अब मेडिकल कलेज स्थापना गर्दा सुदूर पश्चिमाञ्चल क्षेत्र लगायतका दुर्गम क्षेत्रमा प्राथमिकता दिने, स्वास्थ्य शिक्षामा कमजोर र पिछडिएको वर्गको पहुँच बढाउने, स्वास्थ्य संस्थालाई पारदर्शी बनाउने र सरोकारवालाप्रति उत्तरदायी बनाउने, यस्तै स्वास्थ्य उपचार केन्द्रहरूलाई शहर बाहिर विस्तार गर्ने,
- विश्व स्वास्थ्य सङ्गठनले निर्धारण गरेको जनसंख्या र चिकित्सकको अनुपात कायम गर्ने गरी गुणस्तरीय स्वास्थ्य शिक्षाको मापदण्ड निर्धारण गरी सोही अनुरूप प्रबन्ध गर्ने,
- निजी मेडिकल कलेजमा विद्यार्थी भर्ना लिँदा सरकारले निर्धारण गरेको मापदण्डमा आधारित रहेर योग्यता क्रमका आधारमा भर्ना लिनुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गर्ने, सरकारले निर्धारण गरेको अधिकतम शुल्कको परिपालना भए नभएको सम्बन्धमा उपभोक्ता समेत सहभागी रहेको अनुगमन संयन्त्र विकास गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने ।
- नयाँ मेडिकल कलेज स्थापना गर्दा भूगोल, जनसंख्या, अरू अस्पताल वा मेडिकल कलेजको अवस्था, दीर्घकालीन प्रभाव, भौतिक पूर्वाधार, फ्याकल्टीको उपलब्धता, गुणस्तरीयता र उत्पादित जनशक्तिको खपत समेतका सूचकका आधारमा यथार्थताको स्थलगत निरीक्षणबाट विस्तृत मूल्याङ्कन गरी प्राप्त भएको नतिजा सकारात्मक देखिएमा मात्र अनुमति दिने, सम्बन्धन प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउने, सम्बन्धनको मापदण्ड अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको मापदण्ड अनुकूल बनाउने, मापदण्ड विपरीत कार्य गर्ने वा मापदण्ड नै गलत बनाउने वा निर्धारित प्रक्रियाको उल्लंघन गर्नेलाई जिम्मेवार बनाउने । उल्लिखित कार्यको अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउने, अनुगमन गर्दा मापदण्ड निर्धारण भएबमोजिमको कार्य नभएमा अनुगमन गर्ने पदाधिकारीलाई कालोसूचीमा राखी विशेष जिम्मेवार बनाई उनीहरूलाई कडा कानुनी कारवाही गर्ने ।
- मेडिकल कलेजको सुपरिवेक्षण र अनुगमनलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी निर्धारित मापदण्ड अनुरूपको स्तर रहे नरहेको सम्बन्धमा वस्तुगत अवस्था चित्रण गर्ने र कमजोर नतिजा देखिएमा सुधार गर्न लगाउने,
- छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका चिकित्सकलाई अनिवार्य रूपमा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्र एवम् ग्रामीण क्षेत्रका अस्पताल र स्वास्थ्य केन्द्रमा सेवा गर्न लगाउने र छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेका विद्यार्थीहरूलाई अनिवार्य सेवा गराउन आवश्यक संख्यामा करारमा राख्न सक्ने गरी अस्थायी दरबन्दी सिर्जना गर्ने,

- दुर्गम र ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत विशेषगरी मुख्य शहरभन्दा बाहिर चिकित्सकहरूलाई आवास सुविधा, सूचना एवम् प्रविधिको व्यवस्था, आवश्यक कार्यस्थल एवम् न्यूनतम पूर्वाधारको व्यवस्था गरी त्यस्तो ठाँउमा जान उत्प्रेरित गर्ने,
- नेपाल मेडिकल काउन्सिल ऐनको पुनरावलोकन गरी निर्वाचनद्वारा परिषद् चयन गर्ने व्यवस्थाको सट्टा विश्वविद्यालयका डिनहरूलाई पदेन परिषद् सदस्य रहने व्यवस्था गर्ने (उदाहरणका लागि त्रिवि चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थान, काठमाडौं विश्वविद्यालयका चिकित्सा शास्त्र संकाय, स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, वीपी कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठानका डिनलाई पदेन सदस्य बनाउने) ।
- नेपाल मेडिकल काउन्सिललाई राजनीतिक दलको प्रभाव एवम् नियमन हुनुपर्ने निकायहरू र व्यक्तिहरूको प्रभावबाट मुक्त राख्ने,
- स्थानीय स्तरका जिल्ला अस्पतालहरूको पूर्वाधार विकासमा जोड दिने, जिल्ला स्तरमा चिकित्सकको दरबन्दी वृद्धि गर्ने, स्वास्थ्य क्षेत्रमा विकेन्द्रीकरणको अवधारणा क्रियाशील गराउने,
- विशिष्टीकृत विशेषज्ञ जनशक्तिको रूपमा रहेका चिकित्सकहरूलाई दैनिक प्रशासनिक एवम् आर्थिक प्रशासनको कार्यमा नअल्मल्याई व्यावसायिक कार्यमा मात्र केन्द्रित गर्ने,
- गरीब, असहाय एवम् कमजोर र पिछडिएका वर्ग र क्षेत्रका जनताको स्वास्थ्यमा सहज पहुँच हुने गरी नयाँ नीतिगत व्यवस्था गर्ने,
- संविधानले निःशुल्क स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई मौलिक हकमा सम्बोधन गरेको विषयलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने,
- चिकित्सकहरूको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता प्रबर्द्धन गर्नका लागि कारवाहीको प्रक्रिया सरलीकरण गर्ने, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई कडाइकासाथ लागू गर्ने,
- स्थानीय अस्पतालबाट रेफर भई आएका गम्भीर बिरामीहरूको उपचारका लागि केही अस्पताललाई “Centre for Excellence” को रूपमा स्थापना गर्ने,
- उपचारका लागि स्थानीय तहका अस्पताल सुलभ बनाउने र स्थानीय अस्पतालबाट रेफर नभएका बिरामीको स्वास्थ्य परीक्षणमा “Centre for Excellence” को रूपमा रहेका अस्पतालहरूमा फरक शुल्क दस्तुर लाग्ने व्यवस्था गरी सामान्य बिरामीलाई स्थानीय तहका अस्पतालमा जान प्रोत्साहित गर्ने,
- स्वास्थ्य बीमाको अवधारणालाई व्यवहारमा प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पूर्वाधार, प्रविधि एवम् डाटावेश तयार गर्ने, यसका लागि आवश्यक संरचना र कार्यविधि निर्धारण गरी सचेतनामूलक कार्यक्रम समेत संचालन गर्ने,
- अतिरिक्त कामको अतिरिक्त सुविधा दिने गरी छुट्टै कोष संचालन गरी कामका आधारमा पारिश्रमिक दिने पद्धति सरकारी अस्पतालमा समेत लागू गर्ने, यसका लागि काम र कार्य समयको न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गरी अतिरिक्त कामका लागि अतिरिक्त सुविधा दिने,

- आर्थिक, सामाजिक रूपमा पिछडिएका एवम् पिछडिएको क्षेत्रका जनतालाई स्वास्थ्य उपचारमा निश्चित प्रतिशत छुट दिने र उनीहरूलाई स्वास्थ्यमा सहज पहुँचको अवस्था कायम गर्ने,
- आयुर्वेद सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धानमा विशेष व्यवस्था गर्ने, आयुर्वेद सम्बन्धी उच्च अध्ययन केन्द्रको रूपमा अनुसन्धान केन्द्रलाई विकास गर्दै आयुर्वेद अस्पताललाई स्रोत साधन र जनशक्ति सम्पन्न बनाउने,
- नागरिक स्वास्थ्यप्रति संवेदनशील हुनुपर्ने राज्यको प्राथमिक विषय भएकाले राज्यकै तहबाट अनुभवी चिकित्सक सहित साधन स्रोत सम्पन्न गरीब असहायलाई सरल र सहज स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउन सोही अनुरूप विभिन्न क्षेत्रमा अस्पतालहरूको विस्तार गरी संचालन र व्यवस्थापन हुनुपर्ने,
- चिकित्सा शिक्षामा सर्वसाधारण जनताको सरल र सुलभ पहुँच स्थापना र शुल्क निर्धारण मापदण्ड निर्माण गर्ने,
- दक्ष एवम् अनुभवी विज्ञ चिकित्सकहरूलाई उपत्यका र सोभन्दा बाहिर रहेका विभिन्न शिक्षण अस्पतालहरूमा भिजिटिङ प्रोफेसरको रूपमा सेवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्ने,
- स्वास्थ्य शिक्षा प्रदान गर्ने संस्थाहरूमा अत्यधिक नाफामुखी प्रवृत्ति बढ्दै गएको, आवश्यक न्यूनतम शिक्षक र प्रविधि पनि नरहेको, नैतिकताको पक्ष (Ethical Aspect) कमजोर हुँदै गएको र यस्तो शिक्षा अति महंगो हुँदै गएको हुनाले यसलाई व्यवस्थित र नियमित गर्न सोही अनुरूपको पूर्वाधार, पाठ्यक्रम, जनशक्ति, नैतिक मान्यता, सेवा वितरण, प्रमाणीकरण एवम् स्तरीकरणको प्रबन्ध गर्ने,
- स्वास्थ्य क्षेत्रलाई व्यापारको विषय एवम् नाफामुखी नबनाई सरकारी एवम् निजी जुनसुकै तवरबाट संचालन भएपनि बढी सेवामुखी र आम जनताको पहुँच हुने तर्फ निर्देशित भई सो अनुसारको कानून एवम् नीतिगत व्यवस्था गर्न कर एवम् अन्य व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने,
- स्वास्थ्य क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न राष्ट्रिय स्वास्थ्य अनुसन्धान केन्द्रको व्यवस्था गरी त्यस्तो केन्द्रलाई स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न बनाउने । साधन स्रोतयुक्त अस्पतालहरू केन्द्रमा मात्र सीमित नगरी अन्य क्षेत्रका शिक्षण संस्था र अस्पतालहरूलाई समेत "Regional Centres of Excellence" को रूपमा विकास गर्ने ।
- स्वास्थ्य क्षेत्रमा आम नागरिकको पहुँच बढाउन मुटु र मृगौला जस्ता रोगको उपचार अत्यन्त खर्चिलो भई सर्वसाधारण नागरिकहरू उपचार नै नपाउने अवस्थाको सिर्जना हुन सक्ने वास्तविकतालाई दृष्टिगत गरी आर्थिक रूपमा विपन्न व्यक्तिले समेत सहजरूपमा उपचार पाउन सक्ने गरी राज्यले एउटा छुट्टै बिमा कोष निर्माण गरी वार्षिक रूपमा निश्चित रकम राख्ने व्यवस्था गर्ने । प्रत्येक स्थानीय निकायले आफ्नो कोषबाट निश्चित प्रतिशत रकम सो कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने । मुटु र मृगौला जस्ता रोगबाट पीडित व्यक्तिहरूको उपचारका लागि सम्बन्धित स्थानीय निकाय र उपचार गर्ने

चिकित्सकको सिफारिसमा सो कोषबाट ७५% र सम्बन्धित पीडितबाट २५% उपचार खर्च व्यहोर्ने गरी आवश्यक व्यवस्थापन गर्ने । आर्थिक सहायताको निश्चित मापदण्ड तोकी विपन्न र लक्षित वर्गले मात्र उपचारका लागि सरकारबाट आर्थिक सहायता प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधान प्रदत्त स्वास्थ्यसम्बन्धी हकलाई लागू गर्न विशेष कानून बनिसकेको र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने र अन्य विषयमा सुझाव बमोजिम सुधार गर्नुपर्ने ।)

३.१९ परराष्ट्र क्षेत्रको सुदृढीकरण

मन्त्रालय, नियोग तथा महावाणिज्यदूतावासहरू र परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानमा सामयिक, संस्थागत एवं सङ्गठनात्मक सुधार गरी साधन स्रोत सम्पन्न बनाउनु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ । विदेश नीति संचालनमा देखा परेका चुनौती र सोको सामना गर्ने प्रकारका कार्यक्रमहरू तय गर्न विशेषज्ञहरूको समूह बनाउन र विदेश नीतिसँग सम्बद्ध हुने हरेक विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालयको संलग्नता सुनिश्चित गर्नु आवश्यक छ । परराष्ट्र मन्त्रालयको जानकारीमा नल्याई नेपाल सरकारको विधिवत रूपमा पूर्व स्वीकृति समेत नलिई विदेशी मुलुक वा निकायसँग विभिन्न निकायहरूबाट सम्झौता गर्ने प्रचलनलाई नियमन गर्न त्यस्तो सन्धि सम्झौता, समझदारी गर्नुपूर्व अनिवार्यरूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयसँग समन्वय गर्ने परिपाटीको विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । मूलतः परराष्ट्र क्षेत्रको सुदृढीकरणका लागि देहायका विषयमा सुधार गर्नुपर्ने:-

- मुलुकको सार्वभौमसत्ता, क्षेत्रीय अखण्डता, राष्ट्रिय एकतालाई मजबुत बनाई दीगो शान्ति कायम गरी समृद्ध मुलुक निर्माण गर्ने उद्देश्यसहित राष्ट्रिय स्वार्थलाई जगेर्ना गर्न परराष्ट्र नीतिसम्बन्धी आधारभूत कुरा संविधानमा नै सुनिश्चित गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई संविधानमा सम्बोधन गरेको ।)

- समकालीन विश्वका अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय एवम् द्विपक्षीय परिस्थितिहरू अनुरूप राष्ट्रहितको प्रबर्द्धन गर्ने गरी परराष्ट्र नीतिलाई पुनरावलोकन गर्नु पर्ने, परराष्ट्र नीतिको तर्जुमा गर्दा 'अहस्तक्षेप', 'आन्तरिक र वैदेशिक नीतिको अन्तरसम्बन्ध र मिलान', 'सरोकारवालाहरूको सहभागिता' जस्ता विषय समेट्नु पर्दछ । परराष्ट्र नीतिको आवधिक परीक्षण आवश्यक छ । निरन्तर अनुगमन र पृष्ठपोषणद्वारा यसलाई निरन्तर सुधार गर्नुपर्ने । विकास (आर्थिक) कुटनीतिका अल्पकालीन र दीर्घकालीन रणनीतिहरू तर्जुमा गर्ने,

- आर्थिक कुटनीति समेतको परराष्ट्र नीतिको कार्यान्वयन गर्ने मुख्य निकायको रूपमा परराष्ट्र मन्त्रालयलाई व्यावसायिक दक्ष एवम् प्रभावकारी निकायको रूपमा विकास गर्न आवश्यक स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न बनाउनु पर्ने,
- राष्ट्रिय हितलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तार गर्दै लानु पर्ने,
- नेपाल सरकारले आर्थिक तथा प्रशासनिक दृष्टिले आवासीय राजदूतावास स्थापना गर्न वर्तमान स्थितिमा कठिन भएका मुलुकहरूमा अवैतनिक वाणिज्यदूतावास स्थापना गर्ने ।
- बीसहजारभन्दा बढी संख्यामा नेपाली कामदारहरू कार्यरत रहेका देशहरूमा समेत कुटनीतिक नियोग संचालन गर्ने ।
- सार्क राष्ट्रहरू माल्दिभ्स, भुटान र अफगानिस्तानमा नेपाली आवासीय राजदूतावास स्थापना गरी कुटनीतिक प्रतिनिधित्वको यथाशीघ्र व्यवस्था गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपालीको संख्या धेरै भएका देशहरूमा नेपाली कामदारको संख्यालाई दृष्टिगत गरी अतिरिक्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने,
- मेसिन रिडेबल पासपोर्ट (MRP) को सेवा प्रभावकारी बनाउन आवश्यक जनशक्ति, पूर्वाधार विस्तार गरी नागरिकले सहजरूपमा पासपोर्ट प्राप्त गर्ने गरी सेवा विस्तार गर्ने,
- परराष्ट्र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि योजना बनाउने, कार्यान्वयनका लागि अनुगमन गर्ने, एवम् तुलनात्मक अध्ययन र अनुसन्धानमूलक काम गर्ने समेतको प्रयोजनका लागि परराष्ट्र मन्त्रालयमा विशेषज्ञ जनशक्तिसहितको योजना, अनुगमन तथा अनुसन्धान संयन्त्रको स्थापना गर्ने,
- आर्थिक सम्बन्ध विस्तार भएका विदेशी शहरहरूमा कन्सुलर सेवा विस्तार गर्ने,
- कुटनीतिक प्रतिनिधिको उन्मुक्तिसम्बन्धी ऐनको पुनरावलोकन गरी नयाँ ऐन नियम तर्जुमा गर्ने,
- परराष्ट्र मन्त्रालयका अधिकृतहरूका लागि कम्तीमा ६ महिनाको आधारभूत कुटनीतिक प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने, द्विपक्षीय सम्बाद गर्नुपर्ने देशहरूमा लामो अवधिको प्रशिक्षणमा नपठाउने,
- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूलाई विकास र आर्थिक कुटनीतिमा परिचालन गर्ने,
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, उद्योग मन्त्रालय, वाणिज्य मन्त्रालय एवम् श्रम मन्त्रालयसँग समन्वय कायम गरी संरचनागत, प्रक्रियागत, स्रोत साधन एवम् जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने,
- नेपालको उच्च अधिकारीको विदेश भ्रमण एवम् विदेशी अधिकारीहरूको नेपाल भ्रमणको समयमा भएका छलफल, सहमति, प्रस्ताव, आश्वासन एवम् प्रतिबद्धताको अभिलेख अद्यावधिक गरी संस्थागत समझना बलियो बनाउने,
- 'परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान'लाई 'कुटनीतिक प्रशिक्षण केन्द्र' एवम् 'कुटनीतिक अनुसन्धान केन्द्र'को रूपमा विकास गर्ने,

- परराष्ट्र मन्त्रालयका जनशक्तिको विकास र व्यवस्थापनका लागि छुट्टै 'परराष्ट्र सेवा' सम्बन्धी विशेष कानून तर्जुमा गर्ने,
- कुटनीतिक सेवा एक किसिमको औपचारिक, व्यावसायिक एवम् प्राविधिक सेवा भएकोले जो कोहीले यो सेवाको जिम्मेवारी राष्ट्रहित र कुटनीतिक मर्यादा अनुसार निर्वाह गर्न सक्ने अवस्था नहुने हुँदा सम्बन्धित सेवाका अनुभवी व्यक्तिहरूबाट कम्तीमा ६० प्रतिशत र अन्य अनुभवी योग्य व्यक्तिहरू बढीमा ४० प्रतिशत निर्धारित मापदण्ड र योग्यताका आधारमा नियुक्ति गरी अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा कुटनीतिक क्षमता विकास गर्नुपर्ने ।
- कुटनीतिक प्रतिनिधिहरूका लागि कुटनीतिक मर्यादा र शिष्टाचारमा निपूर्ण, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र कुटनीतिक मूल्य मान्यताप्रति जानकार, मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक, सांस्कृतिक, भौगोलिक र राजनीतिक विकासको विशिष्ट जानकारी, अन्तर्राष्ट्रिय भाषा विशेषतः अंग्रेजी भाषामा निपूर्णता, उच्च नैतिक आचरण एवम् स्वच्छ छवि कायम भई मुलुकको प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने क्षमता जस्ता आधारभूत योग्यता निर्धारण गर्ने । परराष्ट्र सम्बन्धी अनुभव प्राप्त व्यक्तिलाई कुटनीतिक प्रतिनिधिका लागि प्राथमिकता दिने गरी नीति नियम तर्जुमा गर्ने, कुटनीतिक मर्यादा कायम राख्न सोही अनुरूप आचारसंहिता तयार गर्ने र यसको प्रभावकारी पालनामा जोड दिने, कम्तीमा तीन महिनाको प्रशिक्षण दिएर मात्र कुटनीतिक जिम्मेवारी वहन गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूलाई प्राथमिकतामा राखी परराष्ट्र सेवालार्ई अधिकृतमुखी बनाउने,
- विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूमा दिइने भत्तालार्ई कार्यसम्पादन मापदण्डको आधारमा निर्धारण गर्ने, अतिरिक्त काम गर्नुपर्ने स्थानमा काममा आधारित सुविधाको अवधारणालार्ई लागू गर्ने,
- नियोगका कर्मचारीको खर्च एवम् श्रम सहचारी पठाउँदाको लागतलार्ई दृष्टिगत गरी नेपाली कामदार धेरै भएका देशहरूका नियोगमा स्थानीय कर्मचारीको सेवा करारमा लिनेतर्फ जोड दिने,
- परराष्ट्र सेवा प्रवेशका लागि अधिकृतस्तरमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर बनाउने,
- राजदूत र कुटनीतिक नियोगका प्रतिनिधिको आधारभूत योग्यता कानूनद्वारा नै निर्धारण गरी त्यस्तो योग्यतामा सेवाभिन्नका योग्यता पुगेकालार्ई प्राथमिकता दिई बढी प्रतिशत छुट्याउने व्यवस्था गरी राजदूत नियुक्तिमा पेशागत दक्षता एवम् कुटनीतिक क्षमतालार्ई मुख्य जोड दिने र वार्ता सीप विकास गर्ने,
- श्रम सहचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी ऐनको व्यवस्थालार्ई कुटनीतिक मर्यादा अनुकूलको बनाउनु पर्ने,
- द्विपक्षीय एवम् बहुपक्षीय सन्धि समझौता लगायत अन्तर्राष्ट्रिय एवम् राष्ट्रिय महत्वका लिखतहरूको वैज्ञानिक र वस्तुगत रूपमा वर्गीकरण गरी संरक्षणको विशेष व्यवस्था गर्ने ।

- नियमित रूपमा सीमा अवलोकन, लगायत सम्बन्धित देशमा रहेका आफ्ना नागरिकहरूका समस्या समाधान गरी मुलुकको सार्वभौमसत्ता, एकता र अखण्डता कायम गर्न कुटनीतिक पहल गर्ने ।
- संयुक्त राष्ट्रसंघ र त्यसका विशिष्ट निकायको अधिकतम उपयोग गरी नेपालको राष्ट्रिय हितका विषयलाई अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा पुऱ्याउन पहल गर्ने नीति अपनाउने ।
(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी सुधार गर्नुपर्ने ।)

३.२० संरचनागत पुनरावलोकन

- भूमि सुधार, नापी, मालपोत, सुकुम्बासीसम्बन्धी कार्यालयहरू एकीकृत गरी भूमि व्यवस्थापन कार्यालय राख्ने ।
- केन्द्रीय बाल कल्याण समिति र समाज कल्याण परिषद् खारेज गरी सो कार्य महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले गर्ने । अन्तर्राष्ट्रिय एवम् राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाको केन्द्रीय नियमन निकायको जिम्मा समेत सोही मन्त्रालयलाई दिने ।
- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको दायित्व र जिम्मेवारीका आधारमा सो कार्यालयको विस्तृत सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ एण्ड एम) गरी पर्याप्त स्रोत, साधन र जनशक्तिको व्यवस्था गर्ने ।
- मन्त्रालय, केन्द्रीय निकाय एवम् सुपरिवेक्षण तहका कार्यालयहरूमा मानव संशाधन एकाई स्थापना गर्ने र सो एकाईको काम, कर्तव्य अधिकार परिभाषित गर्ने ।
- सङ्गठनमा सङ्गठन भित्र र बाहिरका गुनासा एवम् उजुरीको व्यवस्थापन गर्न, सेवा सुविधा वितरणको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्न, कार्य विशिष्टीकरण गर्न, सुपरिवेक्षण तहमा गुणस्तर निर्धारण एकाईको स्थापना गरी स्पष्ट काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिदिने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रशासनिक पुनर्संरचना अनुकूल हुनेगरी मिलाउने ।)

३.२१ नेपाल कानून आयोगलाई सक्रिय बनाउने

कानुनी व्यवस्थाको आधुनिकीकरणका लागि छुट्टै ऐनद्वारा प्रभावकारी निकायको रूपमा काम गर्न नेपाल कानून आयोगको स्थापना गरिएको, यस आयोगले भइरहेका कानुनी व्यवस्थाको समय सापेक्ष पुनरावलोकन गर्ने, कानूनको मस्यौदा गर्ने अदालतको आदेश फैसला एवम् निर्देशनहरूको अध्ययन गरी कानूनमा सुधारका लागि सरकारलाई सुझाव दिने, अनुसन्धानमूलक अध्ययन गरी नेपालको कानूनको सुधार र परिमार्जनका लागि प्रस्ताव गर्ने समेतको जिम्मेवारी वहन गर्न पर्नेछ । कानून र न्याय क्षेत्रको स्रोत केन्द्र एवम् अनुसन्धान केन्द्रको रूपमा नेपाल कानून आयोग क्रियाशील हुन उपयुक्त हुने देखिन्छ । यस आयोगले विद्युतीय माध्यमद्वारा गरेको कानूनको प्रकाशनबाट दैनिक रूपमा हजारौं मानिसले सेवा लिइरहेका छन् । यसर्थ

यस आयोगलाई स्रोत, साधन र जनशक्तिले सम्पन्न र सुदृढ बनाउनु पर्ने आवश्यकता छ । विषय विशेषज्ञहरू सहभागी गराई विषयगत रूपमा विभिन्न विभाग वा महाशाखाहरूको स्थापना गरी समग्र कानून प्रणालीको सुधारमा आयोगलाई क्रियाशील गराउनु पर्ने देखिन्छ । आफ्नो स्वार्थ संरक्षण गर्ने गरी गैर सरकारी क्षेत्रद्वारा कानूनको मस्यौदा तयार गर्ने अभ्यासलाई निरूत्साहित गरी कानूनको मस्यौदामा कानून आयोगको संलग्नता र सहभागिता बढाउनु पर्ने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव बमोजिम नेपाल कानून आयोगलाई प्रभावकारी बनाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था गर्ने ।)

३.२२ सार्वजनिक नीति तर्जुमा

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि नीति तर्जुमा गर्दा उच्चपदस्थ अधिकारीहरूको मात्र संलग्नता रहने गरेको छ । सार्वजनिक नीति तर्जुमामा राजनीतिक नेतृत्वको प्रमुख भूमिका रहने भए पनि कर्मचारीहरूले सूचना तथ्याङ्क उपलब्ध गराउने, सल्लाह सुझाव दिने, मस्यौदा तयारीमा सहयोग गर्ने र पारित नीतिहरू कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन गर्ने जस्ता कार्य गर्दछन् । सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा सही ढंगले आवश्यकता पहिचान हुन नसकेको, संस्थागत प्रयासको अभाव रहेको, कमजोर सूचना व्यवस्थापन रहेको, साधनस्रोतको अभाव रहेको, पारदर्शिताको कमी, प्राथमिकता निर्धारण वस्तुनिष्ठ ढंगले हुन नसकेको, मुलुकको आवश्यकता भन्दा कसैको चासोमा केन्द्रित भएर संकेत र सिफारिस अनुसार नीति तर्जुमा हुने गरेको र भविष्यपरक सोचको अभाव रहेको जस्ता समस्याहरू रहेकाले यिनीहरूको समुचित सम्बोधन गर्नुपर्ने चुनौती रहेको छ । यस प्रकारका समस्याहरूको समाधानका लागि सशक्तिकरण मार्फत आम नागरिकको चासो अभिवृद्धि गराउने, नीति निर्मातालाई नीतिको प्रभाव र परिणामप्रति जिम्मेवार बनाउने, नीति परामर्श समितिलाई क्रियाशील बनाउने र सेवाग्राही र कर्मचारीहरूको सहभागिता र संलग्नता बढाउने जस्ता कार्यहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ । नीति तर्जुमा गर्दा र पुनरावलोकन गर्दा राजनीतिक पक्षका साथ साथै प्रशासनिक नेतृत्व, सेवा प्रवाहमा संलग्न कर्मचारीतन्त्र, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र र आम सेवाग्राही समेतका सबै सरोकारवालाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न सके सेवा प्रवाहमा समेत सुधार आई सरकार र समग्र सार्वजनिक प्रशासनप्रति जनविश्वास अभिवृद्धि हुन सक्छ । कुनै पनि महत्वपूर्ण नीतिगत व्यवस्था गर्दा सम्बद्ध सरोकारवालाहरूसँग व्यापक वृहत्, छलफल र समीक्षा गरी त्यसबाट पर्न सक्ने प्रभावसम्मको अध्ययन गरेर मात्र निर्णयमा पुगनु आवश्यक छ । अनुसन्धानमूलक अध्ययनलाई परामर्श सेवा वा औपचारिकताको विषयको रूपमा मात्र लिइनु हुँदैन । कानुनी र नीतिगत रूपमै अनुसन्धानमूलक अध्ययनलाई परिवर्तनको अत्यावश्यक आधारका रूपमा स्थापित गर्नुपर्ने हुन्छ ।

त्यस्तै सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा सम्पूर्ण आधारहरू पूरा गर्नुका साथै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नयाँ नीतिहरूको नियमित अनुगमन तथा आवधिक मूल्याङ्कन समेत गर्नुपर्ने हुन्छ । नीतिले समेटेका विषयवस्तु, कार्यान्वयनको अवस्था र यसबाट परेका प्रभावहरूलाई

नीतिका सन्दर्भमा गरिने मूल्याङ्कनमा समावेश गरिनु पर्दछ । नीति मूल्याङ्कनमा कार्यान्वयनको प्रक्रिया, प्रभाव र असरको अध्ययन, उपादेयता, कमीकमजोरी र सबल पक्षहरूको जानकारी, सुधारका उपायहरू र भावी कार्यदिशा समेत स्पष्ट हुने भएकाले नीति कार्यान्वयनको निश्चित समयपछि मूल्याङ्कन कार्य प्रारम्भ गरी यसलाई प्रणालीकै रूपमा स्थापित गर्नु जरूरी छ । नीति मूल्याङ्कन र कार्यान्वयनको अवस्था, कार्यक्षमता पहिचान, प्रभावकारिता मूल्याङ्कन एवम् रणनीतिक मूल्याङ्कनको समग्र स्वरूप भएकाले के, किन, कसरी, कहाँ जस्ता समग्र पक्षहरूलाई समेट्ने गरी मितव्ययिता, दक्षता, समता, उपयुक्तता, पर्याप्तता र जवाफदेहिता (Economy, Efficiency, Equity, Appropriateness, Adequacy & Responsiveness) समेतका पक्षहरूमा अध्ययन गरी नीतिको मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी विकास गर्नुपर्दछ । प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा मन्त्रीहरू, राष्ट्रिय योजना आयोगको उपाध्यक्ष रहेको निर्देशक समिति र मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा मन्त्रालयका सचिवहरू रहेको कार्यकारी समिति गठन गरी सार्वजनिक नीतिको क्षेत्रका विज्ञहरू समेत आमन्त्रण गरी आवधिक रूपमा नीति पुनरावलोकनको व्यवस्था हुनुपर्ने साथै प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी विज्ञहरू सम्मिलित नीति मूल्याङ्कन एवम् पुनरावलोकन समिति निर्माण गरी विशेषज्ञहरूलाई सम्मिलित गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नीति मूल्याङ्कन एवम् पुनरावलोकन समिति गठन भएको, सेवानिवृत्त विशिष्ट श्रेणीको पदाधिकारीहरूको सेवा लिने प्रयोजनका निम्ति नेपाल सरकारबाट कार्यकारी परिषद् गठन गरी कार्य प्रारम्भ गरिएको । सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तर्जुमा गरी त्यसका आधारमा कानूनहरू निर्माण गरी लागू गर्ने जस्ता विषयमा भने सुझाव अनुरूप सुधार गर्नुपर्ने ।)

३.२३ वैदेशिक सहायता नीतिको पुनरावलोकन

वैदेशिक सहायता नीति, २०५९ ले वैदेशिक सहायतामा गुणात्मक अभिवृद्धि गर्ने, राष्ट्रिय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, सहायताको विवेकपूर्ण उपभोग गर्ने, प्राविधिक सहायताको सीमित मात्रामा उपयोग गर्ने, दीगोपना सुनिश्चित हुने गरी कार्य गर्ने, प्राथमिकता क्षेत्रमा लगानी गर्ने र ऋण भन्दा अनुदानलाई प्राथमिकता दिने जस्ता रणनीति लिएको देखिन्छ । वैदेशिक सहायताका सन्दर्भमा राष्ट्रिय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, साझेदारी निर्माण गर्ने, आफ्नै परिवेश अनुकूल सहायताका तरिका लागू गर्ने, जीवनस्तर सुधारमा जोड दिने र सबै प्रकारका सहायतालाई बजेटमा प्रतिविम्बित गर्ने नीति समाविष्ट गरिएको छ । यो नीतिमा भएका कतिपय प्रावधानहरू वर्तमानका चुनौतीहरू सामना गर्न अपर्याप्त रहेको, कस्तो क्षेत्रमा सहायता परिचालन गर्ने भन्ने सन्दर्भमा नीति पूर्ण रूपमा स्पष्ट नरहेको, दाताले पालना गर्ने शर्तहरू स्पष्ट रूपमा किटान हुन नसकेको, खरिद प्रक्रियाका सन्दर्भमा दोहोरो व्यवस्था रहेको, नीति कार्यान्वयनका सन्दर्भमा सम्बद्ध सरोकारवालाको भूमिका स्पष्ट नरहेको र वैदेशिक सहायताको भावी स्वरूप र संरचना के हुने

भन्ने स्पष्टता पनि नरहेकाले यस विषयमा व्यापक छलफल र समीक्षा गरी नीतिगत व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नु जरूरी छ । पुनरावलोकनका क्रममा आन्तरिक राजस्व अभिवृद्धि र परिचालन, वैदेशिक सहायता कस्ता क्षेत्र र विषयमा मात्र स्वीकार गर्ने भन्ने नीतिगत स्पष्टता, निजी क्षेत्र र नागरिक समाज परिचालन रणनीति तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूसम्बन्धी स्पष्ट दृष्टिकोण र सबै प्रकारका सहयोगहरू राष्ट्रिय बजेटमा समावेश गर्नेसम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था आवश्यक छ । सहायताको नाममा हुने कुनै पनि प्रकारका दबाव वा निर्देशनलाई अस्वीकार गर्न सक्नु पर्दछ ।

कमजोर अर्थतन्त्र भएको मुलुकमा विदेशी सहयोगको आवश्यकता महशुस गरिन्छ । तर विदेशी सहयोगको सकारात्मक र नकारात्मक दुबै पक्ष छन् । विदेशी सहयोगलाई राष्ट्रिय प्राथमिकताको क्षेत्रमा खासगरी विकास निर्माण र दीगो रोजगारी सिर्जना गर्ने उद्देश्यले परिचालित गरिनु पर्दछ । विदेशी सहयोगको प्रत्यक्ष फाइदा नेपाली नागरिकलाई हुनुपर्दछ । व्यापक राजनीतिक अस्थिरता भएको मुलुकमा देशको सार्वभौमसत्तामाथि क्षयीकरण गर्ने र सामाजिक सद्भाव र राष्ट्रिय एकता कमजोर बनाउने काममा विदेशी सहायता कुनै पनि किसिमले प्रयोग गरिनु हुन्न । विदेशी सहयोगको परिचालन बहु क्षेत्र (Multiple channel) बाट नभई एकद्वार (National Streamline) बाट हुनुपर्दछ । राज्यको नियन्त्रण बाहिर विदेशी सहयोगको प्रयोग र परिचालन हुनु हुँदैन । यसैगरी विदेशी सहयोगको परिनिर्भरता विस्तारै घटाउँदै जानुपर्ने नीति लिनु आवश्यक छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई वैदेशिक सहायता नीतिको पुनरावलोकन गरी नयाँ विकास सहायता नीति जारी भएको ।)

३.२४ केन्द्रीयस्तरका निकायमा परिवर्तन एकाईको स्थापना

समकालीन परिवेशमा हुने परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा सक्षम हुनुपर्दछ । परिवर्तनलाई आत्मसात गर्ने वा परिवर्तित परिवेश अनुरूप अरूलाई रूपान्तरण गर्ने लचकतायुक्त दृष्टिकोण आवश्यक पर्दछ । निश्चय नै परिवर्तन नियमित प्रक्रिया हो । तर मुलुकमा परिवर्तनलाई अंगिकार एवम् आत्मसात गर्नुभन्दा त्यसलाई प्रतिवाद गर्ने प्रवृत्ति बढ्दो छ । यसर्थ नयाँ मूल्य, मान्यता र सुधारका प्रयासहरूले अपेक्षित नतिजा दिन सकेका छैनन् । पछिल्लो समयमा आएर सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार र परिमार्जनका लागि प्रशस्त प्रयासहरू भएका छन् । तर अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको अवस्था छैन । परिवर्तनलाई प्रतिरोध गर्ने र यथास्थितिको पक्षपोषण गर्ने संस्कृति बढ्दो रूपमा रहेको छ । संस्थागतरूपमा परिवर्तनप्रति सकारात्मक नहुने हो भने जस्तोसुकै राम्रो प्रयासले अपेक्षित नतिजा दिन सक्दैन । तसर्थ नीतिगत रूपमा गरिने परिवर्तनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नका लागि सबै केन्द्रीय निकायमा परिवर्तन एकाईको व्यवस्था गर्ने र सुधारका काम कारवाहीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने निकायको रूपमा त्यस्तो एकाईलाई जिम्मेवार

बनाई परिवर्तनलाई संस्थागत गर्नुपर्दछ । त्यस्तो परिवर्तन एकाईलाई आफ्नो मन्त्रालय वा निकाय अन्तर्गत गर्नुपर्ने प्रशासनिक सुधारका सुझावहरू कार्यान्वयन गर्न समेत जिम्मेवार बनाइनु पर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रशासनिक पुनर्संरचनाको क्रममा प्रस्तावित सुझाव लागू गर्नु उपयुक्त हुने ।)*

३.२५ उपभोक्ता हित संरक्षणसम्बन्धी निकायको सुदृढीकरण

सार्वजनिक प्रशासन सुधारको अन्तिम लक्ष्य सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता र गुणस्तरीयता भएकोले यसैबाट सुशासनको प्रत्याभूति समेत गर्न सकिने हुन्छ । असल प्रशासनको अन्तिम लक्ष्य समेत उपभोक्ताको सन्तुष्टि भएकोले यो विषयमा सुधार गर्दा स्वच्छ बजार र उपभोक्ता हित संरक्षणमा सुधारका विशेष प्रयास गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि देहायका सुधारहरू गर्नु आवश्यक देखिएको:-

- उपभोक्ता हित संरक्षण विषयको जिम्मा वाणिज्य विभागलाई दिएकोमा यसको विशिष्टीकृत कार्यक्षेत्र व्यापार प्रशासन रहेको हुँदा अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै 'स्वच्छ बजार तथा उपभोक्ता हित संरक्षण विभाग' स्थापना गर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव कार्यान्वयनको क्रममा सोही अनुरूप विभाग गठन भएको)*
- जिल्ला स्तरमा वस्तु र सेवाको नियमन, निरीक्षण एवम् अनुगमन गर्ने अधिकारीहरूको कार्यालय स्थापना गर्ने । यसमा उपभोक्ता संरक्षण ऐन अनुसारका निरीक्षण अधिकृत, खाद्य ऐन अनुसारका खाद्य निरीक्षक, औषधी ऐन अनुसारका औषधी निरीक्षक, गुणस्तर ऐन अनुसारका गुणस्तर निरीक्षक, नापतौल ऐन अनुसार नापतौल निरीक्षक, यातायात व्यवस्था ऐन अनुसारका यातायात निरीक्षक, मासु जाँच ऐन अनुसारका मासु निरीक्षक, प्रतिस्पर्धा ऐन अनुसारका बजार निरीक्षण अधिकृत, विषादी निरीक्षक, वातावरण निरीक्षक एवम् सरकारी वकिल समेत रहेको जिल्ला स्वच्छ बजार तथा उपभोक्ता संरक्षण कार्यालय खडा गरिनु पर्दछ । उक्त निकायले वस्तु र सेवामा कानुनले निषेध गरेका र नियमन गर्नुपर्ने भनी उल्लेख गरेका कार्यहरूको अनुसन्धान तहकिकात र नियमनसम्बन्धी कार्य गर्ने ।
- स्थानीय तह अन्तर्गत आफ्नो क्षेत्रभित्रका वस्तु र सेवाको दर्ता, आपूर्ति, मूल्य, गुणस्तर, नापतौल, विज्ञापन, कर, प्याटेन्ट तथा प्रतिलिपि अधिकार र नियमनसम्बन्धी बजार अनुगमन गर्ने, बजार अनुगमनबाट अनुचित, निषेधित एकाधिकारपूर्ण व्यापारिक क्रियाकलाप देखिएमा जिल्लास्थित निरीक्षण अधिकृतको कार्यालयमा प्रतिवेदन पठाउने र बजार अनुगमनबाट स्वच्छ बजारका लागि आवश्यक पर्ने मापदण्ड अनुकूल कुनै कार्य वस्तु तथा सेवा प्रदायकबाट भए गरेको नपाइएकोमा सुधारात्मक उपायहरूका बारेमा आदेश जारी गर्ने अधिकार समेत सम्बन्धित स्थानीय तहलाई दिनुपर्ने ।

- उपभोक्ता संरक्षणसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मार्गदर्शन, १९८५ (अप्रिल ५) अनुसार वस्तु र सेवासँग सम्बन्धित नेपालका विद्यमान कानूनहरू पुनरावलोकन गर्नुपर्ने र उपभोक्ता संरक्षणसम्बन्धी एकीकृत नीतिको व्यवस्था गर्ने ।
- वस्तु, सेवाको मूल्य, गुणस्तर एवम् त्यसले पारेको प्रभावलाई समुचित मूल्याङ्कन गरी कसूरको अनुपातमा दण्ड व्यवस्था कायम गर्ने ।
- उपभोक्ता जागरूक नभई बजारको गुणस्तरमा सुधार आउन नसक्ने भएकोले उपभोक्ता कानून र उपभोक्ताको अधिकारका बारेमा जनचेतनामूलक कार्यक्रम व्यापकरूपमा संचालन गर्ने, यसमा गैर सरकारी संस्था एवम् नागरिक समाजसँग समेत सहकार्य गर्ने ।
- कृषि उपजमा प्रयोग हुने विषादीको मात्रा क्रमशः बढ्दो रूपमा रहेकोले सम्पूर्ण जनमानसको स्वास्थ्यमा दीर्घकालीन असर देखिन थालेको सन्दर्भमा त्यस्तो विषादी प्रयोगलाई नियन्त्रित गर्न उत्पादन क्षेत्रमा निरीक्षण अनुगमनको मात्रा बढाउनु पर्ने, अधिक उत्पादन हुने क्षेत्रमा निरीक्षकको संख्या बढाएर अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।
- औषधीको मूल्यमा देखिएको विविधता र अनुचित नाफा खोज्ने प्रवृत्तिले यस्तो सम्बेदनशील विषयमा पनि उपभोक्ताहरू ठगिएको अवस्था छ । यसलाई नियमन र नियन्त्रण गर्न नसक्दा सर्वसाधारण जनतालाई ठूलो मर्का र अन्याय परिरहेको हुँदा औषधीको गुणस्तर एवम् त्यसको बजार मूल्यलाई नियमन गर्न तत्काल अनुगमन बढाउने र गलत काम गर्नेलाई कडा कारवाहीको दायरामा ल्याउने ।
- उपभोक्ता हित संरक्षणमा नागरिकलाई सचेत गराउन, उपभोक्ता सूचना तथा शिक्षा विकासका लागि उपभोक्ता संरक्षण कोषको स्थापना र संचालन गर्ने, कोषमा सरकारी अनुदान, त्रुटिपूर्ण उत्पादनबाट सङ्कलन हुने रकम, वस्तु आयात गर्दा उपभोक्ता संरक्षणका रूपमा उठ्ती हुने रकम समेत जम्मा गरी उपभोक्ता शिक्षा, प्रतिष्पर्धी बजार र प्रभावकारी बजार अनुगमनको व्यवस्थाद्वारा उपभोक्ता हितको संरक्षण गर्न छुट्टै उपभोक्ता संरक्षण कोषको व्यवस्था गर्ने । यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतबाट (डा. हरेराम यादव वि. कृषि विकास मन्त्रालय समेत (२०७०/१८)) समेत नेपाल सरकारलाई उपयुक्त व्यवस्था गर्न निर्देशनात्मक आदेश जारी भइसकेकोले यससम्बन्धी व्यवस्था लागू गर्नुपर्ने ।
- वस्तु वा सेवामा भ्रमपूर्ण विज्ञापनको मात्रा बढेको र त्यस प्रकारका विज्ञापनले उपभोक्ताको छनौटको अधिकारलाई गम्भीर प्रभाव पारेकोले त्यस्ता वस्तु वा सेवाको विज्ञापन गर्नु अघि विज्ञापन स्वीकृत गर्ने निकाय तोकी कार्यान्वयन योजना बनाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।

- वस्तु र सेवा संचालनमा नापतौल मार्फत उपभोक्ताको हक हनन् भएको गुनासो बढेकोले यसको रोकथाम र नियन्त्रणका लागि विशेष कार्ययोजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने गराउने ।
- उपभोक्ताको हकहितसम्बन्धी विषय संविधानको मौलिक हकमा समावेश गरी यो विषयलाई विश्वविद्यालय र विद्यालय स्तरको पाठ्यपुस्तकमा समावेश गरी अध्ययन अध्यापन गर्ने गराउने । (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सोही बमोजिम उपभोक्ताको हकलाई मौलिक हकमा समावेश गरिसकिएको ।)
- वस्तु वा सेवा बजारमा एकाधिकारपूर्ण व्यापारिक क्रियाकलाप र कार्टेलिङ्ग, सिण्डिकेट, बन्धनयुक्त विक्री जस्ता क्रियाकलाप व्यापक रूपमा बढेकोले सोको रोकथाम, नियमन र नियन्त्रणका लागि विशेष कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- अत्यावश्यक वस्तु वा सेवा क्षेत्रमा आपूर्ति असहज हुन नदिने, त्यस क्षेत्रमा बन्द हडताल, सेवा निषेध तथा अवरोध गर्न नदिने सम्बन्धमा आवश्यक सेवा संचालन ऐन र अत्यावश्यक वस्तु नियन्त्रण ऐनमा समसामयिक सुधार गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- वस्तु वा सेवा बजारमा कालोबजारी गर्ने, अनुचित सञ्चय गर्ने, झुक्यानमा पारी विक्री वितरण गर्ने समेतका प्रदायकलाई कालोबजार ऐन बमोजिम कडाइका साथ कारवाही गर्ने गराउने ।
- वस्तु वा सेवाका नियमन अधिकारी, अनुगमन अधिकारी र उपभोक्ता संघ संस्थाका पदाधिकारी समेतको क्षमता अभिवृद्धि गरी उनीहरूलाई जिम्मेवार बनाउने, साथै वस्तु तथा सेवा बजारसम्बन्धी विषयमा शोध तथा अनुसन्धानमा जोड दिने ।
- विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्य भइसकेपछि बनाउनुपर्ने देहायका कानूनहरू हालसम्म बनाउन नसकिएको अवस्था छ । प्राथमिकताका साथ देहायका कानूनको तर्जुमा तथा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने:-
 - एन्टी डम्पिङ तथा काउन्टर भेलिङ्ग ऐन
 - एकृडिटेसन ऐन
 - खाद्य स्वच्छता तथा गुणस्तर ऐन
 - जैविक सुरक्षा ऐन
 - अस्पताल नियमनसम्बन्धी ऐन
 - सेनेटरी तथा फाइको सेनेटरी र व्यापारमा प्राविधिक अवरोध (SPS र TBT) का लागि मापदण्ड तयार गर्ने

- औषधी ऐनको पुनरावलोकन
 - उपभोक्ता संरक्षण ऐनको पुनरावलोकन
 - प्रतिस्पर्धासम्बन्धी ऐन
 - गुणस्तर नापतौल ऐन
 - यातायात व्यवस्था ऐन
 - दूरसञ्चार ऐन
 - विद्युत ऐन
 - बायो सेक्युरिटी ऐन
 - बजार व्यवस्थापन (संचालन र नियमन) ऐन
 - मासु जाँच तथा पशु बधशाला ऐन, आदि ।
- उपभोक्ता संरक्षणका लागि उपभोक्ता तथा उपभोक्ता संघ संस्थालाई माग पक्षको रूपमा विकास गर्दै त्यस्ता संस्थालाई नियमन समेत गरी बलियो बनाउने, अनुसन्धानमा जोड दिने, सुधारका उपायहरूलाई निरन्तररूपमा क्रियाशील गर्दै लैजाने ।
 - उपभोक्ताको हक अधिकारको संरक्षण गर्न गठित निकायहरूको क्षमता अभिवृद्धि र सुदृढीकरण गर्दै उपभोक्ता संरक्षण ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन एवम् उपचारका लागि उपभोक्ता संरक्षण ऐनद्वारा प्रत्येक जिल्लामा उपभोक्ता अदालतको स्थापना गरी उपभोक्ताको अधिकार संरक्षण गर्नुपर्ने । सो अदालतलाई सार्वजनिक सेवा वितरणको क्रममा मर्का पर्ने व्यक्तिले समेत उपचार माग गर्न सक्ने गरी अधिकार प्रदान गर्ने । आपूर्तिसहितको उपभोक्ता न्यायको सिद्धान्तलाई मूर्तरूप दिन यससम्बन्धी द्रूत न्याय प्रणालीको विकास गर्ने ।
- (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई नेपालको संविधानमा मौलिक हकको रूपमा उपभोक्ताको हकको व्यवस्था भएको, उपभोक्ताको हित संरक्षणका लागि छुट्टै विभागको स्थापना गरिएको, छुट्टै ऐन/कानून पनि बनेको र अन्य सुझावहरू लागू गर्नुपर्ने ।)*

३.२६ वातावरण विनासको रोकथाम र चुरे संरक्षण

वातावरण विनासको रोकथाम गरी दीगो विकासको अवधारणालाई व्यवहारमा आत्मसात गर्नुपर्ने विषय सार्वजनिक प्रशासनको चुनौतीको रूपमा रहेको छ । पछिल्लो समयमा आएर चुरे, राजमार्ग, पुल, वस्ती, वनजङ्गल जस्ता सम्बेदनशील क्षेत्रको ढुङ्गा वा बालुवा, गिट्टीको निकासीले यो क्षेत्र नराम्रोसँग प्रभावित भइरहेको छ । ढुङ्गा, गिट्टी र बालुवाको निकासी व्यवस्थापन एवम् क्रसर उद्योगहरूको संचालनसम्बन्धी मापदण्ड निर्धारण तथा सो को प्रभावकारी कार्यान्वयनका

लागि यो यस समितिले अन्तरिम प्रतिवेदनमा पनि तत्कालीन सरकारलाई सुझाव दिइसकेको, अझै पनि यो विषय अपेक्षित रूपमा व्यवस्थित हुन सकिरहेको छैन । एकातिर चुरे संरक्षणका लागि भनी सरकारले विभिन्न दातृ निकायको समेत सहयोग लिई हरेक वर्ष अरबौं रूपैयाँ लगानी गरिरहेको छ, भने अर्कोतर्फ चुरे क्षेत्रलाई नै आधार बनाई विभिन्न क्रसर उद्योगहरूद्वारा न्यून मूल्यमा ढुङ्गा, गिट्टी, बालुवाको निकासी भई त्यहाँको पर्यावरणलाई गम्भीर असर पारिरहेको अवस्था छ । सरकारले २०७१ साल आषाढसम्म स्टक निकासी गर्न दिने गरी निर्णय लिएपछि स्टकको नाममा नयाँ उत्खनन् गरी निकासी तीव्र बनाएको अवस्था देखिँदा यो विषयलाई नियमित गर्न तत्काल नयाँ मापदण्ड निर्धारण गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको, चुरे क्षेत्रको पर्यावरण विनासले वन विनास, बाढी, पहिरो, भू-क्षय लगायतका विपत्तिका साथै त्यस वरिपरिका ठूलो क्षेत्रको भू-भाग र बसोवासलाई समेत नराम्रो प्रभाव पार्ने तर्फ सरकारले समयमै सम्बेदनशीलता देखाउनुपर्ने अवस्था छ । निश्चित स्वार्थी समूहको हित र व्यापारिक दृष्टिकोणबाट तत्कालीन फाइदाका लागि गरिने यस्ता क्रियाकलापको रोकथाम गर्न नसकिएमा यसले दीर्घकालीन रूपमा नराम्रो प्रभाव पार्न सक्ने हुँदा अन्तरवंशीय न्यायको सिद्धान्तलाई मनन गरी त्यसतर्फ समयमा नै गम्भीर बनी रोकथाम र नियमन गर्नुका साथै मुलुकको कुल भू-भागको कम्तीमा चालीस प्रतिशत वन र हरियाली क्षेत्र कायम गर्नुपर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई चुरे क्षेत्रको संरक्षणका निम्ति सोही अनुरूपको कानुन, नीति, संस्थागत संयन्त्रको व्यवस्था, स्थानीय र प्रदेश सरकारलाई समेत त्यस सम्बन्धी जिम्मेवार बनाउने गरी नयाँ रणनीति र व्यवस्था गरी लागू गर्नुपर्ने ।)**

३.२७ स्थानीय निकायको सुदृढीकरण

नेपालमा विगतमा भएका स्थानीय स्वायत्त शासनको अभ्यास, त्यसबाट प्राप्त नतिजा, अभ्यासको क्रममा सृजित समस्या तथा चुनौती, परिवर्तित स्थानीय, राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय शासकीय परिवेश, उपलब्ध साधनस्रोत, मुलुकको सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक अवस्था आदिलाई दृष्टिगत गरी स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिलाई सफल बनाउन देहाय अनुसारका उपायहरू अवलम्बन गरिनु उपयुक्त हुने:

- स्थानीय स्वायत्त शासन पद्धतिको संस्थागत विकासमा सहयोग पुग्ने गरी स्थानीय स्वायत्त शासनका आधारभूत पक्षहरूलाई संविधानमा नै व्यवस्था गर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव संविधानमा समावेश भइसकेको ।)**
- नीतिगत, संस्थागत, संरचनागत र कानुनी व्यवस्था गरी स्थानीय लोकतन्त्रलाई बलियो बनाउने, केन्द्रीय सरकारबाट नियन्त्रण एवं हस्तक्षेप नहुने गरी स्थानीय सरकारको नयाँ संरचना तयार गर्ने, स्थानीय जनतालाई सरल, सहज र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नसक्ने गरी कार्यकारी, व्यवस्थापकीय, न्यायिक एवं वित्तीय अधिकारको स्पष्ट व्यवस्था

गर्ने, स्थानीय निर्वाचन प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने, सम्बन्धित स्थानीय सरकारको सहमतिमा मात्र स्थानीय सरकारको सिमाना हेरफेर हुनसक्ने व्यवस्था गर्ने, केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकार बीचको विवाद समाधानको लागि उपयुक्त विधि र संयन्त्र निर्माण गर्ने । केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारबीच राजस्वको बाँडफाँड वैज्ञानिक आधारमा गर्ने । वातावरणीय सन्तुलन कायम हुनेगरी प्राकृतिक स्रोतहरूको उपयोग गर्ने गरी विभिन्न तहका सरकारबीच अधिकार र जिम्मेवारी तोक्ने ।

- सङ्गठन संरचना र जनशक्तिलाई कार्यमूलक बनाउने, प्रभावकारी सुपरिवेक्षण, अनुगमन एवं मूल्याङ्कन पद्धतिको विकास गरी त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने । स्थानीय तहमा कर्मचारीको योग्यता, क्षमता, अनुभव र रूचिको आधारमा पदस्थापन र सरुवा गर्ने । आवश्यक दरबन्दीको सिर्जना गरी रिक्त पदहरूको यथाशीघ्र पूर्ति गर्ने । मानव संसाधनको विकासमा जोड दिने । वस्तुगत एवं वस्तुनिष्ठ कार्यसम्पादन प्रणाली लागू गर्ने । अनुभवहीन र महंगा वैदेशिक परामर्शदाता नियुक्त गर्ने परम्परालाई निरूत्साहित गर्ने । स्थानीय स्तरमा कार्यरत संस्थाहरूको संस्थागत क्षमताको विकास गरी तिनलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाउने । नयाँ सोचअनुसार काम गर्न सक्ने गरी कर्मचारीतन्त्रको क्षमताको विकास गर्ने । सेवा प्रवाहको आधार र मापदण्ड तयार गरी लागू गर्ने । अधिकार निक्षेपण कार्यलाई व्यवस्थित र सुनिश्चित बनाउने । प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि एकद्वार प्रणालीको विकास गरी लागू गर्ने । विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासन पद्धतिको बारेमा जनचेतना जागृत गराउने । नीति नियमहरूको असर र प्रभाव हेरेर अनुपयुक्त देखिएमात्र नीतिगत परिवर्तन गर्ने । गतिशील, समावेशी, सन्तुलित र समतामूलक नीति निर्माणमा जोड दिने ।
- स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा अनुसार स्थानीय शासनसम्बन्धी उपयुक्त नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा गरी तिनको प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्ने । स्थानीय सरकारको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहने राजनीतिक नेतृत्वले सभ्य र सुसंस्कृत राजनीतिक संस्कारको विकासमा सहयोग पुऱ्याउने ।
- स्थानीय तहबाट सम्पादन हुने कार्यमा जनसहभागिता परिचालन गर्ने । राष्ट्रिय र स्थानीय प्राथमिकतामा तालमेल हुनेगरी योजना पद्धतिको विकास गर्ने । लाभ-लागत विश्लेषण गरी आयोजनाको छनौट गर्ने परिपाटी बसाल्ने । आयोजनाको उद्देश्य परिपूर्तिमा सहयोग पुग्ने गरी नीति र कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने । स्थानीय स्रोत, साधन, प्रविधि र सीपको अधिकतम परिचालन हुने गरी योजना तर्जुमा गर्ने । सामाजिक सुरक्षा लगायतका समग्र कार्यक्रमको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- निक्षेपित अधिकार केन्द्रीकृत नहुने गरी भूगोल, जनसंख्या, सामाजिक, सांस्कृतिक एकता, ऐतिहासिकता, सेवामा पहुँच, सामर्थ्यता जस्ता पक्षहरूलाई आधार मानी स्थानीय निकायको संख्या घटाउने र आकार बढाउने । स्थानीय निकायको पुनर्संरचना तथा स्थानीय निकायको रूपान्तरण गर्ने प्रक्रियालाई संविधान निर्माण प्रक्रियासँगै अगाडि

बढाउन तिनका प्रतिनिधिमूलक निकायहरू र विषयविज्ञसमेत रहेको एक राष्ट्रिय उच्चस्तरीय स्थानीय निकाय पुनर्संरचना आयोग गठन गरी सोको सिफारिस र निर्वाचित स्थानीय सरकारका परिषद्समेतको सिफारिसमा निर्णय गर्ने प्रक्रिया अपनाउने ।

- राज्यप्रतिको अपनत्व र जिम्मेवारीबोध गराउन नेपाललाई स्थानीय सरकार, प्रादेशिक सरकार र संघको साझा युनियनको रूपमा परिभाषित गरिनुपर्ने । स्थानीय सरकारले संविधान र कानूनको पालना गरे नगरेको विषयमामात्र केन्द्र र प्रदेश सरकारले सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्ने । संघीय माथिल्लो विधायिकामा स्थानीय सरकारबाट समेत निश्चित संख्यामा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गर्ने ।
- संविधान र कानून बमोजिम स्थानीय सरकार आफैले आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापन र परिचालन गर्नसक्ने सम्भाव्य क्षेत्रका करका दर तोक्नसक्ने तथा कर सङ्कलन र परिचालन गर्नसक्ने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय निकायमा स्थानीय स्रोतको पहिचान र परिचालन, आयोजनाहरूको आवश्यकता पहिचान र प्राथमिकीकरण, तथा उपलब्ध स्रोतसाधनको सदुपयोगमा समस्या देखिएको छ । योजना तर्जुमा र बजेट विनियोजनकै क्रममा गलत योजना बनाइने, लगत इष्टिमेट र डिजाइन, मूल्याङ्कन तथा योजना फरफारक गर्ने क्रममा गलत विवरण पेश गर्ने जस्ता कार्यहरूले स्थानीय निकायमा वित्तीय जोखिम बढाएको छ । यस्तो प्रवृत्तिको नियन्त्रण गर्न संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयले Fudiciary Risk Reduction action Plan कार्यान्वयनमा ल्याएको देखिन्छ । साथै स्थानीय निकायहरूमा विनियोजित बजेट स-साना कार्यक्रमहरूमा छुर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ । यसले जनताको वास्तविक आवश्यकताको सम्बोधन गरी जीवनस्तरमा सुधार ल्याउन सकेको छैन । स्थानीय निकायद्वारा संचालित आयोजनाहरूमा वातावरणीय पक्षलाई समेत कम ध्यान दिइएको र आयोजनाको दीगोपना ओझेलमा परेको छ । अतः स्थानीय निकायमा विनियोजन भएको स्रोत साधनको प्रभावकारिता मापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । जनप्रतिनिधिहरूको वहाली नहुञ्जेलसम्म उनीहरूप्रतिको जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्न समेत नसकिएको अवस्था विद्यमान भएकोले हालको विनियोजन हुने गरेको स्रोतलाई बढी प्रभावकारी ढङ्गबाट परिचालन गर्न सकिने रणनीति र लगानीका क्षेत्रहरूको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने। **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावका धेरै विषयहरू नेपालको संविधानमा समावेश भएको र स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०४७ तर्जुमा भई लागू भएको।)**

३.२८ विकास प्रशासनको प्रभाव विश्लेषण

विकासको बाहक सार्वजनिक प्रशासन हो भन्ने मान्यता अब पुरानो भइसकेको छ । आन्तरिक एवम् बाह्य परिवेशमा आएको परिवर्तनले विकास प्रशासनको भूमिकाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । सरकारको एकलो प्रयासबाट मात्र विकासका क्रियाकलापहरू

संचालन एवम् व्यवस्थापन गर्न सकिँदैन । विश्वव्यापीकरण, खुला अर्थतन्त्र, उदार अर्थ व्यवस्था, सूचना प्रविधिको विकास, निजी क्षेत्रको विकास, नागरिकमा आएको चेतना जस्ता कारणले यो क्षेत्रमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । अब विकास प्रशासनमा निजी क्षेत्रको भूमिका महत्वपूर्ण हुन गएकोले सार्वजनिक निजी साझेदारीका कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने तथा विकासका क्रियाकलापमा जनताको अधिक सहभागिता सुनिश्चित गरिनु पर्दछ । साथै स्थानीय स्वायत्त शासनको सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्नका लागि योजना तर्जुमा कार्यान्वयन एवम् अनुगमन मूल्याङ्कन प्रक्रियामा समेत सुधार गरी स्थानीय आवश्यकता र सरोकारवालाको सहभागितामा विकासका क्रियाकलाप संचालन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने:-

- क. विकास प्रशासनको अभ्यासबाट हासिल भएका उपलब्धिहरूको समीक्षा गर्ने,
- ख. विकास प्रशासनको क्षेत्रमा देखिएका चुनौतीहरूको आंकलन गर्ने,
- ग. पूर्वाधार विकास र कल्याणकारी कार्यमा सरकारको भूमिका बढाउने,
- घ. विकासमा निजी क्षेत्रलाई संलग्न गराउने गरी सार्वजनिक निजी साझेदारीको अवधारणालाई व्यापकता प्रदान गर्ने,
- ङ. सामुदायिक विकासको अवधारणालाई अंगीकार गर्ने,
- च. योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन र लाभको उपयोगमा सरोकारवालाको सहभागिता बढाउने,
- छ. निजी क्षेत्र सक्षम देखिएका क्षेत्रमा सरकारको भूमिका नियमनकारी निकायको रूपमा मात्र सीमित गर्ने,
- ज. विकास निर्माणमा उपभोक्ता समिति मार्फत भएका कामहरूको समीक्षा गरी सुधारका उपायहरू खोजी गर्ने,
- झ. स्थानीय सीप, स्रोत, साधन र जनशक्तिको उपयोग हुने खालका विकासका क्रियाकलापमा जोड दिने,
- ञ. विकासलाई पर्यावरणसँग आबद्ध गरी दीगो विकासको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव सापेक्षतामा लागू गर्नुपर्ने ।)

३.२९ एकद्वार प्रणालीको अवलम्बन

सार्वजनिक निकायबाट एउटा सेवा लिन विभिन्न निकायमा धाउनुपर्ने परिपाटीले सेवाग्राहीहरू झन्झटमा पर्ने गरेको र सेवा लिन लामो समय लाग्ने गरेको समेत पाइँदा एउटै छाना

मुनिबाट अर्थात् एकद्वार प्रणालीबाट सेवा वितरण गर्ने गरी सरोकारवाला निकायसँग समन्वय कायम गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ । यस्तो सेवा स्थानीय स्तरदेखि नै एकद्वार प्रणालीद्वारा गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । सेवा वितरण प्रणालीलाई विकेन्द्रित गरी स्थानीय स्तरमा वितरण गरिने सेवालाई समेत एकीकृत गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सापेक्षतामा लागू गर्नुपर्ने ।)*

३.३० औचित्यका आधारमा कार्यालय स्थापना गर्ने

आवश्यकता र परिवेशको समुचित विश्लेषण नगरी अन्यत्रको नक्कल गरी जथाभावी रूपमा राज्यको कोषबाट खर्च हुने गरी नयाँ कार्यालय खोल्दै जाने अभ्यासलाई निरूत्साहित गर्नुपर्दछ । कुनै पनि कार्यालय खोल्नुपर्दा त्यसले गर्ने र गर्न सक्ने काम, त्यसमा हुने लगानी, आवश्यक जनशक्ति, राज्य कोषमा पर्ने भार एवम् प्रवाह हुने सेवाको बारेमा समुचित मूल्याङ्कन गरी औचित्य देखिएमा मात्र नयाँ कार्यालय स्थापना गर्ने परिपाटी विकास गरिनु पर्दछ । कुनै व्यक्ति वा समूहलाई लक्षित गरी स्वार्थपरक रूपमा संरचना सिर्जना गर्ने वा नयाँ कार्यालय स्थापना गर्ने कार्यलाई पूर्णतः निषेध गर्नुपर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रशासनिक पुनर्संरचना गर्दा विचार गरी लागू गर्नुपर्ने ।)*

३.३१ अस्थायी संरचना एवम् दोहोरो कार्यक्षेत्रलाई निरूत्साहित गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनको नियमित संरचनाले गर्ने काम गर्नका लागि विभिन्न आयोग, समिति, बोर्ड, कोष, कार्यदल जस्ता संरचना निर्माण गरी विभिन्न कामको जिम्मेवारी दिने परिपाटीले साधारण खर्च, बढाएको, काममा दोहोरोपना देखिएको, निर्णय प्रक्रियामा ढिलाई हुने गरेको, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति देखिएको र सङ्गठनात्मक द्वन्द्व समेतको अवस्था आएको छ । त्यस्तै अस्थायी रूपमा समय समयमा गठन गरिने समिति, आयोगहरूका प्रतिवेदनको अभिलेख समेत राम्ररी राख्न नसकेको अवस्था छ । त्यस्ता प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरूको कार्यान्वयनमा समुचित ध्यान पुग्न सकेको पनि देखिँदैन । यस विषयमा निम्न बमोजिमका स्पष्ट मापदण्ड र आधार निर्माण गर्नुपर्ने:-

- क. प्रशासकीय संरचनासम्बन्धी हालसम्म भएका अध्ययन तथा जाँचबुझ प्रतिवेदनहरूको एकीकृत अभिलेख राख्ने,
- ख. त्यस्ता प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरूको कार्यान्वयनको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्ने,
- ग. कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका विगतका सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवारी निर्धारण गरिदिने,

घ. नीतिगत प्रबन्ध एवम् कानून निर्माण गर्दा त्यस्ता सुझाव प्रतिवेदनहरूलाई समेत ध्यान दिने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नु उपयुक्त हुने ।)

३.३२ सार्वजनिक सेवा संचालन गर्न छाता ऐन तर्जुमा गर्ने

निजामती सेवाका पद भित्रै पनि विभिन्न सेवाका लागि छुट्टा-छुट्टै कानून माग गर्ने र यस्ता ऐनमा भएका सेवाशर्त, सुविधा र मापदण्डमा समेत भिन्नता कायम रहन सक्ने अवस्थालाई दृष्टिगत गरी सबै सार्वजनिक सेवालाई मार्गनिर्देशन गर्न एकीकृत छाता ऐन तर्जुमा गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसले अन्य सार्वजनिक सेवामा समेत एकरूपता कायम राख्न सहयोग पुग्न सक्छ। यसैगरी प्राविधिक स्वरूपको सङ्गठनमा त्यही सेवाको व्यक्तिमात्र नेतृत्वमा रहने व्यवस्था गर्ने र अन्य प्रकृतिको सङ्गठनको हकमा सबै सेवाको व्यक्ति योग्यता, श्रेष्ठता र प्रतिस्पर्धाको आधारमा जान सक्ने व्यवस्था गर्ने । छाता ऐनद्वारा योग्यता, सजाय, उमेर, उपदान, निवृत्तभरण विदा, आचरण र अनुशासन, कार्वाही जस्ता विषयमा मार्गदर्शन गरी एकरूपता समेत कायम गर्नु आवश्यक छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव अध्ययन गरी लागू गर्नुपर्ने ।)

३.३३ सार्वजनिक संस्थानको सुदृढीकरण

- विश्वव्यापीकरणले पारेको प्रभाव, विश्वव्यापार, सङ्गठनको सदस्य भइसकेको अवस्था, उदार अर्थतन्त्र, खुला अर्थव्यवस्था एवम् निजीकरण ऐनको कार्यान्वयनको अवस्था समेतलाई दृष्टिगत गरी सार्वजनिक संस्थानको संचालन तथा व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने ।
- निजीकरणको विषयमा राष्ट्रिय सहमति कायम गरी स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।
- विगतमा गरिएको अभ्यास र कार्यान्वयनको अवस्थालाई समेत विचार गरी निजीकरण ऐन, २०५० लाई समयसापेक्ष सुधार गर्ने ।
- निजीकरण समितिको सुदृढीकरण गरी व्यावसायिक र प्राविधिकरूपमा सक्षम र व्यावसायिक बनाउने तथा समितिलाई राजनीतिक समूहको भन्दा पेशाविदहरूको बाहुल्यता रहने गरी पुनर्गठन गर्ने ।
- निजीकरणको विगतको नीतिको र कार्यगत निर्णयको समीक्षा गरी विवादरहित ढङ्गले अवरूढ प्रक्रिया सुचारू गराउने ।
- संस्थानको छनौट, सम्पत्ति र दायित्वको मूल्याङ्कन, सम्पत्ति र दायित्वको हस्तान्तरण प्रक्रिया, निजीकरण पश्चातको सरकारको दायित्व र भूमिकाको बारेमा समीक्षा गरी पारदर्शी र जवाफदेही प्रक्रिया र पद्धतिको विकास गर्ने ।

- निजीक्षेत्रको संलग्नता रहने क्षेत्र, निजीक्षेत्रको दायित्व र कर्तव्यको बारेमा स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गरी निजी क्षेत्रलाई पनि जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने ।
- सार्वजनिक संस्थान सुधारको प्रमुख औजारको रूपमा निजीकरणलाई लिने ।
- संस्थानको काममा गुणस्तरीयता ल्याउन नयाँ प्रविधि र प्रणालीको विकास गर्ने ।
- प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा सुधार गर्न तालिम, अवलोकन भ्रमण र उत्प्रेरणाका औजारहरूको प्रयोग गर्ने ।
- राजनीतिक हस्तक्षेप र पहुँचबाट मुक्त गर्ने ।
- कार्यसम्पादनका आधारमा सुविधा र तलब दिने ।
- पाउने सुविधालाई संस्थानको कार्यप्रगति र उपलब्धिसँग तालमेल मिलाई स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ सूचकको आधारमा मात्र उपलब्ध गराउने ।
- विद्युतीय शासन (E-Governance) को प्रवर्द्धन गरी प्रविधि मैत्री व्यवस्थापन पद्धति अवलम्बन गर्ने ।
- नतिजामा आधारित अनुगमन सूचकहरू तर्जुमा गर्ने ।
- अनुगमन प्रक्रियालाई नियमितता दिई स्रोतसाधनले सम्पन्न गराउने ।
- अनुगमनबाट प्राप्त प्रतिपौषणलाई सुधारको मार्गदर्शन बनाई सुधारलाई निरन्तरता दिने ।
- तेस्रो पक्ष मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास गरी प्राप्त उपलब्धि जनताको जीवनयापन र जीवनस्तरमा पारेको प्रभावको आधारमा संस्थानहरू संचालन गर्ने, सरकारको तर्फबाट सकिने लगानी सुनिश्चित गर्ने ।
- संस्थानमा राजनीतिकरणको प्रभावलाई नियन्त्रण गर्न संस्थानका कर्मचारीको भर्ना सरुवा, बढुवा, वृत्ति विकास जस्ता विभिन्न पक्षलाई समेट्ने गरी छाता ऐन तर्जुमा गर्ने ।
- सीप विहीन जनशक्तिको ठूलो संख्याका कारण सार्वजनिक संस्थानहरूले अपेक्षित उन्नति गर्न नसकी धेरै संस्थानहरू घाटामा रहेको देखिएकोले यस्तो समस्याको दीर्घकालीन निराकरणका लागि सक्षम र योग्य जनशक्तिहरू सार्वजनिक संस्थानमा नियुक्ति एवम् पदोन्नतिको व्यवस्था गर्ने । *(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई अध्ययन गरी लागू गर्नु उपयुक्त देखिएको।)*

३.३४ निजामती सेवालालाई व्यावसायिक, गुणस्तरीय र सेवाग्राहीप्रति जिम्मेवार बनाउन गरिनुपर्ने संस्थागत र जनशक्तिमा सुधार

३.३४.१ राजनीति र प्रशासन बीचको कार्य सीमाङ्कन

सार्वजनिक प्रशासनको संचालन एवम् व्यवस्थापनमा राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सीमाका बारेमा प्रशस्त छलफल भएपनि यो विषय समाधान हुन सकेको छैन । प्रशासनमा राजनीतिक नेतृत्वले प्रशासनिक निर्णयमाथि हस्तक्षेप गर्ने र प्रशासनिक नेतृत्वले आफूले प्राप्त गरेको अधिकार समेत राजनीतिक

नेतृत्वमा पन्छाउने गरेका प्रशस्त उदाहरणहरू पाइन्छन् । सुशासन (संचालन तथा व्यवस्थापन) ऐन जारी भइसक्दा पनि राजनीतिक नेतृत्व र प्रशासनिक नेतृत्व बीच अझै स्पष्ट कार्य विभाजनको अभाव देखिएको छ । आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू समेत राजनीतिक नेतृत्वतिर पन्छाएर निर्णय नै नगर्ने प्रशासनिक नेतृत्वमा रहेकाहरूको प्रवृत्ति र अनावश्यक रूपमा प्रशासनिक कार्यहरूमा समेत हस्तक्षेप गर्ने राजनीतिक नेतृत्वको कार्यशैलीका कारण यो अवस्था सिर्जना भएको पाइन्छ । यसका साथै कुनै सन्दर्भमा पनि निर्णयका क्रममा आईपर्ने दोषको भागी हुन नचाहने प्रशासनिक नेतृत्वको गैरजिम्मेवारपूर्ण कार्य, राजनीतिक नेतृत्व सामु निरीह रूपमा प्रस्तुत हुने प्रवृत्ति र निहित व्यक्तिगत स्वार्थका लागि राजनीतिक संरक्षण खोज्ने प्रवृत्ति पनि यसमा जिम्मेवार रहेको छ । यस्तो अवस्था रहेकाले जस जति आफू लिने र अपजस आएमा भने राजनीतिक पक्षले प्रशासनलाई र प्रशासनिक पक्षले राजनीतिलाई दोष लगाउने प्रवृत्ति हावी भएको छ । यो सम्बन्धमा व्यवस्थापन गर्न ल्याइएको सुशासन (संचालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ को प्रभावकारी रूपमा प्रयोग हुन सकिरहेको छैन । यी समस्याहरू समाधानका लागि राजनीति र प्रशासनका बीच सुस्पष्ट कार्य विभाजन गरी दुबैले एक अर्काको कार्यमा सम्मान र अहस्तक्षेपको नीति लिन, आफ्ना अधिकारहरूको पूर्ण रूपमा प्रभावकारी प्रयोग नगरे वा अर्काको अधिकार क्षेत्रमा हस्तक्षेप गरेमा कारवाही गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसका लागि राजनीतिक एवम् प्रशासनिक संस्कार र संस्कृतिमा नै सुधार हुनुपर्ने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सोही अनुरूप व्यवहार र कार्यसंस्कृतिमा रुपान्तरण गर्ने ।)**

३.३४.२ जनशक्ति योजना तर्जुमा र जनशक्ति विकास कार्यक्रम

राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय स्तरमा वर्तमान र भविष्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको पहिचान, विकास र उपयोग गर्ने प्रयोजनका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति योजनालाई निर्दिष्ट गर्ने जनशक्ति विकास नीतिको हालसम्म तर्जुमा हुन सकेको छैन । जसले गर्दा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने सक्षम जनशक्तिको उत्पादन हुन सकेको छैन । जनशक्ति उत्पादन गर्ने र उपयोग गर्ने निकायहरू बीच स्पष्ट सोच र समन्वयको अभाव खड्किएको छ । यसले गर्दा उत्पादित जनशक्तिले बजारमा अवसर नपाउने र बजारको माग बमोजिमका जनशक्ति उपलब्ध हुन नसक्ने स्थिति सिर्जना भएको छ । साथै, सेवाभिन्नको जनशक्तिको क्षमता विकास गरी उनीहरूको क्षमताको उपयोग गर्ने कार्य समेत जनशक्ति योजनाको अभावमा ओझेलमा परेको छ । अतः राष्ट्रिय स्तरमा जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा गरी नीतिले निर्दिष्ट गरेबमोजिमको

आवधिक जनशक्ति योजना तर्जुमा र योजना बमोजिमका जनशक्ति विकास कार्यक्रमहरू संचालन गर्नु आवश्यक छ । यस कार्यका लागि जिम्मेवार निकायको किटानी र सक्रिय भूमिका तथा साझेदार र सरोकारवाला निकायहरू बीचको समन्वय, सहकार्य र साझेदारी अपरिहार्य छ । यसका लागि-

- क. भविष्यपरक दृष्टिकोण राखी जनशक्ति विकास नीतिको तर्जुमा गर्ने,
- ख. जनशक्तिको विद्यमान अवस्थाको मूल्याङ्कन गरी दीर्घकालीन दृष्टिकोण राखी जनशक्तिको आवश्यकता प्रक्षेपण गर्ने,
- ग. जनशक्ति योजना निर्माण गर्ने,
- घ. जनशक्तिको परिपूर्तिका लागि सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्ने,
- ङ. समग्र जनशक्ति विकासको जिम्मा शिक्षा मन्त्रालयले र निजामती सेवाका जनशक्ति विकासको भूमिका मानव संसाधन हेर्ने मन्त्रालयले लिने व्यवस्था गर्ने ।
- च. निजामती सेवामा दक्ष जनशक्ति आकर्षित गर्ने गरी सेवा, सुविधा, सुरक्षा र आकर्षण बढाउने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नु उपयुक्त हुने ।)

३.३४.३ कार्यविवरण तोक्नुपर्ने

निजामती सेवा ऐन नियममा कुनैपनि निजामती कर्मचारीलाई नयाँ नियुक्ति, पदस्थापन, सरुवा आदि मारफत नयाँ जिम्मेवारी दिँदा कार्यविवरण दिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ । यसरी कार्य विवरण दिँदा कर्मचारीको जिम्मेवारीभित्र कुन कुन कार्यहरू पर्दछन् स्पष्ट हुने गरी कामहरू नै उल्लेख गरी दिनुपर्नेमा कुनै एउटा पदको कार्यविवरणलाई आधार मानेर त्यसमा सामान्य थपघट मात्र गरी दिइने गरिएको पाइन्छ । कुनै निर्दिष्ट कार्यालयमा रहने कुनै खास पदको कर्मचारीले के कस्ता कार्यहरू गर्नुपर्दछ भनी सङ्गठन स्थापना गर्दाकै वखत पर्याप्त गृहकार्य गरी कार्य विवरण तयार गर्नुपर्दछ । कार्यालय वा सम्बन्धित शाखाहरूले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरूमा थपघट हुनासाथ सो अनुकूल हुने गरी कार्य विवरणमा सुधार गरिनुपर्नेमा बहुसंख्यक कार्यालयहरूमा त्यसरी कार्य विवरण व्यवस्थित हुने गरेको पाइँदैन । यसरी अस्पष्ट, नाम मात्रको र सम्बन्धित कर्मचारीले गर्नुपर्ने सम्पूर्ण कार्यहरूको वास्तविक अर्थमा प्रतिनिधित्व गर्न नसक्ने कार्य विवरणका कारण कार्यालयले सम्पादन गर्नुपर्ने कतिपय कार्यहरू कसैको

जिम्मेवारीमा नपर्ने र कतिपय कार्य एक भन्दा बढी कर्मचारीको जिम्मा रहने समेत भएकाले यसमा पुनरावलोकन गरी आवश्यक सुधार गर्नु जरूरी छ। कार्यालयमा रहने हरेक महाशाखा, शाखा एवम् फाँट र तिनमा काम गर्ने कर्मचारीको स्पष्ट कार्य विवरणको व्यवस्था गरी त्यसलाई कार्य सम्पादनसँग निम्न बमोजिम आबद्ध गर्नुपर्ने:-

- क. सबै निकायले तीन महिनाभित्र प्राथमिकतापूर्वक कर्मचारी दरबन्दी अनुसारको कार्य विवरण तयार गर्ने,
- ख. सम्बन्धित प्रमुखले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई कार्य विवरण अनिवार्य रूपमा दिने,
- ग. कार्य विवरण दिए नदिएको र सो अनुसार काम भए नभएको अनुगमन गर्ने,
- घ. कार्य विवरणलाई दृष्टिगत गरी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने,
- ङ. कार्य विवरण दिए नदिएको, अनुगमन गरे नगरेको विषय सम्बन्धित प्रमुखको मूल्याङ्कन गर्दा विचार गर्नुपर्ने गरी मूल्याङ्कनको आधारमा समावेश गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नुपर्ने ।)

३.३४.४ उत्तराधिकार योजनाको अवलम्बन

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तराधिकार योजना अझैसम्म नौलो विषयको रूपमा रहेको छ । निजामती सेवाका उच्च तहमा उत्तराधिकार योजना लागू गर्ने नीतिगत व्यवस्था भएपनि सोको कार्यान्वयन पक्ष प्रभावकारी हुन सकेको छैन । नेतृत्व विकास र संस्थागत समझना कायम राखी नीतिगत निरन्तरताको लागि उपयुक्त विकल्पको रूपमा विकास भएको उत्तराधिकार योजनाको अवधारणालाई व्यवहारमा ल्याउन अब ढिलाई गर्नु हुँदैन । विगतका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनहरूले समेत यो विषयमा प्रष्टरूपमा सुझाव प्रस्तुत गरेको देखिन्छ । उत्तराधिकार योजना लागू हुन सकेमा राजनीतिले प्रशासनलाई आफूखुशी परिचालन गर्न नसक्ने, नेतृत्व दीगो र अनुमानयोग्य हुने, नीतिगत व्यवस्थाप्रति अपनत्व बोध हुने र यसले निजामती प्रशासनलाई बलियो बनाउने अवस्था रहन्छ । नेतृत्व विकास गर्न, संस्थागत समझना कायम राख्न, नीतिगत निरन्तरता कायम गर्न र राजनीतिक हस्तक्षेप कम गर्न उत्तराधिकार योजना लागू गर्नुपर्दछ । पहिलो चरणमा प्रधानमन्त्री कार्यालयमा सचिवहरू मध्येको वरिष्ठतम सचिवलाई मुख्य सचिवको उत्तराधिकार बनाउने गरी पदस्थापन गर्ने र त्यसैगरी सचिव र विभागीय प्रमुखको पदबाट यो योजनाको प्रारम्भ गर्नुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नुपर्ने ।)

३.३४.५ प्रथम श्रेणीका अधिकृतको व्यवस्थापन

पर्याप्त आधार र अध्ययन विना नै विभागहरूको स्थापना गर्ने गरेको र एउटै विभागमा एक भन्दा बढी राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूको दरबन्दी सिर्जना गरी पदस्थापन गर्ने गरेको समेत पाइएको छ । समान पदका अधिकृतहरू कोही विभागका महानिर्देशक भई विभागकै प्रमुख हुने र कोही निर्देशक भई शाखाका प्रमुखका रूपमा खुम्चन पुग्ने भएकाले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव समेत परेको पाइन्छ । अझ कतिपय सन्दर्भमा त मन्त्रालयको नेतृत्वको व्यक्तिगत इच्छा, आकांक्षाका कारण अमुक कर्मचारीलाई सरुवा गरी आफू भन्दा कनिष्ठ पदाधिकारीको मातहत राख्ने गरिएकाले त्यसरी रहनुपर्ने प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूमा गम्भीर असन्तुष्टि र वितृष्णा सिर्जना भएका उदाहरण समेत भेटिएका छन् । निजामती सेवाको विशिष्टता नै यसको तहगत श्रृङ्खला रहेको सन्दर्भमा कनिष्ठ कर्मचारीको अन्तर्गत वरिष्ठ रहनु कुनै पनि शर्तमा उपयुक्त देखिँदैन । यसरी एकै व्यक्ति मन्त्रालयको महाशाखा प्रमुख, कुनै विभागको महानिर्देशक र विभाग अन्तर्गतका शाखाको प्रमुख, क्षेत्रीय निर्देशनालयको प्रमुख समेत रहन सक्ने भएकाले अस्थिरता सिर्जना भएको पाइन्छ । तसर्थ विभागीय प्रमुखका रूपमा प्रथम श्रेणीको अधिकृत रहने र शाखाहरूमा द्वितीय श्रेणीका अधिकृत मात्र रहने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । एकभन्दा बढी प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरू रहेको अवस्थामा वरिष्ठ सहसचिवलाई महानिर्देशक वा विभागीय प्रमुखको जिम्मेवारी सुम्पिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सोही अनुरूप लागू गर्नु उपयुक्त हुने ।)

३.३४.६ विद्युतीय शासनको अवधारणालाई आत्मसात गर्ने

सूचना प्रविधिको अत्याधिक विस्तार भइसकदा पनि सार्वजनिक प्रशासनको कार्य संचालन गर्ने पद्धति र प्रक्रियामा प्रविधिलाई बढी मात्रामा आत्मसात गर्न नसकिएको सन्दर्भलाई विचार गरी सरकारी अभिलेख राख्ने, सार्वजनिक प्रशासनमा कागजरहित अवधारणा अपनाउने, सेवा प्रवाहमा प्रविधिलाई आत्मसात गर्ने जस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ । प्रशासन पुनर्संरचनाआयोगको दोस्रो अन्तरिम प्रतिवेदन (क) मा सरकारी शासन क्षेत्रलाई विद्युतीय प्रविधि मार्फत संचालन एवम् प्रबर्द्धन गर्न छुट्टै स्पष्ट नीति तथा कार्यक्रम तय गर्नुपर्ने आवश्यकता औल्याइएको छ । सो प्रतिवेदनले तत्कालीन, मध्यकालीन र

दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय विद्युतीय शासन सम्बन्धी रणनीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन गरेको सिफारिश अझैपनि उत्तिकै सान्दर्भिक रहेको देखिँदा सो सम्बन्धी कार्य थालनी गर्न सम्बन्धित निकाय विशेष गरी विज्ञान प्रविधि मन्त्रालय र सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले विशेष प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रविधिमैत्री बनाउन देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्ने:-

क. विभिन्न सरकारी निकायहरूले आ-आफ्नै ढंगबाट कार्यालयको कार्य प्रकृति अनुसारका सूचना प्रविधिसम्बन्धी परियोजनाहरू संचालन गरेको स्थिति विद्यमान छ । वि.सं. २०६२ मा ड्राफ्ट तयार भएको विद्युतीय शासन गुरुयोजना (E-GMP) ले पहिचान गरेका विभिन्न २० वटा परियोजनाहरू मध्ये Government Representative Portal, Government Integrated Data Center (GIDC), National Identification (NID), e-Education, village Network, Land record Management system, Vehicle Registration system, ublix Service - Recruitment Management system जस्ता परियोजनाहरू प्राथमिकतामा राखी कार्यान्वयनमा ल्याएको अवस्था छ । तर उक्त गुरुयोजना स्वीकृत हुन नसक्दा पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनमा आउन सकेको छैन । विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सरकारले ठोस कार्यदिशा सहितको गुरुयोजना तथा IT-Roadmap तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।

ख. विद्युतीय शासन गुरुयोजना तथा IT-Roadmap ले हाल नेपालमा IT को प्रयोगको अवस्था र विद्युतीय शासन अवलम्बन गर्न सकिने सम्भावित क्षेत्रहरू पहिचान र प्राथमिकीकरण गर्नुपर्दछ । यस अन्तर्गत विद्युतीय माध्यमबाट प्रवाह गरिने सेवाहरूलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरी त्यस अन्तर्गतका क्षेत्रहरूको प्राथमिकीकरण गरिनु उपयुक्त हुन्छ:-

१. सरकारले नागरिकलाई प्रदान गर्ने प्रत्यक्ष सेवाहरू

- शान्ति सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य, विद्युत, यातायात, सूचना तथा सञ्चार, रोजगारी आदि ।
- नागरिक अधिकार अन्तर्गत जनताले माग गर्न सक्ने सेवाहरू जस्तै: अनुमति पत्र, आवेदन, रजिष्ट्रेशन, शुल्क, राजस्व तथा करहरूको भुक्तानी, नागरिकता, मालपोत, नापी, यातायात क्षेत्रका सेवाहरू ।
- सरकारका नीति, नियम, कानून, कार्यविधि, नागरिक वडापत्र तथा निर्णयहरू वेवसाइट मार्फत जानकारी गराउने विषय ।

२. सरकारले व्यापार वाणिज्य क्षेत्रको प्रबर्द्धनका लागि प्रदान गर्ने सेवाहरू

- इजाजत पत्र तथा अनुमति पत्रहरू ।
- कर भुक्तानीका सरलीकृत विधिहरू ।
- व्यापार तथा वाणिज्यका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बजारका नवीनतम जानकारी प्रविधि तथा सम्भावनाहरू ।
- विदेशी राष्ट्रसँग भएका व्यापार तथा वाणिज्यसम्बन्धी सन्धि सम्झौताहरू ।
- सामाजिक सङ्गठन बारे सरकारी नियमन तथा सुरक्षासम्बन्धी विषयहरू ।

३. सरकारले आफू मातहतका निकायहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू

(अ) अन्तर निकाय सेवाहरू

- सूचना तथा तथ्याङ्कहरूको आदान-प्रदान गर्ने कार्य ।
- सूचना सञ्चार प्रविधिसम्बन्धी प्रणालीका अन्तरसम्बन्धित गरी प्रशासनिक कार्यमा समन्वय गर्ने कार्य ।
- प्रशासकीय कार्यविधि तथा अभिलेख व्यवस्थापनलाई कम्प्यूटरमा प्रवेश गराई विद्युतीय पद्धतिद्वारा पुर्नस्थापित गर्ने कार्य ।

(आ) सरकारले आफ्ना कर्मचारीलाई प्रदान गर्ने सेवाहरू

- कर्मचारीको अभिलेख तथा सो सम्बन्धी सेवाहरू,
- कर्मचारीको सेवा शर्त अन्तरगतका कारोबारहरू,
- कर्मचारीको क्षमता विकास, अनुशासन, उत्प्रेरणासम्बन्धी विषयहरू ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्नुपर्ने ।)

३.३५ सार्वजनिक प्रशासनको निर्णय प्रक्रियामा सुधार गर्ने

पछिल्लो समयमा सार्वजनिक प्रशासन संचालनको क्रममा गरिएका निर्णयहरूलाई अदालतमा चुनौती दिने र अदालतबाट त्यस्ता निर्णयहरूलाई कार्यान्वयन नगर्न अन्तरिम आदेश जारी हुने तथा बदर समेत हुने क्रम बढिरहेको देखिन्छ । यसले कार्यकारीको काममा अनावश्यक समय, स्रोत र खर्च बढेको छ भने समयमा कार्य सम्पादन हुन नसकी प्रशासन संचालनमा कठिनाई समेत आउने गरेको छ । निर्णय प्रक्रियाको पूर्णतः पालन नगरिनु र कानुनले तोकेको सीमा वा दायरामा रहन नसकेको कारण नै यस्ता समस्या देखिएका हुन् । आफूलाई

कानूनले दिएको अख्तियारीको अधीनमा रही निर्धारित प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने र सहभागितामूलक रूपमा निर्णय निर्माण गर्ने परिपाटीको विकास गरी कानुनी शासन र सुशासनको मान्यतालाई आत्मसात गरी निर्णय गर्ने प्रक्रियामा सुधार गर्नुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नुपर्ने ।)

३.३६ सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी बनाउने

सार्वजनिक सेवा सरल, सुलभ र सहज रूपमा प्राप्त गर्न पाउनु नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो । स्थानीयस्तरमा नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो र सरल रूपमा सार्वजनिक सेवा वितरण हुन सकेमा मात्र आम नागरिकले लोकतन्त्रका लाभहरू उपयोग गर्न सक्छन् र राज्यका प्रति नागरिकहरूको अपनत्व अभिवृद्धि हुन्छ तर स्थानीयस्तरमा सार्वजनिक सेवा वितरण प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । कार्यालयको संरचना सेवाग्राही मैत्री हुन नसक्नु, स्थानीयस्तरमा अझ खास गरी दुर्गम स्थलमा कर्मचारीहरू अनुपस्थित रहनु जस्ता कारणहरूले गर्दा सेवा वितरण प्रणाली कमजोर बन्न पुगेको छ । यसमा सुधार गर्न देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्ने:

१. अनुभव कम भएका र नव प्रवेशी अधिकृतहरूलाई सेवा प्रवाहको निर्णय तहको जिम्मेवारी नदिने ।
२. कार्यस्थलका कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवा नागरिक वडापत्रमा उल्लिखित समयभित्र सेवाग्राहीलाई प्राप्त नभएमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने गरी क्षतिपूर्ति प्राप्त हुने व्यवस्थासहितको नागरिक वडापत्र अनिवार्य रूपमा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
३. सार्वजनिक सेवा वितरण गर्न घुम्ती सेवा कार्यक्रमलाई नियमित रूपमा संचालन गर्ने,
४. सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने स्थानीयस्तरमा रहेका कार्यालयमा सेवाग्राहीहरूको भाषिक विविधता अनुरूप बहुभाषिक नागरिक वडापत्र अडियो प्रणाली लागू गर्ने ।
५. सेवा वितरण निर्देशिका वा कार्यविधिका बारेमा सेवाग्राहीहरूले बुझ्ने भाषामा दिग्दर्शनहरू तयार गरी प्रचार-प्रसार गर्ने ।
६. कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वार्षिक का.स.मू.मा त्यसलाई आधारको रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने र सेवा वितरणमा टोकन प्रणाली लागू गर्ने ।
७. महानगर क्षेत्रभित्र सार्वजनिक यातायातको संचालनको प्रबन्ध गर्ने अधिकार र जिम्मेवारी सम्बन्धित महानगरलाई सुम्पिनु पर्ने ।
८. सार्वजनिक सेवा वितरणमा राजनीतिक हस्तक्षेप र प्रभावलाई निरूत्साहित गर्ने ।
९. कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा व्यवस्थामा योग्यताका आधारहरूलाई पुनरावलोकन गरी अनुमानयोग्य बनाउने ।

१०. सरूवा, बहुवामा राजनीतिक हस्तक्षेप हटाई नीति निर्माणको भूमिकामा मात्र राजनीतिलाई केन्द्रित गर्ने ।
११. सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन प्रक्रियामुखी व्यवस्थाबाट “सेवाग्राही केन्द्रित” संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने र एउटै छाता मुनिबाट सेवा प्रवाह हुने ।
१२. सम्भव भएसम्मका सेवाहरू एउटै स्थानबाट प्राप्त हुन सक्ने गरी एकद्वार पद्धतिको विकास गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने गराउने ।)

३.३७ नागरिक वडापत्रको प्रभावकारी प्रयोग गर्ने

सार्वजनिक प्रशासनलाई बढीभन्दा बढी सेवाग्राहीमुखी, पारदर्शी, उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन राज्यका तर्फबाट व्यवस्था गरिएको एउटा महत्वपूर्ण विधिका रूपमा नागरिक वडापत्रलाई लिइन्छ । यससम्बन्धी व्यवस्थामा सम्बन्धित निकायबाट प्रदान गरिने सेवाको विवरण, त्यसको प्रकृति, प्रकार, सेवा प्रवाह गर्न लाग्ने समय, दस्तुर, आवश्यक पर्ने कागजात तथा आधारहरू र जिम्मेवार पदाधिकारी समेत स्पष्ट गरी सबैले देख्ने गरी व्यवस्थित रूपमा राख्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । वडापत्रको प्रयोगले एकातिर सेवाग्राहीहरूलाई कुन-कुन निकायबाट प्रवाह गरिने सेवा कुन-कुन हुन् ? ती सेवाहरूका लागि कति समय र लागत लाग्दछ ? सेवाका लागि कहाँ र कोसँग सम्पर्क राख्ने ? भन्ने विषयका साथै तोकिए बमोजिम सेवा प्राप्त गर्न नसके कहाँ गएर गुनासो गर्ने भन्नेसम्मका विषयहरू स्पष्ट पारी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तरीयता, सेवाको प्रभावकारिता, पारदर्शिता र जनविश्वास अभिवृद्धि गराएको छ । यसका साथै मालपोत, यातायात जस्ता सार्वजनिक सरोकार बढी भएका केही कार्यालयहरूमा तोकिए बमोजिम सेवा प्रदान नभएमा सेवाग्राहीले क्षतिपूर्ति पाउने र सेवा प्रवाहमा अवरोध गर्ने कर्मचारीलाई कारवाही समेत गर्ने व्यवस्था पनि नमूनाका रूपमा लागू गरिएको छ । तथापि नागरिक वडापत्रको व्यवस्था केवल औपचारिकताका रूपमा गरिनु, यसप्रति नागरिक समाज र समुदायको यथोचित चासो र विश्वास अभिवृद्धि हुन नसक्नु, सेवा प्रवाह नगर्ने कर्मचारीहरू दण्डित र समयमै गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्ने कर्मचारी पुरस्कृत हुन नसक्नु, कतिपय सन्दर्भमा यस बारे जनस्तरमा जानकारी सम्म पुग्न नसक्नु र सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीका बीचको सम्बन्ध सेतुका रूपमा नागरिक वडापत्र स्थापित हुन नसक्नुले यस क्षेत्रमा केही गम्भीर बहसहरू हुन थालेका छन् । यसलाई सार्वजनिक प्रशासनको एउटा महत्वपूर्ण पक्षका रूपमा स्थापित गर्दै सेवाग्राहीको विश्वास र भरोसाको आधार बनाउन हालको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ:-

- क. सेवा वितरण गर्ने सबै कार्यालयमा अनिवार्य रूपमा विस्तृत विवरण सहितको नागरिक वडापत्र राख्ने ।
- ख. तोकिएको समयमा काम नभएमा सेवाग्राहीलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्ने ।
- ग. सेवाग्राहीले बुझ्ने गरी स्थानीय भाषामा समेत नागरिक वडापत्र तयार गर्ने ।
- घ. नागरिक वडापत्र बमोजिमको कार्य भए नभएको सम्बन्धमा प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने ।
- ङ. अनुगमन गर्न विशेष संयन्त्र निर्माण गर्ने ।
- च. नागरिक वडापत्रमा उल्लेख भएबमोजिम कार्य भए नभएको सम्बन्धमा भएको अनुगमनलाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्ने ।

सरकारी क्षेत्र बाहिर रहेका सम्पूर्ण क्षेत्रलाई गैरसरकारी क्षेत्र भनी बुझिन्छ । यसभित्र निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र गैरसरकारी संघ संस्थाहरू रहेका हुन्छन् । कुनै पनि मुलुकको विकासमा सरकारी पक्ष मात्रको प्रयास अपूर्ण नै रहन्छ । यसमा निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र गैर सरकारी संघ संस्थाहरू पनि परिचालित गर्नु जरूरी छ । नेपालमा संस्था दर्ता ऐन, २०३४ अन्तर्गत दर्ता भएका सम्पूर्ण संस्थाहरूलाई गैरसरकारी संघ संस्थाभित्र समेटिने गरिएको छ । निश्चित आधारहरूमा व्यक्तिहरूको पहलबाट स्थापित, स्वतन्त्र, स्वायत्त र गैर नाफामुखी संस्थाहरूका रूपमा रहने गैरसरकारी संघ संस्थाहरूले सरकारको सहयोगीका रूपमा निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका राम्ररी निर्वाह गर्न सकेको पाइदैन । सरकार पुग्न नसकेका दुर्गम र सुविधाविहीन स्थान, जीवनस्तर सुधारमा कम्मै मात्र योगदान पुऱ्याए पनि सामाजिक सशक्तिकरण र सचेतनाको पक्षमा भने उल्लेख्य योगदान रहेको मान्नुपर्छ । तर गैर सरकारी संस्थाहरूको संचालन एवम् नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । यस्ता संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र, कार्यप्रक्रिया, उत्तरदायित्व, सहयोगको अभिलेख जस्ता विषयहरूलाई नियमनकारी निकायले परीक्षण गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ । निश्चय नै गैरसरकारी संस्थाहरू विकासका बाहक हुन् । तर यिनको संचालन र व्यवस्थापन कानुनी दायराबाट बाहिर हुनु हुँदैन । यसप्रकारको अवस्थामा हाम्रो सन्दर्भमा गैरसरकारी संघ संस्थाहरूको परिभाषा र भूमिकामा नै व्यापक बहस गरी पुनरावलोकन गर्दै राष्ट्रिय विकासमा सहकार्य गर्न सके राजनीति र समाज बीच मध्यस्थता गर्ने, सेवा प्रवाहलाई बढीभन्दा बढी जनमुखी बनाउँदै विस्तार गर्ने, उपभोक्ता हितको संरक्षण गर्ने, सदाचार र सुशासन स्थापित गर्ने, सामूहिक प्रयासलाई सङ्गठित गर्ने, राष्ट्रिय स्वाभिमानको रक्षा गर्ने र समग्र विकासलाई सहजीकरण गर्ने कार्यमा महत्वपूर्ण योगदान पुग्न सक्ने किसिमको भूमिका हुनुपर्ने साथै राष्ट्रिय हित, सामाजिक सद्भाव र राष्ट्रिय एकता खल्बल्याउने जस्ता कार्य गर्ने गैरसरकारी संघ संस्थाहरूलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने गरी विशेष कानून र सोही अनुरूपको नियमनकारी निकायको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नु गराउनु पर्ने ।)

३.३८ अनुगमन मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी बनाउने

सार्वजनिक निकायका काम कारवाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्य धेरै हदसम्म औपचारिकतामा सीमित रहेको छ । यो कार्य सम्पादनलाई नतिजामूलक बनाउने दिशामा सहयोगी हुन सकिरहेको छैन । क्षेत्रीय कार्यालयहरूले समेत कार्यसम्पादन एवम् नतिजामा सुधार ल्याउने गरी अनुगमन गर्न सकेका छैनन् । अनुगमन कार्य प्रभावकारी नहुँदा यसले कार्य सम्पादनको स्तर र सेवा वितरणको अवस्थामा सुधार आउन सकेको पाइदैन । यो पक्षलाई गम्भीरतापूर्वक लिई सबै तहका निकायको कार्यसम्पादनको अनुगमनका लागि निश्चित र कार्यात्मक संयन्त्र तयार गरी अनुगमनको प्रतिवेदन पेश गर्नु र त्यस्तो विवरण वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्नुपर्ने देखिन्छ । अनुगमनको क्रममा दिइएका निर्देशन र निकाशाबाट कार्यसम्पादनमा पारेको प्रभावका बारेमा अनुगमन प्रतिवेदनमा विश्लेषण गरिनुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि-

- क. सुपरिवेक्षणको भूमिका भएका निकायमा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने एकाई स्थापना गर्ने,
- ख. अनुगमन र मूल्याङ्कनका लागि दक्ष जनशक्ति एवम् पर्याप्त स्रोत, साधनको व्यवस्था गर्ने,
- ग. प्रगति समीक्षा गर्दा अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई समेत समावेश गर्ने,
- घ. अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन प्रतिवेदनलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा आधार लिने व्यवस्था गर्ने,
- ङ. अनुगमन मूल्याङ्कनमा सरोकारवाला र सेवाग्राहीहरू समेतको सहभागिता हुने खालका आधार र क्रियाकलापहरू निर्धारण गर्ने,
- च. अनुगमन गर्नेलाई जिम्मेवार बनाउने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नु गराउनु पर्ने ।)

३.३९ भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रण

भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रणद्वारा सुशासन प्रबर्द्धन गर्न निम्न अनुसार सुधार गर्न सके आगामी दिनमा आशातीत सफलताको अपेक्षा गर्न सकिन्छ:-

- भ्रष्टाचार विरुद्धको संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धिले निजी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारलाई पनि कानुनी दायरामा ल्याउने व्यवस्था गरेको र उक्त महासन्धिको नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेको सन्दर्भमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार गरी संवैधानिक र

कानुनी निकाय, निजी क्षेत्र र गैरसरकारी संस्थाहरू समेतमा हुने भ्रष्टाचार र अनुचित कार्यसम्बन्धी विषय पनि यसको कार्यक्षेत्रमा समावेश गर्ने ।

- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू समेत स्थापना भएका सन्दर्भमा तिनीहरूको कार्य स्पष्ट गरी सो अनुकूल हुने गरी अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन तथा अन्य ऐन नियमहरू संशोधन गर्ने ।
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका क्षेत्रीय कार्यालयहरू रहेका स्थानहरूमा विशेष अदालत/इजलासको व्यवस्था गर्ने ।
- नागरिक बडापत्रको सही कार्यान्वयन गर्ने तथा कतिपय कार्यालयको बडापत्रमा रहेको क्षतिपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्थालाई थप निकायहरूमा व्यवस्थित गर्ने ।
- राष्ट्रिय सर्तकता केन्द्रको क्षेत्राधिकार स्पष्ट गरी छुट्टै ऐन मार्फत व्यवस्थित गर्ने ।
- जिल्ला प्रशासन कार्यालय, मालपोत कार्यालय र नापी कार्यालय जस्ता सेवाग्राहीको प्रत्यक्ष सरोकार रहने कार्यालयहरूमा लेखापढी गर्न नजान्ने सेवाग्राहीका लागि सहायता कक्षको व्यवस्था मिलाउने र विचौलियाहरूको विगविगीको अन्त्य गर्ने ।
- सबै सार्वजनिक निकायहरूमा अन्तिम लेखा परीक्षणबाट देखिएका वेरुजु र अनियमितताहरू सञ्चार माध्यमबाट सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- जनसम्पर्क बढी हुने सबै कार्यालयहरूमा CCTV जडान गरी नियमित अनुगमन गर्ने ।
- स्थानीय विकास र निर्माणका कार्य उपभोक्ता समिति मार्फत गर्दा कतिपय सन्दर्भमा खर्चिलो र गुणस्तरहीन समेत भएकाले निश्चित रकम भन्दा माथिका विकास निर्माणका कार्य पारदर्शी तबरले खुला प्रतिस्पर्धाबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउने र सो को अनुगमन मूल्याङ्कनमा र सामाजिक परीक्षणमा उपभोक्तालाई संलग्न गराउने ।
- वित्तीय क्षेत्रमा रहेको बढ्दो आपराधीकरण नियन्त्रण गर्न अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको अभ्यास सुहाउँदो कानुनी प्रावधानको व्यवस्था गर्ने ।
- सार्वजनिक पदमा रहेका व्यक्तिहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार कानुनी रूपमा नै प्रष्ट पार्ने र त्यस्ता व्यक्तिहरूको सम्पत्ति सार्वजनिकीकरण गर्ने र त्यसको निरन्तर अनुगमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्ने ।
- स्थानीय निकायहरूको विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासनको भावना अनुकूल क्षमता अभिवृद्धि गरी आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासनिक र न्यायिक अधिकार निक्षेपण गर्ने ।
- छरितो सरकारको अवधारणालाई मूर्तरूप दिन सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको संलग्नता बढाउने ।
- राजनीतिक दलहरूको आर्थिक कारोवारलाई सरकारी लेखा प्रणालीकै ढाँचामा राख्ने, आयव्यय सार्वजनिक गर्ने तथा लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- राजनीतिक क्षेत्र नीति निर्माण र विश्लेषण (Policy Formulation and analysis) मा मात्र सक्रिय रहने, सरकारका दैनिक प्रशासनिक कार्यहरूमा हस्तक्षेप नगर्ने ।

- भ्रष्टाचार सम्भावित निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरणको नियमित अनुगमन गर्ने र त्यस्ता कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
 - मन्त्रिपरिषद्का सदस्यसहित सबै निकायमा आचारसंहिता निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने र उच्चपदस्थ कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण सार्वजनिक गर्ने नीति अख्तियार गर्ने ।
 - सार्वजनिक खरिद ऐनमा समसामयिक संशोधन गर्ने र सार्वजनिक खरिद तथा अनुगमन कार्यालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाई अनुगमनलाई सक्रिय र प्रभावकारी बनाउने ।
 - मन्त्रालयमा सल्लाहकारहरूको नियुक्ति गर्दा सेवाभिन्नबाट हुन नसक्ने विशेषज्ञ परामर्शका लागि मात्र बाहिरबाट गर्ने र उनीहरूलाई कार्यालयको गोपनीयतामा पहुँच नहुने गरी आचारसंहिता तयार गरी लागू गर्ने ।
 - सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामुखी बनाउन “प्रक्रियामुखी” व्यवस्थाबाट “सेवाग्राही केन्द्रित” र “नागरिकमुखी” संरचना र कार्यप्रणालीतर्फ उन्मुख गराउने ।
 - विकास कार्यक्रममा दलीय तथा पदीय आधारमा भागवण्डा गर्ने कार्यलाई अन्त्य गर्ने ।
 - आयोजनाको खर्च, उपलब्धि सम्बन्धी विवरण पारदर्शी बनाउने र आयोजना व्यवस्थापकलाई कार्यान्वयनका सन्दर्भमा पूर्ण जिम्मेवारी दिने ।
 - आयोजना कार्यान्वयन सम्बन्धमा सार्वजनिक सुनुवाईको संस्कृति विकास गर्ने ।
 - खरिद प्रणालीमा एकरूपता र प्रतिस्पर्धा कायम गर्न सार्वजनिक खरिद ऐन नियममा समयानुसार परिमार्जन गर्दै सरकारी स्रोत प्रवाह हुने सबै निकायमा अनिवार्य गर्ने ।
 - कार्य सम्पादन परीक्षण (Performance audite) को व्यवस्था गर्ने ।
 - सामाजिक चेतना मार्फत भ्रष्टाचार विरुद्ध जनदवाव सिर्जना गर्ने ।
 - राष्ट्रप्रेम, राष्ट्रियता, श्रमप्रतिको सम्मान र कर्तव्यबोध, सामाजिक सद्भाव, सहिष्णुता, समानता, मर्यादा, प्राकृतिक स्रोत एवम् राष्ट्रिय सम्पदाको संरक्षण एवम् नैतिकता प्रबर्द्धन गर्न नागरिक शिक्षा, चेतना विकास र नैतिक शिक्षामा जोड दिने ।
- (सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।)*

३.४० सुशासनका निम्ति सूचनाको हकको प्रचलनलाई प्रभावकारी बनाउने

- शासन प्रणालीलाई पारदर्शी, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले २०६४ सालमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन जारी भएको र सो ऐनलाई कार्यान्वयन गराउने क्रममा राष्ट्रिय सूचना आयोगको समेत गठन भएको देखिन्छ । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने क्रममा सूचनाको हकसम्बन्धी नियमावली तर्जुमा भई सो नियमावलीको पनि समसामयिक सुधार भएको अवस्था छ । यसैगरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयमा सूचनाको हक कार्यान्वयन समन्वय एकाईको

स्थापना गरिएको र सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाका सम्बन्धमा अनुगमन समिति पनि गठन भई क्रियाशील भएको अवस्था देखिन्छ । सूचनाको हक सुशासन कायम गर्ने एउटा प्रभावकारी पद्धति स्थापित भइसकेको विश्व अनुभवको परिप्रेक्ष्यमा नेपालमा पनि यस कानूनलाई राज्यका सम्पूर्ण संरचनाले आत्मसात गरी आफ्ना काम कारवाहीलाई अधिकतम पारदर्शी बनाउन सकेमा भ्रष्टाचार, अनियमितता, ढिलासुस्ती र जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्तिमा कमी आई प्रशासनमा स्वच्छता, प्रभावकारिता र कार्यक्षमता अभिवृद्धि हुने मात्र होइन जनता र सरकारको बीचको सम्बन्धमा पनि विश्वासको वातावरण सुदृढ हुन मद्दत पुग्छ । तसर्थ सूचनाको हकसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था र सिर्जना गरिएका संरचनाहरूलाई अधिकतम उपयोग गर्ने रणनीति अवलम्बन हुन आवश्यक छ ।

- सूचना प्रवाहको अवस्थालाई सुदृढ गर्न अभिलेख प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्छ । सूचना व्यवस्थापनका लागि दक्ष जनशक्तिको विकास गर्नुपर्छ । सूचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोग सार्वजनिक प्रशासन र सेवा प्रवाहमा बढाउनु पर्छ । सूचनाको हक राज्यका संरचनाहरू भित्र मात्र सीमित नभई यसले समग्र सामाजिक प्रणाली नै खुला र पारदर्शी बनाउछ । गैरसरकारी, निजी र राजनीतिक क्षेत्रलाई समेत सूचनाको हक कार्यान्वयन गर्न अभिप्रेरित गर्नुपर्छ यसर्थ अनुगमन पद्धतिलाई व्यापक बनाउन पर्ने आवश्यकता छ । सूचनाको हकको प्रचलन, संरक्षण र सम्बर्द्धनको दायित्व भएको राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई सुदृढ र सवल बनाउनु आवश्यक छ । आम नागरिकलाई सूचनाको हकको प्रत्याभूति गराई सहभागितामूलक लोकतन्त्र र जवाफदेही एवम् उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासनको सुनिश्चितता दिनका लागि जनशक्तिलाई उचित तालिम, प्रशिक्षण र अभिप्रेरणाको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनको मर्म अनुसार सम्बेदनशील सूचनाको यथाशीघ्र वर्गीकरण र संरक्षणको प्रक्रियालाई गतिशील बनाउनु पर्दछ । सूचनाको स्वतः सार्वजनिकीकरण गर्ने प्रवृत्तिमा बढोत्तरी गरी पारदर्शिताको उच्च अभ्यासलाई प्रोत्साहन गर्ने, अभिलेख, सूचना र तथ्याङ्कको व्यवस्थापन तथा यसको अधिकतम खुला प्रवाहको प्रत्याभूतिका लागि सार्वजनिक प्रशासनमा योग्य र दक्ष जनशक्तिको अभाव हटाउन क्रमशः सूचना सम्बन्धी विशेष सेवाको विकास र सुदृढ गराउन पर्ने अवस्था छ । पछिल्लो समयमा पारदर्शिताको अभिवृद्धिका लागि खुला सरकारको अवधारणा आएको छ । यो अवधारणालाई अवलम्बन गर्नुपर्ने हुनाले सूचनाको हकसम्बन्धी धारणालाई व्यापक अर्थमा बुझ्नु जरूरी छ । यसक्रममा खुलापन र सूचनाको पारदर्शितामा बाधा पुर्याउने पुराना ऐन कानूनमा सुधार गरी सक्रिय सूचना प्रवाहको संस्कृतिको विकास गर्नुपर्दछ । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले अवलम्बन गरेका मान्यतालाई आत्मसात गर्न सपथ ग्रहण सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सोही अनुरूप कार्यव्यवहारमा रूपान्तरण गर्ने गराउने ।)

३.४१ सुशासनका निम्ति सञ्चार माध्यमको सुदृढीकरण

सुशासन र नागरिक अधिकारको संरक्षणका निम्ति आम सञ्चार क्षेत्रलाई परिवर्तित सन्दर्भमा रूपान्तरण गर्दै लैजान उदारवादी, बहुलवादी, प्रतिष्पर्धि र लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता अनुरूपको नीतिगत एवम् कानुनी व्यवस्था हुनु आवश्यक छ । यसका निम्ति संविधानमा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रताको पूर्ण प्रत्याभूति, ऐनमा आम सञ्चारको सार्वजनिकीकरण, व्यवसायीकरण र सामुदायीकरणको व्यवस्था, नीति नियम निर्माण गर्दा सूचनाको हक, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, पारदर्शिता कायम गरी स्वतन्त्र र निष्पक्ष सूचना सम्प्रेषण संस्कृति विकास गर्नुपर्ने खाँचो देखिएको छ । त्यसका लागि सरकार नियन्त्रित प्रसारण संस्थाहरू नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपाललाई सार्वजनिक प्रसारण सेवाको रूपमा राज्यको प्रसारण संस्थामा रूपान्तरण गर्ने, प्रसारण संस्थालाई निजी, सार्वजनिक र सामुदायिक गरी तीन वर्गमा विभाजन गरी उनीहरूको प्रकृति अनुरूपको कानुनी व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक प्रसारण संस्थाहरूलाई समाजमा गतिमान बनाउन निश्चित मूल्य मान्यता र सिद्धान्तहरू स्तरवृद्धिका मापदण्डको रूपमा निर्धारण गर्ने, यस्ता मेरुदण्डको रूपमा सत्यता, विश्वसनीयता, व्यावसायिकता र प्रभावकारिता, मापदण्डको रूपमा व्यापक र सर्वसुलभ पहुँच, प्रतिनिधिमूलक, विचारविधामा विविधता, लोकप्रियता, कार्याधारका रूपमा स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, निर्भयता र आत्मनिर्भरता जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव अनुरूप राष्ट्रिय आम सञ्चार नीति, २०७३ जारी भएको र सोही अनुरूप आमसञ्चार सम्बन्धी कानून बनाई लागू गर्नुपर्ने ।)

३.४२ निजामती सेवाका कर्मचारीको बढुवा, वृत्ति विकास, सरूवालाई अनुमानयोग्य बनाउन र नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने सम्बन्धमा वर्तमान कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियामा गरिनुपर्ने सुधारहरू-

३.४२.१ बढुवालाई अनुमानयोग्य बनाउने

निजामती सेवाको पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । राजपत्रअनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट आन्तरिक प्रतियोगिता मार्फत राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा जान सक्ने व्यवस्था पुनः स्थापित गर्नुपर्ने मागलाई समेत सम्बोधन गर्नुपर्ने अवस्था छ । राजपत्राङ्कित पदहरूमा खुला एवम् आन्तरिक प्रतियोगिताको पुनरावलोकन गरी अन्तरसेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्नु उपयुक्त

हुने सुझावहरू प्राप्त भएका छन् । विगतमा भएका अभ्यासको मूल्याङ्कन गर्दा पदपूर्तिका लागि देहाय बमोजिमको प्रतिशत कायम गर्नु उपयुक्त हुने:

सि.नं.	पद	खुला	आ.प्र. (अन्तरसेवा)	जेष्ठता र कार्यक्षमता
१.	राजपत्र अनङ्कित द्वितीय	१००	-	-
२.	राजपत्र अनङ्कित प्रथम	७०	-	३०
३.	राजपत्राङ्कित तृतीय	७०	१०	२०
४.	राजपत्राङ्कित द्वितीय	१०	२०	७०
५.	राजपत्राङ्कित प्रथम	-	२०	८०
६.	विशिष्ट श्रेणी	-	-	१००(२०+८०)

स्पष्टीकरण: आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा न्यूनतम योग्यता पुगेका सबै सेवा समूहका कर्मचारीले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने छन् । लोकसेवा आयोगले एकीकृत परीक्षा संचालन गर्ने अभ्यास गरिसकेको अवस्थामा आन्तरिक प्रतियोगितालाई सेवा समूहमा सीमित नगरी प्रतिस्पर्धा र अवसरको दायरा फराकिलो पार्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको हो ।

• निजामती सेवाका बढुवाको विषय सधैं अस्थिर भइरहेको छ । बढुवाका आधारहरूमा बारम्बार हुने फेरबदलले यो अनुमानयोग्य हुन नसकेको देखिँदा यसमा देहाय बमोजिम गर्नुपर्ने:-

१. बढुवाका लागि अयोग्य उम्मेदवारहरूको नकारात्मक सूची तयार गर्ने,
२. नकारात्मक सूचीमा का.स.मू.मा औषत ८० प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्राप्त गरेको, विभागीय सजाय पाएको ५ वर्ष नपुगेको, बढुवा रोक्का भएको, न्यूनतम अवधि नपुगेको, निलम्बनमा परेको जस्ता आधारहरू राख्ने,
३. नकारात्मक सूचीमा नपरेका उम्मेदवारहरूमध्ये जेष्ठताका आधारमा ८० प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने, २० प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगिताका लागि राख्ने,

४. आन्तरिक प्रतियोगितामा न्यूनतम् योग्यता पुगेका सबै सेवा समूहका एक तह मुनिका कर्मचारीले भाग लिन सक्ने गरी प्रतिस्पर्धाका दायरा फराकिलो पार्ने ।

३.४२.२ छड्के प्रवेशको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने

निजामती सेवामा रहेका श्रेणीविहीन तथा राजपत्र अनङ्कित सबै पदहरू तथा राजपत्राङ्कित तृतीयदेखि प्रथम श्रेणीसम्मका पदहरूमा प्रवेश पाउने व्यवस्था निजामती सेवा ऐनले गरेको छ । खास गरी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी तथा प्रथम श्रेणीका पदहरूमा खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गरिने १० प्रतिशत पदहरू निजामती सेवा बाहिरका प्रतिभाशाली व्यक्तिका लागि समेत खुल्ला गरेर छड्के प्रवेशको व्यवस्था गरिएको छ । सार्वजनिक प्रशासनका अन्य प्रमुख पक्षहरू विश्वविद्यालय सेवा, शिक्षक सेवा, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी तथा नेपाली सेनाको सेवामा भने निश्चित पदहरूमा मात्र प्रवेश पाउने व्यवस्था छ । यसरी सार्वजनिक प्रशासनमै छड्के प्रवेशसम्बन्धी व्यवस्थामा एकरूपता भएको पाइँदैन । छड्के प्रवेशसम्बन्धी व्यवस्थाको माध्यमबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने व्यवस्थाका सम्बन्धमा दुई भिन्न दृष्टिकोणहरू रहेका छन् । एकातर्फ यसका पक्षधरहरू यो व्यवस्थाबाट सेवा बाहिर रहेका दक्ष जनशक्तिहरू सेवामा आकर्षित भई योग्य, सक्षम, क्षमतावान र प्रगतिशील युवा शक्ति सेवामा प्रवेश गर्ने हुनाले यसले सेवा प्रवाहको स्तरमा सुधार ल्याउने तर्क गर्दछन् भने अर्कातिर यसको विपक्षमा रहनेहरू भने यो व्यवस्थाले अनुभवहीन कोरा ज्ञान मात्र भएका, अव्यावहारिक, कार्य सम्पादनका दृष्टिले असक्षम र अति महत्वाकांक्षी जनशक्ति मात्र भित्रने हुनाले सेवा प्रवाह कमजोर हुने र अनुभवी कर्मचारीहरूमा सेवाप्रतिको वितृष्णा सिर्जना हुने बताउँछन् । छड्के प्रवेशको व्यवस्थाबाट निजामती सेवा बाहिरका प्राज्ञिक एवम् प्रतिभावान व्यक्तिहरू आकर्षित हुन नसकेको वा त्यस्तो संख्या अत्यन्त न्यून रहेको तथा त्यसरी आएका व्यक्तिहरू प्रशासनिक नेतृत्व क्षमताका दृष्टिले परिपक्वता आउन र कार्यक्षेत्रमा खरो उन्नत सकेको देखिँदैन । यसले तहगत श्रृङ्खला र पदसोपान कायम गर्न असहज भएको सन्दर्भमा यस विषयमा व्यापक छलफल र प्रभाव मूल्याङ्कन गरी निर्णयमा पुग्न उपयुक्त हुन्छ । निजामती सेवा ऐनले अवलम्बन गरेको छड्के प्रवेशको यस प्रावधानबाट बजारमा भएका जेहेन्दार र उत्कृष्ट जनशक्तिलाई सेवाभित्र प्रवेश गराउने अपेक्षा गरिएको भएतापनि सीमित प्राविधिक पदहरूमा बाहेक अन्य पदहरूमा सेवाभित्रकै जनशक्ति फड्को मारी (Fast Track) उपल्लो पदमा पुग्ने प्रवृत्ति देखियो । विशिष्ट ज्ञान, सीप र क्षमता भएका व्यक्तिहरू छड्के प्रवेशबाट उच्च पदमा पुगे नपुगेको, उनीहरूको कार्यसम्पादन स्तर अपेक्षाकृत भए नभएको, व्यावसायिकताको विकास

भए नभएको र नीतिगत तहमा कुशल नेतृत्व प्रदान गर्न सके नसकेको जस्ता विषयहरूमा प्रश्नवाचक चिन्ह खडा भएको छ । अतः छड्के प्रवेशको व्यवस्थाको औचित्य नदेखिएकोले सो व्यवस्था हटाउनु उपयुक्त हुने । **(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति : २०७० को प्रतिवेदनको यस सम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई निजामती सेवा ऐन लगायता सम्बन्धित ऐन कानूनमा समावेश गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने १)**

३.४२.३ सचिव नियुक्तिको मापदण्ड निर्धारण गर्ने

राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका पदहरूमा बढुवासम्बन्धी व्यवस्था निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १९ को उपदफा (२) मा राखिएको छ । जस अनुसार मुख्य सचिव पदमा बढुवा गर्दा बहालवाला सचिवहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्य कुशलताको आधारमा छनौट गरी बढुवा गर्ने र सचिव वा सो सरहको पदमा बढुवा नियुक्त गर्दा निम्न बमोजिम गर्नु उपयुक्त हुने:-

- क. रिक्त पदमध्ये २० प्रतिशत पदमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत ९५ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको सम्भाव्य उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले बढुवा गर्ने,
- ख. रिक्त पदमध्ये ८० प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने सम्भाव्य उम्मेदवार मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेब्वर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरू मध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहर्‍याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्ने व्यवस्था गरी सचिव पदमा बढुवा नियुक्तिमा २ प्रकारका प्रावधान राखेको पाइन्छ । रिक्त पदको तेब्वर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गर्ने र नेपाल सरकारले ती मध्ये उपयुक्त ठहर्‍याएको उम्मेदवारलाई नियुक्त गर्ने भन्ने प्रावधानका कारण विभिन्न किसिमका टिकाटिप्पणीहरू सतहमै आउन थालेका छन् । यसप्रकारको व्यवस्थाले एकातिर पुराना, अनुभवी, दक्ष प्रथम श्रेणीका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरू पटक-पटक सिफारिसमा पर्दा पनि सचिव हुन सकेका छैनन् भने केही सहसचिवहरू भने सम्भाव्य उम्मेदवार हुनासाथ सचिव बनेका छन् । यसले प्रशासनयन्त्रको उच्च तहमा पुग्न राजनीतिक संरक्षणको आवश्यकता देखिएको अभ्यासले देखाएको छ । प्रशासनयन्त्रलाई राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त बनाउन यसले बाधा दिइरहेको अवस्था छ । यस व्यवस्थाप्रति पर्याप्त

छलफल र समीक्षा गरी एउटा ठोस निर्णयमा पुगनु जरूरी भइसकेको छ ।
त्यसैले-

(अ) २० प्रतिशत रिक्त पद सहसचिवहरूमध्ये कार्यसम्पादनमा औषतमा
९० प्रतिशत अङ्क प्राप्त गर्ने सम्भाव्य उम्मेदवारहरूमध्ये जेष्ठताका
आधारमा,

(आ) ८० प्रतिशत पद सहसचिवहरूमध्येबाट जेष्ठताका आधारमा बढुवा
गर्ने । कार्यसम्पादनका आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नेहरू
मध्येबाट रिक्त संख्याको २५ प्रतिशतसम्म थप संख्यामा बढुवा
समितिले सिफारिस गर्ने र सोही सिफारिसमध्येबाट नेपाल सरकारले
बढुवा गर्ने ।

ग. नेपाल सरकारको सचिव र विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा हुने व्यक्तिले दुर्गम
क्षेत्रको कार्यसम्पादन, प्रशासनिक नेतृत्व, आर्थिक र योजना प्रशासनको अनुभव
सहित कुशल नेतृत्व क्षमता, स्वच्छ छवि, व्यावसायिक दक्षता, समन्वय सीप
जस्ता विशेष गुणहरू हुनुपर्ने गरी आधार निर्धारण गर्नुपर्ने। कुनै सेवाको पदमा
निर्धारित भौगोलिक क्षेत्रमा दरबन्दी नभएमा त्यस्तो सेवामा उल्लिखित
भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव अनिवार्य नहुने व्यवस्था गर्ने ।

३.४२.४ सचिव सरूवाको संयन्त्र बनाउने

नेपाल सरकारका सचिवहरूको पदस्थापन र सरूवाको विषय सधैंजसो आलोच्य हुँदै
आएको छ । सरकार परिवर्तन सँगै सचिवको परिवर्तन हुने, सचिवले मन्त्री छान्ने,
मन्त्रीले सचिव छान्ने, निर्णयमा मतभेद हुँदा सचिव परिवर्तन गर्ने परिपाटीको अन्त्य
नभई स्थायी प्रशासनको भूमिका कायम रहन सक्दैन। यसले प्रशासनयन्त्रलाई
कमजोर बनाउने मात्र होइन निर्णय प्रक्रियामा उत्तरदायित्वको प्रश्न पनि उठाएको
छ। त्यसैले सचिवको पदस्थापन र सरूवाका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा
सामान्य प्रशासन मन्त्री र मुख्य सचिव रहेको समितिले योग्यता, अनुभव, सार्वजनिक
जीवनमा आर्जन गरेको ख्याति, सम्बन्धित विषयवस्तु माथिको दक्षता समेतलाई
विचार गरी सरूवा गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । मुख्य सचिवको उत्तराधिकारी समेत
विकास गर्नका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा वरिष्ठतम्
सचिवहरू राख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३.४२.५ सेवा सुविधा वितरणमा मापदण्ड तय गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू बीच सेवा सुविधा वितरणमा
एकरूपता छैन । खाजा, पारवहन, टेलिफोन, बिजुली जस्ता सुविधाहरू कार्यालयको

प्रकृति र आर्थिक भौतिक अवस्थामा निर्भर रहेको पाइन्छ । कतिपय कार्यालयहरूमा रा.प.अनं कर्मचारीहरूले उपभोग गरिरहेका सेवा सुविधा कतिपय कार्यालयका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका पदाधिकारी समेतले नपाउने अवस्था छ । सरकारले दिने गाडी सुविधामा समेत एकरूपता कायम हुन सकेको छैन । कतिपय मन्त्रालयका मन्त्रीका निजी सचिवालयका सामान्य कर्मचारीले समेत गाडी प्राप्त गर्दछन् भने सोही मन्त्रालयका उपसचिवहरूले मोटरसाइकलसम्म नपाएको अवस्था पनि छ । आवासका सम्बन्धमा पनि विविधता रहेको छ । यसप्रकारको समस्यालाई सम्बोधन गर्न कुन कुन सुविधा कुन कुन तह र श्रेणीका पदाधिकारीले प्राप्त गर्ने हो स्पष्ट गरी सबै निकायमा कार्य गर्ने समान तहका पदाधिकारीलाई समान अवसर प्राप्त हुने गरी व्यवस्थित गर्नुपर्दछ । त्यसैगरी विभिन्न निकायले कार्यसम्पादनका आधारमा लिँदै आएको अतिरिक्त सुविधामा समेत एकरूपता ल्याउनु आवश्यक देखिएको छ । यसका लागि -

- विशिष्ट श्रेणी र सो भन्दा माथिका अधिकारीहरूका लागि सरकारी आवासको प्रबन्ध गर्ने ।
- राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिका कर्मचारीहरूलाई सवारी साधन उपलब्ध गराई सवारी चालकको तलब, इन्धन सुविधा र मर्मत खर्च उपलब्ध गराउने ।
- राजपत्राङ्कित द्वितीय एवम् तृतीय श्रेणीका अधिकृतलाई मोटरसाइकल र मासिक १० लिटर इन्धन र वार्षिक रूपमा निश्चित रकम मर्मत खर्च उपलब्ध गराउने ।
- सवारी साधन नपाउने कर्मचारीहरूलाई मासिक यातायात खर्च उपलब्ध गराउने ।
- सरकारी आवास नभएका स्थानीय कर्मचारी बाहेक अरू स्थायी कर्मचारीलाई तहगत आधारमा आवास भत्ताको व्यवस्था गर्ने ।
- स्थायी वा अस्थायी घरवास (वहालमा नबसेको) भएका कर्मचारीहरूलाई सो स्थानमा बास खर्च नदिने ।
- शिक्षक, प्राध्यापक एवम् निजामती सेवामा दिइने सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- नेपालको अर्थतन्त्रको अवस्था हेर्दा बिलासितापूर्ण सवारी साधन उपयुक्त नहुँदा सरकारी निकायमा प्रयोग हुने सवारी साधनको खरिदमा समेत त्यस्तो प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न सवारी साधनको उत्पादनमा राष्ट्रिय उद्योगलाई प्रोत्साहन गरी देशभित्रै उत्पादित सवारी साधनको प्रयोगमा जोड दिने गरी राष्ट्रिय नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने ।

- कार्यबोझ र कार्यसम्पादनको स्पष्ट मापदण्ड निर्धारण गरी अतिरिक्त समय काम गर्नुपर्ने अवस्थामा मात्र अतिरिक्त भत्ताको व्यवस्था गर्ने । अतिरिक्त सुविधालाई कार्यसम्पादनबाट प्राप्त उपलब्ध र नतिजासँग आबद्ध गर्ने ।

३.४२.६ योग्यताका आधारमा पदस्थापन गर्ने

राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीहरूलाई योग्यताक्रमको आधारमा निजले चयन गरेको कार्यालय वा निकायमा पठाउने गरिएको छ । तर अधिकृतस्तरको पदस्थापन कुनै पनि वस्तुगत मापदण्डमा आधारित हुने गरेको पाइदैन। कमसेकम खुला प्रतियोगिताबाट अधिकृतस्तरमा आउने कर्मचारीहरूको पदस्थापन योग्यताक्रमको आधारमा प्राथमिकतापूर्वक गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ। त्यसैगरी बढुवाको योग्यताक्रमका आधारमा रिक्त रहेका पदहरूमध्ये प्राथमिकताका आधारमा पदस्थापन गरी न्यूनतम अवधि सो कार्यालय वा निकायमा काम नगरी अन्यत्र सरुवा नगरिने नीति बनाई सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिएको छ ।

३.४२.७ दण्ड र पुरस्कारको समुचित प्रयोग

निजामती सेवामा जिम्मेवारपूर्ण किसिमले काम गर्ने कर्मचारीलाई पुरस्कार र खराव काम गर्नेलाई दण्डित गर्ने कानुनी व्यवस्था भएता पनि यसको न्यायपूर्ण, निष्पक्ष र प्रभावकारी प्रयोग नभएको अवस्था छ । निजामती सेवामा भएका नसिहत दिनेदेखि लिएर भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य हुने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्नेसम्मका विभागीय सजायहरू रहेका छन् भने हरेक वर्ष प्रदान गरिने निजामती सेवा पुरस्कारदेखि सर्वोत्कृष्ट निजामती पुरस्कारसम्मका पुरस्कारहरूको व्यवस्था छ । यसका अलावा इमान्दार, सक्षम, कर्तव्यनिष्ठ, लगनशील र सेवाग्राहीको सम्मान गरी कार्य गर्ने कर्मचारीहरूलाई अन्य व्यक्ति, समुदाय र पक्षबाट हुने सम्मानलाई समेत पुरस्कारकै रूपमा लिन सकिन्छ । कुनै पनि कर्मचारीको सेवा प्रतिको निष्ठा, सदाचार, इमान्दारिता, लगनशीलता, सक्षमता र प्रभावकारिताका आधारमा उसको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको भागी बनाउनु पर्नेमा यससम्बन्धी स्पष्ट आधार, सूचक र व्यवस्थाको अभावमा पहुँचका आधारमा यससम्बन्धी निर्णय हुने गरेको भनी आरोप लाग्ने गरेको छ । यो निजामती सेवा ऐन नियममा व्यवस्था भएका सामान्य सजाय र विशेष सजायसम्बन्धी व्यवस्था तथा पुरस्कारसम्बन्धी सम्पूर्ण व्यवस्थाहरूलाई समीक्षा गर्दै वस्तुनिष्ठ ढंगले कर्मचारीको मूल्याङ्कन गरी पुरस्कृत र दण्डित गर्ने व्यवस्था गर्ने र ती कार्यहरूका सन्दर्भमा सबै कर्मचारीहरूलाई समान व्यवहार गर्ने विषय आजको चुनौती बन्न पुगेको छ । यसलाई सम्बोधन गर्न:-

- कार्यालय प्रमुखले हरेक वर्ष १ जना उत्कृष्ट कर्मचारी चयन गर्ने र ५ प्रतिशत कर्मचारीहरूलाई पुरस्कृत गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।
- प्रत्येक जिल्लामा ५ देखि १० जनासम्म उत्कृष्ट कर्मचारी चयन गरी पुरस्कृत गर्ने ।
- केन्द्रले दिँदै आएको निजामती सेवा पुरस्कारलाई निरन्तरता दिने ।
- पुरस्कृत गर्नु पूर्व त्यस्तो कर्मचारीका विरुद्ध कुनै उजुरी वा आरोप भए प्रस्तुत गर्न सूचना जारी गरी प्राप्त उजुरी छानविन पछि मात्र पुरस्कृत गर्ने ।
- सम्भव भएसम्म सेवा वितरणको अग्रभागमा रहेर राम्रो कार्य सम्पादन गर्ने कर्मचारीहरूलाई पुरस्कृत गर्ने ।

३.४२.८ तलब सुविधाको पुनरावलोकन

सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको तलब सुविधा कर्मचारीहरूको श्रमको मूल्यका रूपमा रहेको छ । सार्वजनिक सेवाको मर्यादा, स्तरीयता, प्रभावकारिता र स्वस्थता पनि सेवा प्रदायकहरूले प्राप्त गर्ने तलब सुविधासँग जोडिएको हुन्छ । कर्मचारीहरूको जीवनस्तर र सामाजिक मर्यादा उसले पाउने पारिश्रमिकबाट पनि प्रभावित रहेको हुन्छ । निजामती सेवामा विदा, उपदान, निवृत्तभरण, औषधी उपचार, सन्तति वृत्ति, सञ्चयकोष, वीमा, चाडपर्व खर्च, पोशाक भत्ता, स्थानीय भत्ता जस्ता विभिन्न सुविधाहरू समेतको व्यवस्था गरी सेवालार्थ व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने प्रयास पनि गरिएको छ ।

सार्वजनिक सेवाभिन्न पनि सार्वजनिक संस्थान तथा निजामती, जंगी, प्रहरी सेवा बीच समेत तलब सुविधाका हिसावले एकरूपता छैन, जब कि यी निकायहरूले प्रवाह गर्ने सेवा लगभग उस्तै उस्तै रहेका छन् । निजामती सेवाकै कुरा गर्ने हो भने मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा तलब भत्ता पुनरावलोकन समिति रहेको, निजामती कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीको ७५% बराबर रकम भत्ताका रूपमा दिइने, प्रत्येक ३ वर्षमा तलब सुविधा पुनरावलोकन हुने, खाइपाइ आएको तलब घट्न नपाउने जस्ता व्यवस्था रहेको भएता पनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको छैन । तलब सुविधासँग जोडिएर आएका उत्प्रेरणा र मनोबलमा कमी, उदासिनता, काम पन्छाउने प्रवृत्ति, भ्रष्टाचार, अनुचित कार्य, अनियमितता जस्ता समस्याहरूलाई संबोधन गर्दै सेवालार्थ मर्यादित, व्यवस्थित, सक्षम, सवल र प्रभावकारी बनाउन तलबसुविधा सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नुपर्दछ । यसका लागि-

- उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कका आधारमा स्वतः तलब वृद्धि हुने व्यवस्था गरी कर्मचारीलाई बजेट भाषणको आशामुखी हुनबाट छुटकारा दिनु पर्दछ ।

स्थायी तलब आयोग (Pay commission) गठन गरी तलब सुविधासम्बन्धी अध्ययन गर्ने, कार्यसम्पादनमा आधारित तलब प्रणाली लागू गर्नुपर्दछ । तलब निर्धारण गर्दा सेवाको मर्यादा र अन्य सार्वजनिक निकायहरूको तलबमानसँग तालमेल मिल्ने गरी गर्नुपर्दछ । स्वास्थ्य, शिक्षा, वीमा, पोशाक, परिवहन, टेलिफोन जस्ता अन्य सुविधाहरू उपलब्ध गराउनु पर्दछ । कामको न्यूनतम मापदण्ड तोकिएको अतिरिक्त कामका लागि अतिरिक्त पारिश्रमिकको व्यवस्था गरी अतिरिक्त पारिश्रमिक अनुरूप कामको नियमित अनुगमन हुनुपर्ने ।

- निजामती कर्मचारीलाई दिइएको पोशाक भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा कम भएकाले त्यसलाई समयानुकूल बनाउनु पर्ने ।

३.४२.९ दैनिक तथा भ्रमण भत्ताको पुनरावलोकन

निजामती कर्मचारीको लागि दिइने दैनिक भ्रमण भत्ता बजार मूल्यको तुलनामा ज्यादै न्यून रहेका कारण काजमा खटिई गएका कर्मचारीहरूलाई खान बस्न नपुग्ने भएकोले त्यसलाई वृद्धि गरी बजार मूल्य अनुसार समयानुकूल बनाउनु पर्दछ । वास खर्चमा भ्याट बिल/प्यान बिल पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था व्यावहारिक नभएकाले उचित वास खर्च वापत निश्चित अङ्क तोकिएको हुनुपर्ने ।

३.४२.१० सन्तति शैक्षिक भत्ता

सार्क मुलुकहरूमा राष्ट्रसेवक कर्मचारीका सन्ततीको सम्बन्धमा भएका व्यवस्थालाई मध्यनजर राखी निजामती कर्मचारीका कम्तीमा पनि दुई जना सन्ततिको लागि शैक्षिक भत्ताको रूपमा पढाइ खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

उपचार खर्चको मापदण्ड पुनरावलोकन

निजामती सेवा नियमावली, २०५० ले राजपत्राङ्कित, रा.प.अनं. प्रथम र सो भन्दा मुनिको पद कर्मचारीले क्रमशः १२, १८ र २१ महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब उपचार खर्च वापत पाउने प्रावधान छ । आजीवन निजामती सेवामा राज्यका लागि समर्पण गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू सेवा निवृत्त भइसकेपछि स्वास्थ्य उपचार गराउनको लागि हाल उपलब्ध गराइएको सुविधा न्यून देखिन्छ । जटिल र बढी उपचार खर्च लाग्ने रोग लाग्दा कर्मचारीहरूले उपचार समेत गराउन नसकेको स्थिति छ । अतः उक्त मापदण्डमा पुनरावलोकन आवश्यक छ । यो समस्यालाई सम्बोधन गर्न देहाय बमोजिम गर्नुपर्दछः-

- उपचार खर्च कोषको स्थापना गरी हरेक कर्मचारीको तलबको १ प्रतिशत रकम सो कोषमा राख्ने ।
- उपचार खर्चको मापदण्ड पुनरावलोकन गरी सबैलाई २१ महिना बराबरको तलब बराबरको उपचार खर्च प्रदान गर्ने ।
- २० वर्षभन्दा बढी अवधि सेवा गर्ने कर्मचारीहरूलाई प्रतिवर्ष ५ प्रतिशतले थप गरी दिने ।

- २० वर्षभन्दा कम अवधि सेवा गर्नेलाई उपचार खर्च दामासाहीले दिने ।
- जटिल प्रकृतिको रोग लागि उपचार गराउनु पर्ने भएमा मेडिकल बोर्डको सिफारिससहितका निश्चित आधारमा त्यस्तो उपचारको खर्च सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था गर्ने ।

३.४२.११ पेन्सन पाउने अवधिको पुनरावलोकन

निजामती कर्मचारीको विदुर पति वा विधवा पत्नीले निवृत्तभरण पाउने पति वा पत्नीको मृत्यु भएको ७ वर्ष व्यतीत भइसकेपछि आधा पेन्सन पाउने व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी देहायबमोजिम गर्ने -

- निजामती कर्मचारीको विदुर पति वा विधवा पत्नीले ७ वर्ष पछि २/३ पेन्सन पाउने ।
- निजका आश्रित छोरा छोरीले ७ वर्षसम्म पूरै र त्यसपछि २१ वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म २/३ पेन्सन पाउने ।
- मृतक कर्मचारीका आश्रित बाबु आमाले समेत त्यस्तो सुविधा पाउने गरी व्यवस्था गर्ने ।

३.४२.१२ सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूको उपयोग र आचारसंहिता निर्माण गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा लामो समयसम्म कार्य गरी सेवा निवृत्त भएका कर्मचारीहरूलाई राज्यले ठूलो लगानी गरेको हुन्छ । लामो सेवा अवधिमा राज्यबाट प्रवाह गरिने सार्वजनिक सेवाका सन्दर्भमा महत्वपूर्ण ज्ञान, सीप, क्षमता र दक्षता बटुलेको हुन्छ । त्यसमा पनि निजामती सेवामा रहेको उमेर हद एवम् खुला प्रतियोगिता मार्फत छोटै अवधिमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी प्राप्त गरी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गर्ने पदाधिकारीहरूको बाँकी जीवनका अनुभव र क्रियाशीलतालाई राज्यले हालसम्म पनि प्रयोगमा ल्याउन सकेको छैन । तसर्थ कर्मचारी अवकाश हुनुभन्दा अगाडि नै सम्बन्धित कर्मचारीको क्षमता, रूचिको क्षेत्र र सम्भावनालाई सम्बोधन गर्ने गरी योजना बनाएर अवकाश पछि राज्यले के कामका लागि उपयोग गर्न सक्छ भनी योजना बनाई लागू गर्नुपर्ने ।

सार्वजनिक प्रशासनको उच्च तहले नैतिक मूल्य मान्यताको प्रयोगमा उदाहरणको रूपमा आफूलाई प्रस्तुत गर्न सक्नुपर्दछ । तर पछिल्लो समयमा आएर यसमा हास आउन थालेको छ । आफ्नो सेवा निवृत्त पश्चात आफ्नो स्थान सुरक्षित गर्ने प्रयोजनार्थ नीति नियम बनाउने, अवकाश हुने केही दिन मात्र बाँकी रहँदा राजीनामा दिएर सरकारी कोषबाट अधिक सुविधा लिने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्न नसकेमा निजामती सेवाको साख कायम रहन सक्दैन । पछिल्लो समयमा थप राज्यकोषबाट निवृत्तभरण पाइरहेका सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू व्यक्तिगत स्वार्थबाट प्रेरित भई विभिन्न संघ, सङ्गठन, NGO/INGO, प्रतिष्ठान, फर्म र

फोरमहरूमा संलग्नता देखाउने प्रवृत्ति बढेको छ । आफू सार्वजनिक पदमा रहँदा आफ्नो अनुकूलतामा ऐन, नियम र नीतिहरूको तर्जुमामा प्रभाव पार्ने र सेवा निवृत्त भइसकेपछि सोही विषयमा परामर्श सेवा (कन्सल्टेन्सी) संचालनमा ल्याउने, राष्ट्रहित विपरीत अभिव्यक्तिहरू दिने जस्ता कार्यहरू हुने गरेका छन् । अतः यस्ता प्रवृत्तिहरूको व्यवस्थापन गर्न सेवा निवृत्त कर्मचारीहरूले गर्न हुने र गर्न नहुने कुराहरू समेटी आचारसंहिताको तर्जुमा र सो को कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ । आचारसंहितामा राष्ट्रको अहित हुने विषयमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्नता रहन नहुने, निवृत्त भएपछि आफूले ५ वर्ष अघिसम्म सेवा गरेका निकायहरूमा कम्तीमा ५ वर्षसम्म वैतनिक परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न नपाउने लगायतका प्रावधानहरू राखिनुपर्ने हुन्छ । यसैगरी परिवार विदेशमा स्थायी बसोवास गर्ने, आफू पनि भावनात्मक रूपमा उत्तै रहने व्यवस्था गर्ने गरी सरकारी सेवामा रहने प्रवृत्तिले राष्ट्रिय हित र रूचिपूर्वक काम गर्ने अवस्था हुन नसक्ने हुँदा यसलाई नियन्त्रित गर्नु आवश्यक छ । अन्य देशहरूको स्थायी वासिन्दा वा आवासीय अनुमति प्राप्त गरेका कर्मचारीहरूलाई निवृत्तभरण प्रदान गर्नु नहुने ।

३.४२.१३ सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन

पछिल्लो समयमा आएर नेपालमा सार्वजनिक विदाका दिनहरू बढ्दै गएको अवस्था छ । यसले सार्वजनिक सेवामा पारेको प्रभावको समुचित विश्लेषण हुन सकेको छैन । विभिन्न चाड पर्वहरूमा दिइएका सार्वजनिक विदाको पुनरावलोकन गरी यसलाई सेवा प्रवाहसँग आबद्ध गरिनुपर्ने माग आइरहेको छ । मुलुकको विभिन्न धर्म संस्कृति र विविधताको पहिचान र मान्यताका आधारमा दिइने सार्वजनिक विदालाई सार्वजनिक सेवामा पार्ने प्रभावको समेत आधारमा विश्लेषण गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । विगतमा उपत्यकामा अभ्यास गरिएको सातामा दुई दिन विदा पनि विना अध्ययन हटाइएको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी विद्यमान विदासम्बन्धी व्यवस्थामा देहाय बमोजिम गर्ने:

- सार्वजनिक विदाको संख्या कटौती गर्ने,
- सेवा वितरण एकाइमा सिफ्टमा कर्मचारी परिचालन गरी कार्यालय समय बढाउने (जस्तै-नागरिकता, पासपोर्ट, मालपोत, नापी, अदालत आदि),
- केन्द्रीय एवम् क्षेत्रीय तहका कार्यालयमा साताको दुई दिन विदा दिने र कार्यालय समय ९.०० बजे देखि ५.०० बजे सम्म कायम गर्ने,
- सेवा वितरणमा संलग्न रहने जिल्ला इलाका तथा स्थानीय स्तरको कार्यालयहरूको कार्यालय समय यथावत राख्ने,

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव बमोजिम सार्वजनिक विदाका सम्बन्धमा पुनरावलोकन भएको ।)

३.४२.१४ तालिम र प्रशिक्षणसम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार

- तालिम प्रदान गर्न स्थापित संस्थागत निकायहरूले दिने लामो अवधिको तालिम विशेष गरी तीन महिना वा सो भन्दा बढी अवधिकोलाई डिप्लोमाको उपाधिको रूपमा प्रदान गर्ने गरी तालिम प्रदायक संस्था र विश्वविद्यालय बीच सहकार्य र समन्वय कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ । छुट्टै ऐनद्वारा स्थापना गरिएका तालिम प्रदायक संस्थाहरू जस्तै: नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई त्यस्तो उपाधि प्रदान गर्नसक्ने अधिकार ऐनद्वारा नै दिन सकिन्छ । यसैगरी तालिम प्रशिक्षण निकायहरूलाई स्रोत केन्द्रको रूपमा विकसित गर्नु आवश्यक छ ।
- तालिमलाई एकीकृत रूपमा संचालन गर्नका लागि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद गठन गर्ने र यस परिषदले राष्ट्रिय दीर्घकालीन मानव संसाधन विकास नीति, एकीकृत मानव संसाधन विकास रणनीति एवं तालिम नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने, गराउने ।
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालयको रूपमा रूपान्तरण गरी सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा समग्र तालिम कार्यक्रमहरूको समन्वय गर्ने केन्द्रीय निकायको रूपमा विकास गर्ने । विषयगत मन्त्रालयहरू मातहत रहेका प्रशिक्षण केन्द्रहरूलाई आवश्यकता, औचित्य, संभाव्यता र कार्यक्षमताको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने । यसप्रकार विभिन्न विषयगत मन्त्रालय मातहत रहने र निजी स्वामित्वमा रहने सबै तालिम संस्थाहरूबाट संचालित तालिम कार्यक्रमहरूको नियमन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन मानव संसाधन व्यवस्थापन मन्त्रालय वा सो हेर्ने केन्द्रीय निकायले गर्ने ।
- सरकारी एवं निजी क्षेत्रका तालिम केन्द्रहरूको मान्यता निर्धारण एवं गुणस्तर मापन प्रस्तावित मानव स्रोत विकास परिषदको नीतिगत निर्देशनमा मानव संसाधन हेर्ने मन्त्रालयले गर्ने ।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूको भौतिक, वित्तीय, संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गरी तालिम संचालन गर्न आवश्यक स्वायत्तता प्रदान गर्ने ।
- केन्द्रमा संचालन गरिने तालिम कार्यक्रमलाई क्षेत्र र जिल्लास्तरसम्म विकेन्द्रीकरण गर्ने । निजामती सेवा बाहिरका विशेषज्ञ, सेवामा बहाल रहेका र सेवा निवृत्त भएका ज्ञान, सीप र व्यावहारिक दक्षता भएका कर्मचारीलाई प्रशिक्षकको रूपमा उपयोग गर्नेगरी उपयुक्त मापदण्ड तयार गर्ने ।

- प्रशिक्षण संस्थाहरू र विश्वविद्यालयको आपसी सहयोग, साझेदारी र सहकार्यमा समेत प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालन गर्ने । तालिमलाई संस्था एवं कर्मचारीको उद्देश्य, आवश्यकता, औचित्य, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र कार्यप्रकृतिसँग आबद्ध हुनेगरी संचालन गर्ने । यसलाई बजेट सक्ने र बहुवाको लागि अङ्क बटुल्ने उद्देश्यमा मात्र सीमित नराखी उद्देश्यमूलक, उपलब्धिमूलक र प्रभावकारी बनाउने ।
- कर्मचारीलाई शासन, प्रशासन, कानून, न्याय, व्यवस्थापन, अर्थतन्त्र, सामाजिक बनौट, रीतिस्थिति तथा विकाससम्बन्धी नवीनतम विषयमा तालिम दिने । यस वाहेक मुलुकको विविधता, भाषा, संस्कृति, रहनसहन, जीवनशैली तथा मुलुकको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक परिवेशलाई समेत समावेश गर्नुपर्ने ।
- तालिममा भइरहेको दोहोरोपनलाई हटाई एकीकृत रूपमा तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने । सबै प्रकारका स्वदेशी एवं वैदेशिक तालिमलाई कर्मचारीको कार्यप्रकृति, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन र वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने ।
- स्थानीय स्तरका कर्मचारीहरूलाई सुविधा पुऱ्याउन आवश्यकताअनुसार उपत्यकाबाहिर घुम्ती तालिमको व्यवस्था गर्ने ।
- तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई शोध, अध्ययन, अनुसन्धान र विकाससम्बन्धी काममासमेत संलग्न गराउने ।
- उच्चस्तरीय व्यवस्थापकहरूले तालिममा आर्जित ज्ञान, सीप र अवधारणालाई वास्तविक कार्यक्षेत्रमा उपयोग गर्न सक्ने गरी अनुकूल वातावरणको सिर्जना गर्ने, प्रशिक्षकहरूलाई पनि प्रशासन, विकास एवं व्यवस्थापनका नयाँ-नयाँ अवधारणाको ज्ञान उपलब्ध गराउन एक निश्चित अवधिको अन्तरालमा नियमित रूपमा स्वदेशी एवं वैदेशिक पुनर्ताजगी प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाउने ।
- भौतिक पूर्वाधार विकासका लागि सबै तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई आवश्यक बजेटको व्यवस्था गरी तालिम संचालनको लागि पर्याप्त स्वायत्तता प्रदान गर्ने । अतिथि प्रशिक्षकलाई आमन्त्रित गर्दा शैक्षिक, प्रशिक्षण तथा अनुभवसम्बन्धी पृष्ठभूमि समेतमा विचार पुऱ्याउने । प्रशिक्षक र सहभागीहरूलाई दिइने सेवा सुविधामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- सबै तह र श्रेणीका कर्मचारीले आवश्यकता अनुसार तालिम लिनुपर्ने गरी सबैका लागि तालिम नीति बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
- अप्राविधिकतर्फको सेवा प्रवेश तालिमको अवधि क्रमशः बढाउँदै राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका कर्मचारीको सेवा प्रवेश तालिम १ वर्षको बनाउने, प्राविधिक तर्फ ३ महिनाको सेवा प्रवेश तालिम दिने ।

- नेपाल प्रशासनिक प्रतिष्ठानलाई Administrative Staff College बनाए जस्तै परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठानलाई Diplomatic Staff College, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई Judicial Staff College, स्थानीय विकास प्रशिक्षण केन्द्रलाई Local Governance Staff College को रूपमा Centre for Excellence को रूपमा विकास गर्ने । कुनै पनि तहमा सेवा प्रवेश तालिम नलिई पदस्थापन नगर्ने । पदस्थापन गर्दा लोकसेवा आयोगको योग्यताक्रम र सेवा प्रवेश तालिमको योग्यताक्रम समेतलाई विचार गरी वस्तुगत रूपमा गर्ने ।

३.४२.१५ उच्च अध्ययन र वैदेशिक अध्ययन, अवलोकनका लागि मापदण्ड निर्धारण र कठोरतापूर्वक पालना गर्ने, गराउने

निजामती सेवामा उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन तथा अवलोकनका लागि निश्चित मापदण्डको अभावमा व्यक्तिगत पहुँचका आधारमा सीमित व्यक्तिले मात्र अवसर लिइरहेका छन् । उपलब्ध हुने अवसरहरूको समानुपातिक र समन्यायिक वितरण हुन सकेको देखिन्न । त्यसैले यो विषयमा सुधार हुनु आवश्यक छ । उच्च अध्ययन, वैदेशिक अध्ययन र अवलोकन भ्रमणका लागि निश्चित मापदण्डहरू निर्धारण गर्नुपर्ने देखिन्छ । दुर्गम क्षेत्रमा खटिएका कर्मचारीहरूले समेत यस्तो अवसर पाउने कुरा सुनिश्चित गर्दै उक्त मापदण्डको कठोरतापूर्वक पालना गर्ने र मापदण्डको पालना नभएमा अख्तियारवालालाई कारवाही हुनेसम्मका प्रावधानहरू राख्ने जस्ता व्यवस्थाहरू हुन जरूरी छ ।

कतिपय सेवामा स्वदेशभित्रै पनि अध्ययनको अवसर उपलब्ध गराई जनशक्तिको ज्ञान, सीप र क्षमता बढाउनका लागि अध्ययन विदा दिइने गरेको छ । सबै सेवामा यो सुविधा उपलब्ध भएको देखिँदैन । उपलब्ध भएका सेवामा पनि मनोनयनका आधारमा एकरूपता कायम भएको देखिँदैन । निश्चय नै सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्ने हो भने जनशक्तिको क्षमता विकासमा राज्यले लगानी गर्ने पर्ने हुन्छ । राज्यको सेवा, सुविधा र अवसर उपयोग गरेका जनशक्तिलाई आफ्नो सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन अहिलेको कबुलियत पद्धतिमा परिमार्जन गरी यसको उल्लंघन भएमा फौजदारी कसूर कायम हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । केही मुलुकले छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरेको व्यक्तिले निश्चित अवधि सेवा नगरे कैद जरिवाना गर्ने समेत गरेको देखिन्छ । छात्रवृत्ति वा सरकारलाई प्राप्त अवसरको उपयोग गर्ने तर त्यसको प्रतिफल नदिने अवस्थाले गर्दा राज्यको लगानी खेर गइरहेको देखिएको छ । यो विषयलाई कानुनी रूपमा नै सम्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यसका लागि-

- क. विदेश भ्रमणका लागि मनोनयन गर्दा पालना गर्नुपर्ने मापदण्ड निर्माण गर्ने,
- ख. उच्च अध्ययन एवम् छात्रवृत्तिका लागि कार्यविधि निर्माण गर्ने ।
- ग. छात्रवृत्तिमा वा अध्ययन विदा लिई अध्ययन गरेका कर्मचारीले निश्चित समयवाधि सेवा नगरे दण्डित समेत गर्ने गरी सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था गर्ने र त्यस्तो सजाय पाएको कर्मचारीले निवृत्तभरण लगायतको कुनै पनि सुविधा प्राप्त गर्न नसक्ने व्यवस्था गर्ने र भविष्यका लागि सार्वजनिक सेवा र सार्वजनिक जवाफदेहीको पदको लागि अयोग्य हुने व्यवस्था गर्ने ।

३.४३ उपत्यका बाहिर निजामती तथा शिक्षक अस्पतालको विस्तार गर्ने

निजामती अस्पताल काठमाडौंमा केन्द्रित भएकोले देशभरका कर्मचारीहरूको सो अस्पतालमा सहज पहुँच कायम हुन सकेको छैन। त्यसैगरी निजामती, सेना, प्रहरीका लागि सुविधासहितको अस्पतालको व्यवस्था गरे पनि शिक्षकहरूले यो सुविधा पाउन सकेका छैनन्। निजामती कर्मचारीहरू एवम् शिक्षकहरूलाई सहजरूपमा उपचारको प्रबन्ध गर्नका लागि उपत्यका बाहिर अस्पतालको व्यवस्था गर्न सकिएमा यसले उपत्यका बाहिर बस्न उत्प्रेरित गर्ने, सुलभ उपचारमा पहुँच वृद्धि हुने एवम् आफूलाई सरकारले सम्बोधन गरेको अनुभूति गरी कामप्रति/सेवाप्रति सार्वजनिक सेवामा क्रियाशील जनशक्तिको मनोबल बढ्नसक्ने अवस्था रहन्छ । यसका लागि-

- क. प्रत्येक विकास क्षेत्रमा अञ्चल अस्पताल नभएको स्थानमा निजामती तथा शिक्षक अस्पतालको स्थापना गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने, दुर्गम एवम् पिछडिएको क्षेत्रका कर्मचारी र शिक्षकलाई उपचार खर्चमा विशेष व्यवस्था गरी सुविधा दिने ।
- ख. त्यस्तो अस्पतालमा उपचार गराउँदा लागेको खर्च बीमा रकमबाट व्यहोर्नु पर्ने,
- ग. दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी तथा शिक्षकलाई उपचार गराउन आउँदा जाँदाको भ्रमण खर्च एवम् कुरुवा खर्च उपलब्ध गराउने ।

३.४४ कर्मचारीको उमेरमा एकरूपता कायम गर्ने

सार्वजनिक निकायहरूमा सेवा प्रवेश र अनिवार्य अवकाश हुने उमेरको हदमा एकरूपता छैन। निजामती सेवामा ५८ वर्षको उमेर हद छ भने स्वास्थ्य सेवा र विद्यालय शिक्षकहरूमा ६० वर्ष, विश्वविद्यालय सेवामा ६३ वर्ष र अदालतमा ६३ र ६५ वर्षसम्मको उमेर हद रहेको पाइन्छ। एकातिर कामको प्रकृतिका आधारमा यो व्यवस्था व्यावहारिक छैन भने अर्कातिर नेपालीहरूको बढ्दो औसत आयुका तुलनामा पनि यससम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन जरूरी छ। पुनरावलोकन गर्ने सन्दर्भमा औसत आयु, कामको प्रकृति, जिम्मेवारी र पुन्याउनु पर्ने सेवाको प्रकार निवृत्तभरणमा पर्ने भार समेतका आधारमा सकभर उमेरमा एकरूपता हुने गरी व्यवस्था

गर्नुपर्दछ भने निजामती लगायत अन्य सार्वजनिक सेवाका पदहरूमा पदीय जिम्मेवारी अनुसार सेवा गर्न पाउने अधिकतम् अवधि समेत निर्धारण गरी व्यवस्थित गर्न सकिन्छ । अन्य देशहरूले अवलम्बन गरेको अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी निजामती कर्मचारीको उमेरको हद ६० वर्ष कायम गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

३.४५ निजामती सेवामा सुधारका अन्य विषयहरू

- निजामती सेवा शर्तसम्बन्धी विषयमा कानून निर्माण एवम् संशोधन गर्दा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने बाध्यात्मक संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ । तर लोकसेवा आयोगको परामर्शलाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने गरिन्छ । लोकसेवा आयोग आफैले पनि अनुसन्धानमूलक रूपमा परामर्श दिने गरेको नभई तत्काल रहेका पदाधिकारीको दृष्टिकोण पठाउने गरेको पाइएको छ भने त्यस्तो परामर्शलाई रीत पुऱ्याउने प्रक्रियाको रूपमा लिने गरिएको छ । संविधानको भावना अनुसार कार्यसम्पादन गर्न अनुसन्धानका आधारमा निजामती प्रशासनमा सुधार गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐन नियम अनुसार कार्यालयहरू संचालन भए नभएको विषय समेतको व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने अधिकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिइएको छ । तर सो व्यवस्थाको प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन परीक्षण हुन सकेको देखिदैन । स्रोत, साधन, जनशक्तिको अभाव एवम् व्यवस्थापन परीक्षणको उपादेयताप्रतिको उदासिनताले यो भूमिका औपचारिकतामा सीमित बनेको छ । व्यवस्थापन परीक्षणलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्नुपर्दछ । यो अधिकारलाई निश्चित तहसम्म निर्धारित प्रक्रिया पूरा गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसलाई लेखा परीक्षण जस्तै अनिवार्य गरिनु पर्दछ । कुनै अनियमितता भएकोमा व्यवस्थापन परीक्षणको प्रतिवेदनमा त्यस्तो अनियमितता उल्लेख नगर्ने परीक्षकलाई जिम्मेवार बनाइनु पर्ने ।
- निजामती सेवा ऐन नियममा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया जटिल र प्रक्रियामुखी भएकोले कारवाही सहज हुन सकिरहेको छैन । सेवाको सुरक्षाका लागि गरिएका व्यवस्थाहरू इमान्दारीमा नबस्ने, अनुशासन पालना नगर्ने एवम् जिम्मेवारीको दुरुपयोग गर्ने कर्मचारीहरूका लागि रक्षा कवच हुनु हुँदैन । सेवा प्रवाह र निर्णय प्रक्रिया एवम् काम कारवाहीलाई उत्तरदायी एवम् जवाफदेही बनाउनका लागि विद्यमान सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा रहेको विभागीय कारवाहीको प्रक्रियालाई सरल र वस्तुगत बनाउने गरी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनले विभिन्न प्रकृतिका कसूरमा विभिन्न खालका सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । तर कसूरको मात्रा, गम्भीरता र गहनताका आधारमा सजाय दिने गरेको पाइदैन । कतिपय अवस्थामा कसूरबाट जोगाउन सानो सजाय गर्ने गरेको पनि पाइएको छ । विभागीय सजाय एवम् कसूरको मात्रा समानुपातिक हुनु आवश्यक छ । प्रशासकीय

अदालत समेतले विभिन्न मुद्दाहरूमा कसूरको मात्रानुसार सजाय निर्धारण गर्न निर्देशनात्मक आदेश समेत जारी गरेको अवस्था छ । यसैले कारवाही प्रक्रियालाई औपचारिक रूपमा मात्र लिने हो भने यसले अनुशासन कायम राख्न कठिन हुन्छ । त्यसैले सेवा शर्तसम्बन्धी ऐनले निर्धारण गरेको परिधि भित्र रही कसूरको मात्रा अनुसार सजाय गर्नका लागि कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखलाई प्रशिक्षित गरिनु पर्दछ । साथै, परामर्श दिने समयमा लोकसेवा आयोगले समेत यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक विचार गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैगरी लामो समयसम्म विभागीय कारवाहीको प्रक्रिया अगाडि नबढाउने जिम्मेवार अधिकारीलाई समेत अनुशासनको कारवाही गर्नुपर्ने गरी कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने हुन्छ । कसूर र सजायको मात्रा मिलाउन निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६०, ६०क र ६१ मा संशोधन आवश्यक छ । यसैगरी निजामती सेवामा कर्मचारीलाई नैतिक पतन हुने फौजदारी मुद्दामा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्थाको सट्टा नैतिक पतन देखिने वा एक वर्षभन्दा बढी फौजदारी कसूरमा अदालतबाट सजाय पाएको भन्ने व्यवस्था गर्नु सान्दर्भिक हुने ।

- नसिहतलाई विभागीय सजायको दायराभित्र राखिएकोले गम्भीर कसूरमा समेत नसिहत दिने वा सचेत गराउने प्रवृत्ति देखिएको छ । त्यसैले यसलाई सामान्य अनुशासन उल्लंघन गरेको विषयमा सुपरिवेक्षकले सचेत गराउन सक्ने छुट्टै प्रबन्ध गरी विभागीय कारवाहीको दायराबाट हटाउनु उपयुक्त हुने ।
- निजामती सेवाका कैयौं पदहरू लामो समय पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था छ । वर्षभरि रिक्त हुने पदहरूको अनुमान गरी माग गर्न सक्ने व्यवस्था भए पनि यसको अझै प्रभावकारिता देखिन सकेको छैन । वैकल्पिक उम्मेदवारलाई सिफारिस गर्न सक्ने गरी पदपूर्ति प्रक्रियामा सुधार गर्न सकिएमा समयमा पदपूर्ति हुन सक्ने ।
- कर्मचारीका सन्ततिलाई दिइने छात्रवृत्तिको आधारको पुनरावलोकन गरी सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययन गरेका विशेष गरी दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्र एवम् ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीका सन्ततिले प्राथमिकता पाउने गरी छात्रवृत्तिको मापदण्ड पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवामा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४घ१ को व्यवस्था गरी निश्चित सेवा अवधि पूरा गरी न्यूनतम आधार पूरा भएका कर्मचारी स्वतः पदोन्नति हुने व्यवस्था गरियो । यसले निजामती प्रशासनमा गम्भीर प्रभाव पारेको छ । समायोजनका लागि दरबन्दी सिर्जना गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्था देखियो । कुनै निश्चित कामका लागि सिर्जना गर्नुपर्ने दरबन्दी कर्मचारीको समायोजनका लागि सिर्जना गरियो । मुलुक सङ्क्रमणकालीन अवस्थामा रहेको समयमा निजामती सेवामा गम्भीर असर पर्ने खालको नीतिको रूपमा यो व्यवस्था रहेको छ । यसले तहगत श्रृङ्खला र पद सोपान कायम गर्न समेत असजिलो भएको छ । एउटा कार्यालयमा एउटै तहका कर्मचारीहरू राख्दा कार्यालय संचालनमा समेत समस्या देखिन थालेको छ । यस्तो दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने नीति अवलम्बन

गर्नुभन्दा पहिले यसको प्रभावको आंकलन गरेको देखिएन । निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि स्पष्ट र अनुमानयोग्य वृत्ति मार्ग तयार गर्नुपर्ने कुरामा विवाद छैन । तर त्यस्तो नीति सङ्गठनको उत्पादकत्व र सेवा वितरणमा सकारात्मक प्रतिफल दिने हुनुपर्दछ । आगामी दिनमा यस्ता दीर्घकालीन असर प्रभाव पार्ने नीतिगत व्यवस्था गर्दा पर्याप्त अध्ययन एवम् विश्लेषण गरेर मात्र गर्नुपर्ने ।

- समयमा पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाए नबढाएको विषयमा निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी लोकसेवा आयोगको हो । तर आयोगको यो भूमिका प्रभावकारी देखिन्न । त्यसैले धेरै पदहरू लामो समयसम्म रिक्त हुने गरेको पाइएको छ । पद लुकाउने प्रवृत्तिलाई रोक्न सकिएको छैन । तल्लो तहका कर्मचारीहरूलाई फाराम भर्न पठाउने यो निरीक्षणको कुनै उपादेयता देखिएको छैन । जिम्मेवार तहबाट प्रभावकारी रूपमा निरीक्षण गरी पदपूर्ति प्रक्रिया अगाडि बढाउने कार्य लोकसेवा आयोगबाट हुनुपर्ने ।
- तलब वृद्धि हुँदा पेन्सनमा हुने वृद्धिलाई समेत समानुपातिक रूपमा वृद्धि हुने बनाइनु पर्दछ । समान दर्जाका समान सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीको पेन्सनमा भिन्नता कायम रहनु हुँदैन । अहिलेको व्यवस्थाले यसमा फरक फरक अङ्क देखिएको छ । यो व्यवस्थामा तत्काल सुधार गर्नुपर्ने ।
- विद्यमान ऐन नियमले निर्धारण गरेको सरूवा गर्ने समयावधि शैक्षिक सत्रसँग मेल खाएको अवस्था छैन । तोकिएको समयावधि पूरा भएपछि जुनसुकै समयमा सरूवा गर्न सकिने लचकता आवश्यक देखिन्छ । सामान्य प्रशासनिक व्यवस्थाका विषयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति माग गर्नुपर्ने व्यवस्थाले नीतिगत काम गर्नुपर्ने मन्त्रालय मसिना कामको चापमा परेको अवस्था छ । तसर्थ उल्लिखित व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।
- यसैगरी पूर्वाधारको विकास, यातायातको सुविधा, भौगोलिक अवस्था, सामाजिक बनोट र रहनसहन, मौसमको अवस्था, दैनिक उपयोग्य वस्तुको मूल्य समेतका आधारमा भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने हुन्छ । यस क्रममा सदरमुकाम र अन्य क्षेत्रलाई एउटै बास्केटमा नहाली निश्चित मापदण्ड विकास गरी दुर्गम क्षेत्रको निर्धारण एवम् भौगोलिक क्षेत्रको पुनरावलोकन गरिनुपर्ने ।
- विभिन्न निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूले प्रेरणादायी (इन्सेन्टिभ) नाममा निश्चित प्रतिशतसम्म थप सुविधा लिने अभ्यास बढ्दै गएको छ । यसरी दिइने सुविधाको मापदण्ड औपचारिक प्रकृतिको मात्र छ । यसले उत्पादकत्व सेवा वितरणमा पारेको प्रभावको आंकलन गरिएको देखिँदैन । निर्णय तहमा बढी शक्ति एवम् भूमिका रहने कार्यालय एवम् निकायहरूले यस्तो सुविधा लिने गरेको पाइएको छ । यस्तो सुविधामा एकरूपता कायम हुन सकेको अवस्था पनि देखिँदैन । यो व्यवस्थालाई तदर्थ रूपमा अभ्यास नगरी वस्तुगत मापदण्डका आधारमा कार्य सम्पादनको नतिजासँग आबद्ध गरी मात्र प्रयोग गरिने व्यवस्था

हुनु अत्यन्त आवश्यक देखिएको छ । कर्मचारीको माग धेरै भएका, आकर्षक भनिएका, सार्वजनिक विश्वसनीयता कम भएका कार्यालयमा इन्सेन्टिभ होइन निगरानी बढाउनु पर्ने ।

- सहयोगी सेवा (Utility Service) क्षेत्रका जनशक्तिहरू जस्तै सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, माली, परिचर, स्वीपर, कार्यालय सुरक्षाकर्मी जस्ता पदहरूमा निजामती सेवाको दरबन्दी कटौती गरी सेवा करार (Outsourcing) बाट गर्ने प्रबन्ध गर्न सकेमा प्राप्त हुने सेवा प्रभावकारी हुने र राज्यलाई दीर्घकालीन भार समेत कम पर्ने अवस्था रहने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ६क मा १० वर्षमा प्रत्येक निकायको कामको प्रकृति, कार्यबोझ, उत्पादकत्व एवम् प्रभावकारिता समेतको मूल्याङ्कन गरी सङ्गठन संरचना एवम् दरबन्दीको पुनरावलोकनका लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ एण्ड एम) गर्नुपर्ने व्यवस्था थप गर्नुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ७(८) मा कुनै खास प्रकृतिको कामका लागि अपाङ्गहरूको बीचमा मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने भनिएकोमा सोको स्पष्ट व्याख्या हुनुपर्ने देखिन्छ । अपाङ्गताको आधारमा पाउने अवसर र सुविधाको मापदण्ड स्पष्ट नहुँदा यो व्यवस्थाबाट वास्तविक पीडितले न्याय पाउन नसकेको अवस्था हुँदा स्पष्ट आधार निर्धारण गरी अपाङ्गहरूको वर्गीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ । यस सम्बन्धमा नेपाल सरकारको नाममा प्रशासकीय अदालतबाट निर्देशन समेत जारी भइसकेकोले प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा १८(७) को राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी लोकसेवा आयोगबाट पदस्थापन भएको अञ्चलबाट १० वर्षसम्म सरूवा नहुने व्यवस्थाको व्यावहारिकता समेतको मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारी बनाउन पदस्थापन भएको जिल्लामा न्यूनतम अवधि (२ वर्ष) रूजु हाजिर नभई सोही अञ्चल भित्र समेत सरूवा नगरिने व्यवस्था स्पष्ट उल्लेख गरिनु पर्दछ । यसो गर्न सकिएमा दुर्गम जिल्लामा कर्मचारी नबस्ने, नियुक्ति पाउनसाथ सो अञ्चलको सुगम जिल्लामा सरूवा माग गर्ने प्रवृत्तिलाई निरूत्साहित गर्ने ।
- निजामती सेवा ऐनको दफा ३३ मा रहेको अवकाशसम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी ५० वर्ष पूरा भएको, २५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको र सोही पदमा १५ वर्ष सेवा गरेको कर्मचारीलाई सुविधा प्रदान गरी सेवाबाट अवकाश दिने गरी थप व्यवस्था गर्ने ।
- समावेशीकरणको कोटामा सहभागी हुने उम्मेदवारको उमेरको हद महिला सरह ४० वर्ष कायम गर्ने, त्यसरी सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरूको अनिवार्य अवकाश हुँदा सेवा अवधि २० वर्ष नपुगेको भएपनि निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गरी सुत्केरी विदाको अवधि ९० दिन बनाउने र निजामती सहित सबै सार्वजनिक सेवा (सेना, प्रहरी, शिक्षक, स्वायत्त संस्था समेतमा) मा सुत्केरी विदामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- कुनै पनि विदेशी मुलुकमा स्थायी बसोबास गर्ने अनुमति (Permanent residence) प्राप्त गरेका व्यक्ति निजामती सेवा लगायत सार्वजनिक सेवाका लागि अयोग्य हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । मुलुकका राष्ट्रसेवक आफ्नो मुलुकप्रति आस्थावान, समर्पण एवम्

वफादारी हुनु अपरिहार्य हुन्छ । सरकारी सेवालार्ई वृत्ति एवम् अवसरको रूपमा मात्र लिई मौका पर्नासाथ अन्यत्र स्थायी बसोबास गर्न जाने प्रवृत्तिले सार्वजनिक सेवालार्ई बलियो एवम् उत्तरदायी बनाउन सहयोग पुऱ्याउदैन । त्यसैले यो विषयलार्ई राज्यले कानुनद्वारा नियमन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । निजामती सेवा ऐनमा स्पष्ट रूपमा यो विषयलार्ई समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलार्ई संविधान र ऐनमा सम्बोधन भएको छ ।)

- वैदेशिक सहयोग निरन्तर रूपमा प्राप्त भइरहेको भएपनि त्यसबाट अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन नसकेकोतर्फ संवेदनशील हुनु जरूरी छ । वैदेशिक सहयोगका लागि निर्धारण गरिएका प्राथमिकताको पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिएको छ । विदेशी सहायतामा कर्मचारीहरूको विदेश भ्रमण र परामर्श सेवामा गरिने खर्चले सकारात्मक नतिजा दिन नसकेको स्थितिमा राष्ट्रहित र आम नागरिकको सुविधामा केन्द्रित कार्यक्रमहरूमा मात्र वैदेशिक सहायतालार्ई स्वीकार गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सार्वजनिक नीति तर्जुमा, सोको कार्यान्वयन एवम् अनुगमन र मूल्याङ्कनका हरेक चरणमा समस्याहरू देखिएका छन् । बनेका नीतिहरूको आवधिक रूपमा पुनरावलोकन समेत हुन नसकेको अवस्था छ । त्यसैले सार्वजनिक नीतिको पुनरावलोकन गरी अध्यावधिक गर्न एवम् सन्दर्भ अनुसार नीतिगत व्यवस्थामा परिमार्जन समेत गर्नका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत रहने गरी नीति पुनरावलोकन केन्द्र (Policy Research Institute) को स्थापना भइसकेको देखिँदा सार्वजनिक नीतिको व्यवस्थापन एवम् सुधार र पुनरावलोकनको जिम्मा त्यसलार्ई दिई सो संरचनालार्ई क्रियाशील बनाउनु पर्ने ।
- सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने स्थानमा बिचौलियाको बिगबिगी बढ्दो छ । सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीको बीचमा रहने गरेका यस्ता बिचौलियाहरूले सार्वजनिक सेवालार्ई महंगो र दुषित बनाएका छन् । यसले अनियमितता र भ्रष्टाचारलार्ई मलजल गरेको छ । सेवाग्राही र सेवा प्रदायकका बीचको सम्बन्ध र सञ्चार प्रभावित भएको छ । कतिपय स्थानमा कार्यालयको अभिलेख पनि संरक्षित र सुरक्षित हुन नसकेको अवस्था छ । यसलार्ई सम्बोधन गर्न सेवा वितरण गर्ने निकायमा सेवाग्राही सहायता डेस्कको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । प्रक्रिया सरलीकरण गर्नु पर्ने, एकद्वारबाट सेवा प्रदान गर्नुपर्ने, पालो पद्धति अनिवार्य गर्नुपर्ने, सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गरी सो आधारमा कर्मचारी र कार्यालयको मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने, कार्यालयले हासिल गरेको उपलब्धिका आधारमा कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन हुनुपर्ने जस्ता विषयलार्ई सुधारको सन्दर्भमा अंगिकार गर्नुपर्ने ।
- आफ्नो कार्यक्षेत्रका सम्बन्धमा प्रस्तुत प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरू कार्यान्वयनका लागि हरेक मन्त्रालय एवम् केन्द्रीय निकायले छ महिनाभित्र सुधार एकाई बनाई सो एकाई मार्फत सुझाव कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसैगरी सङ्गठन संरचना, जनशक्तिको

अवस्था, वृत्ति विकासका अवसर र सङ्गठनात्मक जिम्मेवारी समेतका आधारमा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्न विद्यमान निजामती सेवामा रहेका सेवा समूहको समेत पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

- निजामती सेवामा रहेका अनुभवी कर्मचारीहरूलाई सम्मान गर्नका लागि निश्चित पदमा निश्चित सेवा अवधि पूरा भएपछि सो पदमा रहँदा निजलाई वरिष्ठको उपाधि दिनु उपयुक्त हुन्छ । यसका लागि राजपत्र अनङ्कित पदमा १० वर्ष, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ८ वर्ष, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ६ वर्ष र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरी विभागीय कारवाहीमा नपरेको कर्मचारीलाई निजले कार्यसम्पादनमा ९० प्रतिशत अङ्क (पछिल्लो ३ वर्षको औषतमा) प्राप्त गरेमा अख्तियारवालाले वरिष्ठको उपाधि दिन सक्ने व्यवस्था गर्ने ।
- कर्मचारी प्रशासनमा देखिएको अनुशासनहीनता र अनियमिततालाई नियन्त्रण गर्न नसके सार्वजनिक प्रशासन उत्तरदायी हुन सक्दैन । हरेक सरकारी कार्यालय र सार्वजनिक निकायमा सुपरिवेक्षण तहबाट अनिवार्य रूपमा महिनामा एक पटक छड्के निरीक्षण गरी कारवाहीको दायरामा ल्याउने गरी जिम्मेवारी दिनुपर्ने ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ का कतिपय व्यवस्थाहरू अझसम्म लागू हुन सकेका छैनन् । यस सन्दर्भमा उदाहरणको निम्ति ऐनको दफा ५ ख, दफा ७ को स्पष्टीकरण (२), दफा ७ को उपदफा (७), दफा ७ग, दफा १४, दफा १५, दफा १८ को उपदफा (७), दफा २४ क, दफा २७ को उपदफा (१क), दफा २९, दफा ३९ख, दफा ७२क, दफा ७३ख, आदि मुख्य रूपमा देखिन्छन् । यी व्यवस्थाहरू तत्कालै प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई निजामती सेवा ऐन र नियमावलीमा केही संशोधन २०७२ मा भएको छ । पीआर र डिभि सम्बन्धी सिफारिस कार्यान्वयन भएको छ । यस व्यवस्थालाई संविधानमा नै समावेश गरिएको छ (धारा १९१) । संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा संचालनसम्बन्धी ऐन कानूनमा माथि उल्लिखित विभिन्न सुझावहरूलाई समावेश गरी तर्जुमा गर्नुपर्ने ।

३.४६ ट्रेड युनियनको भूमिका र गरिनुपर्ने सुधार

कर्मचारी ट्रेड युनियनको भूमिकाको मूल्याङ्कन गरी देहाय बमोजिम गर्ने:-

- निजामती सेवा ऐनले व्यवस्था गरे अनुकूल निर्वाचनद्वारा यथाशीघ्र आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्ने,

- ट्रेड युनियनको अभ्यासले प्रशासनयन्त्रमा पारेको प्रभावको वस्तुगत मूल्याङ्कन गर्ने, ट्रेड युनियन पदाधिकारीलाई कार्यालयमा काम गर्नु र हाजिर समेत गर्नु नपर्ने अवस्था माथि पुनर्विचार गर्ने,
- पेशागत हितमा मात्र ट्रेड युनियन परिचालित हुन सक्ने व्यवस्था हुनुपर्ने, बन्द, हडताल जस्ता सेवा अवरूद्ध गर्ने खालका कार्यक्रमहरूमा ट्रेड युनियन सहभागी हुन नपाउने व्यवस्था गर्ने,
- निजामती सेवक लगायत समग्र राष्ट्रसेवकहरूका ट्रेड युनियनहरूका सन्दर्भमा छाता ऐन बनाई व्यवस्थित गर्नु पर्ने,
- ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको आचारसंहिता निर्माण गरी लागू गर्ने गराउने,
- ट्रेड युनियनका सदस्यहरूको नामावली Wbsite मा राखी नयाँ सदस्यताका आधारमा पुरानो आबद्धता खारेज गर्ने,
- ट्रेड युनियनमा सरिक कर्मचारीहरू राजनीतिक दलको सदस्य भएको पाइएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई कारवाहीको व्यवस्था गर्ने,
- अधिकृत स्तरका कर्मचारीको नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा कुनै न कुनै किसिमले टिप्पणी उठाउने, राय दिने लगायतको भूमिका रहन सक्ने कारण त्यस्तो अधिकृत स्तरको कर्मचारी ट्रेड युनियनमा सम्मिलित हुँदा स्वार्थगत द्वन्द्व (Conflict of Interest) को स्थिति रहन सक्ने अवस्था भएकाले निश्चित समय किटान गरी सो समय पछि अधिकृत स्तरका कर्मचारी वा निश्चित समय किटान गरी सो अवधिभन्दा पश्चात् अधिकृत स्तरमा प्रवेश गरेका कर्मचारीले कर्मचारी ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन नपाउने गरी सहायक स्तरका कर्मचारी मात्र यस्तो ट्रेड युनियनमा संलग्न हुन पाउने व्यवस्था गर्न विद्यमान व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने ।
- “ट्रेड युनियन” शब्द स्वयंले पेशागत व्यावसायिकताको पक्षपोषण गर्ने भएकोले सार्वजनिक प्रशासनमा ट्रेड युनियनको अभ्यासलाई दीर्घकालीन दृष्टिकोणले मनन गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैले अन्य मुलुकले गरेका अभ्यास समेतलाई विचार गरी पेशागत विशिष्टता प्रतिबिम्बित हुने गरी विषयगत ट्रेड युनियनको अवधारणालाई आत्मसात गर्ने गरी विद्यमान व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझाव बमोजिम ट्रेड युनियनको निर्वाचन सम्पन्न भई आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन भएको छ, ट्रेड युनियनलाई सुझाव बमोजिम व्यवस्थित गर्नुपर्ने।)

३.४७ दुर्गम क्षेत्रमा सेवाप्रवाह प्रभावकारी बनाउन अपनाउनु पर्ने उपायहरू

१. दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरूको उपस्थिति नगन्य रहने कारण यस्ता क्षेत्रहरूमा राज्यले प्रवाह गर्ने सेवाहरू सेवाग्राहीले प्राप्त गर्न नसकी दुर्गम क्षेत्रको नागरिक प्रभावकारी सेवाबाट वञ्चित हुनुपरेको अवस्था छ । जसले नागरिकको सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्ने

नैसर्गिक अधिकार कुण्ठित भएको छ । अतः कर्मचारीलाई दुर्गम क्षेत्रहरूमा काम गर्न जाने अवस्था सिर्जना गरी दुर्गमको अनुभव दिलाउनका लागि अनिवार्य रूपमा तोकिएको क्षेत्रको भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव तोकिएका र दरबन्दी भएका पदहरूमा हासिल नगरिकन बहुवाको सम्भाव्य उम्मेद्वार नै नहुने व्यवस्था लागू गर्न आवश्यक छ । दुर्गम क्षेत्रमा सार्वजनिक सेवा विस्तार गरी दुर्गम क्षेत्रका नागरिकको सेवा पाउने अधिकार संरक्षण गर्न देहायको व्यवस्था गर्नुपर्दछः-

- क. सामान्यतयाः दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीहरू खटी जान नमान्ने, गएपनि बस्न नमान्ने प्रवृत्तिले गर्दा दुर्गम क्षेत्रमा कतिपय सरकारी सेवा प्रभावकारी नभएको भन्ने गुनासो रहेको सन्दर्भमा त्यस्तो दुर्गम क्षेत्रमा बसी जनताको सेवा गर्ने कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्नको लागि त्यस्तो दुर्गम स्थानका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदान गरिने दुर्गम स्थान भत्ता वृद्धि गर्ने,
 - ख. तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको वैदेशिक अध्ययन, तालिम प्राप्त गरी फर्केका कर्मचारीहरूको पदस्थापना/सर्वा दुर्गम स्थानका सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयमा गर्ने ।
 - ग. दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष काम नगरी कर्मचारीले बहुवा फाराम भर्न नपाउने गरी निजामती सेवा नियमावलीमा व्यवस्था गर्ने (दुर्गम क्षेत्रमा पद नहुने सेवामा यो व्यवस्था लागू नहुने व्यवस्था गर्ने) ।
 - घ. चिकित्सक, इन्जिनियर जस्ता व्यावसायिक सीप र दक्षताका साथै अनुभव समेत आवश्यक पर्ने पदहरूमा नयाँ एवम् अनुभव कम भएका व्यक्तिहरूलाई पहिलो पटक कार्यालय प्रमुखको रूपमा काम गर्नुपर्ने गरी दुर्गम क्षेत्रमा नखटाउने ।
 - ङ. दुर्गम क्षेत्रमा पदहरू रिक्त हुन नदिने, पद खाली हुने गरी सर्वा नगर्ने,
 - च. 'क' र 'ख' वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेवापत प्राप्त हुने नम्बर बढाउने,
 - छ. दुर्गम क्षेत्रमा लामो अवधि सेवा गरेका कर्मचारीहरूलाई वैदेशिक अध्ययन, अवलोकन एवम् तालिममा प्राथमिकतापूर्वक अवसर प्रदान गर्ने ।
२. दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवालार्ई सम्मान गर्न, सेवाप्रति कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न दुर्गम र अतिदुर्गम क्षेत्रमा काम गरेका कर्मचारीहरूलाई निजहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन समेतलाई विचार गरी उत्कृष्ट कार्य गर्ने कर्मचारीहरूलाई दुर्गम क्षेत्र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने । त्यस्तो पुरस्कारलाई पदोन्नतिमा अङ्क गणना गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
 ३. भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणका आधारहरूमा थप स्पष्टता ल्याई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

४. दुर्गम क्षेत्रमा कर्मचारीको उपस्थिति अत्यन्त न्यून हुने गरेको छ । सेवा, सुविधा र अवसरहरू राजधानी र सुगम क्षेत्रमा मात्र केन्द्रित हुने अवस्थाले गर्दा सकेसम्म कर्मचारीहरू दुर्गममा जान चाहँदैनन् । जसको पहुँच पुग्दैन उसलाई दुर्गम पठाइन्छ । जसले गर्दा उसको कार्यसम्पादनस्तर कमजोर हुने गरेको छ । अतः यस्तो अवस्थाको अन्त्य गर्न दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अध्ययन, अवलोकन भ्रमण, तालिम, क्षमता विकास जस्ता अवसरहरू प्रदान गर्ने, दुर्गममा काम नगरी बढुवाको सम्भाव्य उम्मेद्वार हुन नसक्ने व्यवस्था लागू गर्ने, दुर्गम भत्तामा वृद्धि गर्ने तथा अन्य सहूलियतका प्याकेजहरू ल्याई उनीहरूलाई उत्प्रेरित गरिनुपर्ने ।
५. दुर्गम क्षेत्रको विकासका लागि स्थानीय उत्पादनको सम्भाव्यता अध्ययन गरी स्थानीय उत्पादनको बजारीकरण गर्ने, ग्रामीण विकासलाई प्रभावकारी बनाई सेवा वितरण लिई सहज बनाउने र आधारभूत उपभोग्य सामग्रीको आपूर्ति सरल बनाई सेवा प्रदायक कर्मचारीहरूलाई आकर्षित गर्ने ।
६. छरिएर रहेका दुर्गम बस्तीमा आधारभूत सेवा सुविधा पुऱ्याउन कठिन हुने हुँदा त्यस्ता स्थानमा एकीकृत बस्ती विकास कार्यक्रम संचालन गरी पुनर्वास (settlement) को व्यवस्थापन समेत गरी त्यस्ता ठाउँहरूमा खानेपानी, विद्युत, ढल, स्वास्थ्य सेवा, विद्यालय, सुरक्षा सडक जस्ता पूर्वाधार विकास गरी आधारभूत सेवा सुविधा वितरणलाई सहज र प्रभावकारी बनाउने ।
७. दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन र स्थानीय जनताको आवागमनलाई निर्वाधरूपमा व्यवस्थित गर्न दुर्गम क्षेत्रको सडक, पुल र यातायातको भरपर्दो र दीगो व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ । कर्णाली लगायतका कतिपय क्षेत्रहरूमा सडक व्यवस्था सहज नहुँदा सेवाप्रवाह प्रभावकारी हुन सकेको छैन । यसै सन्दर्भमा सोलुखुम्बु, खोटाङ्ग र ओखलढुङ्गासम्मको सडक यातायातलाई सहज बनाउन यातायातको राम्रो प्रबन्ध नहुँदा दुर्गम क्षेत्रमा सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकेको छैन । कतिपय स्थानहरूमा लामो समयसम्म सडक र पुल निर्माणको सम्झौता भइसक्दा पनि काम भएको देखिन्न । यस्ता अधुरा आयोजनाहरूलाई प्राथमिकीकरण गरी कार्यसम्पन्न गर्ने ।
(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई लागू गर्ने गराउने)

३.४८ निजामती सेवामा विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management)

कुनैपनि समाजमा रहेको विविधताले प्रतिस्पर्धा, नयाँ खोज र शोधको विकास गर्न प्रेरित गर्ने हुँदा विविधतालाई समाजको सुन्दरतम पक्षको रूपमा लिने गरिन्छ । विविधताको व्यवस्थापन विषयवस्तुको स्वभाव र प्रकृतिको आधारमा गर्नु न्यायोचित हुने भएकाले सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य र मान्यतामा क्षयीकरण हुने किसिमबाट समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई

अन्धाधुन्ध रूपमा अवलम्बन गरियो भने त्यसले मुलुकमा दीर्घकालीन रूपमा नकारात्मक परिणाम दिन्छ । यसतर्फ संवेदनशील भई आंकलन गरी सार्वजनिक प्रशासनका आधारभूत मूल्य मान्यतामा प्रतिकूल प्रभाव नपर्ने गरी न्यायोचित रूपमा समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि -

- क. समावेशीकरणको अभ्यासमा एकरूपता कायम गर्ने समावेशी सम्बन्धी छुट्टै कानून तर्जुमा गर्ने,
- ख. लक्षित वर्गले समावेशीकरणबाट लाभ लिन सक्ने व्यवस्था गर्ने,
- ग. समावेशीकरणले पारेका सकारात्मक प्रभावको प्रचार-प्रसार गर्ने, नकारात्मक प्रभाव न्यूनीकरण गर्ने खालका नीतिगत व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्ने,
- घ. आरक्षण कार्यान्वयन तथा प्रभाव मूल्याङ्कनको प्रत्येक ५/५ वर्षमा पुनरावलोकन गरी सो का आधारमा समय सीमा निश्चित गर्ने,
- ङ. सेवा प्रवेशका निश्चित तह र श्रेणीमा मात्र आरक्षणको अवसर प्रदान गर्ने,
- च. एउटा व्यक्तिले एक पटक मात्र समावेशीकरणको कोटामा सुविधा उपलब्ध गराउने,
- छ. आरक्षण भन्दा सशक्तीकरण मार्फत समावेशीकरणमा जोड दिने, आरक्षणलाई अल्पकालीन र सशक्तीकरणलाई दीर्घकालीन दृष्टिकोणले अवलम्बन गर्ने,
- ज. शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत सुविधामा आर्थिक, सामाजिक एवम् शैक्षिक रूपमा पिछडिएका वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,
- झ. आर्थिक, सामाजिक रूपमा पछि परेका (Principle of Double Disadvantaged) का आधारमा तिरस्कृत (Excluded) भित्रका पनि तिरस्कृत (Excluded) वर्गको समावेशीकरणमा जोड दिने,
- ञ. हालसम्म गरिएको आरक्षणको अभ्यास र यसले पारेको प्रभाव र असरको विश्लेषण गर्ने,
- ट. सार्वजनिक सेवालाई समावेशीकरण बनाउनका लागि आरक्षणको अभ्यास गरिएको पनि केही वर्ष भइसकेको छ र तुलनात्मक रूपमा सार्वजनिक सेवा समावेशी स्वरूपको देखिन प्रारम्भ भएको छ । तर, सेवा वितरण र सेवा प्रवाहमा सम्बन्धित वर्गबाट त्यसको अनुभूति गर्न नपाएकोले सम्बन्धित समूहले उत्प्रेरित हुने वा गर्व गर्न सक्ने स्थितिको सिर्जना गर्न तथा संवेदनशीलतापूर्वक लक्षित समूहमा सार्वजनिक सेवाको प्रवाह गर्नका लागि आरक्षणबाट आएका जनशक्तिलाई सम्बन्धित समुदायकै क्षेत्रमा सेवा वितरण गर्ने गरी अग्रभाग (Front Line) मा खटाउने,
- ठ. समावेशीकरणको नाममा गलत र झुट्टा विवरण बनाउने र त्यसबाट फाइदा लिने प्रवृत्ति देखा परेकोले समावेशीकरणको कोटामा सेवा प्रवेश गरेका व्यक्तिहरूको प्रभावकारी

रूपमा छानविन गरी गलत विवरण पेश गर्नेलाई कारवाही गर्ने । यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतले पनि आवश्यक कारवाहीका निम्ति नेपाल सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरेको देखिँदा त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सोही अनुसार समावेशीकरणको सिद्धान्त बमोजिम नेपालको संविधानले गठन हुने संवैधानिक निकायका रूपमा रहेका आयोगहरूको दश वर्षपछि पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्थालाई स्वीकार गरेको छ अन्य सुझावहरू ध्यान गरी लागू गर्ने गराउने।)

३.४९ निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक बनाउन मापन संयन्त्रको विकास

नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४क तथा नियमावली, २०५० को नियम ७८ मा व्यवस्था गरी मूल्याङ्कन गर्न सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समिति समेत रहने व्यवस्था गरिएको छ । मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक तह माथिको कर्मचारी सुपरिवेक्षक र सो भन्दा एक तह माथिको सम्बन्धित कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुने व्यवस्था छ । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा गुण, लागत, परिमाण र समयका आधारमा मूल्याङ्कन गरिने गरी उल्लेख भए पनि कतिपय सन्दर्भमा वार्षिक लक्ष्य नै निर्दिष्ट रूपमा तयार नहुने, सबै कर्मचारीहरूलाई एकै प्रकारको का.स.मू. फाराम प्रयोग हुने, स्थानीयस्तरमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरूको सुपरिवेक्षक केन्द्रीय निकायको पदाधिकारी हुन जाने स्थितिमा कतिपय अवस्थामा सुपरिवेक्षकले नै मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी नचिन्ने जस्ता समस्याहरू देखा पर्ने गरेका छन् । यसका साथै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पद्धति अवैज्ञानिक, वस्तुगत आधारमा मूल्याङ्कन गर्न नसकिने, अपारदर्शी र अस्पष्ट समेत भएका परिप्रेक्ष्यमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीका सन्दर्भमा वस्तुपरक भरपर्दो, पारदर्शी र वैज्ञानिक बनाउन आवश्यक सुधारहरू गर्नु जरूरी छ । यसका लागि विश्वका अन्य मुलुकहरूमा प्रयोग भएका प्रभावकारी कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने आधारहरू समेतको अध्ययन गरी हाम्रो वस्तुस्थिति अनुसार परिमार्जन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसरी परिमार्जन गर्ने क्रममा का.स.मू.को अवधिमाथि पनि पुनरावलोकन हुन जरूरी छ । ३६०० मूल्याङ्कन, सेवाग्राही सन्तुष्टिमापन, सार्वजनिक सुनुवाई, Public pol, exit pol जस्ता उत्तरदायित्वका संयन्त्र (Accountability tools) हरू समेतलाई का.स.मू. का आधारका रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ भन्ने विकल्पहरूमा विचार गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

कर्मचारीहरूको कामको मूल्याङ्कन गरी कार्यकुशलता अभिवृद्धि गर्ने, व्यक्तिको कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार गर्ने, वृत्तिको लक्ष्य निर्धारण गर्ने, तालिमसम्बन्धी आवश्यकता पहिचान गर्ने, कार्य उपलब्धिको जानकारी दिने तथा कर्मचारीको पदस्थापना, सरुवा, बढुवा र दण्ड सजाय समेतका लागि उपयोगी हुने गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

निजामती सेवामा प्रयुक्त कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सबै क्षेत्र, कार्यालय, वर्गमा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि एउटै प्रयोग हुनु, स्थानीय स्तरमा कार्य गर्ने कर्मचारीको केन्द्रीय निकायमा रहने पदाधिकारीले सुपरिवेक्षण गर्नुपर्दा कतिपय सन्दर्भमा सुपरिवेक्षकले मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारीलाई सामान्य रूपमा समेत नचिन्ने अवस्था रहनु, गुण, लागत, परिणाम र समयमा दाँजेर मूल्याङ्कन गर्ने भनिए पनि का.स.मू. फारम त्यसरी वस्तुगत तवरले मूल्याङ्कन गर्न सक्ने प्रकारले व्यवस्थित नहुनु, का.स.मू.लाई बढुवा प्रयोजनमा मात्र सीमित गरिनु, समयमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको कार्य पूरा नहुनु, प्रभाव, पहुँच र परिचयबाट का.स.मू. प्रभावित हुनु र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीहरू जिम्मेवार नरहनु जस्ता समस्या भोगिरहेको निजामती सेवामा का.स.मू.को पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि -

- यसलाई बढुवा वाहेकका वृत्ति विकासका उच्च अध्ययन, सरूवा, तालिम, पुरस्कार जस्ता पक्षहरूका लागि समेत आधारका रूपमा लिने व्यवस्था गर्ने,
- का.स.मू.लाई पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउन कर्मचारीले सम्पादन गरेका कामका सूचकहरू सहित उल्लेख गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- भिन्नाभिन्नै जिम्मेवारीमा रहेका समान तह र श्रेणीका कर्मचारीका लागि समेत आफ्नो कामको प्रकृति अनुसार छुट्टाछुट्टै का.स.मू. फाराम प्रयोग गर्ने,
- आफू मातहत र आफूले राम्ररी जानेका कर्मचारीहरूको मात्र सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता रहन सक्ने प्रावधान राख्ने,
- कम्तीमा एक श्रेणी माथिको कर्मचारी मात्र सुपरिवेक्षक रहने र समयमा का.स.मू. सम्बन्धी आफ्नो जिम्मेवारी वहन नगर्ने पदाधिकारीको का.स.मू. घटाउने व्यवस्था कडाइका साथ लागू गर्ने,
- माथिल्लो श्रेणीबाट मात्र का.स.मू. गरिने पद्धतिमा परिवर्तन गरी सेवाग्राही, मातहतका कर्मचारी, समकक्षीहरू समेतबाट मूल्याङ्कन गर्ने गरी ३६०° मूल्याङ्कनको समेत प्रयोग गर्ने ।

न्यूनतम आधारभूत तलब एक सीमामा कायम राखी कर्मचारीको कार्यसम्पादन स्तरसँग तलब र अन्य सुविधालाई आबद्ध गर्नु नै कार्यसम्पादनमा आधारित तलब (Performance based pay) हो । निजामती सेवा ऐनले वार्षिक कार्ययोजना, कार्यविवरण, कार्यसम्पादन सम्झौता, कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष आदिको व्यवस्था गरी कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिकको अनुसरण गर्न खोजेको छ। तर कार्यविवरणमा अस्पष्टता, ऐनमा भएका प्रावधानको कार्यान्वयन हुन नसक्नु लगायतका कारणहरूले अर्थ मन्त्रालय अन्तरगतका निकायहरूबाहेक अन्यत्र यो पद्धति लागू हुन सकेको छैन । त्यसैले-

- सङ्गठन र कर्मचारीको लक्ष्य तथा वस्तुपरक कार्यसम्पादन मापदण्डहरू तय गरी कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक लागू गर्ने,
- यस्तो पद्धति सेवा प्रवाहको अग्रभागमा रहेका (front line office) हरूबाट शुरू गर्ने,

- मापन गर्न नसकिने कार्यहरूको हकमा Proxy indicator हरू बनाई कामको मापन गर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने गराउने ।)

३.५० सेवा करार सम्बन्धमा सुधार

निजामती सेवा ऐन नियमले एकातिर निजामती कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामका लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्त गर्न नपाइने र कसैले त्यसरी नियुक्त गरे नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गर्ने व्यवस्था गरिएको छ भने अर्कातिर निजामती सेवाका श्रेणीविहीन पदहरूबाट सम्पादन हुने गरेका सरसफाई जस्ता कार्यहरू तथा केही विशेष प्रकृतिका प्राविधिक कार्यहरूका लागि भने सेवा करारमा लिने व्यवस्था पनि गरिएको छ । करारमा रहेका व्यक्तिहरूबाट राम्रोसँग कार्य सम्पादन भएको यथार्थ रहेता पनि करार गर्ने सन्दर्भमा नै अनावश्यक दवाव आउने तथा सेवा करारलाई पनि जागिरकै रूपमा स्थापित गर्ने प्रयास बेला-बेलामा विभिन्न क्षेत्रबाट हुने भएकाले यसको समीक्षा गरी व्यवस्थित गर्न आवश्यक भएको छ । त्यसैले -

१. कुनैपनि रूपमा लोकसेवा आयोगबाट सिफारिस गर्ने निजामती सेवाका पदमा करारमा नराख्ने,
२. करारमा सेवा लिनुपर्दा व्यक्तिसँग भन्दा संस्थसँग लिने कुरालाई प्राथमिकता दिने,
३. सेवा करारमा लिँदा सार्वजनिक खरिद ऐन नियम एवम् आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कानूनको परिपालना गर्ने,
४. सेवा करारलाई करारमा लेखिएका शर्तहरू बमोजिमको सुविधा मात्र दिने,
५. कामको प्रयोजन सकिएपछि करार समाप्त हुने,
६. करारमा लिइएका कर्मचारीहरूको विवरण सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले एकीकृत रूपमा तयार गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा यो विषयलाई आधार लिने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई कार्यसम्पादन करारसम्बन्धी व्यवस्था लागू भएको र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुपर्ने गरी अनुगमन प्रणालीको विकास गर्ने ।)

३.५१ सार्वजनिक प्रशासनलाई नतिजामूलक बनाउन अपनाउनु पर्ने नीतिगत सुधार

- ३.५१.१ कुनै पनि सेवा प्रदायक सार्वजनिक निकायहरूद्वारा प्रवाह गरिनुपर्ने सेवाका सन्दर्भमा सेवाग्राहीका केही गुनासाहरू भएमा तिनीहरूको सुनुवाईको उपयुक्त व्यवस्था गरिनु पर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनमा गुनासो सुन्ने व्यवस्था गरिएको भएता पनि सो

प्रभावकारी भने हुन सकेको छैन । सेवाप्रदायकहरूप्रति सेवाग्राहीहरूको के कस्तो दृष्टिकोण रहेको छ भन्ने कुराको सूचकका रूपमा रहने गुनासो सुनुवाईबाट सेवा प्रदायकहरूलाई समेत आफ्नो कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउन महत्वपूर्ण पृष्ठपोषण प्राप्त हुने गर्दछ । अर्कोतर्फ सङ्गठनभित्रकै कर्मचारीको समेत गुनासो व्यवस्थापन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहन्छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने सरकारी निकायहरूमा गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था र नागरिक वडापत्रमा सबैले देखे गरी प्रवाह गरिने सेवाको विवरण राखी सो अनुसार नभएमा को समक्ष गुनासो राख्ने भनी स्पष्ट रूपमा राखिने यसका आधार हुन् । विभिन्न विषयहरूमा हुने सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक परीक्षण, सेवाग्राही सन्तुष्टि मापन जस्ता विधिहरूलाई पनि गुनासो सुनुवाईका माध्यमकै रूपमा समेत हेर्न सकिन्छ । गुनासो सुनुवाईका सन्दर्भमा सार्वजनिक निकायहरूमा एकरूपता कायम गर्न नसकिएको, सेवा प्रदायक प्रतिको सेवाग्राहीको गुनासो र सन्तुष्टिलाई कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनसँग जोड्न नसकिएको र सेवाग्राहीहरूलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था प्रभावकारी हुन नसकेको अवस्था माथि गम्भीरतापूर्वक विचार गरी सुनुवाईसम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

३.५.१.२ सार्वजनिक निकायद्वारा प्रदान गरिने सेवा तथा विकासका क्रियाकलापहरूका सम्बन्धमा सार्वभौम जनतालाई सुसूचित गराउने, सेवाप्रतिको प्रतिक्रिया लिने र जनगुनासाहरूको सम्बोधन गर्ने तथा सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण गतिविधिहरूलाई पारदर्शी बनाई जनताप्रतिको उत्तरदायित्व सुनिश्चित गराउँदै सुशासनको प्रत्याभूति गर्न सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई जस्ता उत्तरदायित्वका औजारहरू (Accountability tools) को अभ्यास व्यापक र अनिवार्य रूपमा गराउनु आवश्यक देखिएको ।

३.५.१.३ सुशासन (संचालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ तथा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ का कतिपय प्रावधानहरू अन्य ऐन कानूनसँग बाझिएका छन् । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन गर्न संस्थागत क्षमता र सञ्जाल (Networking) को अभाव छ । सार्वजनिक निकायहरूमा सूचना लुकाउने संस्कार कायमै छ । सूचनादाताको संरक्षणको प्रत्याभूति दिन सकिएको छैन । सूचनाको हक सँगसँगै आबद्ध हुनुपर्ने गोपनीयताको हकसम्बन्धी कानून, अभिलेखीकरण ऐन (Documentation Act) आदिको तर्जुमा र कार्यान्वयन हुन नसक्दा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन प्रभावकारी हुन सकेको छैन । तसर्थ:

- सुशासन ऐन र सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन बीच एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गरी सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,
- सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने साधन स्रोत उपलब्ध गराउने,

- जनता र सरोकारवालाहरूको सूचनाको सहज पहुँचका लागि प्रक्रियागत सरलीकरण र छोटो तथा शीघ्र प्रक्रियाको अवलम्बन गर्ने,
- सूचनादाताको संरक्षणको प्रणालीगत प्रत्याभूति र सूचनाको हकसँग अन्तर सम्बन्धित हुने अन्य ऐन कानूनको निर्माण गर्ने,
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, २०६४ ले हरेक सार्वजनिक कार्यालयले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन प्रकाशन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । सो व्यवस्थालाई सबै निकायले प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन सकेको देखिँदैन । सार्वजनिक निकायलाई उत्तरदायी, पारदर्शी र जवाफदेही बनाउन र सम्बद्ध सरोकारवालाहरूलाई त्यसप्रति जगुरूक बनाउन वार्षिक प्रतिवेदनको प्रकाशन गर्नुपर्ने ऐनको व्यवस्था अनिवार्य रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने,
- सुशासनसम्बन्धी ऐन र सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको सम्बन्धमा सबै तहका जनशक्तिलाई प्रशिक्षित गर्ने गराउने ।

३.५.१.४ आचरण, अनुशासन, सदाचार र शिष्टाचार कर्मचारीहरूलाई स्वनियन्त्रित, व्यवस्थित, मर्यादित र नैतिक बनाउने माध्यमहरू हुन् । खासगरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सेवाग्राहीप्रति समर्पित, सेवाभावले कार्य गर्ने, सत्चरित्रता सम्पन्न, नियम कानूनका मर्यादामा रहने, निष्पक्षता र तटस्थता कायम गर्ने र प्रतिस्पर्धी तथा क्षमतावान बनाउने कुरामा समेत यी पक्षहरूले योगदान पुऱ्याउँदछन् । पेशागत निष्ठा र नैतिकताको रूपमा रहेको आचरण, स्वनियन्त्रित र सुसंगत बन्न सहयोग गर्ने अनुशासन, कर्मचारीको जीवन दर्शन र व्यवहारलाई नियम र व्यवस्थापन गर्ने सदाचार तथा सेवाग्राही तथा अन्य व्यक्ति वा समुदायप्रति सम्मानपूर्वक कार्य गर्न उत्प्रेरित गर्ने शिष्टाचारले नै वास्तविक अर्थमा कुनै पनि कर्मचारीलाई सेवाप्रति उत्प्रेरित गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । साथै कर्मचारीहरूमा रहेका यिनै गुणहरूका आधारमा सेवाग्राहीले कर्मचारीको मूल्याङ्कन समेत गर्ने गर्दछन् । यी गुणहरू सङ्गठनात्मक नियम उल्लंघन गर्दा कारवाही गर्न, कार्यकुशलतामा कमी आए सुधार गर्न, राजनीतिक रूपमा तटस्थता कायम गर्न र आर्थिकरूपमा वेदाग रहन पनि उपयोगी छन् । हाम्रो सन्दर्भमा यी गुणहरूका सम्बन्धमा भएको व्यवस्था सेवालार्ई जनमुखी, सक्षम र प्रतिस्पर्धी बनाउने सन्दर्भमा पूर्ण नभएकाले परिमार्जन गरी सेवाप्रति उत्तरदायी र समर्पित जनशक्तिको विकास गर्ने ।

३.५.१.५ स्वास्थ्य, कृषि, पशु जस्ता इलाका स्तरीय कार्यालयहरू तथा गा.वि.स./न.पा.हरू जनतालाई अग्रस्थान (Front desk) मा बसी सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरू हुन् । यस्ता स्थलगत रूपमा रहेका कार्यालयहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरिनु जरूरी छ । यी कार्यालयहरूबाट प्रवाह हुने सेवाको गुणस्तर, परिमाण, समय, लागत र

समन्यायिकता आदिका आधारमा मूल्याङ्कन गरी प्रभावकारिता परीक्षण गर्ने र सोका आधारमा कर्मचारीहरूलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गर्दै कार्य सम्पादनमा आधारित तलब (Performance based Pay) लाई स्थानीय स्तरका निकायहरूबाट लागू गरिनुपर्ने । यस्ता निकायहरूका सेवा लिई एकीकृत रूपमा संचालन गर्ने व्यवस्था गरी यस्ता निकायहरूलाई स्थानीय निकायको सुपरिवेक्षण र नियन्त्रणमा राख्नु उपयुक्त हुने ।

३.५.१.६ सार्वजनिक प्रशासनमा संचालन हुने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू विशेष गरी विकास आयोजनाहरूमा अनुगमन मूल्याङ्कनको पक्ष अत्यन्त कमजोर रहेको छ । आयोजना चक्रको महत्वपूर्ण चरणका रूपमा रहेको अनुगमन मूल्याङ्कनले एकातिर सम्पन्न योजना के कसरी संचालन भयो ? यसबाट सेवाप्रवाह कति प्रभावकारी रूपमा भयो ? सेवाग्राहीहरू कति सन्तुष्ट भए ? लक्ष्य अनुसार प्रगति भयो भएन ? भनी जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ भने अर्कातिर आगामी योजना तर्जुमाका लागि पनि आधारको रूपमा प्रयोग हुन सक्दछ । अनुगमनमा जानुलाई तालुक निकायका पदाधिकारीहरू मातहत निकायमा घुम्न जाने अवसरका रूपमा मात्र लिइनुले पनि यसमा प्रभावकारिता देखिएको छैन । यो क्षेत्रमा काम गर्ने जनशक्तिमा दक्षता र प्रभावकारिताको खाँचो रहेको देखिन्छ । तसर्थ:-

- हरेक सङ्गठनले अनुगमन मूल्याङ्कनको कार्यलाई उच्च प्राथमिकता दिने,
- हरेक सङ्गठनमा अनुगमन मूल्याङ्कन महाशाखालाई स्रोत साधन सम्पन्न बनाउने,
- सेवा वितरणलाई प्रभावकारी बनाउन अनुगमनलाई सेवा प्रवाहका हरेक पक्षमा अनिवार्य गर्ने,
- निश्चित दायराभित्रका योजनाको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्ने,
- अनुगमन मूल्याङ्कन प्रतिवेदन प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- सहभागितामूलक अनुगमन मूल्याङ्कन पद्धतिलाई अङ्गीकार गर्ने,
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट प्राप्त भएका पृष्ठपोषणलाई सुधारका कार्यमा अवलम्बन गर्ने ।

३.५.१.७ वैज्ञानिक र प्रविधिमा आधारित अभिलेख व्यवस्थापन पद्धतिको अवलम्बन गर्ने र यसका लागि आवश्यक जनशक्तिको आपूर्ति, क्षमता विकास तथा स्रोतको उपलब्धताको सुनिश्चित गरी अभिलेखलाई विद्युतीय रूपमा व्यवस्थित गर्नुपर्ने ।

३.५.१.८ सेवाग्राहीको सन्तुष्टि र गुणस्तरीय सेवा नै प्रशासनको मूल मर्म हो । जनताको अपेक्षा बमोजिमको सेवा प्रवाह भयो भएन भन्ने कुरा सेवाग्राही सन्तुष्टि मापनबाट जानकारी हुन्छ । सेवाको सम्बन्धमा धेरै जनगुनासाहरू आउने गरे तापनि सोको

सुनुवाई र उचित सम्बोधन हुने गरेको छैन । त्यसकारण Citizen report Card, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परीक्षण, Exit Poll आदिको माध्यमबाट सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टिको स्तरलाई आवधिक रूपमा मापन गरिनुपर्ने ।

३.५१.९. समान स्तरका वा समान प्रकृतिका काम गर्ने सङ्गठन तथा कर्मचारीहरूमा नतिजाका आधारमा उत्प्रेरणामूलक अवसर तथा सुविधा उपलब्ध गराउने प्रतिष्पर्धात्मक वातावरण सिर्जना गरी उत्पादकत्व बढाउने लक्ष्य राखी नीतिगत एवम् कानुनी प्रबन्ध गर्न सकिएमा मानव स्रोतको उच्चतम उपयोग गर्ने ।

३.५१.१० सेवाग्राहीमाथि सेवा प्रदायकको व्यवहार रूखो जस्तो भएकाले खास गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायमा सकभर जान नपरोस भन्ने नागरिकहरूको भावना विकसित भइरहेको परिप्रेक्ष्यमा सेवा प्रवाहलाई उपभोक्तामुखी, सेवाग्राही मैत्री र नागरिक केन्द्रित बनाउनु पर्दछ । सेवाग्राही नागरिकहरूमा पनि सेवा प्राप्तिको आफ्नो हक अधिकारका बारेमा पर्याप्त ज्ञान र जानकारी प्राप्ति हुने गरी सचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्नुपर्ने ।

३.५१.११ सरकारी कर्मचारीका लागि वैदेशिक अध्ययन तथा अवलोकन भ्रमणको अवसर वितरण समानुपातिक रूपमा हुन सकेको देखिँदैन । छात्रवृत्ति समितिमा नआई आफ्नै सञ्चार प्रक्रियाबाट यस्ता अवसरको उपयोग हुँदै आएको पनि पाइएको छ । मनोनयनका लागि निर्धारण गरेका आधारहरूको समेत पुरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । भएका आधारहरूको पनि प्रयोग वस्तुगत रूपमा हुन सकेको छैन । यसलाई मुख्य जिम्मेवारीमा रहेका अधिकारीहरूबाट नै दुरुपयोग गरिएको समेत अवस्था छ । सबै सेवा समूहमा अवसरको समानुपातिक वितरण हुन नसक्दा यसले प्रशासनयन्त्रमा नैराश्यता उत्पन्न गराएको अवस्था छ । सेवा वितरणको तहमा रहेका जनशक्तिलाई यस्ता अवसरहरू एकदम कम अर्थात् शून्य प्रायः नै रहेको अवस्था छ । एकै व्यक्तिले नै बारम्बार अवसरको उपयोग गरिरहेको अवस्था प्रशस्त देख्न पाइन्छ । यो अवस्थामा सुधार ल्याउनका लागि वैदेशिक अध्ययन र अवलोकन समेतका अवसरको समानुपातिक र समन्यायिक दृष्टिले वितरण गर्ने गरी मनोनयनका आधार र निर्णय प्रक्रियामा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसैगरी सेवा प्रवाहमा सक्रिय रहने भन्दा वैदेशिक भ्रमणको मोह बढ्दो देखिएको हुँदा त्यसको व्यवस्थापन आवश्यक छ । त्यसैगरी गैरसरकारी संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको पहलमा विदेश जाने प्रवृत्तिलाई समेत नियन्त्रणको दायरामा ल्याउनु पर्ने देखिन्छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई कानुनमा समावेश गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने गराउने ।)

३.५.२ आर्थिक प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधार

३.५.२.१ नेपालको आर्थिक विकासका लागि आर्थिक कुटनीतिको सुदृढीकरण गर्नु अपरिहार्य छ। यसका लागि परराष्ट्र, अर्थ, वाणिज्य, उद्योग, श्रम मन्त्रालय लगायतका निकायहरू बीच आर्थिक कुटनीतिको नीतिगत स्पष्टतासहित आवश्यक कानूनको तर्जुमा गर्नुपर्ने र समन्वय तथा नियमन गर्न एक उच्चस्तरीय संयन्त्र निर्माण गरी सक्रियता ल्याउनु पर्ने हुन्छ। नेपालको हितका विषयमा आर्थिक कुटनीतिको माध्यमबाट व्यापार, लगानी, प्रविधि हस्तान्तरण, आर्थिक सहयोग, पर्यटनको प्रबर्द्धन, वैदेशिक रोजगारी प्रबर्द्धन गर्नका लागि परराष्ट्र मन्त्रालय, विदेशस्थित कुटनीतिक नियोग तथा गैरआवासीय नेपालीहरूको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाई परिचालन गर्न ठोस योजना कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक छ।

३.५.२.२ नेपालले सन् २००४ मा विश्व व्यापार सङ्गठनको सदस्यता प्राप्त गरे पश्चात स्थानीय उत्पादन बढाई विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न निजी क्षेत्रलाई सो अनुरूप सुदृढीकरण गर्न नसक्दा वैदेशिक व्यापार घाटा बढ्दै गई नेपालले ठूलो क्षति व्यहोर्नु परेको अबस्था छ। निर्यातमा अपेक्षित रूपमा प्रबर्द्धन गर्न नसक्नु र आयातको वृद्धिदर उच्च रहनुले व्यापार घाटा बढ्दै गएको छ। देशका युवावर्ग रोजगारी एवम् आर्थिक समुन्नतिको खोजीमा खाडी तथा अन्य मुलुकमा गएका हुँदा विप्रेषण आप्रवाहबाट नेपाली अर्थतन्त्र धानेको छ। विप्रेषण आयबाट तत्कालका लागि नेपाली अर्थतन्त्रलाई भुक्तानी सन्तुलन राख्न मद्दत पुगे तापनि यस्तो विप्रेषणको रकम प्रायशः उपभोगमा खर्च हुने र यसबाट विदेशी वस्तु तथा सेवाको आयात विस्तार हुँदै जाने भएकोले परनिर्भरताको विकास हुने गर्दछ। विश्वव्यापीकरणबाट लाभ लिन नेपालले उपयुक्त वित्त नीतिको तर्जुमा गर्नुको अतिरिक्त आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गर्नु आवश्यक छ। भारत र चीनले गरेको आर्थिक वृद्धि र उपलब्ध बजारको सम्भाव्यतालाई अवसरको रूपमा लिई यस क्षेत्रको विकास र विस्तारमा देखिएका व्यवधानहरू हटाउदै अगाडि बढ्नु आवश्यक देखिएको छ। यसको लागि निजी क्षेत्रको क्षमता विकास र वैदेशिक लगानी प्रबर्द्धनका लागि नीतिगत स्पष्टता कायम गरी समन्वयात्मक ढंगले बढ्नु आवश्यक देखिएको छ। साथै विद्यमान निजामती प्रशासनिक संयन्त्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा देखिएको परिवर्तन अनुरूप वैदेशिक लगानी भित्र्याउने र वैदेशिक रोजगारी, औद्योगिकीकरण तथा आयात निर्यात व्यापार प्रबर्द्धन गर्न सक्ने गरी प्रतिस्पर्धी क्षमताको विकास गरिनु आवश्यक छ।

३.५.२.३ नेपालमा वैदेशिक लगानी भित्र्याउन आर्थिक वृद्धितर्फ उन्मुख भएका छिमेकी मुलुक भारत र चीनको लगानी आकर्षित गर्न अपरिहार्य छ। नेपाललाई जलस्रोत, पर्यटन,

जैविक विविधता तथा सांस्कृतिक सम्पदाहरूको उपयोग गर्ने नीति आवश्यक छ । पूर्वाधार क्षेत्रको विकास र विस्तार गर्न, आधुनिक प्रविधि, व्यवस्थापकीय एवम् प्राविधिक सीप भित्र्याई नेपाललाई विदेशी लगानी बढाउन देहायका उपाय अवलम्बन गरिनु पर्दछ:-

- ठूला परियोजनाका लगानी भित्र्याउन विद्यमान लगानी बोर्ड एवम् अन्य सम्बद्ध निकायहरूको सम्बन्धलाई स्पष्ट बनाउनुका साथै विदेशी लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन तथा सार्वजनिक खरिद ऐनमा पुनरावलोकन गर्ने र बुट (BOOT) सम्बन्धी कानूनको परिमार्जन हुनुपर्दछ । थप विशेष आर्थिक क्षेत्र र निर्यात प्रबर्द्धन क्षेत्र स्थापना गरी सुरक्षाको विशेष प्रत्याभूतिको कानुनी व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- रोजगारदाता र श्रमिक बीच देखिने समस्याहरूको समाधान गर्न श्रमसम्बन्धी कानूनलाई लचिलो बनाउनुका साथै श्रम अदालतको सङ्ख्या विस्तार गरी श्रम विवाद छिटो टुङ्ग्याउने प्रबन्ध मिलाइनु पर्ने ।
- द्विपक्षीय लगानी प्रबर्द्धन तथा संरक्षण सम्झौता र दोहोरो कर उन्मुक्तिसम्बन्धी सम्झौता गर्न बाँकी रहेका मुलुकसँग प्राथमिकताका साथ त्यस्ता सम्झौताहरू गरिनुपर्ने ।
- विश्व व्यापार सङ्गठनमा गरिएको प्रतिबद्धता अनुरूप सेवा उद्योगमा विदेशी लगानीको रहने अंश र सीमा एवं गैरआवासीय नेपालीले नेपालमा उद्योग वा व्यवसाय संचालन गर्न पाउने कानुनी व्यवस्था गरी सो बमोजिम कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्ने ।
- वैदेशिक लगानी परिचालन गर्ने कार्यमा विदेशस्थित नियोगहरू र गैरआवासीय नेपालीलाई सक्रिय बनाइनु पर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारीरूपमा लागू गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।)

३.५२.४. राजस्व चुहावट नियन्त्रण र गैरकानुनी सम्पत्ति आर्जन नियन्त्रणका लागि निरोधात्मक र उपचारात्मक कार्यक्रमहरू संचालनमा अन्तर्राष्ट्रिय पहल शुरू भएको पाइन्छ । नेपालले पनि सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता जनाई सकेको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण र विदेशी विनिमय अपचलन नियन्त्रणका लागि छुट्टै संयन्त्रको आवश्यकता महसुस गरी सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको गठन भई अनुसन्धानको कार्य अघि बढाइएको पाइन्छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण र आर्थिक अपराधमा भएको परिवर्तित प्रवृत्ति र नवीनतम् प्रयोगहरूको पहिचान गरी सम्भावित विचलनलाई अनुसन्धानको दायरामा ल्याउने कार्यमा केही प्रयास भए पनि यसलाई

निरूत्साहित गर्न सकिएको छैन । यस सम्बन्धमा सुधार गर्न निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने:-

- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग र अन्य राजस्व कार्यालयहरू बीच राजस्व चुहावट र आर्थिक अपराधसम्बन्धी सूचना प्रवाह गर्न प्रविधियुक्त वृहत् विद्युतीय सूचना सञ्जालको स्थापना गरिनुपर्ने ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको शाखा कार्यालय देशको प्रमुख शहरहरूमा स्थापना गर्नुपर्दछ । शाखा नरहेका स्थानमा राजस्व अनुसन्धान कार्यालयसँग सहकार्य गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप आवश्यक कानून निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ । सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐनसँग बाझिएका अन्य ऐनहरूको संशोधनको कार्य गरिनुपर्ने ।
- सम्पत्तिको अनुसन्धान एवं जफत सम्पत्तिको मूल्याङ्कनबारे आन्तरिक कार्य निर्देशिका तयार गरी लागू गरिनु पर्ने ।
- सबै सरोकारवालाहरूमा आर्थिक अपराधप्रति “शून्य सहन” को व्यवहार विकसित गर्न सचेतनात्मक कार्यक्रम संचालन गरिनु पर्ने ।
- सम्पत्ति शुद्धीकरण विभागलाई साधन स्रोत सम्पन्न बनाई सक्षम जनशक्तिको प्रवर्द्धन गरिनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन आवश्यक छ।)

३.५.२.५. नेपालको आधाभन्दा बढी जिल्लाहरूमा खाद्यको उपलब्धता न्यून अवस्थामा रहनु र झन्डै ४१ प्रतिशत जनसंख्याले दैनिक निर्धारित क्यालोरीको न्यूनतम मात्रा उपभोग गर्नबाट वञ्चित रहेको अवस्था छ । देशमा अझै पनि यथेष्ट मात्रामा सिंचाईको प्रबन्ध हुन नसक्नु र कतिपय स्थानमा खडेरी, बाढी पहिरोको प्रकोप र रासायनिक मलको नियमित आपूर्ति नहुनु तथा जलवायु परिवर्तनको नकारात्मक असर पर्नु जस्ता कारणसमेतबाट खाद्य उत्पादन घट्न गएको देखिन्छ । सडक यातायात नपुगेका दुर्गमका ठाउँमा उच्च ढुवानी लागतका कारण पर्याप्त खाद्यान्न वितरणमा कठिनाइ रहेको छ । स्वस्थकर खानपान, खाद्य पदार्थहरूको पौष्टिक तत्वहरूको स्रोत र उपयोगबारे जनसाधारणमा चेतनाको कमीले गर्दा खाद्य पोषणमा जटिलता रहेको छ । साथै खाद्य वस्तुको नियमन कार्य प्रभावकारी रहन नसक्दा खाद्य सम्प्रभुताको अधिकार उचित स्तरमा कायम हुन सकेको छैन । खाद्य तथा पोषण सुरक्षाका पक्षहरूमा सुधार गरी प्रत्येक नागरिकको खाद्य सम्प्रभुता अधिकार सुनिश्चित गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ:-

- खाद्य तथा पोषण सुरक्षा नीति, खाद्य सम्प्रभुता ऐन र राष्ट्रिय खाद्य तथा पोषण सुरक्षा कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनुपर्ने ।
- शहरी क्षेत्रमा खाद्य सुरक्षा अनुगमन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन सम्बद्ध निकायको शाखा कार्यालय एवं जनशक्ति थप गरी सेवा विस्तार गरिनुपर्ने । अनुगमनसम्बन्धी कार्यविधि समेत तयार गरी जिल्लामा रहेका कृषि तथा खाद्य सुरक्षा समन्वय समिति र जिल्ला खाद्य सुरक्षा सञ्जालमार्फत खाद्य तथा पोषण स्थितिको अनुगमन गरिने व्यवस्था प्रभावकारी बनाइनु पर्ने ।
- दुर्गम जिल्लाको खाद्यान्न माग प्रक्षेपण एवं तदनुरूप समयमा नै खरिद कार्य सम्पन्न गर्ने जगेडा खाद्यान्न भण्डारण गर्नेसम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि गरिनुपर्ने ।
- खाद्य र पोषण जोखिम क्षेत्रहरूको परिचान गरी स्थानीय स्तरमा सम्भाव्य कृषि वस्तुहरूको उत्पादन र उपयोगमा जोड दिने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- खाद्यवस्तुको गुणस्तरको परीक्षण, प्रमाणीकरण गर्न प्रयोगशाला सेवा विस्तार गरिनुपर्ने ।
- नियमन तथा अनुगमन व्यवस्था प्रभावकारी बनाउन स्थानीय उपभोक्ता हकहितसँग सम्बन्धित संघ संस्थाहरूसँगको सहकार्य बढाई परिचालन गरिनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई 'खाद्य अधिकार'को विषयलाई मौलिक हकमा समावेश गरिसकेको, अन्य विषयको सम्बन्धमा प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ।)

३. ५२.६. नेपालको विद्यमान राजस्व प्रशासन करको आधार साँगुरो हुनु, राजस्व मूल्याङ्कन “कारोवार मूल्य” को सिद्धान्त अनुरूप यथार्थ र पारदर्शी नहुनु, करको लचकता कम हुनु, करदातामा कर तिर्ने प्रवृत्ति नहुनु, कर चुहावट हुनु, करसम्बन्धी कानून पारदर्शी नहुनु, राजस्व प्रशासन सेवामुखी तथा चुस्त नहुनु, कर नीति स्थिर र अनुमानयोग्य नहुनु, राजस्वसम्बन्धी सूचना प्रविधि-मैत्री नहुनु, कर सहभागिता जनाउनेलाई प्रभावकारी प्रोत्साहन दिन नसक्नु, कर दायित्व पालना नगर्ने माथि कानून वमोजिम समुचित अनुसन्धान र कारवाही हुन नसक्नु, जस्ता समस्याहरूबाट मुक्त भइसकेको छैन । उल्लिखित समस्याहरू समाधानका लागि देहायका सुधारहरू गरिनु पर्दछ:-

- कर नीति तथा कर कानूनमा विद्यमान अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डवमोजिम कर कानून तथा कार्यप्रक्रियाहरू आर्थिक कारोवारमा आएको परिवर्तन तथा लेखा प्रणालीमा आएको विकास अनुरूप हुने गरी समयानुकूल सुधार एवम् परिमार्जन गरिनुपर्ने ।
- राजस्वसम्बन्धी अनुसन्धान तथा करदाताको आय विवरणसम्बन्धी लेखापरीक्षणबाट कायम भएका बेरूजु सम्बन्धमा पुनः कर परीक्षण गर्न सक्ने

समय सीमा कम भएकोले परीक्षणमा समस्या देखिएको भन्ने हुँदा कर कानूनमा सुधार गरी समय सीमा बढाइनु पर्ने ।

- स्थायी लेखा नम्बर नलिई विभिन्न सेवा व्यवसाय संचालन गरिरहेका व्यवसायी तथा पेशा व्यवसाय संचालन गरिरहेका पेशाकर्मीहरूलाई अनिवार्यरूपमा करको दायरा भित्र ल्याउने कानुनी व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- नेपालको कर प्रणालीका व्यवस्था र कर तिर्नुपर्ने दायित्व बारेमा सचेतना फैलाउन विद्यालयको पाठ्यक्रममा विषय समावेश गर्ने र सर्वसाधारणमा सूचना प्रवाह गर्ने बारेमा जानकारीमूलक कार्यक्रम संचालन गरिनुपर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड बमोजिम राजस्व प्रशासन तथा करसम्बन्धी सूचना, सञ्चार तथा प्रविधि सञ्जालको विकास तथा विस्तार गरी पूर्णतया विद्युतीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । राजस्व आर्जन गर्ने निकायहरू बीच व्यवसायीको आर्थिक कारोवारसम्बन्धी सूचनाको आदान-प्रदान गर्न सक्ने प्रविधिको विकास गरिनुपर्ने ।
- प्रशासनिक लागत र सम्भावित करदाताहरूमा सेवाको पहुँचको आधारमा शहरी तथा शहरउन्मुख क्षेत्रमा राजस्व कार्यालयहरूको सेवा थप विस्तार गरिनुपर्ने ।
- राजस्व प्रशासनसम्बन्धी पेशालाई विशिष्टीकरण गरी कार्यरत कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक नीति, योजना तथा रणनीति तर्जुमा गरिनुपर्ने ।
- नेपालको राजस्व प्रणालीलाई समसामयिक सुधार गर्न विज्ञसहितको एक उच्चस्तरीय कर प्रणाली पुनरावलोकन आयोग गठन गरिनुपर्दछ । राजस्वका नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान, विभिन्न क्षेत्रहरूको विद्यमान करका दरहरूको पुनरावलोकन र राजस्व सङ्कलन प्रक्रियालाई सरल र व्यवस्थित बनाउने कार्यको जिम्मेवारी उक्त समितिलाई दिइनु पर्ने ।
- नियमित प्रक्रिया बाहेक विशेष आयोग, समिति गठन गरी राजस्वसम्बन्धी मुद्दामामिला फरछ्यौट गर्ने गराउने कार्यमा नियन्त्रण हुनुपर्ने ।
- विद्यमान राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्रलाई राजस्वसम्बन्धी कर्मचारी तालिम दिने स्रोत केन्द्रका “सेन्टर अफ एक्सिलेन्स” को रूपमा रूपान्तरण गर्ने कार्य हुनुपर्ने ।
- नेपाललाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने तथा लगानी प्रोत्साहन हुने मुलुकहरूसँग दोहोरो करमुक्ति सम्झौता गर्ने कार्य गरिनुपर्ने ।
- तस्करी,, चोरी पैठारी र राजस्व चुहावट नियन्त्रण गर्ने गरी भन्सार प्रशासनलाई राजस्व जोखिम, सामाजिक सुरक्षा र व्यापार सहजीकरण गर्ने सशक्त निकायका रूपमा विकास गर्न भन्सार कार्यालयहरूको सङ्गठनात्मक संरचनामा

समयानुकूल परिवर्तन गरी विद्युतीय जाँचपास तथा लेखाङ्कन प्रणाली लागू गरिनुपर्ने ।

- राजस्व चुहावट नियन्त्रण, विदेशी विनिमय अपचलन र सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन वैज्ञानिक सूचना प्रणालीमा आधारित अनुसन्धान प्रक्रिया अघि बढाइनु पर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन आवश्यक छ।)

३. ५२.७ नेपालमा सार्वजनिक खर्च प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन विश्व बैंकको सहयोगमा सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन प्रणालीको आधारमा सार्वजनिक कोषको उपयोग तथा व्यवस्थापनमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्वलाई उच्च प्राथमिकता दिई मूल्याङ्कन गरिएको भएपनि अपेक्षित नतिजा देखिएको छैन । राजस्व असूली गर्नेदेखि कार्यक्रम आयोजनाहरूको पहिचान, कार्यान्वयन र प्रभावकारितामा देखिने गरेका ढिलाई आयोजना तर्जुमादेखि कार्यान्वयन र व्यवस्थापनसम्म शासकीय कमजोरीहरू रहेका छन् । परियोजना लागत, परियोजना सम्पन्न भइसक्नु पर्ने समय र आयोजनाबाट प्राप्त हुनुपर्ने लाभ लक्ष्यअनुसार प्राप्त नहुनुका प्रमुख कारणहरूमा आयोजनाको सम्झौता, ठेक्का पट्टा, गुणस्तर नियन्त्रण तथा त्यसको समग्र प्रभावबारे शीघ्र निर्णय समयमा हुन नसक्नु जस्ता आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी समस्याहरू रहेका छन् । सरकारको आर्थिक कारोवारमा राजस्व असूली कानूनसम्मत नहुनु, लेखा अध्यावधिक राखी समयमा पेश नहुनु, स्वीकृत बजेट कम मात्रामा खर्च हुनु, खर्च गर्दा ऐन नियमको पालना नहुनु, आवश्यक प्रतिस्पर्धा नगरी खरिद कार्य गर्नु, असम्बन्धित खर्च बढ्नु, वेरूजुको आयतनमा वृद्धि हुनु र खर्च रकमको प्रभावकारिता न्यून रहनु जस्ता व्यहोराहरू देखिने गरेकोले उचित स्तरमा जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गर्न नसकेको कुरालाई पुष्टि गर्दछ । सार्वजनिक आर्थिक कारोवारमा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ:-

- आर्थिक कारोवारका लागि जिम्मेवार हुने कर्मचारीको जवाफदेहिताको व्यवस्था कानूनद्वारा स्पष्ट तोकी सोही अनुसार कार्यविवरणको व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- बजेट संचालनको अख्तियारी प्रदान गर्दा पदाधिकारीहरूको जवाफदेहिता सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था गरी सोको आधारमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- लेखापरीक्षणबाट देखिएका व्यहोराको फछौट गर्ने गराउने दायित्व कारोवार संचालन गर्नेमा रहने व्यवस्था गरिनुपर्ने ।

- आर्थिक कारोवारको सञ्चालनमा देखिने अनियमितताप्रति प्रत्येक पदाधिकारीको जिम्मेवारी एवं दण्ड जरिवानाको हद ऐन नियमद्वारा तोकी सोको कार्यान्वयन गरिनुपर्ने ।
- हरेक सरकारी निकायको आर्थिक कारोवारलाई वेभसाइटमा राखी सार्वजनिक गर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- विकासका कार्यक्रमरआयोजना संचालन गर्ने कार्यालय प्रमुखहरूसँग काम कर्तव्य र जिम्मेवारी सहित कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्ने ।
- विकास आयोजनामा खटाइने कर्मचारीको सरूवा व्यवस्था समयसीमा तोकी सुनिश्चित गरिनुपर्ने ।
- कारोवारसम्बन्धी वित्तीय प्रतिवेदनसम्बन्धी सूचना विद्युतीय सूचना प्रणालीमा राख्ने व्यवस्था मिलाई सोको प्रभावकारी अनुगमन गर्ने व्यवस्था मिलाइनु पर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन आवश्यक छ ।)

३. ५२.८. विश्वव्यापीकरण र आर्थिक उदारीकरण सँगसँगै नेपालले उत्पादन वृद्धि तथा बाह्य व्यापार व्यवस्थापनमा समुचित ध्यान पुग्न नसकेकोले निर्यात व्यापारको दौजोमा आयात उच्च रहनु र भुक्तान सन्तुलनको मुख्य आधार विप्रेषण आप्रवाह हुनु चुनौतीपूर्ण हुँदै गएको छ । नेपालको वैदेशिक व्यापार लामो समयदेखि घाटामा रहँदै आएको छ । निकासीजन्य उद्योगहरूलाई मुलुकको कृषि, वन, पर्यटन जस्ता उत्पादनमूलक क्षेत्रहरूसँग एकीकृत हुन नसक्नु, अधिकांश निर्यातयोग्य वस्तुहरू आयातीत कच्चा पदार्थमा आधारित हुनु, निकासीको लागि पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारको विकास हुन नसक्नु एवं निर्माण भएका पूर्वाधारहरू पनि पूर्ण उपयोगमा आउन नसक्नु, प्रमुख निकासीजन्य उत्पादनको निश्चित गुणस्तर मापदण्ड कायम हुन नसक्नु, अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप उत्पादित वस्तुको प्रमाणीकरण गर्न नसक्नु आदि निकासीसम्बन्धी समस्याले गर्दा निर्यात व्यापारमा अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । तसर्थ व्यापार घाटा न्यूनीकरणका लागि निम्न सुधारहरू हुनुपर्ने:-

- नेपालको आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार सहजीकरण र अन्तर मन्त्रालय समन्वयका लागि गठित राष्ट्रिय व्यापार तथा यातायात सहजीकरण समितिलाई प्रभावकारी बनाइनु पर्ने ।
- नेपाली अर्थतन्त्रको बाह्य क्षेत्र दिगो बनाउनलाई वस्तु व्यापारको घाटा न्यूनीकरण गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । तसर्थ नेपालले विश्व बजारमा तुलनात्मक लाभ लिन सक्ने कृषिजन्य, जडीबुटीजन्य र हस्तकलाका वस्तुहरूको संरक्षण, उत्पादन तथा निर्यात प्रबर्द्धन गर्ने कार्यक्रम संचालन गर्नुपर्ने ।

- देशगत र वस्तुगतरूपमा व्यापार विविधीकरण गर्ने कार्य अघि बढाउन नेपालका विदेशस्थित कुटनीतिक नियोगलाई समेत थप क्रियाशील बनाई तुलनात्मक लाभका क्षेत्रबारे अध्ययन अनुसन्धान गरिनुपर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा स्थापित नेपाली वस्तु तथा सेवाको गुणस्तर मापदण्ड कायम गरी प्रमाणीकरण गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्ने ।
- सेवा व्यापारको प्रबर्द्धन गरी निर्यात क्षमता अभिवृद्धिबाट अधिकतम लाभ हासिल गर्न अन्तरमन्त्रालय समन्वय समितिलाई सुदृढीकरण गरिनुपर्ने ।
- व्यापार तथा निकासी प्रबर्द्धन केन्द्रलाई व्यापारसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान, निकासी प्रबर्द्धन, वस्तु विकास र जनशक्ति विकाससम्बन्धी कार्य गर्ने गरी स्वायत्त संस्थाको रूपमा व्यापार प्रबर्द्धन तथा अनुसन्धान प्रतिष्ठानको रूपमा विकास गरिनुपर्ने ।
- औद्योगिक एवम् वैदेशिक व्यापार प्रबर्द्धन गर्न नेपालको सीमाक्षेत्रमा भौतिक तथा संस्थागत पूर्वाधारहरूको विकास र विशेष आर्थिक औद्योगिक क्षेत्र एवं प्रदर्शनीस्थल निर्माण गरिनुपर्ने ।
- व्यापारको प्रबर्द्धनसम्बन्धी कानूनमा समसामयिक सुधार गरिनुको साथै स्वदेशी वस्तुलाई आवश्यक संरक्षण एवं सुविधा तथा सहूलियत प्रदान गरिनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन आवश्यक छ ।)

३.५२.९ मुलुकको आर्थिक विकासमा सरकारको प्रमुख भूमिका रहे तापनि निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी क्षेत्रहरूसँग सहकार्य पनि उतिकै आवश्यक हुन्छ । सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्र बीचको सहकार्यले समावेशी एवम् समतामूलक सामाजिक र आर्थिक विकासको क्षेत्रमा योगदान हुन सक्दछ । राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको दर्ता तथा तथ्याङ्कीय प्रणाली व्यवस्थित हुन नसकेको कारण नियमन तथा अनुगमन कार्य प्रभावकारी हुन सकेको छैन । विकास निर्माण कार्यमा सरकारसँग यथोचित साझेदारी हुन सकेको छैन । गैर सरकारी संस्थाहरूको बजेट तथा क्रियाकलापलाई पूर्ण पारदर्शी बनाउन सकेको छैन । त्यसै गरी यस्ता संस्थाहरूलाई समुदायप्रति उत्तरदायी बनाउन सकिएको छैन । गैरसरकारी संस्थाहरूलाई बढी जिम्मेवार, पारदर्शी र जवाफदेही बनाई मुलुकको समग्र आर्थिक विकासमा योगदान गर्न निम्न सुधारहरू गरिनु पर्दछ:-

- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूलाई विकासको साझेदार एवम् संवाहकको रूपमा स्थापित गरी उनीहरूको योगदानलाई लक्षित वर्ग तथा क्षेत्रसम्म पुऱ्याउन एकद्वार प्रणालीमार्फत संचालन गराउने र आचारसंहिता

निर्माण गरी गैरसरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरू संहिताबद्ध रूपमा परिचालन गराउने कार्य हुनुपर्ने ।

- गैर सरकारी संस्थाहरूको बढ्दो सङ्ख्या र क्रियाकलापहरूको विस्तारलाई दृष्टिगत गरी तिनीहरूको संचालन र व्यवस्थापनमा एकद्वार प्रणाली मार्फत प्रभावकारी नियमनको लागि समयसापेक्ष कानुनी व्यवस्था गरी नेपाल सरकारका तालुक मन्त्रालय, निकाय र समाज कल्याण परिषद्को प्रशासनिक तथा संरचनागत सुधार गर्नुपर्ने ।
- गैरसरकारी क्षेत्रको लगानीलाई राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्र र वर्गमा प्रवाहित गर्न, आर्थिक स्रोतलाई पारदर्शी बनाई राष्ट्रिय लेखाप्रणालीमा आबद्ध गराउन, आधारभूत विकास कम भएका जिल्ला तथा स्थानहरूमा केन्द्रित गर्न क्षेत्रगत लगानीका लागि स्पष्ट मार्गदर्शन तयार गरिनुपर्ने ।
- गैर सरकारी संस्थाहरूको लगानीलाई लक्षित समूह, सीमान्तकृत समुदाय, पिछडिएको क्षेत्र, ग्रामीण विपन्न क्षेत्र तथा समुदायको सशक्तीकरण, जीविका प्रबर्द्धन, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, वातावरण संरक्षण जस्ता राष्ट्रिय प्राथमिकताका क्षेत्रमा निर्दिष्ट गर्न निर्देशिका तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था, गैर सरकारी संस्था र स्थानीय निकायले स्थानीय तहमा कार्यक्रम छनौट एवं कार्यान्वयन गर्दा समन्वय गर्ने कार्य प्रणाली लागू गरिनुपर्ने ।
- गैर सरकारी संस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूका कार्यको नियमन तथा अनुगमनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोग, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, र समाज कल्याण परिषद्सहितको संयन्त्र निर्माण गरी कार्यक्रम तथा प्रतिफलको नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना तयार गरिनु पर्दछ । यस्का लागि गैरसरकारी संस्थाहरूसम्बन्धी विद्युतीय सूचना केन्द्र स्थापना गरी क्रियाकलाप पारदर्शी बनाउने कार्य गरिनुपर्ने ।
- गैर सरकारी संस्थाका क्रियाकलापहरूमा पारदर्शिता, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न स्थानीय सरोकार तथा स्थानीय निकायको समन्वय र सहभागिता गराई जन लेखापरीक्षण तथा खर्चको सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने प्रणालीको व्यवस्था लागू गरिनुपर्ने ।
- राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको खर्चको मापदण्ड/निर्देशिका बनाई लागू गरिनुपर्ने । कार्यक्रम र प्रशासनिक बजेट खर्चको नियन्त्रण व्यवस्था गरिनुपर्ने । अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूले नेपालमा कार्यक्रम संचालन गर्दा सरकारको स्वीकृतिमा निर्दिष्ट गरिएको वाणिज्य बैंकमा खाता संचालन गर्नुपर्ने नियन्त्रात्मक व्यवस्था गरी लागू गरिनुपर्ने ।

- अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूका कार्यक्रमकालागि जनशक्ति, प्रवेषाज्ञा, भन्सार, कर जस्ता व्यवस्थाका सम्बन्धमा कार्यक्रम सम्झौतामा समावेश गरी तदनु रूप सेवामा सरलीकरण गराइनु पर्ने । नेपालमा कार्यालय नभएका अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाबाट सोझै परिचालन हुने स्रोतका कार्यक्रमसमेत सहजीकरणको लागि एक सिफारिस समितिको व्यवस्था गरिनुपर्ने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन आवश्यक छ।)

३.५३ सङ्घात्मक संरचनामा कर्मचारीको रूपान्तरण

नेपालको अन्तरिम संविधानले नेपाललाई संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्यको रूपमा उद्घोष गरिसकेको अवस्थामा एकात्मक संरचनाबाट संघीय संरचनामा जाँदा कर्मचारीहरूको समेत रूपान्तरण र समायोजन हुनुपर्ने हुन्छ । प्रदेशहरूको किसिम, आकार र संख्या निर्धारण गर्ने विषयको टुङ्गो नलागेसम्म प्रशासनको संरचना कस्तो हुने भन्ने निक्कै हुन नसक्ने भएतापनि संघीयतामा जाँदा आवश्यक पर्ने प्रशासकीय व्यवस्थापनको पूर्व तयारी गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसका लागि देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिने-

- मुलुक संघीय व्यवस्थामा रूपान्तरण हुँदा संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारले गर्ने कार्य र अधिकार क्षेत्रको विषयमा संविधानमा स्पष्ट व्यवस्था हुनुपर्ने केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारका बीचमा द्वन्द्व र विवाद बढ्न नदिने व्यवस्था गर्ने । त्यसैले संविधानमा नै स्पष्ट रूपमा संघ, प्रदेश र स्थानीय निकायको कार्यसूची निर्धारण गर्नुका साथै विवाद उत्पन्न हुन नदिन सम्वाद र छलफल गर्ने विशेष संयन्त्र र प्रक्रिया तथा कानुनी प्रश्नमा विवादहरू सिर्जना भएमा त्यस्तो विवाद निरूपणको स्पष्ट संयन्त्र र व्यवस्था संविधानमा नै समावेश हुनु पर्ने,
- प्रदेश संरचना र प्रदेश संरचनाका लागि आवश्यक जनशक्ति प्रक्षेपण गर्ने,
- प्रादेशिक संरचनामा विभिन्न सेवा समूह गठन गरी मौजुदा कर्मचारीहरूमध्येबाट त्यस्तो पदपूर्ति गर्ने,
- प्रदेश र स्थानीय सेवामा जाने कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र सुविधामा कमी नहुने गरी कानुनी प्रत्याभूति गर्ने,
- प्रादेशिक एवम् स्थानीय तहमा जान इच्छुक कर्मचारीलाई एक तह पदोन्नति दिई पदस्थापन गर्ने,
- निश्चित पदहरूमा प्रदेश र केन्द्रीय सेवामा सरुवा हुन सक्ने गरी व्यवस्था गर्ने,
- प्रदेश एवम् स्थानीय तह सबल नहुन्जेल केन्द्रीय सरकारका सेवाबाट कर्मचारी काजमा पठाउन सकिने व्यवस्था गर्ने,
- अन्तरप्रदेश सरुवाको लागि समेत निश्चित आधार र प्रक्रिया निश्चित गर्ने,

- मौजुदा कर्मचारी समायोजन नभएसम्म प्रदेश र स्थानीय तहले नयाँ कर्मचारी नियुक्तिमा नियन्त्रण गर्ने,
- सेवा, समूह वा पद नमिलेका वा समायोजन हुन नसकेका कर्मचारीहरूलाई आकर्षक सुविधा दिई स्वेच्छिक अवकाशका लागि उत्प्रेरित गर्ने, बाँकी रहेका कर्मचारी अतिरिक्त समूहमा राखी आवश्यक स्थानमा काम गर्न खटाउने व्यवस्था गर्ने,
- नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बललाई संघीय सरकारको कार्यसूची अन्तर्गत राख्ने र नेपाल प्रहरीलाई संघीय र प्रदेशमा विभाजन गरी कार्यविभाजन गर्ने, राष्ट्रिय नीति निर्धारण, राष्ट्रिय सुरक्षा एवम् गम्भीर किसिमको अपराधको अनुसन्धान र समन्वयको कार्य संघीय प्रहरीको कार्यक्षेत्र भित्र रहने एवम् संघीय नीति निर्देशनको अधीनमा रही प्रदेशको सुरक्षा व्यवस्था समेतको प्रहरीको अन्य कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मा प्रदेशको प्रहरीलाई दिने ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सङ्घात्मक संरचनामा कर्मचारी व्यवस्थापन र समायोजनको लागि समितिबाट मस्यौदा तयार गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा २०७२ चैत्र महिनाभित्रै पेश गरिएको, कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम २०७५ चैत्र १४ गतेभित्र कर्मचारीको समायोजन भइसकेको र प्रहरी कानूनमा सोही अनुरूप सुधार गर्नुपर्ने।)

३.५४ विविध

- कानूनद्वारा स्थापित भएका विभिन्न स्वायत्त संस्थाहरूमा पदाधिकारी नियुक्ति गर्दा राजनीतिक आधारमा गर्ने विद्यमान व्यवस्थाले त्यस्ता सङ्गठनमा राजनीतिक हस्तक्षेप हुने गरेको र ती सङ्गठनहरूले हासिल गर्नुपर्ने उद्देश्य र प्रभावकारिता देखिन नसकेको स्थितिलाई सुधार गर्न एवम् कतिपय त्यस्ता कोष, बोर्ड, समिति, प्रतिष्ठानमा हुने राजनीतिक नियुक्ति र राजनीतिक आधारमा गरिने अवकाशले धेरैजसो विवादहरू अदालतमा पर्ने गरेको समेतका कारणबाट यसले त्यस्ता सङ्गठनको कार्य संचालन प्रभावित भएको देखिएको छ । यो विषयलाई गम्भीरतापूर्वक लिई त्यस्ता निकायहरूमा गरिने नियुक्तिका लागि स्पष्ट मापदण्ड र कार्यविधि निर्धारण गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तो पदमा नियुक्तिको सिफारिस गर्न समाजमा स्वच्छ छवि भएका सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ समेत समावेश रहेको समिति गठन गरी त्यस्तो समितिले निश्चित मापदण्डका आधारमा सिफारिस गर्ने र त्यसका आधारमा नेपाल सरकारले नियुक्ति गर्ने प्रणालीको अवलम्बन गरिनुपर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न पदमा गरिने राजनीतिक नियुक्तिले सार्वजनिक प्रशासनलाई दलीय प्रभावमा पारेको छ । यसले सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी र जनमुखी बनाउन कठिन भइरहेको छ । त्यसैले -

१. व्यवस्थापकीय पदहरूमा दलीय दृष्टिकोणलाई निरूत्साहित गरी व्यावसायिकताको विकास गर्ने । राजनीतिक आस्थाका आधारमा त्यस्ता पदाधिकारीलाई कारवाही गर्ने वा अवकाश दिने प्रचलन बन्द गर्ने, यसैगरी सार्वजनिक प्रशासन, संस्थान, बोर्ड, समिति, प्रतिष्ठान, कोष, केन्द्र जस्ता सार्वजनिक निकायमा गरिने राजनीतिक नियुक्तिका सम्बन्धमा सिफारिस गर्न सम्बन्धित क्षेत्रमा विज्ञसहितको समाजमा उच्च र स्वच्छ छवि बनाएका व्यक्तिहरू रहने गरी सिफारिस समिति गठन गरी सो समितिले निर्धारण गरेको मापदण्ड बमोजिम सो समितिको सिफारिसमा नियुक्ति गरिने नीति अवलम्बन गर्ने,
 २. राजनीतिक आस्थाको आधारमा गलत काम गर्नेको संरक्षण नगर्ने,
 ३. त्यस्तो पदाधिकारीसँग संस्था संचालनका लागि कार्यसम्पादन करार अनिवार्य गर्ने,
 ४. त्यस्ता पदाधिकारीका लागि आचरणका नियमहरू तयार गरी लागू गर्ने ।
- मुलुकको राष्ट्रियता, एकता, अखण्डता र सार्वभौमसत्तासँग जोडिएका महत्वपूर्ण लिखतहरूको संरक्षण गर्नु सरकारको दायित्व हो । राष्ट्रिय सीमासम्बन्धी, विभिन्न मुलुकहरूसँग भएका सन्धि, सम्झौताहरू, ऐतिहासिक अभिलेखहरू, मुलुकको इतिहास बोकेका दस्तावेजहरूलाई सुरक्षित र व्यवस्थित गरी राख्नका लागि विशेष कानून एवम् कार्यविधि तयार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । त्यस्ता लिखत अभिलेखहरू भण्डारण गर्ने, विधि, प्रक्रिया र जिम्मेवारी निर्धारण गरी सोको अनुगमन एवम् सुपरिवेक्षणको प्रबन्ध समेत गर्नुपर्ने ।
 - सरकारी कर्मचारीहरू निर्धारित कार्यालय समयमा उपस्थित नहुने र कार्यालय समयमा कर्मचारीहरू कार्यालयमा नरहने, नभेटिने समस्या रहेको विषयले सार्वजनिक प्रशासनलाई अविश्वसनीय बनाएको अवस्था छ । समय पालना र अनुशासन कायम गर्ने विषयमा नियमित रूपमा विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख एवम् जिम्मेवार तहबाट सुपरिवेक्षण गरी कार्यालय संचालन तथा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने ।
 - सरकारलाई जनताको नजिक पुऱ्याई उनीहरूको सहभागिता, समन्वय, सहयोग, साझेदारीमा सरोकारका विषयमा उनीहरूकै सल्लाह र सुझावका आधारमा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने पद्धतिको विकास गरी सरकारप्रतिको जनताको अपनत्व सिर्जना गर्न आवश्यक छ । यसका लागि “सेवाको वरिपरि जनता होइन जनताको वरिपरि सेवा” भन्ने अभियानका साथ विभिन्न किसिमका जनतामा पुग्ने पहुँच (Outreach) कार्यक्रमको संचालन गर्नुपर्दछ । जनतामा सार्वजनिक प्रशासनप्रति रहेको नकारात्मक भावलाई अन्त्य गरी सरकारी कार्यालय र कर्मचारीहरूप्रतिको दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनका लागि जनतासँग प्रशासन पुगनुपर्ने हुन्छ । एकीकृत सेवा वितरणलाई कुनै लहडमा नभई

एउटा नियमित कामको रूपमा विकास गरिनु पर्दछ। जनताका अपेक्षा र गुनासा सुन्ने र उनीहरूलाई प्रशासनका बारेमा जानकारी दिने परिपाटीलाई संस्थागत गर्ने ।

- देशमा औद्योगिकीकरणले गति लिन सकेको छैन । स्थानीय उत्पादनको बजार आयातीत वस्तुहरूले ओगट्ने क्रम बढ्दो छ । कृषि/गैर कृषि उत्पादन लागत बढी हुने भएकाले देश बाहिरबाट आउने वस्तुसँग स्वदेशी उत्पादनले प्रतिस्पर्धा गर्न नसकेको अवस्था छ । अर्कोतर्फ महंगो मूल्य तिरेर विलासितापूर्ण सामग्रीको उपयोग गर्ने प्रचलन व्यापकरूपमा बढेको देखिन्छ । अतः राष्ट्रिय उत्पादनको प्रबर्द्धन गर्न सरकारले विशेष नीति लिनुपर्ने देखिन्छ । राष्ट्रिय उत्पादनको उपयोगमा वृद्धि ल्याउनका लागि हरेक सरकारी निकायहरूले स्वदेशी तथा स्थानीय उत्पादन उपलब्ध भएसम्म अनिवार्य रूपमा त्यस्तो उत्पादन प्रयोग गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सरकारी कार्यालयको बजेट खर्च प्रक्रिया हेर्दा आर्थिक वर्षको अन्तिम दुई महिनामा अधिकांश बजेट खर्च हुने गरेको पाइएको छ । त्यसैगरी प्रक्रिया पुन्याएर खर्च गर्ने समयावधि नरहेको अवस्थामा पनि अन्तिम महिनामा आएर ठूला-ठूला रकमहरू निकासी हुने गरेको पाइएको छ । यसरी निकासी हुने बजेटमा आर्थिक अनियमितता र दुरुपयोग हुने गरेको छ । निश्चय नै सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन राज्यको दायित्व हो । यो दायित्व निर्वाह गर्दा यसले पार्ने प्रभाव र असरका अतिरिक्त खर्च गर्न कानूनले निर्देश गरेको समयावधि समेत विचार गर्नुपर्छ । आर्थिक वर्षको अन्तिम समयमा नयाँ कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने र प्रचलित ऐनले निर्धारण गरेको समयावधि पनि नपुग्ने गरी बजेट निकासी गर्ने प्रवृत्ति बन्द गरिनुपर्दछ । आर्थिक वर्ष कायम गर्ने सम्बन्धमा समेत पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।
- विकास बजेट समयमा खर्च गर्न नसकी फ्रिज हुने, आयोजनाहरूको समय र लागत बढ्दै जाने, आर्थिक वर्षको अन्त्यमा खर्चको मात्रा अधिक हुने, कामको गुणस्तर कायम नहुने जस्ता समस्याहरू देखिएका छन् । यस्तो हुनुमा खासगरी बजेट समयमा पारित नहुनु, खर्च गर्ने अख्तियारी ढिलो गरी पुग्नु, निकासी समयमा नहुनु, आयोजनाहरूको ठेक्का प्रक्रियालगायतका कामहरूमा धेरै समय खर्च हुनु, कर्मचारीको सरुवा, स्थानीय अवरोध आदि छन् । त्यसैले समयमा नै वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने, चौमासिक निकासी र खर्च प्रक्रियालाई समय तालिका (Calendar) मा आबद्ध गरी कार्यालय/आयोजना प्रमुख र सम्बद्ध कर्मचारीलाई जिम्मेवार बनाउन सकेमा तोकिएको लक्ष्य प्राप्तिसमा सहजता हुने देखिन्छ । प्रत्येक निकायले यसका लागि आ.व.को पहिलो महिनामा नै त्यस्तो तालिका स्वीकृत गरी सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- कार्यालयका जिन्सी सामान एवम् भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्नका लागि जिम्मेवार कर्मचारीको इच्छाशक्ति, ज्ञान, सीप र क्षमता, प्रविधि र सहयोगी वातावरणको कमी देखिएको छ । यसले राज्यका स्रोत साधनको संरक्षण र सदुपयोग हुन सकेको छैन । सरकारी कार्यालयको जिन्सी व्यवस्थापनको अवस्था कमजोर छ । कार्यालय

परिसरलाईसमेत व्यवस्थित गरिएको देखिँदैन । केन्द्रीय सचिवालय रहेको सिंहदरबार भित्रै अव्यवस्थता रहेको देखिन्छ । सामान्य सरसफाईको समेत अभाव रहेको छ । पुराना सवारी साधनको समुचित व्यवस्थापन हुन सकेको देखिँदैन । खरिद प्रक्रियामा एवम् खर्च प्रक्रियामा प्रगति देखिने, तर उपलब्धिको अवस्था सन्तोषजनक देखिँदैन । अतः कार्यालयका भौतिक सम्पत्तिको उचित व्यवस्थापन गर्न आवश्यक छ । यसका लागि आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्तिको पूर्ति, विद्यमान जनशक्तिको क्षमता विकास, जिम्मेवारी बोध, प्रविधिको उपलब्धता र प्रयोगका साथै अनुकूल कार्य वातावरण निर्माण गर्न जरूरी छ । हरेक कार्यालयहरू परिसरदेखि नै सफा र आकर्षक बनाइनु पर्ने हुन्छ । यो मुलुकको प्रतिष्ठासँग जोडिएको विषय हो । सिंहदरबारभित्र थप भवन निर्माणलाई निरूत्साहित गरिनुपर्ने र खुला ठाउँहरूलाई व्यवस्थित तुल्याइनु पर्ने ।

- विगत लामो समयदेखि विभिन्न निकायहरूले आर्थिक सहायता चन्दा पुरस्कार शीर्षकबाट ठूलो रकम आ-आफना निकटस्थ व्यक्तिहरूलाई वितरण गरी सरकारी रकमको दुरुपयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको देखिन्छ । यसले राज्यबाट सुविधा प्राप्त गर्नुपर्ने वर्ग उक्त सुविधा प्राप्त गर्नबाट वञ्चित भएको देखिन्छ भने राज्यकोषको दुरुपयोग गर्ने कार्यमा बढोत्तरी समेत हुन गएको छ । राज्यकोषको संरक्षण गरी उक्त रकमलाई राष्ट्र विकासमा लगाउन तथा सुविधा पाउनु पर्ने वास्तविक व्यक्तिले मात्र यस्ता सहायता प्राप्त गरून् भन्नाका खातिर देहायको व्यवस्था गर्ने:-
- (१) आर्थिक सहायताका निम्ति निश्चित मापदण्ड निर्धारण गर्ने र सो मापदण्डभित्र सहायता प्राप्त गर्न चाहने व्यक्तिले कमजोर आर्थिक स्थितिको स्थायी बसोबास भएको जिल्लाको स्थानीय निकाय र जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न योग्य भनी सिफारिस पेश गर्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गर्ने ।
 - (२) आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरूको नामावली मासिकरूपमा सार्वजनिक गर्ने र वार्षिक प्रतिवेदनमा सो कुरा खलाउनु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।
 - (३) सरकारी निकायहरूमा प्रत्येक वर्ष दैनिक भत्ता तथा भ्रमण भत्ता शीर्षकमा ठूलो रकम विनियोजन हुने गरेको छ । उक्त रकम वार्षिक लक्ष्य तोकिएका कार्यहरू संचालन गर्नका लागि खर्च गर्नुपर्नेमा भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर कार्यालयमै बसी सुविधा लिने प्रवृत्ति समेत धेरै निकायमा देखिएकोले त्यसलाई नियन्त्रण गर्न भ्रमण आदेश स्वीकृत गराएर तोकिएको स्थानमा भ्रमणमा जाने कर्मचारीहरूले उक्त भ्रमण कार्यक्रमको प्रतिवेदन पेश नगरी भ्रमण भत्ता पेशकी फछ्छ्यौट नगर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । भ्रमणमा गएको स्थानको स्थानीय निकाय वा स्थानीय कार्यालयले भ्रमणमा आएको व्यहोरा प्रमाणित गरिदिनुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

- (४) सरकारी कामको लागि मात्र प्रयोग हुनुपर्ने सरकारी सवारी साधनहरू निजी काममा प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गई दुरुपयोग भइरहेकोले यस सम्बन्धमा निश्चित मापदण्ड बनाई लागू गर्ने र मापदण्ड बमोजिम प्रयोग भए नभएको नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था गर्ने तथा मापदण्ड विपरीत सरकारी सुविधा प्रयोग गर्ने व्यक्तिहरूलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउने ।
- (५) परामर्श सेवालाई नियमित गर्न छुट्टै कार्यविधि बनाउने, स्वार्थ जोडिएका विषयमा (Conflict of Interest) परामर्श सेवा नदिने गरी मापदण्ड र आधारहरू निर्धारण गर्ने एवम् अनावश्यक रूपमा परामर्शदाता र सल्लाहकार नराख्ने, स्वदेशी विशेषज्ञ प्राप्त भएसम्म विदेशी परामर्शदाता नियुक्त नगर्ने ।
- (६) सरकारी कार्यक्रमहरू सरकारी वा सार्वजनिक हलमा संचालन गर्ने, सम्भव भएसम्म विदाको दिन वा विहानको समयमा संचालन गर्ने र रात्रिभोजलाई निरूत्साहित गर्ने सरकारी खर्चमा महँगा होटलमा कार्यक्रम नगर्ने ।
- (७) सरकारी खर्चमा मदिरासहितको पार्टी वा भोजको आयोजना नगर्ने ।
- (८) कार्यालय समयभित्र आफ्नै कार्यालयमा आयोजना भएको बैठकमा बैठक भत्ता नदिने । बैठक भत्तामा एकरूपता कायम गर्ने ।
- (९) सार्वजनिक खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्न मितव्ययिता निर्देशिकाको कडाइसाथ पालना गर्ने गराउने ।
- (१०) सार्वजनिक सम्पत्ति तथा स्रोत साधनको दुरुपयोगलाई नियन्त्रण गर्न सञ्चार माध्यमबाट त्यस्तो दुरुपयोगसम्बन्धी सूचना दिन सर्वसाधारण समक्ष नियमित सूचना प्रवाह गर्ने र प्राप्त सूचनाका आधारमा छानविन गरी सम्बन्धित मन्त्रालय र जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले संयन्त्र बनाई रोकथाम र नियन्त्रणको उचित कारवाही गर्ने ।
- कुनैपनि समस्यालाई सम्बोधन गर्न वा कुनै निश्चित काम गर्ने प्रयोजनका लागि समितिहरू गठन गर्ने अभ्यास रहिआएको छ । एकपटक गठन भएका समितिहरू स्थायी संरचना सरह अनन्त कालसम्म रहिरहने अभ्यासलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यसले अनावश्यकरूपमा सार्वजनिक खर्च बढाएको देखिन्छ भने लगानीको अनुपातमा प्रतिफल समेत दिन नसकेको अवस्था रहेको छ । त्यसैले विभिन्न ऐन, कानून अन्तर्गत स्थापित भएका समितिहरूको पुनरावलोकन गरी औचित्य नदेखिएका समितिहरू खारेज/विघटन गर्ने एवम् तत्काल आवश्यकता देखिएका समितिहरूलाई निश्चित समयवधिमा निश्चित उपलब्धि हासिल हुनसक्ने गरी व्यवस्थापनसँग कार्यसम्पादन करार गरी सो अनुसार कार्यसम्पादन गर्न नसकेमा

जिम्मेवार बनाउने तथा समयसीमा निर्धारण गरी स्थायी संरचनाबाट सम्भव नहुने कामका लागि मात्र समिति गठन गर्ने नीति (Sunset policy) अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुने ।

- राष्ट्र प्रमुख, सरकार प्रमुख, मन्त्रीहरू, संवैधानिक अङ्गका प्रमुखहरू तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने निकायका उच्च पदस्थ पदाधिकारीहरूमात्र नभएर स्थानीय निकायका प्रमुख पदाधिकारीहरू समेतले विभिन्न सल्लाहकार राख्ने गरिएको पाइन्छ । राज्यका महत्वपूर्ण निकायमा रहेका जिम्मेवार पदाधिकारीहरूको जिम्मेवारी, कार्यप्रकृति, कार्यबोझ र प्रभावकारी कार्यसम्पादनका निम्ति सल्लाहकार राख्नु सामान्य र आवश्यक भएपनि कुन तहका पदाधिकारीले के कस्ता र कति जना सल्लाहकार राख्न पाउने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था नभएका कारण कतिपय सन्दर्भमा अनावश्यक रूपमा ठूलो संख्यामा सल्लाहकारहरूको जमघट भई कार्य सम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव पर्ने र तिनीहरूको सेवा सुविधाका लागि राज्यको स्रोत साधनको अनावश्यक खर्च भइरहेको पाइन्छ । कतिपय अवस्थामा अत्यावश्यक क्षेत्रमा समेत सल्लाहकारहरू नहुनु र भएका सल्लाहकारहरू समेत सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ र सल्लाह प्रदान गर्ने हैसियतका नहुनुले सार्वजनिक पदाधिकारीहरूका निर्णय र कार्यहरू अपरिपक्व भई राज्यलाई हानी नोक्सानी समेत पुगेको पाइन्छ । यसप्रकारको अवस्थाको अन्त गर्न कुन-कुन पदाधिकारीलाई कुन-कुन क्षेत्रका कतिजना सल्लाहकारको व्यवस्था गर्ने र सल्लाहकारहरूको योग्यता, दक्षता र क्षमता कस्तो रहनुपर्ने भन्ने स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गरी सोही अनुसार व्यवस्थित गर्नु जरूरी छ । सल्लाहकारहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरण र अनुशासन एवम् निर्वाह गर्नुपर्ने उत्तरदायित्वसमेत किटान गरिनुपर्दछ । कर्मचारीहरूबाट सम्पादन हुने कामका लागि कुनैपनि रूपमा सल्लाहकार नियुक्त गर्न नपाइने स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- सार्वजनिक सेवाका विभिन्न उच्चस्तरीय पदहरूमा रही सेवा गरेका अनुभवी र प्रतिभाशाली जनशक्तिलाई राज्यले परिचालन गरी राष्ट्रिय स्वार्थको संरक्षणमा योगदान लिन सक्नुपर्दछ । सेवामा रहँदा गरेको योगदानको आधारमा विज्ञहरूको समूहलाई निश्चित विषयमा अध्ययन गरी राज्यलाई सेवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्न सकिनेमा सरकार र प्राज्ञिक व्यक्तिहरूका बीच छलफल र परामर्श गर्ने वातावरण निर्माण हुन्छ । यसका लागि सरकारले अग्रसरता देखाई सम्बन्धित विषयमा विज्ञता हासिल गरेका व्यक्तिहरूको साझा मञ्च वा विषयगत आधारमा छुट्टाछुट्टै मञ्च बनाई अनुभवी र योगदान दिने हैसियत भएका जनशक्तिलाई एउटा डोरोमा आबद्ध गरी आवश्यक जिम्मेवारी दिने र सेवा लिने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने ।
- सार्वजनिक सेवा वितरण गर्ने कतिपय निकायहरू कर्मचारीका आकर्षणका केन्द्रबिन्दु रहेका छन् । कतिपय निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले आफू दण्डित भएको महसुस गरेको अवस्था छ । सरकारले त्यस्तै आकर्षण बढी भएका ठाउँमा उत्प्रेरणा

(Incentive) समेत दिएको देखिन्छ । त्यस्ता निकायहरूको कार्य प्रक्रिया सरलीकरण गर्ने, पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्ने, निश्चित समयवधि नाघेकालाई अनिवार्यरूपमा सरूवा गर्ने र निगरानी निकायबाट निगरानी बढाउने, माथिल्ला निकायबाट अनुगमन एवम् सुपरिवेक्षण बढाउने जस्ता उपाय अवलम्बन गरी आकर्षण घटाउन र त्यस्ता कार्यालयको सेवा प्रवाहलाई नियमन गर्नुपर्ने ।

- सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता, इमान्दारिता र सदाचारको संस्कृतिमा हास आएको छ । औपचारिक शिक्षाले मात्र नैतिक आचरण र व्यवहारमा सुधार आउन नसकेको अवस्थालाई दृष्टिगत गरी सबै तहका कर्मचारीलाई नैतिक शिक्षा र राष्ट्रिय स्वार्थ, राष्ट्रिय हित एवम् सामाजिक एकता र सद्भाव जस्ता विषयमा शिक्षा/प्रशिक्षण दिनुपर्ने देखिन्छ । छोटो अवधिमा दिइने यस्तो शिक्षालाई कार्यसम्पादनमा देखिएका विकृति, विसङ्गति र अनुशासनमा आएको हाससँग जोडेर वार्षिक रूपमा कम्तीमा हरेक कर्मचारीले एकपटक त्यस्तो शिक्षा प्राप्त गर्ने प्रबन्ध गर्न सकिन्छ । स्थानीयस्तरमा नै प्रशिक्षकको विकास गरी सोहीस्तरमा त्यस्तो प्रशिक्षण संचालन गर्न सकिन्छ । विद्यालयस्तरमा नागरिक शिक्षालाई जोड दिने व्यवस्था आवश्यक छ । यसैगरी नेपाल सरकारको सेवामा कार्यरत रहने तर घर परिवार विदेशमै भई त्यसप्रति नै लगाव देखाउनेहरूको छानविन गरी राष्ट्रियता र राष्ट्रिय हितको संरक्षणका निम्ति त्यसलाई नियन्त्रण गर्नुपर्ने ।
- सार्वजनिक निकायमा अभिलेख व्यवस्थित नहुने, खोजेको बखत अभिलेख नभेटाइने, पोके फाइलको बाहुल्यताले कार्यालय व्यवस्थापन गर्न कठिनाई पर्ने, स्थानको समेत अभाव हुने, प्रक्रियामा केन्द्रित हुँदा सेवा वितरण प्रभावकारी हुन नसक्ने, कामको चापका आधारमा कर्मचारी दरबन्दी निर्धारण नहुँदा कतिपय कार्यालयमा कामको जिम्मेवारी र चाप नै भएको, कुनैमा अधिक चाप भएको असन्तुलित अवस्था देखिएको, सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहारमा सुधार आउन नसकेको, गैर कानुनी लाभ लिनेतर्फ आकर्षण बढेको, हाकिममुखी/नेतामुखी प्रवृत्ति विकास भएको, सेवामुखी दृष्टिकोण विकास हुन नसकेको र भोलिवाद अर्थात् काम पन्छाउने, जिम्मेवारी पन्छाउने प्रवृत्ति रहेको जस्ता आरोपबाट मुक्त हुनका लागि कार्य प्रक्रिया र कार्य संस्कृतिमा सुधारको आवश्यकता देखिन्छ । मुख्यतः नेतृत्वदायी एवम् सुपरिवेक्षण गर्ने निकायले यो विषयलाई संवेदनशील भई सम्बोधन गरी सेवा वितरणलाई विश्वासिलो र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।
- सार्वजनिक प्रशासन संचालनसम्बन्धी धेरै कानूनहरू पूर्ण छैनन् । नीतिगत पर्याप्तता पनि छैन । कानून र नीति तर्जुमा भएकोमा पनि त्यसको कार्यान्वयन पक्ष ज्यादै फितलो छ । अनुगमन गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था समेत देखिन्न । अनुगमनबाट देखिएका वास्तविक कुरालाई सहीरूपमा प्रस्तुत गर्ने व्यवहार पनि देखिन्न । विभिन्न स्वार्थ र चलखेलले सबै प्रक्रियालाई प्रभावित पारेको छ । अनुगमन र सुपरिवेक्षण औपचारिकतामा मात्र सीमित हुँदा अपेक्षित नतिजा प्राप्त हुन सकेको छैन । मूलतः

तालुक निकायबाट गरिने अनुगमन र सुपरिवेक्षण कार्यलाई जिम्मेवार बनाउन वदनियत वा स्वार्थपूर्वक गलत कार्य गरेको देखिएमा त्यस्तो अनुगमन गर्नेले थप दायित्व व्यहोर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था हुन सकेमा नै अनुगमन अर्थपूर्ण हुन सक्छ । अतः गुणस्तरीय सेवा र वस्तु पाउने नागरिकको नैसर्गिक अधिकारमा आघात पुऱ्याउने कार्य भएकोमा अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने त्यसको वास्तविकता उजागर नगरी ढाकछोप गर्ने प्रवृत्ति रहेमा दण्डहीनता मौलाउने हुँदा त्यस्तो कार्य गर्नेलाई कसूरको मात्रानुसार सजाय गर्ने र अनुगमनको गलत विवरण पेश गर्नेलाई सेवामा रहन अयोग्य हुने व्यवस्था गरी निजबाट दण्ड जरिवाना र क्षतिपूर्ति समेत भराउने व्यवस्था गरेमा नै अनुगमन प्रभावकारी र अर्थपूर्ण हुन सक्ने हुँदा अनुगमनलाई नियमित, व्यवस्थित र अर्थपूर्ण बनाउन सोही अनुरूपको व्यवस्था कानुनी रूपमा नै गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।

- संस्था दर्ता ऐन खारेज गरी संस्थाको कार्य प्रकृति अनुरूप वर्गीकरण हुने गरी गैर सरकारी संस्था (नियमन) ऐन बनाउनु उपयुक्त हुने ।
- राज्यव्यवस्थाप्रतिको जनविश्वास बढाउन सामाजिक न्यायको मान्यतालाई मूर्तरूप दिन समेत जेष्ठनागरिक, अपाङ्ग र असक्तता एवम् निर्धन वर्गको हितमा निश्चित कार्ययोजना बनाई त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनद्वारा सामाजिक सुरक्षाको अनुभूति दिने ।
- लोकतन्त्रमा नागरिकले राज्यबाट पाउनुपर्ने न्यूनतम सेवा सुविधा (सडक, यातायात, टेलिफोन, बिजुली, खानेपानी, सार्वजनिक सरोकारका सूचना समेत) निर्वाध र न्यूनतम शूलकमा पाउने व्यवस्था गर्ने र त्यस्ता सेवा संस्थान निगमहरूबाट दिने व्यवस्था गरेपनि सरकारको आफ्नो जिम्मेवारी सम्झेर त्यसको प्रत्यक्ष अनुगमनको व्यवस्था मिलाउनु पर्ने ।
- मुलुक लामो समयको राजनीतिक द्वन्द्वबाट शान्ति प्रक्रियामा रूपान्तरण भई शासन व्यवस्थालाई नयाँ संवैधानिक ढाँचा शैली र पद्धतिमा संचालन गर्ने कार्य भइरहेको छ । संविधानले द्वन्द्वबाट पीडित र प्रभावित व्यक्तिहरूको पुनर्स्थापना एवम् संरक्षण गर्नुपर्ने प्रमुख दायित्व राज्यलाई सुम्पिएको छ । संविधानले गरेको अपेक्षा बमोजिमको भूमिका सङ्क्रमणकालीन न्यायको मान्य सिद्धान्त अनुसार समयमै द्वन्द्व पीडितको समस्यालाई सम्बोधन गरी विधिको शासन र संवैधानिक राज्य व्यवस्था प्रतिको विश्वास जगाउन द्वन्द्व पीडितको समस्याप्रति सम्बेदनशील भई यथोचित सम्बोधन गर्नुपर्ने ।
- सरकारी स्वामित्वका सम्पत्तिको मस्यौट गरेको, ताल तलैया, खोला नाला, वनजङ्गल, मठ मन्दिर, गुठी, सार्वजनिक तथा ऐलानी जग्गा समेतको सम्पत्ति कसैले गैर कानुनी रूपमा दर्ता गरे गराएको, कब्जा लिए लिन लगाएको वा भोगचलन गरेको विषयमा छानविन गर्न एउटा उच्चस्तरीय अधिकार सम्पन्न छानविन आयोग गठन गरी सो आयोगको सिफारिसमा गैरकानुनी किसिमले सार्वजनिक सम्पत्ति दर्ता गरेकोमा बदर गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था समेत गरी त्यस्तो सरकारी सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने

देखिन्छ । यसैगरी भ्रष्टाचार समेतका विभिन्न मुद्दामा जफत भएका घर, जग्गा, सवारी साधन एवम् अन्य सम्पत्तिको अभिलेख अद्यावधिक राखी त्यस्ता घर जग्गा सरकारी कब्जामा ल्याई प्रभावकारी रूपमा उपयोग गर्ने व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावलाई सार्वजनिक जग्गा अतिक्रमणका विषयमा छानविन गर्न आयोग गठन भएका, अन्य कतिपय सुझाव लागू गर्नुपर्ने ।)

३.५.५ सुझाव कार्यान्वयन संयन्त्र

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा समयोचित सुधारका लागि सुझाव प्रदान गर्न बेलाबेलामा विभिन्न आयोग तथा समितिहरू गठन भएका र तिनीहरूले सुझाव प्रस्तुत गरेका पाइए पनि कमै मात्रामा सुझावहरू कार्यान्वयन भएका पाइन्छन् । आयोग/समितिका सुझावहरू समेतको कार्यान्वयन अवस्थाको लेखाजोखा गर्न एक अधिकार सम्पन्न र स्वायत्त हैसियतको प्रशासन सुधार अनुगमन केन्द्रीय संयन्त्र गठन गरी कार्यान्वयन एवम् अनुगमन कार्य अगाडि बढाउनु आवश्यक छ । यसका लागि -

१. प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन सुधार सुझाव कार्यान्वयन उच्चस्तरीय निर्देशक समिति गठन गर्ने,
२. प्रशासन सुधारको क्षेत्रमा क्रियाशील व्यक्तिहरू पदाधिकारी रहेको एउटा सानो तर अधिकारसम्पन्न प्रशासन सुधार सुझाव कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति गठन गर्ने,
३. प्रस्तुत प्रतिवेदन र विगतका प्रशासन सुधारसम्बन्धी प्रतिवेदनहरू अध्ययन गरी कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन एवम् सिफारिस गर्ने एवम् सोको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गर्ने,
४. समितिलाई कार्यसम्पादनमा लचकता प्रदान गर्न आफ्नो कार्यसंचालन कार्यविधि तयार गर्ने अधिकार दिने,
५. समितिलाई आवश्यक पर्ने स्रोत साधन र जनशक्ति नेपाल सरकारले उपलब्ध गराउने,
६. समितिले आफूले गरेको काम कारवाहीको प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री समक्ष पेश गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

अ. प्रशासन सुधारको कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा लागू समन्वय र अनुगमन गर्नका लागि देहायको उच्चस्तरीय निर्देशक समिति रहनु पर्ने:-

प्रधानमन्त्री	-	अध्यक्ष
गृह मन्त्री	-	सदस्य

सामान्य प्रशासन मन्त्री	-	सदस्य
अर्थ मन्त्री	-	सदस्य
स्थानीय विकास मन्त्री	-	सदस्य
मुख्य सचिव	-	सदस्य
नेपाल सरकारले तोकेको सम्बन्धित क्षेत्रको विज्ञ	-	सदस्य

आ. उच्चस्तरीय निर्देशक समितिले दिएको नीतिगत निर्देशनमा रही प्रशासन सुधारका सुझावहरूको कार्यान्वयन गर्नका लागि देहायको “कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति” गठन हुनुपर्ने देखिन्छ:

- क. नेपाल सरकारले तोकेको विशिष्ट श्रेणीको पदमा समेत रही निजामती प्रशासनको क्षेत्रमा लामो अनुभव भएको विज्ञ व्यक्ति - अध्यक्ष
- ख. सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- ग. अर्थ सचिव - सदस्य
- घ. नेपाल सरकारले तोकेका प्राविधिक मन्त्रालयका दुई जना सचिवहरू - सदस्य
- ङ. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयको वरिष्ठतम् सचिव - सदस्य-सचिव
- च. समितिले विषयगत मन्त्रालयसँग सम्बन्धित सुझाव कार्यान्वयनका निम्ति सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवलाई समेत आमन्त्रण गरी निर्णय गर्नेछ ।

(सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति: २०७० को प्रतिवेदनको यससम्बन्धी सिफारिस र सुझावका आधारमा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समिति गठन भई क्रियाशील रहेको ।)

- इ. कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको कार्यदिश
- समितिको प्रतिवेदन कार्यान्वयनका लागि हरेक मन्त्रालय तथा केन्द्रीय निकायमा कार्यान्वयन इकाइ स्थापना गर्ने गराउने र सुझाव कार्यान्वयनका लागि कार्यान्वयन इकाइलाई निकायगत कार्यान्वयन योजना बनाउन कार्यान्वयन गर्ने गराउने,

- सुझाव कार्यान्वयनकालागि निर्देशन दिने र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता अनुगमन गर्ने,
- सार्वजनिक प्रशासनलाई उत्तरदायी, जवाफदेही एवम् प्रभावकारी बनाउन नियमित रूपमा अनुगमन एवम् निगरानी गर्ने र कानुन विपरीत कार्य भएको पाइएमा सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- त्रैमासिक रूपमा सुधारका कामहरूको मूल्याङ्कन गर्ने र निर्देशक समिति समक्ष पेश गर्ने,
- नीतिगत सुधारका लागि निर्देशक समिति समक्ष आवश्यक प्रस्तावहरू पेश गर्ने,
- आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिना भित्र वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रिपरिषद् समक्ष पेश गर्ने र त्यसलाई सार्वजनिक समेत गर्ने,
- ऐन कानुन नीति नियम अनुरूपको कार्य नगरेको देखिएमा आवश्यक कारवाही गर्ने गराउने,
- सुझाव कार्यान्वयनको क्रममा आईपर्ने बाधा अवरोध फुकाउने र आवश्यक निकासा दिने,
- निर्देशक समितिले दिएको नीतिगत निर्देशन बमोजिमको कार्य गर्ने ।

३.५.६ समग्र सिफारिस र सुझाव कार्यान्वयनको स्थिति

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुझाव प्रतिवेदन, २०७० ले सिफारिस र सुझाव गरेको कतिपय कुराहरू नेपालको संविधानमा समावेश भएको अवस्था छ । कतिपय सुझावहरू ऐन कानुनमा समावेश हुँदै गएका छन् । मुलुक संघीय ढाँचामा रूपान्तरण हुँदा लागू गर्नुपर्ने सुझावहरू कार्यान्वयनका क्रममा रहेका छन् । निजामती सेवालालाई जनमुखी र नतिजामुखी बनाउने सम्बन्धमा प्रस्ताव गरिएका विषयहरू संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा संचालनसम्बन्धी कानुनमा समावेश गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नुपर्ने आवश्यकता छ ।

मुलुकमा सुशासनका निम्ति भ्रष्टाचार, अनियमितता, राज्य सम्पदाको दुरुपयोग र अनुचित दोहन जस्ता कुराहरूको समयमै नियन्त्रण र रोकथाम जरूरी छ । सुशासनको अनुभूति आम जनतामा दिनका निम्ति सोही अनुरूपको जिम्मेवारी र उत्तरदायी प्रणालीको विकास व्यवहारमा आवश्यक छ । सार्वजनिक निकायहरूको काम कारवाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्दा अझ पनि चुस्त, गुणस्तरीय र प्रभावकारी सेवा प्रवाह संविधान र कानुनले गरेको अपेक्षा अनुरूप हुन सकिरहेको छैन । कानुन कार्यान्वयनमा उदासिनता छ । सेवा प्रवाह गर्ने निकायहरूमा समन्वयको अभाव,

आवश्यक स्रोत साधनको कमी, भएको स्रोतसाधनको पनि उचित सदुपयोग नभएको, कर्मचारी प्रशासनमा कामप्रतिको लगन र निष्ठामा कमी, दुर्गमक्षेत्रमा रही काम गर्न नचाहने प्रवृत्ति, समयमै परियोजनाहरू पूरा नगर्ने स्थिति, समयमै बजेट निकास र अख्तियारी नपुग्ने स्थिति, कर्मचारीहरू आकर्षण क्षेत्रमा मात्र जान चाहने प्रवृत्ति, सरुवाको निश्चित मापदण्डको अभाव, जवाफदेहिताको संस्कृतिको अभाव, संगठन संरचना र कर्मचारी दरबन्दीको पुनरालोकन गर्नुपर्ने अवस्था जस्ता स्थितिहरू देखिन्छन् । यी विषयहरूमा सुधार गर्न दृढ राजनीतिक इच्छाशक्ति आवश्यक छ । सार्वजनिक प्रशासनको प्रभावकारिताबाट नै राजनीतिले निर्धारण गरेको संवैधानिक मार्गचित्र कार्यान्वयन सहज हुन सक्दछ ।

परिच्छेद- चार

अधिकारसम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिको प्रतिवेदन (२०७४/७५)

व्यवस्थापिका-संसद राज्य व्यवस्था समितिको मिति २०७३।१२।२० को निर्देशन बमोजिम नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्को मिति २०७४।१।२१ को निर्णयानुसार माननीय सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा (निर्देशक समिति) र प्रशासन विज्ञ माननीय काशीराज दाहालको संयोजकत्वमा (कार्यान्वयन सहजीकरण समिति) गरी अधिकारसम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिको गठन भएको, सो समितिले समय-समयमा विभिन्न आवधिक प्रतिवेदनहरू समेत नेपाल सरकारसमक्ष प्रस्तुत गरेको र अन्तिम प्रतिवेदन सम्माननीय प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओली समक्ष प्रस्तुत गर्नुभयो । अधिकारसम्पन्न संघीय पुनर्संरचना समितिले प्रशासनिक पुनर्संरचनाको संक्रमणकालीन कार्ययोजना सहित संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन, स्थानीय सेवा संचालन ऐन समेतको प्रारम्भिक मस्यौदा गर्नुका साथै संघीय व्यवस्था कार्यान्वयनसम्बन्धी संक्रमणकालीन व्यवस्थापन कार्ययोजना, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी ऐन कानून तर्जुमा गर्दा अपनाउनुपर्ने आवश्यक मार्गदर्शन, सिद्धान्त र नीतिहरू, निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीतिको मस्यौदा, संघमा रहने मन्त्रालयहरू र तिनका कार्यजिम्मेवारीहरू, प्रदेशमा रहने मन्त्रालय र कार्यजिम्मेवारीहरू स्थानीय तहको प्रशासनिक संरचना, संघीय प्रणालीमा तालिम प्रदायक निकायहरूको ढाँचागत संरचना, प्रशासनिक पुनर्संरचनाको सम्बन्धमा गर्नुपर्ने सुधारका विषय समेतलाई समेटि प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको छ ।

अधिकारसम्पन्न संघीय पुनर्संरचना समितिले सिफारिस गरेका केही मुख्य विषयहरू-

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी ऐन कानून तर्जुमा गर्दा अपनाउनु पर्ने आधारभूत मार्गदर्शन, सिद्धान्त र नीतिहरू^१

नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्)को मिति २०७४/१/२१ गतेको निर्णयबाट गठित अधिकार सम्पन्न संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिलाई तोकिएको कार्यदिशको बुँदा नं. १ को सम्बन्धमा संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून तर्जुमा गर्दा निम्नानुसार आधारभूत मार्गदर्शन, सिद्धान्त र नीतिहरू अवलम्बन गर्न मिति २०७४ जेठ १० गते सिफारिस गरिएको ।

४.१ .पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानको धारा २८५ को उपधारा (१) मा नेपाल सरकारले देशको प्रशासन संचालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न

^१मिति २०७४।४।२० मा नेपाल सरकार समक्ष पेश गरेको ।

सक्ने र त्यस्ता सेवाहरूको गठन, संचालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ। सोही धाराको उपधारा (३) मा “प्रदेश मन्त्रिपरिषद, गाँउ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन संचालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न सक्नेछन्” भनिएको छ।

संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (१) मा “प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ” भनी उल्लेख गरिएको छ । सोही धाराको उपधारा (२) मा 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 प्रावधान रहेको छ ।

उपर्युक्त प्रावधान अनुसार गठन हुने संघीय निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवा तथा प्रदेश र स्थानीय तहमा रहने विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न कानूनहरू निर्माण गर्नुपर्ने हुँदा त्यस्ता कानूनहरू निर्माण गर्दा अपनाइने मार्गदर्शन, सिद्धान्त र नीतिहरू तय गर्न आवश्यक छ । यस सम्बन्धमा संवैधानिक प्रावधानहरू लगायत संघीय प्रणाली अपनाएका अन्य मुलकहरूमा प्रचलित अभ्यास र सार्वजनिक प्रशासनका सिद्धान्त तथा मान्यताहरू समेतको आधारमा निम्न बमोजिमका आधारभूत मार्गदर्शन, सिद्धान्त र नीति अवलम्बन गर्न आवश्यक देखिन्छ:

४.२ संविधानले अङ्गीकार गरेका मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू

(१) निजामती र अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न कानून बनाउने :संविधानको धारा २८५ ले व्यवस्था गरे अनुसार संघीय निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवा तथा प्रदेश र स्थानीय तहमा रहने विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न कानूनहरूको निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ। धारा १५५ मा संघीय न्याय सेवाका कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका शर्तसम्बन्धी व्यवस्था संघीय ऐन बमोजिम हुने र धारा १५६ मा प्रदेश न्याय सेवा आयोगको गठन र सो आयोगका कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका शर्तसम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुने व्यवस्था छ । धारा १६१ मा सरकारी वकिलहरूको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्था संघीय ऐन बमोजिम हुने कुरा उल्लेख छ । उल्लिखित सेवाहरूको गठन, संचालन र सेवाका शर्तसम्बन्धी समान मापदण्ड र सिद्धान्तका आधारमा एउटै ऐन तर्जुमा गरी आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित सेवाका छुट्टाछुट्टै नियमावली बनाउन उपयुक्त देखिन्छ । विकल्पको रूपमा समान मापदण्ड र सिद्धान्तहरूमा आधारित भएर उल्लिखित सेवाहरूको छुट्टाछुट्टै ऐनहरू बनाउन सकिन्छ ।

- (२) सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त र सहभागितामूलक बनाउने: संविधानको धारा ५१ को खण्ड को देहाय (ख)(४) मा शासन व्यवस्थासम्बन्धी नीति अन्तर्गत सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त र सहभागितामूलक बनाउने व्यहोरा उल्लेख भएको छ । संघ, प्रदेश वा स्थानीय तहमा रहने निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाहरूसम्बन्धी नीति वा कानून तर्जुमा गर्दा उल्लिखित कुराहरूलाई मार्गदर्शक सिद्धान्तका रूपमा लिइनु पर्दछ ।
- (३) सरकारी कर्मचारीहरूलाई तीन तहमा समायोजन गर्ने आधार : संविधानको धारा ३०२ को उपधारा(२)मा 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 प्रावधान रहेकोले सो अनुसार समायोजन कानून बनाउनुपर्ने हुन्छ । यस्तो कानून निर्माण गर्दा निम्न आधारहरूलाई ध्यान दिनु जरूरी छः
- (क) नेपाल सरकारले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यप्रकृति र कार्यविश्लेषणका आधारमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (O & M Survey) गरी संगठन संरचना र दरबन्दी यकिन गरेर मात्र कर्मचारी समायोजन गर्ने ।
- (ख) स्थानीय तहमा प्रशासनिक नेतृत्व अन्तर्गत अन्य विषयगत कार्यालयहरू रहनेगरी स्थानीय सरकारी सेवाका सेवा, समूह तथा संगठन संरचना र दरबन्दी निर्धारण गर्ने ।
- (ग) निजामती सेवाबाट संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन हुने कर्मचारीहरूको साविकको सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर नपर्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने ।
- (घ) साविकका स्थानीय निकायका स्थायी कर्मचारीहरूलाई निश्चित मापदण्ड बनाई स्थानीय तहमा समायोजन गर्ने ।
- (ङ) कर्मचारी समायोजन गर्दा कर्मचारीको मनोबल उच्च हुनेगरी राज्यको आवश्यकता, हाल कार्यरत पदको कार्यविवरण र त्यसको सान्दर्भिकता, कर्मचारीको रोजाइ, अनुभव, कार्यरत पदको ज्येष्ठता र योग्यता, हाल कार्यरत स्थान र स्थायी ठेगानालाई आधारको रूपमा लिने । यसरी समायोजन भएकोमा तोकिएको मापदण्ड विपरित हुन गई मर्का परेमा पुनरावलोकनको व्यवस्था गर्ने ।

- (च) प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन हुने निजामती कर्मचारीलाई संघमा रिक्त हुने निश्चित प्रतिशत पदमा पदोन्नति भई आउन सक्ने व्यवस्था गरी वृत्ति विकास सुनिश्चित गर्ने ।
- (छ) समायोजन गर्नुपूर्व नै कुनै कर्मचारीले चाहेमा स्वेच्छिक अवकाश लिन पाउने व्यवस्था गर्ने । समायोजन गरिएको स्थानमा तोकिएको अवधिभित्र हाजिर हुन जाने व्यवस्थालाई सुनिश्चित गर्ने ।
- (ज) संविधानको धारा ३०२ बमोजिम कर्मचारी समायोजन ऐन कार्यान्वयन नभएसम्म नेपाल सरकारले आवश्यक कर्मचारी खटाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा निरन्तर सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउने ।
- (झ) विद्यमान समिति, प्राधिकरण लगायतका निकायहरू, बोर्ड, प्रतिष्ठान मध्ये संघ, प्रदेश र स्थानीय जुन तहमा रहन्छन् तिनमा कार्यरत स्थायी कर्मचारी उनीहरूको कार्यप्रकृतिका आधारमा तत् तत् तहका निकायहरूमा व्यवस्थापन गर्ने । (पारस्परिकताका आधारमा एक प्रदेशबाट अर्को प्रदेशमा स्थानान्तरण गर्न सकिने गरी व्यवस्था गर्ने)
- (४) निजामती सेवा लगायत सबै सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने: संविधानको धारा २८५ को उपधारा(२) मा “संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको छ । सो अनुसार संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने गरी संघीय कानून निर्माण गर्नु पर्दछ। प्रदेश र स्थानीय तहमा समेत प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने गरी प्रदेश र स्थानीय कानून निर्माण गर्नुपर्दछ। संविधान प्रदत्त सामाजिक न्यायको हकको व्यवस्था अनुरूप सबै तहका निजामती तथा अन्य सरकारी सेवामा सबै समुदाय र क्षेत्रको साथै लैङ्गिक समावेशीकरण सुनिश्चित हुने प्रत्याभूति हुनुपर्दछ ।
- (५) निवृत्तभरण पाउने निजामती पदमा स्थायी नियुक्ति गर्दा लोक सेवा आयोगको परामर्श अनिवार्य हुने: संविधानको धारा २४३ को उपधारा(५) मा “नेपाल सरकारबाट निवृत्तभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श बिना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन” भनी स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । सोही व्यवस्था अनुसार संघीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका पदमा स्थायी नियुक्ति गर्दा लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश र

स्थानीय तहका निजामती र अन्य सरकारी सेवाको स्थायी पदमा नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श र सिफारिसमा लिने सिद्धान्त अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।

(६) निवृत्तभरण कोषको व्यवस्था: संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको निवृत्तभरणको दायित्वलाई योगदानकारी बनाउन प्रत्येक कर्मचारीले पाउने तलवबाट कट्टा हुने गरी निश्चित प्रतिशत योगदान गराई सरकारले त्यति नै रकम थप गरी जम्मा हुने योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष स्थापना गर्नुपर्दछ ।

(७) निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, विभागीय कारवाही, सेवा शर्तसम्बन्धी कानून र सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने : संविधानको धारा २४३ को उपधारा(६) मा संघीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, विभागीय कारवाही, सेवा शर्त सम्बन्धी कानून र सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । सोही अनुसार प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति, बढुवा, विभागीय कारवाही सम्बन्धी कानून र सिद्धान्तको विषयमा सेवा शर्त, समेत प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । संविधानको धारा २४३क को उपधारा (४) बमोजिम कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था भए बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समेत सोहीबमोजिम गर्नुपर्दछ ।

(८) एक तह वा प्रकारको निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाबाट अर्को तह वा प्रकारको सेवामा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने: संविधानको धारा २४३ को उपधारा (६) को खण्ड (घ) मा कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा प्रदेश निजामती सेवाको पदबाट संघीय निजामती सेवाको पदमा वा संघीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । धारा २४३ को उपधारा(६) को खण्ड (ङ) मा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्ने विषयमा पनि लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान रहेको छ । सो अनुसार संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा यस सिद्धान्तको अवलम्बन गर्नुपर्दछ । यस सिद्धान्तलाई स्थानीय तहमा पनि अनुशरण गर्न आवश्यक छ ।

(९) संघीय इकाइबीच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वय कायम गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती र अन्य सेवाहरूको अन्तरसम्बन्ध निर्धारण गर्ने : संविधानको धारा ५१ को खण्ड (६) को देहाय (ख) मा “संघीय इकाइबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने” नीति लिइने कुरा उल्लेख छ । धारा २३२ मा “संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ” भनिएको छ । सो अनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरूबीच प्रशासनिक साझेदारी र सहयोगात्मक अन्तरसम्बन्धको अपेक्षा गरिएको छ । निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा सम्बन्धी ऐन कानून र नीति निर्माण गर्दा यस्तो अन्तरसम्बन्धको प्रत्याभूति गरिनु पर्दछ । ससहयोगात्मक अन्तरसम्बन्धको लागि निम्न वषयमा ध्यान दिनु जरुरी छ :

- (क) संघले नीति निर्माण, शासकीय प्रवन्ध र नियमनकारी मापदण्ड निर्धारण, विकास निर्माण र कार्यान्वयनको भूमिका र प्रदेशले समन्वय भूमिका, स्थानीय तहले स्थानीय विकास र सेवा प्रवाहको भूमिका निर्वाह गर्ने गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यविभाजन र अन्तरसम्बन्ध विकास गर्ने ।
- (ख) सहकारितामूलक, सहयोगात्मक र समन्वयात्मक संघीयताको अवधारणा अनुसार तीनै तहका निजामती र अन्य सेवाहरूको आधारभूत मूल्य मान्यता, मापदण्ड र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा एकरूपता कायम गर्ने ।
- (ग) संघीय निजामती सेवासम्बन्धी कानूनले अवलम्बन गरेका आधारभूत मूल्य मान्यता, मापदण्ड र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा आधारित रहेर नै प्रदेश र स्थानीय सेवा तथा अन्य सरकारी सेवा सम्बन्धी कानून तर्जुमा गर्ने ।
- (घ) संघ, प्रदेश र स्थानीयतह बीच सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वय कायम गर्न प्रदेश निजामती सेवाका केही पदहरूमा संघीय निजामती सेवाका कर्मचारी रहने र स्थानीय सेवाका केही पदहरूमा प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी रहने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने ।

४.३ सार्वजनिक प्रशासनका प्रचलित सिद्धान्त र मान्यताहरू

संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा ऐनहरू तर्जुमा गर्दा सार्वजनिक प्रशासनका देहाय अनुसारका सिद्धान्त र मान्यताहरूको पालना गर्नु आवश्यक छ:

- (१) निरन्तरता र स्थायित्व :सरकार परिवर्तन हुँदा समेत सेवा प्रवाहको कार्यलाई निरन्तरता दिन स्थायी सरकारको रूपमा रहने निजामती सेवामा निरन्तरता र स्थायित्व सुनिश्चित हुनुपर्दछ ।

- (२) राजनीतिक र प्रशासनिक जिम्मेवारीको स्पष्टता: संघ, प्रदेश र स्थानीय तीनै तहमा निर्वाचित पदाधिकारी र कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी कानूनमा नै स्पष्ट गरिनु पर्दछ ।
- (३) लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तमा समर्पित निजामती सेवा: संविधानले प्रत्याभूत गरे अनुसार निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरू लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यता र सिद्धान्तप्रति समर्पित हुनुपर्दछ । सो अनुसार सरकारी सेवामा सार्वजनिक जवाफदेही, पारदर्शिता, सहभागिता र सुशासनयुक्त प्रणाली कायम हुनुपर्दछ ।
- (४) सार्वजनिक जवाफदेही निर्धारण: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य अधिकार र जिम्मेवारी निर्धारण गर्दा उनीहरूको सार्वजनिक जवाफदेही स्पष्ट किटान गर्नुपर्दछ । उनीहरूको कानूनी, प्रशासकीय, वित्तीय, पेशागत र नैतिक जवाफदेहीको निर्धारण स्पष्ट रूपमा गर्नुपर्दछ ।
- (५) सूचनाको हक र पारदर्शिता: संविधानको धारा ५१ को खण्ड (ख)को देहाय (४) मा शासन व्यवस्था नीति अन्तर्गत अन्य काको अतिरिक्त सार्वजनिक प्रशासन पारदर्शी हुनुपर्ने उल्लेख छ । संविधानको धारा २७ मा नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था छ । निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा सम्बन्धी नीति तथा कानून तर्जुमा गर्दा पारदर्शिता र सूचनाको हकको पालना सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।
- (६) दक्ष, सक्षम र प्रविधिमैत्री निजामती सेवा : संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकार अन्तर्गतका सरकारी सेवाहरू दक्ष, सक्षम र प्रविधिमैत्री हुनुपर्दछ ।
- (७) विशिष्टीकृत सेवा समूह रहने: संघ, प्रदेश र स्थानीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरू अन्तर्गत विशिष्टीकृत सेवा समूह रहने व्यवस्था गरी कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास सोही समूहभित्र हुनेगरी कानून निर्माण गर्नुपर्दछ । यसको निमित्त संघीय र प्रादेशिक निजामती सेवा ऐनहरू अन्तर्गत सेवा समूहसम्बन्धी नियमावाली तर्जुमा गर्नुपर्दछ । तीनै तहका एक सेवा वा समूहबाट अर्को सेवा वा समूहमा परिवर्तन गर्दा लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श अनिवार्य गरिनुपर्दछ ।
- (८) सेवा प्रवाहमा प्रतिवद्ध निजामती सेवा: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीहरू सेवा प्रवाह र विकास निर्माणमा प्रतिवद्ध हुनुपर्दछ ।
- (९) प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाह: सेवाग्राहीले समयमै गुणस्तरीय र प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा पाउने सुनिश्चितता हुने कानूनी प्रत्याभूति हुनुपर्दछ ।
- (१०) योग्यता प्रणालीमा आधारित निजामती सेवा : निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरूमा नियुक्ति, बढुवा र वृत्तिविकास योग्यता प्रणाली (Merit System) मा आधारित हुनुपर्दछ । समावेशी नियुक्तिमा पनि योग्यतम व्यक्ति छानिने सुनिश्चितता हुनुपर्दछ । निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरू योग्यता र व्यावसायिक क्षमतामा आधारित हुनुपर्दछ ।

- (११) उच्च मनोवल र उत्प्रेरणासहितको निजामती सेवा: तीनै तहका सरकारहरूको लागि उच्च मनोवल र उत्प्रेरणासहितको निजामती सेवा आवश्यक हुन्छ । सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा यसमा ध्यान दिनुपर्दछ ।
- (१२) पेशागत मर्यादा र आचरणयुक्त निजामती सेवा: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवामा रहने कर्मचारीहरू पेशागत मर्यादा र आचरणमा रहनुपर्दछ । कर्मचारीहरूको आचरणसम्बन्धी व्यवस्था कानूनमा नै तोकिनुपर्दछ ।
- (१३) नतिजामुखी कार्यसम्पादन प्रणालीयुक्त निजामती सेवा: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवामा रहने कर्मचारीहरूको सेवा नतिजामुखी कार्यसम्पादन प्रणालीबाट संचालन हुनुपर्दछ । यसको लागि वस्तुगत र नतिजामुखी कार्यसम्पादन करार प्रणाली अवलम्बन गर्नुपर्दछ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई सरल, सहभागितामूलक र पारदर्शी बनाउनुका साथै कर्मचारीको सरुवा, बढुवा र वृत्तिविकासमा आवद्ध गर्नुपर्दछ । यसैगरी देहायको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्दछ:
- (क) वस्तुनिष्ठ कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास गर्ने ।
- (ख) विभिन्न सरकारी सेवाका कर्मचारीको अवकाशको उमेरमा एकरूपता कायम गर्ने ।
- (ग) सार्वजनिक सेवामा सदाचार प्रणाली विकास गर्ने ।
- (घ) एउटै छानामुनिबाट एकीकृत सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउने ।
- (ङ) कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने ।
- (च) उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कको समेतको आधारमा आवधिक रूपमा तलब वृद्धि र सुविधाको व्यवस्था गर्ने ।
- (छ) योगदानमा आधारित कर्मचारी कल्याण कोषको व्यवस्था गरी कर्मचारीको स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास लगायतका सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चित गर्ने ।
- (ज) नतिजामुखी र जनमुखी सार्वजनिक प्रशासनको विकास गर्न क्षमता अभिवृद्धि गर्दै बहुशीपयुक्त जनशक्ति प्रणाली विकास गर्ने ।
- (झ) प्रदेश र स्थानीय तहका सेवालार्इ तहगत प्रणालीमा आधारित बनाउने ।
- (१४) अनुमानयोग्य वृत्तिविकासको अवसर : निजामती सेवामा सरुवा, बढुवा र वृत्तिविकास अनुमानयोग्य हुनुपर्दछ ।
- (१५) सेवा सुरक्षाको प्रत्याभूति: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाभित्र रहने कर्मचारीहरूको सेवा कानून बमोजिम सुरक्षित हुनुपर्दछ । सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा विद्यमान सेवा सुरक्षाका प्रावधानहरूलाई निरन्तरता दिनुपर्दछ ।
- (१६) समान पहुँचको सिद्धान्त: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाहरूमा सबै नागरिकहरूलाई समान पहुँच र अवसर प्रदान गर्नुपर्दछ ।
- (१७) विविधताको सम्मानजनक व्यवस्थापन: निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाभित्र नेपालको क्षेत्रीय, जातिगत, सांस्कृतिक, भाषिक र लैङ्गिक विविधताको सम्मानजनक

व्यवस्थापन गर्नुपर्दछ । यसको लागि आरक्षण प्रणालीबाट सेवामा प्रवेश गर्नेहरूलाई भेदभाव नहुने गरी समान अवसर र क्षमता विकास गर्नुपर्दछ । आरक्षण र सकारात्मक विभेदसम्बन्धी प्रावधानको प्रत्येक दश बर्षमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

- (१८) **लैङ्गिक, अपाङ्गता एवम् समावेसीमैत्री कार्यवातावरण** : सार्वजनिक निकायहरूका संरचना एवं कार्यवातावरण र सेवा प्रवाह प्रणालीलाई लैङ्गिक एवम् समावेसीमैत्री बनाउनुपर्दछ ।
- (१९) **अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धी निजामती सेवाको विकास**: नेपालको निजामती सेवालार्इ अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धी बनाउँदै कम्तीमा पनि दक्षिण एसियाका अन्य मुलुकहरूको सरकारी कर्मचारीहरू सरह व्यावसायिक र क्षमतायुक्त बनाउनुपर्दछ । यसका लागि कार्यसम्पादन र तलव सुविधा आदि सोही अनुरूप प्रतिस्पर्धी हुनुपर्दछ ।
- (२०) **तालिम तथा क्षमता विकास**: कर्मचारिको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्न सबै तहमा अनिवार्य तालीमको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसको लागि निकायपिच्छे अलग-अलग रहेका विद्यमान तालिम प्रदायक संस्थाहरू विषयगत प्रकृतिका आधारमा एकीकृत हुने गरी पुनर्संरचना गर्नुका साथै स्वदेशी तथा वैदेशिक तालिम, उच्च शिक्षा र अध्ययन अवलोकन भ्रमणका अवसरहरू संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समान र न्यायोचित वितरण गरिनुपर्दछ ।
- (२१) **प्रशासकीय न्यायाधीकरणको व्यवस्था**: कर्मचारीको गुनासो सुन्ने संयन्त्र र सार्वजनिक प्रशासनभित्र सुशासन कायम गर्न कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी विवादको प्रशासकीय न्यायका मान्य सिद्धान्त अनुसार शीघ्र निरूपण गर्न एक अधिकारयुक्त विशिष्टीकृत प्रशासकीय न्यायाधीकरण (अदालत) रहने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
- (२२) **कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी केन्द्रीय निकाय**: देशको समग्र मानवस्रोत विकास योजना बनाई कार्यान्वयन गर्न र निजामती कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन र संचालनका लागि कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी केन्द्रीय निकाय (Central Personnel Agency) आवश्यक हुन्छ । यस्तो निकाय प्रदेश तहसम्म स्थापना गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (२३) **सबल, सक्षम र नागरिकमैत्री स्थानीय संयन्त्र**: स्थानीय सरकारलाई जनमुखी , नतिजामुखी र प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित कानूनमा स्थानीय तहलाई सक्षम, सबल र नागरिकको विश्वासको आधारस्तम्भ बनाउने गरी व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ । जनशक्तिको उच्च मनोबल कायम गर्न वृत्तिविकास र उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने गरी समयोचित कर्मचारी प्रशासनको व्यवस्थापन गर्नुपर्छ ।

द्रष्टव्य: उपर्युक्त सिद्धान्तको अतिरिक्त आवश्यकता अनुसार समय-समयमा समितिले नेपाल सरकार समक्ष अन्य सुझाव सिफारिस गरेको छ ।

४.४ निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीति, २०७४^२

४.१ पृष्ठभूमि :

नेपालको संविधानले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा मुलुकमा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको अपेक्षा गरेको छ । संविधानले शासकीय संरचनालाई तीन तहमा विभाजन गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा राज्यशक्तिको प्रयोग संविधान र कानून बमोजिम हुने व्यवस्था गरेको छ । संविधानमा शासकीय कार्य संचालनका लागि संघमा संघीय निजामती सेवा, प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहमा स्थानीय सेवा रहने व्यवस्था गरिएको छ । संविधानमा तीनै संघीय इकाइबीच आपसी समन्वय, सामन्जस्य र अन्तरसम्बन्धको अपरिहार्यतालाई आत्मसात गरिएको छ । संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने मान्यतालाई आत्मसात गर्दै निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाको स्वरूप, संरचना र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मार्गदर्शन गरेको छ । संविधानले अपेक्षा गरे अनुसार तीनै तहको शासन संचालन गर्न निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाको गठन र संचालनका सम्बन्धमा राष्ट्रिय नीतिको अपरिहार्यता रहेको छ । उल्लिखित पृष्ठभूमिमा निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीति देहाय बमोजिम हुनेछः

दीर्घकालीन सोच :संघीय लोकतान्त्रिक व्यवस्था अनुकूल समावेशी, स्वच्छ, सक्षम र जनमुखी निजामती सेवा ।

उद्देश्य :निजामती सेवाको राष्ट्रिय नीतिका उद्देश्यहरू निम्न बमोजिम हुनेछन् :

- (क) संघीय र प्रादेशिक निजामती सेवा र स्थानीय सेवा गठन र संचालनका सम्बन्धमा सामन्जस्य र अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न आधारभूत मार्गदर्शन गर्ने ।
- (ख) जनमुखी, नतिजामुखी र गतिशील निजामती सेवाको विकास गरी प्रभावकारी सेवा प्रवाह र सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने ।
- (ग) योग्यता प्रणाली र कार्यसम्पादनमा आधारित व्यावसायिक, उच्च मनोबल र सदाचारयुक्त निजामती सेवाको विकास गर्ने ।

४.२ नीतिहरू : निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका लागि निम्न नीतिहरू अवलम्बन गरिनेछ :

१. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको लागि छुट्टाछुट्टै सेवा

- (क) संघीय प्रणाली अनुकूलको निजामती सेवाको विकास गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको लागि छुट्टाछुट्टै सेवा गठन गरिनेछ ।

^२मिति २०७४/४/२२ मा नेपाल सरकार समक्ष पेश गरेको ।

- (ख) संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा अन्तर्गत आवश्यकतानुसार विभिन्न सेवाहरूको गठन गरिनेछ।
- (ग) सरकारी कोषबाट तलब पाउने गरी स्थानीय सेवाको पदमा स्थायी नियुक्त हुने कर्मचारीको भर्ना प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिशमा गरिनेछ।
- (घ) संघीय निजामती सेवा श्रेणीगत प्रणालीमा र प्रदेश तथा स्थानीय सेवा तहगत प्रणालीमा आधारित हुनेछ।
- (ङ) संघीय र प्रादेशिक निजामती सेवा र स्थानीय सेवा संचालनका सम्बन्धमा आधारभूत मूल्य मान्यता, मापदण्ड र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा एकरूपता कायम गरिनेछ।

२. अन्तरसेवा सम्बन्ध

- (क) संघीय तथा प्रादेशिक निजामती सेवा र स्थानीय सेवा गठन एवं संचालनका सिद्धान्त र मापदण्डमा एकरूपता कायम गरिनेछ।
- (ख) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका निजामती सेवाबीच सहकारिता, सह- अस्तित्व र समन्वयको आधारमा अन्तरसम्बन्ध कायम गरिनेछ।
- (ग) लोक सेवा आयोगको परामर्शमा संघ र प्रदेश बीच निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको स्थानान्तरण हुनसक्ने व्यवस्था गरिनेछ।
- (घ) संघ, प्रदेश वा स्थानीय तहका सेवाका निश्चित प्रतिशत पदमा अन्य तह तथा सेवाका कर्मचारीहरूले अन्तरसेवा प्रतिस्पर्धाको आधारमा बढुवा हुन पाउने व्यवस्था गरिनेछ।
- (ङ) संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा बीचको अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न आवश्यक कानून बनाइ लागू गर्न सकिनेछ।

३. कर्मचारी समायोजन

- (क) राष्ट्रसेवक निजामती कर्मचारीहरूलाई संघीय कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा सहमा समायोजन गरिनेछ।
- (ख) कर्मचारीहरूको समायोजन गर्दा निश्चित मापदण्डको आधारमा गरिनेछ।
- (ग) समायोजन हुने निजामती कर्मचारीहरूको समायोजन हुँदाका बखत कायम रहेको तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तभरण, उपचार खर्च र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी कानून बनाइने छैन।

४. सेवा समूहको विभाजन

- (क) प्रत्येक तहका निजामती सेवामा पेशागत विशिष्टताको आधारमा विभिन्न सेवा र सो अन्तरगत आवश्यकता अनुसार समूह तथा उपसमूह रहन सक्नेछन्।
- (ख) प्रत्येक सेवा, समूह तथा उपसमूहभित्र कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको समुचित प्रबन्ध गरिनेछ।

५. सेवा प्रवेश

- (क) निजामती सेवामा योग्यता प्रणाली खुल्ला प्रतिस्पर्धा र समानुपातिक, समावेशी सिद्धान्तका आधारमा प्रवेश गराइने छ ।
- (ख) निजामती सेवामा सबै नागरिकहरूलाई समान पहुँच र अवसर सुनिश्चित गरिनेछ ।
- (ग) निजामती सेवामा प्रतिभावान र उत्कृष्ट जनशक्तिको आकर्षण बढाउन सेवा प्रवेशका लागि प्रोत्साहनका विभिन्न उपाय अवलम्बन गरिनेछ ।

६. समावेशीकरण

- (क) समाजको विविधताको सम्मानयुक्त व्यवस्थापन हुने गरी निजामती सेवाको विकास गरिनेछ ।
- (ख) समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्व समानरूपमा लक्षित वर्गमा पुर्याउन मापदण्ड निर्धारण गरिनेछ ।
- (ग) निजामती सेवामा आरक्षित प्रतिनिधित्वको अवसर एक व्यक्तिलाई एकपटक मात्र प्रदान गर्ने गरी विधि निर्धारण गरिनेछ ।
- (घ) समावेशी प्रणालीबाट सेवा प्रवेश गर्नेहरूलाई भेदभाव नहुने गरी समान अवसरको सुनिश्चितता गर्दै विशेष तालीम तथा क्षमता विकास कार्यक्रम संचालन गरिनेछ ।
- (ङ) सार्वजनिक निकायहरूका संरचना, कार्यवातावरण र सेवा प्रवाह प्रणालीलाई लैङ्गिक, अपाङ्गता एवम् समावेशीमैत्री बनाइने छ ।
- (च) आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थाको आवधिक रूपमा पुनरावलोकन गरिनेछ ।

७. दरबन्दी

- (क) विभिन्न तहमा रहने सरकारी संगठन र सेवाका लागि आवश्यक पर्ने दरबन्दीको सिर्जना नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदन, कार्यविक्षेपण र संगठन तथा व्यवस्थापन (O&M) अध्ययनको आधारमा गरिनेछ ।
- (ख) विभिन्न सेवा समूह र श्रेणीका कर्मचारीको संख्यात्मक आवश्यकताको पहिचान, कार्यजिम्मेवारी र कार्यबोझको लेखाजोखा र प्रक्षेपण गरी कार्यालयगत दरबन्दीको व्यवस्था गरिनेछ ।
- (ग) संघ, प्रदेश र स्थानीय सेवाहरूलाई मुलुकको आर्थिक क्षमता अनुकूल छरितो आकारको बनाइनेछ ।
- (घ) निजामती सेवाका सबै पदहरूको कार्य विवरण अद्यावधिक गरिने छ । कार्यविवरण बिना कुनै पनि पद सिर्जना र पदस्थापन गरिने छैन ।

८. सरुवा तथा पदस्थापन

- (क) निजामती सेवामा सरुवा तथा पदस्थापन पद्धतिलाई वस्तुगत, पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाइनेछ।
- (ख) सरुवालाई अनुमानयोग्य बनाउन निजामती कर्मचारीहरूलाई कुनै पदमा सरुवा गर्दा नै खटिएको पदमा कार्यकाल समाप्त भएपछि पदस्थापन वा सरुवा हुने अर्को स्थानको जानकारी दिइनेछ।

९. कार्यसम्पादन मूल्यांकन

- (क) निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई वस्तुगत र नतिजामा आधारित बनाइने छ।
- (ख) नेतृत्वदायी तहका निजामती सेवाका कर्मचारीसंग कार्यसम्पादन सम्झौता गरी सोही आधारमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन गरिनेछ।
- (ग) कार्यकारी पदमा रहने निजामती कर्मचारीको नेतृत्व परीक्षण सम्बन्धी विशेष प्रणाली लागू गरिनेछ।
- (घ) निजामती सेवामा कार्यसम्पादनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाइनेछ।
- (ङ) सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण समेतको आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पद्धति विकास गरिनेछ।

१०. जवाफदेही पद्धति

- (क) निजामती सेवामा जवाफदेही पद्धतिको सुनिश्चितता गरिनेछ।
- (ख) निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको काम कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी निर्धारण गर्दा उनीहरूको कानूनी, पेशागत, प्रशासकीय र वित्तीय जवाफदेही कानून बमोजिम स्पष्ट किटान गरिनेछ।
- (ग) आफ्नो कार्यालयभित्र सुशासन कायम गराउने जिम्मेवारी कार्यालय प्रमुखको हुनेछ। कार्यालयभित्र हुने अनियमितता र विकृतिका सम्बन्धमा कार्यालय प्रमुखलाई समेत जिम्मेवार बनाइनेछ।

११. आचरण र सदाचार

- (क) निजामती कर्मचारीहरूको पेशागत मर्यादा र आचरणका विषयहरू कानून बमोजिम निर्धारण गरिनेछ।
- (ख) निजामती सेवाभित्र सदाचार प्रणाली सुदृढ गर्न राष्ट्रिय सदाचार नीति तर्जुमा गरी लागू गरिनेछ।
- (ग) निजामती सेवाभित्र भ्रष्टाचारप्रति “शून्य सहनशीलता”को नीति अवलम्बन गरिनेछ।

१२. कार्यउत्प्रेरणा र मनोवल

- (क) निजामती कर्मचारीहरूको कार्यउत्प्रेरणा र मनोवल उच्च राख्न विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गरिनेछ।
- (ख) निजामती सेवाको गरिमा उच्च राख्न सेवामा कामको मर्यादाको सम्बर्द्धन गरिनेछ।
- (ग) निजामती कर्मचारीलाई उत्प्रेरित र मनोबलयुक्त तुल्याउन सोही अनुकूलको तलव सुविधा र वृत्ति विकासका पर्याप्त अवसर उपलब्ध गराइनेछ।
- (घ) निजामती कर्मचारीको कार्यउत्प्रेरणा र मनोवल अभिवृद्धि हुने किसिमका कार्यक्रमहरू लागू गरिनेछ।
- (ङ) निवृत्तभरण प्रणालीलाई योगदानमा आधारित बनाइनेछ।

१३. निजामती सेवाका सेवा शर्तसम्बन्धी सिद्धान्त

- (क) निजामती सेवाका सबै सेवा समूहको लागि नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, पदस्थापन, विभागीय सजाय र पुनरावेदनसम्बन्धी सेवाका अवकाश, सेवा सुविधा, सिद्धान्त र शर्त समान हुने गरी कानूनमा व्यवस्था गरिनेछ।
- (ख) निजामती सेवाको सिद्धान्त र सेवाको शर्तसम्बन्धी कानून निर्माण र संशोधन गर्दा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिईनेछ।
- (ग) प्रचलित सुविधाहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी निजामती कर्मचारीको सेवाको शर्तसम्बन्धी कानून निर्माण वा संशोधन गरिने छैन।
- (घ) निजामती सेवा सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा कर्मचारीको सेवा सुरक्षा सुनिश्चित गरिनेछ।
- (ङ) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सफाईको मौका नदिई विभागीय सजाय गरिने छैन।
- (च) संघ प्रदेश र स्थानीय तीनै तहका सेवामा पूर्वानुमानयोग्य वृत्ति विकास पद्धति सुनिश्चित गरिनेछ।

१४. तालिम

- (क) निजामती कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिवृद्धि गर्न योजनावद्ध रूपमा सबै निजामती कर्मचारीहरूलाई तालिम दिइनेछ।
- (ख) निजामती कर्मचारीलाई सेवा प्रवेशको आधारभूत तालिमको व्यवस्था गरिनेछ।
- (ग) कर्मचारीको योग्यता, सीप, दक्षता र अनुभवको अधिकतम उपयोग गर्न तालिम लिएका कर्मचारीले तालिम लिएपछि सो तालिमसंग सम्बन्धित काममा निश्चित अवधिसम्म काम गर्नुपर्ने गरी व्यवस्था गरिनेछ।
- (घ) निजामती कर्मचारीलाई बहुसीपयुक्त तालिम दिइनेछ।
- (ङ) संघीय संरचनाअनुरूप तालिम प्रदायक संस्थाहरूको पुनर्संरचना गरी आवश्यकता अनुसार एकीकरण र संस्थागत सुदृढीकरण गरिनेछ। नेपाल

प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरी उत्कृष्टताको नमूना (Centre of Excellence) को रूपमा विकास गरिनेछ ।

(च) वैदेशिक तालिम, उच्च शिक्षा र अध्ययन अवलोकन भ्रमणका अवसरहरू संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा न्यायोचित वितरण गरिनेछ ।

१५. मानव संशाधन विकास योजना

(क) निजामती सेवाको माग र आवश्यकताको पहिचान गरी योजनाबद्ध र व्यवस्थित परिपूर्तिका लागि मानव संशाधन विकास योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ ।

(ख) निजामती सेवामा मानवस्रोत विकासका लागि नीतिगत मार्गदर्शन, योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको अनुगमन गर्न विशेष संयन्त्र स्थापना गरिनेछ ।

१६. कर्मचारी युनियन

(क) कार्यकारी निर्णय तहमा रहने बाहेक अन्य निजामती कर्मचारीहरूले पेशागत हक अधिकार र कर्मचारी कल्याणको सम्बन्धमा कानून बमोजिम सामूहिक सौदाबाजी र सामाजिक सम्वाद गर्न पाउने गरी एक कर्मचारी युनियनको व्यवस्था गरिनेछ ।

(ख) कर्मचारी युनियनमा आवद्ध सदस्य वा पदाधिकारीहरूले राजनीतिक कृयाकलाप गर्न नपाउने गरी कानून बमोजिम तोकिएको आचरणका नियमहरू पालना गर्नुपर्ने छ ।

१७. सेवा प्रवाह

(क) नागरिकलाई सरल, सहज र सुलभ ढंगले सेवा प्रवाह गर्नु निजामती कर्मचारीको प्रमुख कर्तव्य हुने गरी कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गरिनेछ ।

(ख) निजामती कर्मचारीहरूले सेवा प्रवाह गर्दा सहभागिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता लगायत सुशासनका सद्धान्तहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनेछ ।

(ग) सार्वजनिक सेवालार्ई प्रभावकारी बनाउन सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको अधिकतम् प्रयोग गरी विद्युतीय शासन प्रणालीको विकास गरिनेछ ।

(घ) सेवा प्रवाहमा अन्वेषण र नवीन प्रविधिको उपयोगलाई प्रोत्साहन गरिनेछ ।

१८. कर्मचारी प्रशासन निकाय

(क) केन्द्रिय कर्मचारी निकाय : संघ र प्रदेशमा निजामती सेवाको नीति निर्धारण, समन्वय र व्यवस्थापनका लागि संघ र प्रदेशमा छुट्टाछुट्टै कर्मचारी निकाय (Central Personnel Agency) हरू रहने छन् । संघ र प्रदेशमा कर्मचारी निकायसम्बन्धी काम तोकिएको निकायबाट गरिनेछ । प्रदेश कर्मचारी निकायले स्थानीय सेवाका कर्मचारी निकायको कार्य समेत गर्नेछ ।

- (ख) सेवा संचालन गर्ने निकाय : संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा विभिन्न सेवा तथा समूहको संचालनका लागि सेवा संचालन गर्ने निकाय तोकौं सो निकायको क्षमता विकास गरिनेछ ।
- (ग) कर्मचारी अभिलेखालय : संघीय तथा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका दरबन्दी र कर्मचारीहरूको अभिलेख राख्न संघ र प्रदेशमा अभिलेखालयको व्यवस्था गरिनेछ ।
१९. लोक सेवा आयोग र न्याय सेवा आयोग
- (क) संघ र प्रदेश लोक सेवा आयोग र न्याय सेवा आयोगको संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकास गरिनेछ ।
- (ख) प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रदेश न्याय सेवा आयोगको कानून निर्माण गर्दा लोक सेवा आयोग र न्याय सेवा आयोगसंग सम्बन्धित संघीय कानूनमा अन्तर्निहित सिद्धान्त अवलम्बन गरिनेछ ।
- (ग) स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरूको भर्ना प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा गरिनेछ ।
२०. अवकाशप्राप्त निजामती कर्मचारीको ज्ञान, सीप र अनुभवको उपयोग: अवकाश प्राप्त निजामती कर्मचारीको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई राष्ट्र हितमा समुचित उपयोग गर्न आवश्यक सेवा लिइनेछ ।
२१. गुनासो व्यवस्थापन : निजामती कर्मचारीको पीरमर्का र गुनासो सुनुवाइ गर्न उचित व्यवस्था गरिनेछ ।
२२. प्रशासकीय अदालत : कर्मचारी प्रशासनसंग सम्बन्धित विषयमा प्रशासकीय विवाद र न्याय निरूपण गर्न सक्षम र अधिकारसम्पन्न निकायको रूपमा प्रशासकीय अदालतको कार्यक्षेत्र बिस्तार गरी क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ ।
२३. निजामती सेवाको सुधार
- (क) संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना र प्रशासनिक सुधार अन्तर्गत निजामती सेवाको सुधारलाई प्राथमिकता दिइनेछ ।
- (ख) निजामती सेवालाई जनमुखी र उत्तरदायी बनाउन अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन सुधार योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ ।
- (ग) निजामती सेवामा निरन्तर सुधारको लागि अनुसन्धान तथा विकास (Research and Development) लाई प्राथमिकता दिइनेछ ।
२४. कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन
- (क) यो नीति कार्यान्वयनको लागि नेपाल सरकारले एक कार्ययोजना बनाई लागू गर्नेछ ।
२५. यो नीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्न एक विशेष संयन्त्र निर्माण गरिनेछ ।

**संघमा रहने प्रस्तावित मन्त्रालयहरू र तिनका मुख्य मुख्य कार्यजिम्मेवारीहरू
संघीय सरकारमा रहने १५ मन्त्रालयहरू^३**

क्र.स.	मन्त्रालय	कार्यक्षेत्र
१	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र संचालन, मन्त्रिपरिषद्को सचिवालय, जनशक्ति व्यवस्थापन र संघीय मामिला
२	अर्थ तथा योजना मन्त्रालय	अर्थ, नीति तथा योजना
३	उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य, आपूर्ति
४	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	ऐन, नियम, कानून, संसदीय मामिला
५	भूमि व्यवस्था, कृषि, पशुपंछी तथा सहकारी मन्त्रालय	भूमि व्यवस्थापन, कृषि, पशुपंछी, सहकारी तथा गरिबी निवारण
६	गृह मन्त्रालय	शान्ति सुरक्षा तथा द्वन्द्व व्यवस्थापन
७	जलस्रोत तथा उर्जा मन्त्रालय	सिंचाइ, उर्जा (नवीकरणीय उर्जा समेत), खानेपानी तथा सरसफाई, जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण
८	परराष्ट्र मन्त्रालय	परराष्ट्र मामिला
९	वन तथा वातावरण मन्त्रालय	वन, वातावरण, भूसंरक्षण, जलाधार
१०	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	सडक, यातायात, सहरी विकास तथा आवास
११	महिला, बालबालिका, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा	महिला, बालबालिका, श्रम तथा रोजगार, जेष्ठ नागरिक तथा सामाजिक सुरक्षा
१२	रक्षा मन्त्रालय	रक्षा
१३	शिक्षा, विज्ञान तथा सञ्चार मन्त्रालय	शिक्षा, विज्ञान, सञ्चार, सूचना प्रविधि
१४	संस्कृति, पर्यटन, नागरिक उड्डयन, युवा तथा खेलकूद मन्त्रालय	संस्कृति, पर्यटन, नागरिक उड्डयन, युवा तथा खेलकूद
१५	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या

^३ मिति २०७४/६/२३ र २०७४/१८/२८ मा नेपाल सरकार समक्ष प्रस्ताव पेश गरेको ।

प्रदेशमा रहने मन्त्रालयहरू ⁴

क्र.सं.	मन्त्रालयको नाम	कार्यक्षेत्र
१.	मुख्य मन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	प्रदेश मुख्यमन्त्रीको कार्यालय, प्रदेश मन्त्रिपरिषद, प्रदेश भित्रको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र संचालन, सञ्चार, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र संघ र स्थानीय तहसंगको सम्पर्क र समन्वय
२.	आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय	शान्ति सुरक्षा, प्रदेश प्रहरी, प्रदेश अनुसन्धान ब्यूरो, विपद् व्यवस्थापन, द्वन्द्व व्यवस्थापन, कानून, न्याय तथा प्रदेश सभा मामिला र प्रदेश कर्मचारी प्रशासन,
३.	अर्थ तथा योजना मन्त्रालय	अर्थ, योजना तथा बजेट, वित्तीय संस्थाहरू र तथ्याङ्क
४.	भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालय	सडक, खानेपानी, जलस्रोत, उर्जा, सिंचाई र यातायात
५.	सामाजिक विकास मन्त्रालय	शिक्षा, स्वास्थ्य, सरसफाई, महिला, युवा तथा खेलकूद, सामाजिक सुरक्षा, भाषा, संस्कृति र श्रम तथा रोजगार
६.	उद्योग, पर्यटन, वन तथा वातावरण मन्त्रालय	उद्योग, वाणिज्य, आपूर्ति, पर्यटन, वन, विज्ञान, वातावरण र जलवायु
७.	भूमि व्यवस्था, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय	भूमि व्यवस्थापन, गुठी व्यवस्थापन, कृषि, पशुपंक्षी, सहकारी र गरिवी निवारण

⁴मिति २०७४/०६/२३ मा नेपाल सरकार समक्ष प्रस्ताव गरिएको ।

४.३ संघीय प्रणालीमा तालिम प्रदायक निकायहरूको ढाँचागत संरचना

पुनर्संरचनाका आधारहरू

तालिम प्रदायक निकायहरूका विद्यमान कानूनी आधार, कार्यहरू, संगठनात्मक स्वरूप र व्यवस्थापकीय सक्षमता जस्ता पक्षहरूको विश्लेषण गरी संरचनात्मक सुधार गर्नका लागि निम्नबमोजिमका सिद्धान्तहरूलाई आधारमा पुनर्संरचनाको प्रस्ताव गरिएको छ ।

- सेवाको प्रकृति र क्षेत्रगत विशिष्टीकरण (Sectoral Specialization)
- कार्यगत स्वायत्तता (Functional autonomy)
- व्यावसायिक विकास (Professional Development)
- संगठनात्मक संरचना भन्दा सेवाको विस्तार (Service Expansion)
- प्रशासनिक नियन्त्रण भन्दा नीतिगत सहजीकरण (Facilitative Approach)
- संरचनात्मक भन्दा कार्यगत एकीकरण (Functional Integration)

तालिम प्रदायक निकायहरूको विशिष्टीकरण

क्षमता विकासमा क्रियाशील संस्थाहरूको सबल तथा दुर्बल पक्षहरू र अवसर तथा चुनौतिहरूको विश्लेषणबाट पहिचान भएका रणनीतिक सवालहरूलाई दृष्टिगत गरी तालिम प्रदायक संस्थाहरूको सक्षमता अभिवृद्धि गरी उत्कृष्टताको केन्द्रका रूपमा विकास गर्नका लागि उल्लिखित सिद्धान्तहरूलाई पुनर्संरचनाको आधारको रूपमा लिई निम्नानुसार संरचना निर्माण गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

१. कार्यक्षेत्रको विशिष्टीकरणको सिद्धान्त अनुरूप शासन तथा व्यवस्थापन विकास (गोवेर्नन्के एन्ड म्यानेजमेन्ट डेवेलोपमेन्ट), स्वास्थ्य, कृषि, वन, न्याय, वैदेशिक मामिला जस्ता विशिष्टीकृत स्वायत्त संस्थाहरूको निर्माण गर्ने । यस्ता संस्थाहरूले सेवाको प्रकृति र भौगोलिक आवश्यकताका आधारमा प्रदेश तथा स्थानीयस्तरमा समेत सेवाको विस्तार गर्नेछन् । साथै, यस्ता संस्थाहरूको प्राज्ञिक विस्तारका लागि सम्बन्धित विश्वविद्यालयसँगको सहकार्य प्रवर्द्धन गर्नु जरुरी हुन्छ । विशिष्टीकरणको संभावित क्षेत्रहरू निम्नानुसार हुन सक्दछन् ।

१ १. शासन तथा व्यवस्थापन विकास

संघीयस्तरको शासकीय व्यवस्थापन, प्रशासन एवम् व्यवस्थापकीय सीप विकास, सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन र अन्य विशिष्टीकृत क्षेत्रका जनशक्तिको व्यवस्थापन विकासका साथै विशिष्टीकृत तालिम प्रदायक संस्थाहरूको तालिमसम्बन्धी दक्षता अभिवृद्धिका लागि हाल नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्यक्षेत्र बमोजिम हुने ।

१.२ स्वास्थ्य

स्वास्थ्य सेवाको आवश्यकता र सघनतालाई दृष्टिगत गरी संघ एवम् प्रदेशस्तरमा कार्य गर्ने गरी चिकित्सा शास्त्र अध्ययन संस्थान जस्ता विशिष्टीकृत सेवा प्रदायक संस्थासँग सहकार्य गरेर सेवा संचालन गर्न सकिने ।

१.३ कृषि तथा पशु

कृषि प्रसार तथा पशु सेवाको आवश्यकता र सघनतालाई दृष्टिगत गरी संघ एवम् प्रदेशस्तरमा कार्य गर्ने, NARC सँग Integrate गर्न सकिने र कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालयसँग सहकार्य गर्न सकिने ।

१.४ वन

वनक्षेत्रका विभिन्न सेवाको आवश्यकता र सघनतालाई दृष्टिगत गरी संघ एवम् प्रदेशस्तरमा कार्य गर्ने विशिष्टीकृत संस्था, कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय जस्ता संस्थासँग सहकार्य गर्न सकिने ।

१.५ वैदेशिक मामिला

कूटनीति एवम् अन्तराष्ट्रिय मामिलाका क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान र सीप अभिवृद्धिका लागि क्रियाशील वैदेशिक मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान जस्ता संघीयस्तरको विशिष्टीकृत संस्थाको रूपमा रहने ।

१.६ न्याय

न्याय सम्पादनका क्षेत्रमा कार्यरत न्याय/कानून सेवाका जनशक्तिको क्षमता विकासका निम्ति क्रियाशील राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान जस्ता संघीयस्तरको विशिष्टीकृत संस्था ।

१.७ इन्जिनियरिङ तथा प्रविधि

पूर्वाधार विकासका प्राविधिक पक्षहरू, प्रविधिगत नवप्रवर्तन जस्ता क्षेत्रमा जनशक्तिको क्षमता विकासका निम्ति संघीयस्तरको विशिष्टीकृत संस्था निर्माण गर्ने र इन्ष्टिच्यूट अफ इन्जिनियरिङ जस्ता प्राज्ञिक संस्थासँगको सहकार्यमा संचालन गर्न सकिने ।

उल्लिखित क्षेत्रका अलावा कर्मचारीहरू भन्दा पनि बृहत् रूपमा लाभग्राहीहरूका लागि क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू संचालन गर्नुपर्ने क्षेत्रहरू जस्तै सहकारी, शिक्षक प्रशिक्षण, प्राविधिक सीप तथा व्यावसायिक तालिम जस्ता क्षेत्रका तालिम प्रदायक संस्थाहरूको विशिष्टीकृत संरचना प्रदेशस्तरमा निर्माण गर्न सकिन्छ ।

क . संघमा रहने तालिम प्रदायक निकायहरु

क्र. सं.	विशिष्टिकृत क्षेत्र	प्रस्तावित तालिम प्रदायक निकाय	प्रस्तावित संस्थामा समावेश हुने हालका तालिम प्रदायक निकायहरु र कार्यक्षेत्र	सेवा संचालनका लक्षित समूह
१	शासन तथा व्यवस्थापन विकास	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	१. नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान २. राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र	अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरु र संघस्तरमा निर्वाचित राजनीतिक पदाधिकारीहरु
२	वैदेशिक मामिला	परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान	परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान	परराष्ट्र सेवाका कर्मचारीहरु र कूटनीतिकज्ञहरु
३	न्याय	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	१. राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान २. न्याय सेवा तालिम केन्द्र	न्यायाधीशहरु, न्याय, कानून तथा सरकारी वकिल अन्तरगतका कर्मचारीहरु
४	कृषि तथा पशुपन्छी	नेपाल कृषि तथा पशुपन्छी अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ^५	१. नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद् २. कृषि तालिम निर्देशनालय ३. पशु तथा तालिम प्रसार निर्देशनालय	संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कृषि तथा पशुपन्छीका क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरु एवम् कृषकहरुलाई विस्तारित संरचनाबाट सेवा दिने
५	स्वास्थ्य	नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ^६	१. राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र २. राष्ट्रिय स्वास्थ्य अनुसन्धान केन्द्र	संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा काम गर्ने कर्मचारीहरु एवम् स्वास्थ्यकर्मीहरुलाई विस्तारित संरचनाबाट सेवा दिने
६	वन	नेपाल वन अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ^७	१. केन्द्रीय वन प्रसार तथा तालिम केन्द्र २. वन अनुसन्धान विभाग	संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा वन क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरुलाई विस्तारित संरचनाबाट सेवा दिने
७	इन्जिनियरिङ तथा प्रविधि	इन्जिनियरिङ तथा प्रविधि प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ^८	१. भूमि व्यवस्थापन तालिम केन्द्र २. जलस्रोत अनुसन्धान तथा विकास केन्द्र ३. खानेपानी तालिम केन्द्र	इन्जिनियरिङ सेवा एवम् प्राविधिक प्रकृतिका सेवा प्रदायक कर्मचारीहरु

^५ कृषि तथा पशु क्षेत्रको विशिष्टताका दृष्टिले अनुसन्धानबाट प्राप्त ज्ञान सीपलाई नै प्रसारमा लैजान सकिने हुँदा अनुसन्धानमूलक संस्था, नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषदलाई समेत समेटि छुट्टै प्रतिष्ठानको गठन गर्ने । यसले संघस्तरमा सहकारीसम्बन्धी नीतिगत अनुसन्धानको कार्य समेत गर्ने ।

^६ स्वास्थ्य क्षेत्रको सीप विकासका लागि हालको राष्ट्रिय स्वास्थ्य अनुसन्धान केन्द्र र प्रशिक्षण प्रसारमा रहेको राष्ट्रिय स्वास्थ्य तालिम केन्द्रलाई सम्मिलित गरी छुट्टै प्रतिष्ठानको गठन गर्ने ।

^७ वन क्षेत्रको अनुसन्धान एवम् कर्मचारीहरुको सीप विकासका लागि हालको वन अनुसन्धान विभाग र केन्द्रीय वन प्रसार तथा तालिम केन्द्रलाई सम्मिलित गरी छुट्टै प्रतिष्ठान बनाउने ।

^८ जलस्रोत, भूमि व्यवस्थापन, भौतिक पूर्वाधार, सिंचाइ, सूचना प्रविधि जस्ता प्राविधिक प्रकृतिका क्षेत्रमा काम गर्ने जनशक्तिको सीप विकास गर्ने र अनुसन्धान गर्ने कार्यका लागि इन्जिनियरिङ तथा प्रविधि प्रशिक्षण प्रतिष्ठान बनाउने । यस्तो प्रतिष्ठानको व्यवस्था नभएसम्म नेपाल सरकारले संघ एवम् प्रदेशस्तरमा रहेका इन्जिनियरिङ सम्बन्धी विश्वविद्यालयहरुको निरन्तर शिक्षा अर्थात् प्रशिक्षण प्रसार (Continuing Education) लाई प्रतिष्पर्धाको आधारमा सेवा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी दिने ।

ख. प्रदेशस्तरमा रहने तालिम प्रदायक निकायहरु

क्र.सं.	विशिष्टिकृत क्षेत्र	प्रस्तावित तालिम प्रदायक निकाय	प्रस्तावित निकायमा समावेश हुने हालका तालिम प्रदायक निकायहरु र कार्यक्षेत्र	सेवा संचालनका लक्षित समूह
१	शासन तथा व्यवस्थापन विकास	प्रादेशिक तथा स्थानीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	१. स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान २. कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ३. हुलाक प्रशिक्षण केन्द्र	प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकृत एवम् सहायकस्तर, निर्वाचित राजनीतिक पदाधिकारीहरु र संघका सहायकस्तरका कर्मचारीहरु
२	सहकारी	सहकारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	केन्द्रीय सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र	सहकारी क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरु, सहकारी संचालक तथा लाभग्राहीहरु
३	शिक्षक क्षमता विकास	शिक्षक प्रशिक्षण तथा शैक्षिक अनुसन्धान प्रतिष्ठान	शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र	माध्यमिक तह सम्मका शिक्षकहरु
४	प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम	प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	व्यवसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र	सीप विकासका लागि प्रतिष्ठानले छनौट गर्ने लाभग्राहीहरु

४.४ प्रशासन सुधार सम्बन्धी सान्दर्भिक सुझावहरुको पुनरावलोकन

सि. नं	सान्दर्भिक सुझाव	मुख्य स्रोत प्रतिवेदन	कार्यान्वयन स्थिति	अब गर्नुपर्ने कार्य
संक्रमणकालीन व्यवस्थापन, प्रशासनिक पुनर्संरचना, विकेन्द्रीकरणसम्बन्धी सुझावहरु				
१)	संक्रमणकालीन व्यवस्थापन कार्ययोजना (Transition management plan) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा प्राथमिकता दिने	<i>Transition Management Plan for Federalizing Public Administration in Nepal</i> (Mr. Madhav Prasad Ghimire, January 2016)	कार्ययोजना तर्जुमा भै मन्त्रपरिषदमा पेश भएको कार्ययोजनाले समेटेका धेरै कार्यहरु सम्पन्न भएको	संक्रमणकाल समाप्त भै सकेकोले कार्ययोजना सान्दर्भिक नरहेता पनि यसमा उल्लिखित कतिपय कुराहरु अझै सान्दर्भिक रहेको
२)	तीनै तहका सरकारहरुको लागि गरिने कार्य विश्लेषण र बाँडफाँड गर्ने	Consolidated Report on Functional Analysis and Assignment (Dr. Shankar Sharma, 2015-16)	सम्पन्न भै कार्यविस्तृतीकरण प्रतिवेदन स्वीकृत भै सकेको	

३)	उच्चस्तरीय संघीय प्रशासनिक पुनर्संरचना आयोग गठन गर्ने	प्रशासन सुधार अनुगमन प्रतिवेदन २०७३ (मा. काशीराज दाहाल)	गठन भै कार्य सम्पन्न भएको	
४)	केन्द्रमा रहने मन्त्रालयहरूको संख्या पुनरावलोकन गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव आयोगको प्रतिवेदन, २०७० (मा. काशीराज दाहाल)	पुनरावलोकन गरी १५ मन्त्रालय रहने गरी सिफारिश गरिएको	
५)	केन्द्रिय स्तरका अनावश्यक विभाग र कार्यालयहरूको खारेजी वा पुनर्संरचना गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव आयोगको प्रतिवेदन, २०७० (मा. काशीराज दाहाल)	संघमा रहने मन्त्रालय विभाग र केन्द्रिय निकायहरू समेत रहेको संगठनात्मक ढाँचा सिफारिश गरिएको	
६)	राष्ट्रपति कार्यालय र उप राष्ट्रपति कार्यालय र संवैधानिक निकायहरूको सुदृढीकरण गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव आयोगको प्रतिवेदन, २०७० (मा. काशीराज दाहाल)	काम हुन बाँकी	कार्यदल गठन गरी पुनरावलोकन गरिनु पर्ने
७)	मानव संसाधन व्यवस्था मन्त्रालय र उच्चस्तरीय राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद स्थापना गर्ने र मानव संसाधन विकास रणनीतिको तयारी गर्ने	मानव संसाधन मन्त्रालयको गठन सम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन, २०६२ Human Resources Development Planning in Civil Service (Dr. Bimal Koirala and Pratap Pathak , 2015)	काम हुन बाँकी	कर्मचारी प्रशासन हेर्ने संघीय मन्त्रालयबाट यससम्बन्धी कार्य गरिनु उपयुक्त हुने
८)	केन्द्रिय कर्मचारी इकाइको क्षमता विकास कार्ययोजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने	Functional Analysis and Institutional Capacity Assessment of the Ministry of General Administration Dr. Shree Krishna Shrestha, February 2014)	काम हुन बाँकी	कर्मचारी प्रशासन हेर्ने संघीय मन्त्रालयबाट यससम्बन्धी कार्य गरिनु उपयुक्त हुने
९)	संघीय ढाँचामा लोक सेवा आयोगको पुनर्संरचना र क्षमता विकास कार्य योजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने	A Report on Assessment of Institutional Development Needs and Strategic Plan of Public Service Commission (Sushil Jung Bahadur Rana and Arjunmani A. Dixit, December 2013)	लोक सेवा आयोग	कार्ययोजना स्वीकृति र कार्यान्वयन

१०)	राष्ट्रिय योजना आयोगको भूमिका पुनरावलोकन गर्ने	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०४८	राष्ट्रिय योजना आयोगबाट कार्यदल गठन गरी अध्ययन भएको, कार्यान्वयन हुन बाँकी	
११)	राष्ट्रिय प्राकृतिक साधन अनुसन्धान केन्द्र स्थापना गर्ने	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०२७	हुन बाँकी	राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्तीय आयोग गठन भएपछि सो आयोगबाट आवश्यक पहल हुन उपयुक्त हुने
१२)	केन्द्रिय सम्पत्ति कार्यालय गठन गर्ने	मानव संसाधन व्यवस्था मन्त्रालय गठनसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन, २०६२	काम हुन बाँकी	O & M Survey गर्दा ध्यान दिने
१३)	स्थानीय सेवा आयोगको गठन गर्ने	सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस बर्षीय गुरुर्योजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५	प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्थानीय तहमा भर्ना सिफारिस गर्ने व्यवस्था प्रस्तावित भएकोले सान्दर्भिक नरहेको	
१४)	प्रशासन सुधारसम्बन्धी नियमित अनुगमन संयन्त्र स्थापना गर्ने	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०३३	काम हुन बाँकी	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालयको महाशाखाको रूपमा रहन उपयुक्त हुने
निजामती सेवाको पुनर्संरचना र सुधारसम्बन्धी				
१५)	संघीय ढाँचामा निजामती सेवाको पुनर्संरचना गर्ने	निजामती सेवासम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था प्रतिवेदन (नारायणप्रसाद संजेल र मधुसूदन पौडेल, कार्तिक २०७१)	संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवा ऐनको मस्यौदा तयार भएको	
१६)	संघीय प्रणाली अन्तर्गत निजामती सेवासंग सम्बन्धित नीति र	निजामती सेवासम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था प्रतिवेदन (कार्य भइरहेको	

	कानूनहरूको निर्माण वा परिमार्जनलाई प्राथमिकता दिने	नारायणप्रसाद संजेल र मधुसूदन पौडेल कार्तिक २०७१)		
१७)	संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन गर्ने	निजामती सेवासम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था प्रतिवेदन (नारायणप्रसाद संजेल र मधुसूदन पौडेल कार्तिक २०७१)	कर्मचारी समायोजन ऐन स्वीकृत भैसेकेको स्वेच्छिक अवकाशको लागि आवेदन माग भएको	कर्मचारी समायोजन नियमावली स्वीकृत गरी सँगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनु पर्ने
१८)	तीनै तहका सरकारहरूको मानव संशाधन नीति र निजामती सेवा सम्बन्धी नीति समन्वय गर्न एक "निजामती सेवा बोर्ड" गठन गर्ने	<i>Transition Management Plan for Federalizing Public Administration in Nepal</i> (Mr. Madhav Prasad Ghimire, January 2016)	सान्दर्भिक नरहेको	
१९)	संवैधानिक सेवा गठन गर्ने	सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस बर्षीय गुरुयोजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	परामर्शदाताबाट अध्ययन
२०)	एकीकृत निजामती सेवा स्थापना गरी निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्ने:	निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०६४ (डा. मधुनिधि तिवारी)	प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवामा तहगत प्रणाली प्रस्तावित भएको	ऐन नियम संशोधन कार्ययोजना स्वीकृति र कार्यान्वयन
२१)	कार्य सम्पादन करार (Performance Contract) लागू गर्ने	कार्यसम्पादन करार दिग्दर्शन (Performance-Based Contract Manual, Krishna Gyawali, २०७१ पुस)	संघय निजामती सेवा र प्रदेश निजामती सेवामा कार्यसम्पादन करार सम्बन्धी प्रावधान रहेको	
२२)	निजामती सेवालार्ई अधिकृत-मूलक बनाउने:	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०३२	प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा ऐनमा आंशिक रूपमा सम्बोधन भएको	
२३)	पेशाविदहरूलाई उच्च तहसम्म पुग्न सक्ने गर्ने	प्रशासन सुधार आयोग २०४८	प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा	

			ऐनमा आंशिक रुपमा सम्बोधन भएको	
२४)	सेवा प्रवेशको लागि न्यूनतम योग्यता बढाउने	मानव संशाधन मन्त्रालयको गठनसम्बन्धी कार्यदलको प्रतिवेदन २०६२	समायोजन अघि यो व्यवस्था लागू गर्न उपयुक्त नहुने	
२५)	सक्षमतामा आधारित परीक्षण प्रणाली (competence-based testing system) अन्य तहहरूको परीक्षणमा पनि क्रमशः लागू गर्ने	<i>Developing Assessment Centre Methodology for Improving Selection Methodology of Public Service Commission</i> (Dr. Madhu Nidhi Tiwari and Dr. Seema Sanghi, , 2016)	लोक सेवा आयोगबाट अध्ययन भैरहेको	पाठ्यक्रम र परीक्षा प्रणाली परिवर्तन गरी लागू गर्न उपयुक्त हुने
२६)	निजामती सेवाको सरुवा प्रक्रियालाई वैज्ञानिक हस्तक्षेपमुक्त र पूर्व अनुमानयोग्य बनाउने	<i>प्रशासन पुनर्संरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६६</i>	प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा ऐन प्रदेश निजमती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवा ऐनमा आंशिक रुपमा सम्बोधन भएको	
२७)	निजामती सेवामा ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यस्थाको पुनरावलोकन गर्ने	प्रशासन पुनर्संरचनाआयोगको दोश्रो अन्तरिम प्रतिवेदन २०६६	काम हुन बाँकी	नयाँ निजामती सेवा ऐन लागू भएपछि गरिनु उपयुक्त हुने
२८)	ट्रेड युनियनमा संलग्न पदाधिकारी तथा सदस्यहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरणका नियमहरू तयार गरी लागू गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव आयोगको प्रतिवेदन, २०७०	हुन बाँकी	समान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मसौदा र परामर्शपछि तर्जुमा गरिनु पर्ने
२९)	सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा निवृत्त हुने उमेर बढाउने	<i>प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन २०७०</i>	साठी वर्ष प्रस्तावित गरिएको	
३०)	निजामती सेवाको सच्चरित्रता (integrity) को विकास गर्ने	प्रशासकीय पुनर्गठन समिति (बुच कमिशन) को प्रतिवेदन २००९	परामर्शदाताबाट अध्ययन भएको कार्यान्वयन हुन	

			बाँकी	
३१)	मुद्रस्फीति र उपभोक्ता मूल्य सूचकांकको आधारमा स्वनिर्मित तलव वृद्धि प्रणाली लागू गर्ने	तलव आयोगको प्रतिवेदन, २०५५	काम हुन बाँकी	
३२)	योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको स्थापना गर्ने	तलव आयोगको प्रतिवेदन, २०५५	प्रस्तावित संघीय निजामती सेवा ऐन प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवा ऐनमा प्रस्तावित भएको	
३३)	निजामती सेवामा समावेशिता र सकारात्मक विभेदको प्रभावकारिता बृद्धि गर्न र लक्षित वर्गसम्म पहुँच बढाउन सो व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्ने	Inclusion in Civil Service: Issues and Initiatives, Mr. Balananda Paudel, September 2013 प्रशासन सुधारको प्रतिवेदन, २०७०	काम हुन बाँकी	सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट विज्ञ टोली गठन गरी गर्नु उपयुक्त हुने
३४)	कार्यस्थललाई लैंगिक तथा अपांग मैत्री बनाउदै लैजाने	Study on Gender and Social Inclusion-Friendly Workplace Policy for Civil Service, Purushottam Mishra and Gaja Bahadur Rana, 2016	क्रमशः गरिदै लगिनु पर्ने	
३५)	निजामती सेवा भित्र समावेशीकरण र सकारात्मक विभेद सम्बन्धमा तालिम अघि बढाउने	Training Manual for Promotion of Affirmative Action in Civil Service, Dr. Sushil Pant, 2014	तालिम मोड्युलहरू तयार भएको	लागू गर्ने
सेवा प्रवाह र सुशासन सम्बन्धी सुझावहरू				
३६)	विद्युतीय शासन (e-Governance) सम्बन्धी दीर्घकालीन सोच सहितको राष्ट्रिय रणनीति र विद्युतीय शासन गुरुयोजना तर्जुमा गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने	प्रशासन पुनर्संरचना आयोगको प्रतिवेदन, २०६५ प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन २०७०	कार्ययोजना तर्जुमा भएको	

३७)	एकीकृत सेवा केन्द्रहरूको स्थापना र विस्तार गर्ने	प्रशासन सुधार कार्यान्वयन प्रतिवेदन २०७०	स्थानीय तहको कार्य क्षेत्र भित्र परेको	
३८)	परामर्श सेवालाई व्यवस्थित गर्ने र अनावश्यक सल्लाहकार राख्ने व्यवस्था नियन्त्रण गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०	काम हुन बाँकी	कार्यदल गठन गरी अध्ययन गर्नु उपयुक्त हुने
३९)	सेवा करारसम्बन्धी मापदण्ड पुनरावलोकन गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०	काम हुन बाँकी	
४०)	सार्वजनिक सेवा प्रवाह र बजार अनुगमन प्रभावकारी बनाउने	सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस बर्षीय गुरुर्योजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५	भैरहेको	अनुगमन कार्ययोजना बनाइनु पर्ने
४१)	सरकारी कार्यालयको कार्यसम्पादनको नियमित उपभोक्ता सर्वेक्षण गर्ने र कर्मचारीको मूल्यांकनमा सेवाग्राहीहरूलाई संलग्न गराउने	सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस बर्षीय गुरुर्योजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५	प्रस्तावित ऐनको मस्यौदामा सेवाग्राहीको मूल्यांकन पनि समावेश गरी सूचका बनाउने कुरा परेको	परामर्शदाताबाट अध्ययन
४२)	कानूनद्वारा नै सार्वजनिक जवाफदेहिता स्पष्ट गर्ने	सार्वजनिक प्रशासनको पच्चीस बर्षीय गुरुर्योजना अध्ययन प्रतिवेदन, २०५५	प्रधानमन्त्री तथा मान्त्रिपरिषद कार्यालय	कानून निर्माण
४३)	दुर्गम क्षेत्रको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०	स्थानीय तहको कार्य क्षेत्रभित्र परेको	
४४)	आयुर्वेद चिकित्सा पद्धतिको विकास र प्रोत्साहन गर्ने	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन, २०२५	काम हुन बाँकी	आयुर्वेद र जडिबुटी सम्बन्धी प्राधिकरण गठन गरिनु उपयुक्त हुने
४५)	सार्वजनिक विदा कटौती गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०		
४६)	व्यवस्थापन परीक्षण प्रणालीमा सुधार गर्ने	नेपालमा व्यवस्थापन परीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउने उपाय सम्बन्धी	भैरहेको	

		अध्ययनको प्रतिवेदन प्रतापकुमार पाठक, मार्ग २०७१		
४७)	निजी क्षेत्रबाट हुने भ्रष्टाचारलाई कानूनको दायरामा ल्याउने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०	काम हुन बाँकी	
४८)	आर्थिक सहायता चन्दा पुरस्कारलाई मापदण्ड बनाइदिने र पाउनेको विवरण सार्वजनिक गर्ने	प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७०	काम हुन बाँकी	कार्यदल गठन गरी अध्ययन गर्नु उपयुक्त हुने
४९)	सार्वजनिक संस्थानहरूको सुदृढीकरण गर्ने	संस्थान सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०६३	भैरहेको	कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्ने

नोट : प्रशासन सुधार आयोग/समितिको प्रतिवेदनहरूमा उल्लिखित सिफारिसहरू अध्ययन गरी समसामयिक विषयहरूलाई सम्बोधन गर्दै लानु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

परिच्छेद - पाँच

प्रशासनिक पुनर्संरचना र कर्मचारी समायोजन

संविधानसभाले मिति २०७२ असोज ३ गते जारी गरेको नेपालको संविधान बमोजिम मुलुकको शासन व्यवस्था संचालन हुँदै आइरहेको छ । वि.सं. २०६४ मा गठित पहिलो संविधानसभाको विघटन भएपश्चात दोस्रो पटक गठन भएको संविधानसभाले मिति २०७२/०६/०३ मा नेपालमा पहिलो पटक जनताका प्रतिनिधिबाट संविधान जारी गर्यो । संविधानले संवैधानिक सर्वोच्चता, नागरिकका आर्थिक सामाजिक अधिकार लगायत विभिन्न हकको सुनिश्चितता, स्वतन्त्र न्यायपालिका, कानूनी राज्य, समावेशिता, सबै प्रकारका विभेद अन्त्य गर्ने तथा सुशासनको प्रत्याभूति सहितको समाजवाद उन्मुख समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरेको छ । संविधान जारी भएसँगै नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको संरचना सहितको संघीय शासन प्रणालीको अभ्यासमा रहेको छ ।

५.१ नेपालको संविधानको आधारभूत व्यवस्थाहरू

नेपालको संविधानले सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित गरी मुलुकको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधीनता र स्वाभिमानलाई अक्षुण्ण राखी जनताको सार्वभौम अधिकार, स्वायत्तता र स्वशासनको अधिकारलाई आत्मसात गरेको छ ।

राष्ट्रहित, लोकतन्त्र र अग्रगामी परिवर्तनका लागि नेपाली जनताले पटक-पटक गर्दै आएका ऐतिहासिक जनआन्दोलन, सशस्त्र संघर्ष, त्याग र बलिदानको गौरवपूर्ण इतिहासलाई स्मरण एवं शहीदहरू तथा बेपत्ता र पीडित नागरिकहरूलाई सम्मान गर्दै सामन्ती, निरंकुश, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्यव्यवस्थाले सिर्जना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्ने सङ्कल्प गरेको छ ।

नेपाली समाजको बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी विविधताबीचको एकता, सामाजिक सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्दै; वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैंगिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प राखेको छ । जनताको प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रही समृद्ध राष्ट्र

निर्माण गरी संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने अठोट गरेको छ । नेपालको संविधानका महत्वपूर्ण विशेषताहरू देहाय बमोजिम रहेको छ -

- (१) नेपालको स्वतन्त्रता, सर्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधीनता र स्वाभिमानलाई अक्षुण्ण राखी जनताको सार्वभौम अधिकार, स्वायत्तता र स्वशासनको अधिकारलाई आत्मसात् गरेको ।
- (२) प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणा प्रति प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको ।
- (३) विविधताबीचको एकता, सामाजिक, सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एव प्रवर्धन गर्दै, राष्ट्रहित, लोकतन्त्र र अग्रगामी परिवर्तनका लागि नेपाली जनताले पटक - पटक गर्दै आएका त्याग र बलिदानको गौरवपूर्ण इतिहासलाई स्मरण गर्दै, सबै प्रकारका विभेद अन्त्य गरी समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरेको ।
- (४) संविधान नेपालको मूल कानून हुने र यसको पालना गर्नु सबैको कर्तव्य हुने व्यवस्था गरेको ।
- (५) नेपाल स्वतन्त्र, अविभाज्य, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न, समावेशी, लोकतन्त्रात्मक, समाजवाद उन्मुख, संघीय धर्मनिरपेक्ष, संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य भनी राज्यको परिकल्पना गरेको ।
- (६) नेपालको स्वतन्त्रता, सर्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता, स्वाधीनता, स्वाभिमान, नेपालीको हकहितको रक्षा, सीमानाको सुरक्षा, आर्थिक समुन्नति र समृद्धि नेपालको राष्ट्रिय हितका आधारभूत विषय हुने राष्ट्रहित प्रतिकूलको आचरण र कार्य दण्डनीय हुने व्यवस्था गरेको ।
- (७) देवनागरी लिपिमा लेखिने नेपाली भाषा सरकारी कामकाजको भाषा हुने र नेपालमा बोलिने सबै मातृभाषाहरू राष्ट्रभाषा हुने व्यवस्था गरेको ।
- (८) संविधान प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षभित्र नेपाल सरकारले प्रदेशहरूको प्रतिनिधित्व हुने गरी अध्यक्ष र सदस्यहरू रहेको एक भाषा आयोगको स्थापना गर्ने व्यवस्था गरेको ।
- (९) भाषा आयोगले सरकारी कामकाजको भाषाका रूपमा मान्यता पाउन पूरा गर्नुपर्ने आधारहरूको निर्धारण गर्ने, भाषाहरूको संरक्षण, संवर्द्धन र विकासका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने उपाय र मातृभाषाहरूको विकासको स्तर मापन गरी

शिक्षामा प्रयोगको सम्भाव्यताका बारेमा नेपाल सरकार समक्ष सुझाव पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको।

- (१०) कुनै पनि नागरिकलाई नागरिकता प्राप्त गर्ने हकबाट बञ्चित नगरिने र प्रादेशिक पहिचान सहितको एकल संघीय नागरिकता हुने व्यवस्था गरेको। वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्ने व्यक्तिले आफ्नो आमा वा बाबुको नामबाट लैंगिक पहिचान सहितको नागरिकताको प्रमाणपत्र प्राप्त गर्नसक्ने व्यवस्था गरेको।
- (११) विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको, दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्रबाहेकका देशमा बसोबास गरेको, साबिकमा वंशजको वा जन्मको आधारमा निज वा निजको बाबु वा आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक रही पछि विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई संघीय कानून बमोजिम आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार उपभोग गर्न पाउने गरी नेपालको गैरआवासीय नागरिकता प्रदान गर्न सकिने व्यवस्था गरेको।
- (१२) नागरिक तथा राजनीतिक, आर्थिक सामाजिक लगायतका विभिन्न ३१ वटा मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरेको।
- (१३) मौलिक हकहरूको कार्यान्वयनका लागि राज्यले संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र आवश्यकता अनुसार कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको र यस व्यवस्था अनुसार तत् सम्बन्धी कानून निर्माण गरेको।
- (१४) सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने सकारात्मक विभेदको व्यवस्था गरेको।
- (१५) राष्ट्रप्रति निष्ठावान हुंदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्ने, संविधान र कानूनको पालना गर्ने, राज्यले चाहेका वखत अनिवार्य सेवा गर्ने, सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्ने कर्तव्य नागरिकको हुने व्यवस्था गरेको।
- (१६) परस्पर सहयोगमा आधारित संघीयताका आधारमा संघीय इकाइहरू बीचको सम्बन्ध संचालन गर्दै स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सिद्धान्तलाई समेत आत्मसात गर्दै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने राज्यको राजनीतिक उद्देश्य हुने।
- (१७) सांस्कृतिक विविधताको सम्मान गर्दै सामाजिक सद्भाव, ऐक्यवद्धता र सामाजिक कायम गरी राष्ट्रिय एकता सुदृढ गर्ने राज्यको सामाजिक र सांस्कृतिक उद्देश्य र

समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुने ।

- (१८) राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रिय सुरक्षासम्बन्धी, राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी, सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरणसम्बन्धी, अर्थ, उद्योग र वाणिज्यसम्बन्धी, कृषि र भूमिसुधार सम्बन्धी, विकास सम्बन्धी, प्राकृतिक साधनस्रोतको संरक्षण, संवर्धन र उपयोगसम्बन्धी, नागरिकका आधारभूत आवश्यकतासम्बन्धी, श्रम र रोजगारसम्बन्धी, सामाजिक न्याय र समावेशीकरणसम्बन्धी, न्याय र दण्ड व्यवस्थासम्बन्धी, पर्यटनसम्बन्धी र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध सम्बन्धी नीतिहरूको व्यवस्था ।
- (१९) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र मौलिक हक तथा मानव अधिकारको संरक्षण र संवर्द्धन, राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूको अनुसरण तथा नीतिहरूको क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै नेपाललाई समृद्ध तथा समुन्नत बनाउने राज्यको दायित्व हुने ।
- (२०) राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेका काम र प्राप्त उपलब्धि सहितको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारले राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था ।
- (२१) नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था ।
- (२२) प्रदेश तहमा सात प्रदेश रहने, प्रदेशको नामकरण र प्रदेशको राजधानी सम्बन्धित प्रदेशसभाको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुई तिहाइ बहुमतबाट निर्धारण गरिने व्यवस्था ।
- (२३) स्थानीय तहको व्यवस्थापकीय अधिकार गाँउसभा र नगरसभामा रहने व्यवस्था ।
- (२४) अवशिष्ट अधिकार संघमा रहने गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकलौटी अधिकारका सूची र साझा अधिकारका विषयको सूची अनुसूचीमा सूचीकृत गरेको ।
- (२५) राष्ट्रपति नेपालको राष्ट्राध्यक्ष हुने र निजको निर्वाचन संघीय संसदका सदस्य र प्रदेश सभाका सदस्य मतदाता रहेको निर्वाचक मण्डलबाट हुने व्यवस्था ।
- (२६) राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक फरक लिंग वा समुदायको हुने व्यवस्था ।
- (२७) दुई पटक राष्ट्रपति निर्वाचित भइसकेको व्यक्ति राष्ट्रपतिको निर्वाचनमा उम्मेदवार हुन नसक्ने विशेष व्यवस्था ।
- (२८) नेपालको शासकीय स्वरूप बहुलवादमा आधारित बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संसदीय शासन प्रणाली हुने व्यवस्थाको अवलम्बन ।
- (२९) नेपालको कार्यकारिणी अधिकार संविधान र कानूनबमोजिम मन्त्रपरिषदमा निहित हुने व्यवस्था ।
- (३०) राष्ट्रपतिले प्रतिनिधिसभामा बहुमत प्राप्त संसदीय दलको नेतालाई प्रधानमन्त्री नियुक्त गर्ने र निजको अध्यक्षतामा मन्त्रपरिषदको गठन हुने व्यवस्था ।
- (३१) संघीय मन्त्रपरिषदमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम प्रधानमन्त्री सहित बढीमा पच्चीस जना मन्त्री रहने व्यवस्था ।

- (३२) तत्काल कायम रहेको प्रतिनिधिसभाको निर्वाचनमा पराजित भएको व्यक्ति त्यस्तो प्रतिनिधिसभाको कार्यकालमा मन्त्री पदमा नियुक्तिका लागि योग्य नहुने व्यवस्था।
- (३३) प्रधानमन्त्री नियुक्त भएको दुई वर्षसम्म अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न नसकिने र अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा बैकल्पिक प्रधानमन्त्रीको प्रस्ताव पनि संगै पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (३४) प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रियसभा नामका दुई सदन सहितको एक संघीय व्यवस्थापिका हुने, जसलाई संघीय संसद भनिने उल्लेख।
- (३५) प्रतिनिधिसभामा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने १६५ सदस्य र समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित हुने ११० सदस्य गरी जम्मा २७५ सदस्य रहने व्यवस्था।
- (३६) समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रतिनिधिसभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिँदा जनसंख्याको आधारमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, खस आर्य, मधेसी, थारू, मुस्लिम, पिछडिएको क्षेत्र समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व गराउने व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुने र त्यसरी उम्मेदवारी दिँदा भूगोल र प्रादेशिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनुपर्ने व्यवस्था।
- (३७) संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनुपर्ने व्यवस्था।
- (३८) स्थायी सदनको रूपमा रहने राष्ट्रियसभामा प्रत्येक प्रदेशबाट कम्तीमा तीन जना महिलासहित आठ जना गरी निर्वाचित ५६जना र नेपाल सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनीत कम्तीमा एक जना महिला सहित तीनजना सदस्य गरी जम्मा ५९ सदस्य रहने व्यवस्था।
- (३९) प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना र राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था।
- (४०) स्वतन्त्र, सक्षम र एकीकृत स्वरूपको न्यायपालिकाको व्यवस्था।
- (४१) सर्वोच्च अदालत, प्रत्येक प्रदेशमा एक उच्च अदालत र प्रत्येक जिल्लामा एक जिल्ला अदालत गरी तीन तहका अदालतहरू रहने व्यवस्था।
- (४२) सर्वोच्च अदालतमा प्रधानन्यायाधीशका अतिरिक्त बढीमा २० जना न्यायाधीश रहने व्यवस्था।
- (४३) विशेष प्रकृतिका विवादहरू निरूपण गर्न सर्वोच्च अदालतमा प्रधानन्यायाधीश सहित पाँचजना न्यायाधीशको एक संवैधानिक इजलास रहने व्यवस्था।
- (४४) प्रत्येक उच्च अदालतमा मुख्य न्यायाधीशका अतिरिक्त संघीय कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिमको संख्यामा न्यायाधीश रहने व्यवस्था।

- (४५) खास किसिम र प्रकृतिका मुद्दाहरूको कारवाही र किनारा गर्न विशिष्टीकृत अदालत न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरणको स्थापना र गठन गर्न सकिने सिद्धान्तको अवलम्बन।
- (४६) एक वर्षभन्दा बढी कैद सजाय हुने फौजदारी कसूरसम्बन्धी मुद्दा अदालत वा विशिष्टीकृत अदालत वा सैनिक अदालत वा न्यायिक निकाय बाहेक अन्य निकायको अधिकारक्षेत्रमा नपर्ने उल्लेख।
- (४७) प्रदेशमा संघमा जस्तै प्रक्रियाद्वारा सरकार गठनको व्यवस्था गरिएको।
- (४८) प्रत्येक प्रदेशमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा राष्ट्रपतिले नियुक्त गरेको व्यक्ति प्रदेश प्रमुखको रूपमा रहने र प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभामा बहुमतप्राप्त संसदीय दलको नेतालाई मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्ने र निजको अध्यक्षतामा प्रदेश मन्त्रिपरिषद्को गठन हुने व्यवस्था।
- (४९) मुख्यमन्त्री सहित प्रदेशसभाका कुल सदस्य संख्याको २० प्रतिशत भन्दा बढी नहुने गरी प्रदेश मन्त्रिपरिषद् गठन हुने व्यवस्था।
- (५०) संघीय तहमा उल्लेख भएजस्तै प्रदेशमा मुख्यमन्त्री नियुक्त भएको दुई वर्षसम्म अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न नसकिने र अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा वैकल्पिक मुख्यमन्त्रीको प्रस्ताव पनि संगै पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (५१) प्रदेशमा एक सदनात्मक व्यवस्थापिका रहने व्यवस्था।
- (५२) प्रदेशमा उक्त प्रदेशबाट प्रतिनिधिसभाकोलागि प्रत्यक्ष निर्वाचनबाट निर्वाचित हुने सदस्यको दोब्बर संख्यामा हुन आउने सदस्य प्रत्यक्षबाट र उक्त संख्यालाई ६० प्रतिशत मानी बाँकी ४० प्रतिशत सदस्य समानुपातिक प्रणालीबाट निर्वाचित हुने र संघीय संसद र प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने हरेक दलको सम्पूर्ण सदस्यमध्ये कम्तीमा एक तिहाई सदस्य महिला हुनुपर्ने विशेष व्यवस्था।
- (५३) स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकार गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकामा निहित रहने व्यवस्था।
- (५४) गाउँ कार्यपालिकामा एकजना अध्यक्ष, एकजना उपाध्यक्ष, प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित एकजना वडा अध्यक्ष, गाउँसभबाट निर्वाचित चारजना महिला र दुईजना दलित वा अल्पसंख्यक व्यक्ति सहितका सदस्य रहने विशेष व्यवस्था।
- (५५) नगर कार्यपालिकामा एकजना प्रमुख, एकजना उपप्रमुख, प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित एकजना वडा अध्यक्ष, नगरसभाले निर्वाचित गरेका पाँच जना महिला र तीन जना दलित वा अल्पसंख्यक व्यक्ति सहितका सदस्य रहने विशेष व्यवस्था।
- (५६) जिल्ला भित्रका गाउँपालिका र नगरपालिकाहरूबीच समन्वय तथा व्यवस्थापन गर्न एक जिल्लासभा रहने व्यवस्था।
- (५७) जिल्लासभामा जिल्ला भित्रका प्रत्येक गाउँ कार्यपालिकाका अध्यक्ष, उपाध्यक्ष र नगर कार्यपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख सदस्य रहने व्यवस्था।

- (५८) जिल्लासभाले कम्तीमा तीन जना महिला र एकजना दलित वा अल्पसंख्यक सहित बढीमा नौ जना सदस्य रहने जिल्ला समन्वय समितिको निर्वाचन गर्ने व्यवस्था।
- (५९) प्रत्येक गाउँपालिकामा एक गाउँसभा रहने र गाउँसभामा गाउँकार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष, वडाध्यक्ष, प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित चारजना सदस्य समेत रहने व्यवस्था।
- (६०) संघीय कानून नेपालभर वा आवश्यकता अनुसार कुनै क्षेत्रमा मात्र र प्रदेश कानून प्रदेशभर वा आवश्यकता अनुसार प्रदेशको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागू हुने गरी बनाउन सकिने विशेष व्यवस्था।
- (६१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुने सिद्धान्तको अवलम्बन।
- (६२) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको कानूनी व्यवस्था वा न्यायिक एवं प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (६३) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशसँग साझा चासो, सरोकार र हितको विषयमा सूचना आदान प्रदान, परामर्श, आफ्नो कार्य र विधायनका बारेमा आपसमा समन्वय र आपसी सहयोग विस्तार गर्न सक्ने व्यवस्था।
- (६४) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको वासिन्दालाई आफ्नो प्रदेशको कानूनबमोजिम समान सुरक्षा, व्यवहार र सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने व्यवस्था।
- (६५) संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउने व्यवस्था।
- (६६) एक प्रदेश वा स्थानीय तहबाट अर्को प्रदेश वा स्थानीय तहको क्षेत्रमा हुने वस्तुको ढुवानी वा सेवाको विस्तार वा कुनै प्रदेश वा स्थानीयतहको क्षेत्रमा हुने वस्तुको ढुवानी वा सेवाको विस्तारमा कुनै किसिमको बाधाअवरोध गर्न वा कुनै कर, शुल्क, दस्तुर वा महसूल लगाउन वा त्यस्तो सेवा वा वस्तुको ढुवानी वा विस्तारमा कुनै किसिमको भेदभाव गर्न नपाइने व्यवस्था।
- (६७) संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश, प्रदेश बीच उत्पन्न राजनीतिक विवादको समाधान गर्न प्रधानमन्त्री अध्यक्ष र नेपाल सरकारका गृहमन्त्री, अर्थमन्त्री, सम्बन्धित प्रदेशका मुख्यमन्त्रीहरू सदस्य रहेको एक अन्तर प्रादेशिक परिषद रहने व्यवस्था।
- (६८) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग, महालेखा परीक्षक, आयोग, निर्वाचन आयोग र राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका अतिरिक्त राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग राष्ट्रिय दलित आयोग, राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी जनजाति आयोग, मधेशी आयोग, थारु आयोग र मुस्लिम आयोग संवैधानिक निकायको रूपमा रहने व्यवस्था।
- (६९) नेपालको स्वाधीनता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता र जनतामा निहित सार्वभौमसत्ताको प्रतिकूल हुने गरी संविधान संशोधन गर्न नसकिने र अन्य कुरामा संशोधन हुन सक्ने व्यवस्था।

- (७०) संविधान संशोधन विधेयक कुनै प्रदेशको सीमाना परिवर्तन वा प्रदेशको अधिकारको विषयसँग सम्बन्धित भएमा त्यस्तो विधेयक संघीय संसदमा प्रस्तुत भएको तीस दिनभित्र सम्बन्धित सदनको सभामुख वा अध्यक्षले सहमतिका लागि प्रदेश सभामा पठाउनु पर्ने र बहुसंख्यक प्रदेशसभाले पारित गरेमा मात्र संघीय संसदमा छलफलको लागि पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (७१) संघीय संसदको कुनै पनि सदनमा पेश भएका संविधानको कुनै धारालाई संशोधन वा खारेज गर्ने विधेयक सम्बन्धित सदनमा प्रस्तुत भएको तीस दिनभित्र सर्वसाधारण जनताको जानकारीका लागि सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (७२) राष्ट्रपति, उपराष्ट्रपति, प्रधानमन्त्री, प्रधानन्यायाधीश, प्रतिनिधि सभाका सभामुख, राष्ट्रिय सभाका अध्यक्ष, प्रदेश प्रमुख, मुख्यमन्त्री, प्रदेशसभाको सभामुख र सुरक्षा निकायका प्रमुखको पदमा निर्वाचित, मनोनीत वा नियुक्ति हुन वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था।
- (७३) विदेशको स्थायी आवासिय अनुमति पत्र लिएको व्यक्ति संविधान बमोजिम संवैधानिक वा राजनीतिक पदमा नियुक्त हुन, निर्वाचित हुन वा मनोनयन हुन योग्य नहुने व्यवस्था।
- (७४) संवैधानिक अंग र निकायका पद र नेपाली राजदूत र विशेष प्रतिनिधि नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम नियुक्ति गरिने व्यवस्था।
- (७५) सन्धि वा सम्झौता गर्ने अधिकार संघमा निहित रहने, प्रदेशको अधिकारको सूचीमा पर्ने विषयमा सन्धि वा सम्झौता गर्दा नेपाल सरकारले सम्बन्धित प्रदेशसँग परामर्श गर्नुपर्ने व्यवस्था।
- (७६) प्रदेश मन्त्रपरिषदले नेपाल सरकारको सहमति लिई आर्थिक तथा औद्योगिक विषयका करारजन्य सम्झौता गर्न सक्ने व्यवस्था।

नेपालको संविधानले विभिन्न ३१वटा मौलिक हकको व्यवस्था गरेको र कार्यान्वयनका लागि आवश्यकता अनुसार राज्यले संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र कानूनी व्यवस्था गर्ने भन्ने व्यवस्था अनुरूप त्यससम्बन्धी ऐन/कानून बनाइसकेको अवस्था छ। यसरी नेपालको संविधानद्वारा प्रदत्त मौलिक हकहरूको कार्यान्वयनको लागि संघीय संसदले विभिन्न कानून निर्माण गरिसकेको छ। संविधान प्रदत्त आर्थिक, सामाजिक हकहरू कार्यान्वयन गर्न केही चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्ने अवस्था छ। मुलुकमा उपलब्ध साधनस्रोतको अपर्याप्तता, गरिबी तथा पिछडापन, कमजोर भौतिक पूर्वाधार, कमजोर सुशासन जस्ता विषयहरू अपेक्षित रूपमा उपलब्धीहरू हासिल गर्न चुनौतीहरू रहेका छन्। यस्ता चुनौतीहरूको समाधान गर्न राज्यको क्षमता अभिवृद्धि र आर्थिक विकास त्यत्तिकै आवश्यक छ।

नेपालको संविधानले मौलिक हकका अतिरिक्त नागरिकका विभिन्न कर्तव्य तोकेको छ। जसलाई पालना गर्नु नागरिकको कर्तव्य हो। कर्तव्य पूरा गरेमा नै अधिकार प्राप्त हुन्छ, अधिकार उल्लंघन भएमा न्यायपालिकाबाट उपचार प्राप्त हुन्छ। संविधानले देहाय बमोजिम नागरिकका कर्तव्य तोकेको छ -

- (क) राष्ट्रप्रति निष्ठावान हुँदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु,
- (ख) संविधान र कानूनको पालना गर्नु,
- (ग) राज्यले चाहेका बखत अनिवार्य सेवा गर्नु,
- (घ) सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु ।

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आंकाक्षा पूरा गर्ने लक्ष्य राखेको नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको शासन प्रणालीलाई अंगीकार गरी निर्वाचनको माध्यमद्वारा तहगत सरकारहरू गठन भई संविधान कार्यान्वयनको अवस्थामा छ। कानूनको अज्ञानता क्षम्य नहुने विधिशास्त्रको सिद्धान्त भएकाले कानूनका सम्बन्धमा नागरिकले जानकारी पाउनुपर्ने हुँदा राज्यले संविधान लगायतका कानूनहरूको जानकारी नागरिकलाई समयमै गराउनु पर्ने हुन्छ। यस सन्दर्भमा संविधानको जानकारी गराउने अभिप्रायले कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयले नेपालको संविधानको उपरोक्त विशेषताहरू उल्लेख गरेको बुकलेटहरू प्रकाशन र वितरण गरेको देखिन्छ। यसैगरी अझ व्यापक रूपमा संविधान र विभिन्न संहिता सम्बन्धी कानूनहरूको विस्तृत रूपमा जानकारी गराउन अझै पनि आवश्यक देखिएको छ।

५.२ नेपालको संविधानमा अन्तर्निहित सार्वजनिक प्रशासनका सिद्धान्त र व्यवहार

नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहगरी तीन तहमा विभाजन गरेसँगै सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा नेपालको संविधानले विभिन्न सार्वजनिक प्रशासन संचालन गर्ने संघीय सेवा, प्रदेश सेवाहरू तथा स्थानीय तहमा रहने स्थानीय सेवाहरूको बारेमा विभिन्न व्यवस्थाहरू गरेको छ। नेपालको संविधानमा सार्वजनिक सेवालार्थ व्यवस्थित गर्न भएका विभिन्न व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम देखिन्छ -

संविधानको धारा ५१ मा राज्यका नीतिहरू अन्तर्गत भएका व्यवस्थाहरू

- सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने,
- राष्ट्रिय सुरक्षा नीतिका आधारमा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, बल नेपाल लगायत सबै सुरक्षा निकायलाई सबल, सुदृढ, व्यावसायिक, समावेशी र जनउत्तरदायी बनाउने,
- राष्ट्रिय आवश्यकता अनुरूप नागरिकलाई राष्ट्रको सेवा गर्न तत्पर र सक्षम बनाउने,
- पूर्व कर्मचारी, सैनिक र प्रहरी लगायतका पूर्व राष्ट्रसेवकहरूमा रहेको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई राष्ट्र हितमा समुचित उपयोग गर्ने,

- आधारभूत वस्तु तथा सेवामा सबै नागरिकहरूको समान पहुँच सुनिश्चित गर्दै दुर्गम र पछाडि पारिएको क्षेत्रलाई विशेष प्राथमिकता दिई योजनाबद्ध आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने,
- न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने ।

धारा २८५ मा सरकारी सेवाको गठन अन्तर्गत भएका व्यवस्थाहरू

- नेपाल सरकारले देशको प्रशासन संचालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, संचालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुनेछ ।
- संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ ।
- प्रदेश मन्त्रपरिषद, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन संचालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न सक्नेछन् ।

धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार: (१) निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा संचालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐन बमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद सम्झनु पर्छ ।

(२) निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिईने लिखित परीक्षा लोकसेवा आयोगले संचालन गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “संगठित संस्था” भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेशामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून

बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्झनु पर्छ ।

- (३) नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य संघीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।
- (४) कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।
- (५) नेपाल सरकारबाट निवृत्तभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन ।
- (६) देहायका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछः—
 - (क) संघीय निजामती सेवाको शर्तसम्बन्धी कानूनको विषयमा,
 - (ख) संघीय निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
 - (ग) संघीय निजामती सेवाको पदमा छ महीनाभन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
 - (घ) कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट संघीय निजामती सेवाको पदमा वा संघीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
 - (ङ) लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्ने विषयमा, र
 - (च) संघीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा ।
- (७) उपधारा (६) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि धारा १५४ बमोजिमको न्याय सेवा आयोगको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने विषयमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

(८) लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्य वा नेपाल सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(९) लोक सेवा आयोगको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

धारा २४४मा प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था:

(१) प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहनेछ ।

(२) प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपधारा (२) को प्रयोजनका लागि संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ ।

धारा २२७ मा गाउँ सभा र नगर सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था:

गाउँ सभा र नगर सभाको संचालन, बैठकको कार्यविधि, समिति गठन, सदस्यको पद रिक्त हुने अवस्था, गाउँ सभा र नगर सभाका सदस्यले पाउने सुविधा, गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालयसम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

५.३ संघीय न्याय सेवा सम्बन्धी व्यवस्था

नेपालको संविधानले नागरिकलाई प्रदत्त मौलिक हकहरूको कार्यान्वयन गर्न तथा न्याय सम्पादन गर्न भाग ११ मा न्यायपालिकाको व्यवस्था गरेको छ । न्यायपालिका अन्तरगत देहाय बमोजिमका अदालतहरू रहने व्यवस्था छ -

(क) सर्वोच्च अदालत,

(ख) उच्च अदालत, र

(ग) जिल्ला अदालत ।

उल्लिखित अदालत बाहेक कानून बमोजिम मुद्दा हेर्न स्थानीय स्तरमा न्यायिक निकाय वा विवाद समाधानका वैकल्पिक उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यकता अनुसार अन्य निकाय गठन गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

सर्वोच्च अदालत अभिलेख अदालतको रूपमा रहने तथा प्रधानन्यायाधीशका अतिरिक्त बढीमा बीसजना न्यायाधीश रहने व्यवस्था रहेको छ । संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा

प्रधानन्यायाधीश र न्याय परिषदको सिफारिसमा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको नियुक्ति राष्ट्रपतिबाट हुने व्यवस्था रहेको छ । प्रत्येक प्रदेशका उच्च अदालत रहने र उच्च अदालतमा संघीय कानून बमोजिमको संख्यामा न्यायाधीश रहने छन् । साथै हरेक जिल्लामा एक जिल्ला अदालत रहने जिल्ला अदालतको मातहतमा जिल्लाभिन्नका स्थानीय तहका न्यायिक निकायहरू हुने स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ ।

नेपालको संविधानको अनुसूची- ५ मा संघीय निजामती सेवा र संघीय न्यायसेवा संघीय सरकारको अधिकार अन्तर्गत रहने उल्लेख भए अनुरूप नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघीय न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा नियुक्ति, सरुवा, बढुवा गर्दा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गर्नेछ । तर संघीय सरकारी सेवामा बहाल नरहेको व्यक्तिलाई संघीय न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा नयाँ भर्नाद्वारा स्थायी नियुक्ति गर्दा वा संघीय न्याय सेवाको राजपत्र अनङ्कित पदबाट सोही सेवाको राजपत्रांकित पदमा बढुवा गर्दा नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ तर संघीय न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा नियुक्ति गर्दा लिइने खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा लोक सेवा आयोगले लिनेछ भन्ने स्पष्ट व्यवस्था रहेको छ ।

न्याय सेवा आयोग -

न्याय सेवा आयोगमा देहाय बमोजिमका अध्यक्ष र सदस्यहरू हुने व्यवस्था छ ।

- (क) प्रधान न्यायाधीश - अध्यक्ष
- (ख) संघीय कानून तथा न्याय मन्त्री -सदस्य
- (ग) सर्वोच्च अदालतको वरिष्ठतम न्यायाधीश -सदस्य
- (घ) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष -सदस्य
- (ङ) महान्यायाधिवक्ता -सदस्य

५.४ संविधानको अनुसूचीमा भएको सम्बन्धित व्यवस्थाहरू

(क) नेपालको संविधानको अनुसूची- ५ संघको अधिकारको सूची

- रक्षा र सेना सम्बन्धी
- केन्द्रीय प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, राष्ट्रिय गुप्तचर तथा अनुसन्धान, शान्ति सुरक्षा

- संघीय निजामती सेवा, न्याय सेवा र अन्य सरकारी सेवा
- (ख) नेपालको संविधानको अनुसूची ६ प्रदेशको अधिकारको सूची
- प्रदेश प्रहरी प्रशासन र शान्तिसुरक्षा
 - प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा
 - प्रदेश लोक सेवा आयोग
- (ग) नेपालको संविधानको अनुसूची ८ स्थानीय तहको अधिकारको सूची
- नगर प्रहरी
 - स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन

५.५ संविधान कार्यान्वयन र कर्मचारी समायोजन

नेपालको संविधान जारी भएसँगै मुलुक संघीय प्रणालीमा गएको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको संरचनाको व्यवस्था छ । यससँगै प्रदेश तथा स्थानीय तहको संख्या, नाम, सीमाना लगायतका विषय टुङ्ग्याउन नेपालको संविधानको धारा २९५ मा व्यवस्था भए बमोजिमको आयोग गठन गरी आयोगकै सिफारिसमा नेपाल सरकारले स्थानीय तहको संरचना निर्माण गरेको छ । यस सँगै प्रशासनिक पुनर्संरचनाको निमित्त प्रदेश र स्थानीय तहको संगठन संरचना र दरबन्दी नेपाल सरकारले स्वीकृत गरी लागू गरेको छ । संविधानको धारा ३०२ मा देहायको संक्रमणकालीन व्यवस्था देखिन्छ -

धारा ३०२मा प्रदेश र स्थानीय तहमा सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन

- (१) प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यक सेवा प्रवाह गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।
- (२) 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 सक्नेछ ।

कर्मचारी समायोजन गर्नुपर्ने उपर्युक्त संवैधानिक व्यवस्था अनुरूप कर्मचारी समायोजन गर्ने उद्देश्यले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ को तर्जुमा गरियो । तथापि उक्त ऐन वास्तविक अर्थमा विभिन्न कारणले लागू हुन सकेन । वि.सं. २०७५ सालमा अध्यादेश मार्फत कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी संघीय कानून जारी भई कर्मचारी समायोजनको काम भएको छ ।

५.६ कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ मा सरकारी सेवा र अन्य सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्नको निमित्त तर्जुमा गरिएको थियो । यस ऐनमा भएका प्रमुख व्यवस्थाहरू निम्नानुसार रहेका थिए:-

- संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीस दिनभित्र कर्मचारी समायोजन गर्ने प्रयोजनको लागि कर्मचारीको विवरण तयार गर्ने र मन्त्रालयले माग गरेको कर्मचारीको विवरण सेवा संचालन गर्ने निकायले तोकेको अवधिभित्र पठाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको ।
- नेपाल सरकारले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक पर्ने सङ्गठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी निर्धारण सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समितिले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको संविधान बमोजिमको अधिकारको सूची, कार्य प्रकृति र औचित्य समेतको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको सङ्गठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी नेपाल सरकारमा सिफारिस गर्ने र सो सिफारिस गरेको आधारमा नेपाल सरकारले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको सङ्गठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी स्वीकृत गर्ने व्यवस्था रहेको थियो ।

कर्मचारी समायोजनका आधारहरू

कर्मचारी समायोजन गर्दा साविकमाकार्यरत सेवा, समूह तथा उपसमूहको पदसँग मिल्दो संघ, प्रदेश वा स्थानीय तहको पदमा देहायका प्राथमिकताको आधारमा गरिने व्यवस्था रहेको थियो-

- कार्यरत पदको ज्येष्ठता,
- कर्मचारीले रोजेको संघ, प्रदेश वा स्थानीय तह,
- हालको स्थायी बसोबासको ठेगाना र सो नखुलेमा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित ठेगाना ।
- राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरह र सोभन्दा माथिका कर्मचारीको हकमा नेपाल सरकार तथा अन्य कर्मचारीको हकमा सेवा संचालन गर्ने निकायले सेवा, समूह वा उपसमूहको मिल्दो समान पदमा समायोजन गर्ने ।

- सरकारी सेवाबाट प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन गर्दा समायोजन हुने सरकारी कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता र नोकरी अवधि समेतका आधारमा तह मिलान गरी समायोजन गरिने ।
- कर्मचारीको दरबन्दी स्वीकृत भएको मितिले छ महिनाभित्र कर्मचारी समायोजन गर्नुपर्ने,
- यो ऐन बमोजिम संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी कानून नबनेसम्मको लागि यस ऐन सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी व्यवस्थाहरू समायोजन हुनुपूर्वको सेवाका शर्त र सुविधा बमोजिम नै हुने ।
- कर्मचारीको समायोजन हुँदाका बखत लागू रहेको तलब, भत्ता, उपदान, निवृत्तभरण, उपचार खर्च र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्नेगरी कानून बनाउन नपाइने ।
- यस ऐन बमोजिम समायोजन भएको कर्मचारी कुनै कारणले सेवाबाट अलग भएमा निजले पाउने उपदान, निवृत्तभरण, उपचार खर्च तथा सञ्चित बिदाको रकम नेपाल सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था रहेको ।

यस ऐन बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन हुने सरकारी कर्मचारीलाई संघीय निजामती सेवासम्बन्धी ऐनमा व्यवस्था भए बमोजिम संघीय निजामती कर्मचारी सरह संघीय निजामती सेवामा बढुवा तथा वृत्ति विकासका अन्य अवसर प्रदान गरिने व्यवस्था गरियो ।

स्वेच्छिक अवकाश सम्बन्धमा गरिएको व्यवस्था

- (१) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ यस ऐन बमोजिम संघ, प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन हुन नचाहने पचास वर्ष उमेर पूरा भएको र निवृत्तभरण पाउने अवस्था भएको कुनै कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित शर्त बमोजिम स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्ने व्यवस्था रहेको ।
- (२) स्वेच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीमध्ये नेपाल स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी, व्यवस्थापिका-संसद सेवाका कर्मचारी र सम्वत् २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघि निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी र सोभन्दा पछि निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा अन्ठाउन्न वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिने ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम सेवा अवधि कायम भए बमोजिम कर्मचारीलाई सात वर्षको निवृत्तभरण एकमुष्ट रूपमा स्वेच्छिक अवकाश लिँदाका बखत दिइनेछ र सो अवधि भुक्तान भएपछि प्रचलित कानून बमोजिम निवृत्तभरण दिइनेछ भन्ने प्रावधान रहेको ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७४ ले माथि उल्लेखित व्यवस्था गरेको भएता पनि स्वेच्छिक अवकाशको प्रावधानले राज्यको धेरै आर्थिक व्ययभार वहन गर्नुपर्ने र धेरै वर्षसम्म राज्यको सेवा गरी अनुभवी कर्मचारीको एकैपटक बहिर्गमन हुन सक्ने हुँदा सेवा प्रवाहमा समेत प्रभाव पार्ने भएकोले यो ऐन कार्यान्वयनमा आउन सकेन।

५.७ कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५

नेपाल सरकारले कर्मचारी समायोजन गर्ने उद्देश्यले मिति २०७५/०८/२३ मा कर्मचारी समायोजन अध्यादेश जारी गर्‍यो। उक्त अध्यादेशलाई संघीय संसदले स्वीकृत गरे पश्चात मिति २०७५ फाल्गुण १० गते राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भइ कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी भयो। यही ऐन बमोजिम २०७५ चैत्र भित्र नेपाल सरकारले निजामती सेवा तथा अन्य सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई संघ, ७ वटा प्रदेश र ७५३ स्थानीय तहमा समायोजन गर्ने काम सम्पन्न गरेको छ। कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ मा कर्मचारी समायोजन सम्बन्धमा भएका प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्-

(क) संगठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी निर्धारण सम्बन्धमा

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा यस ऐन बमोजिम कर्मचारी समायोजन गर्ने प्रयोजनको लागि संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक पर्ने संगठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी संरचना एकीन गर्न संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समिति गठन गर्ने प्रावधान रहेको। सो समितिले संगठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी निर्धारण गरी नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने छ र उक्त समितिको सिफारिस बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक पर्ने संगठन संरचना तथा कर्मचारी दरबन्दी नेपाल सरकारले स्वीकृत गरे बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको।

(ख) कर्मचारी समायोजनका आधारका सम्बन्धमा

कर्मचारी समायोजन गर्दा देहायका आधारमा कर्मचारी समायोजन गर्ने व्यवस्था कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ मा रहेको छः

(१) यस ऐन बमोजिम सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई संघको पदमा समायोजन गर्दा कर्मचारीले दिएको निवेदनमा उल्लिखित प्राथमिकताक्रम बमोजिम क्रमशः देहायको आधारमा समायोजन गर्ने व्यवस्था रहेको -

(क) कार्यरत पदको ज्येष्ठता

(ख) कार्यरत पद भन्दा तल्लो श्रेणी वा तहको पदको ज्येष्ठता

- (ग) उमेरको ज्येष्ठता ।
- (२) यस ऐन बमोजिम सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय तहको पदमा समायोजन गर्दा कर्मचारीले दिएको निवेदनमा उल्लिखित प्राथमिकताक्रम बमोजिम क्रमशः देहायको आधारमा समायोजन गरिनेछः-
- (क) कार्यरत पदको ज्येष्ठता,
- (ख) कार्यरत पद भन्दा तल्लो श्रेणी वा तहको पदको ज्येष्ठता,
- (ग) कर्मचारी हाल कार्यरत रहेको प्रदेश वा स्थानीय तह,
- (घ) हालको स्थायी बसोबासको ठेगाना,
- (ङ) नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित ठेगाना,
- (च) उमेरको ज्येष्ठता ।
- (३) यसरी प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा कर्मचारी समायोजन गर्दा सम्भव भएसम्म पति पत्नीलाई एकै जिल्लामा पर्ने गरी समायोजन गरिने व्यवस्था रहेको ।
- (४) प्रचलित कानूनले निर्धारण गरेको कडा रोग लागेको वा गम्भीर शारीरिक अशक्तता भएको भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डले प्रमाणित गरेका कर्मचारीलाई कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी कार्यको अनुगमन गर्ने, अन्तर निकाय समन्वय गर्ने र आवश्यकता अनुसार निर्देशन दिने प्रयोजनको लागि ऐनको दफा १७ बमोजिम गठित निर्देशन तथा समन्वय समितिको सिफारिसमा सेवा संचालन गर्ने निकायले उपयुक्त ठहर्याए बमोजिम समायोजन गर्ने व्यवस्था रहेको ।
- (५) कर्मचारी समायोजन प्रयोजनको लागि सूचना प्रकाशन भएको मितिले एक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाश हुने अवस्था भएका सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन गरिने छैन । तर प्रदेश वा स्थानीय तहमा सङ्गठन संरचना सहित कार्यजिम्मेवारी हस्तान्तरण भएका निकाय वा कार्यालयका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समायोजन गर्न सकिने व्यवस्था रहेको ।
- (६) यस ऐन बमोजिम संघको सेवाको पदमा समायोजन भएका र समायोजन हुँदाका बखत संघको कार्यालय वा पदमा बहाल रहेका कर्मचारीले निजको सेवा, शर्तसम्बन्धी कानून बमोजिम पदस्थापन वा सुरुवा नभएसम्मको लागि आफू बहाल रहेको कार्यालयमा कामकाज गर्नु पर्नेछ । संघको सेवाको पदमा समायोजन भएका र समायोजन हुँदाका बखत प्रदेश वा स्थानीय तहमा खटिएका कर्मचारीको हकमा संघको कुनै कार्यालय तोकी कामकाज गर्न लगाइने व्यवस्था रहेको ।

(ग) सेवाको सुरक्षा र वृत्ति विकासको सम्बन्धमा भएको व्यवस्था

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका सम्बन्धमा भएका प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:-

- (१) प्रदेश र स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई निजहरूको योग्यता, क्षमता र अनुभव हेरी वृत्ति श्रृंखलामा तह मिलान गरिएको छ, र केही कर्मचारीहरूलाई थप ग्रेड समेत उपलब्ध गराईएको ।
- (२) प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूलाई वृत्ति विकास वा बढुवाका सबै बाटाहरू खुल्ला गरिएको ।
- (३) प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको नियुक्त हुँदाका बखतको सेवा शर्त बमोजिम पाउने निवृत्तभरण, उपदान, लगायतका सुविधा नेपाल सरकारले नै व्यहोर्ने गरी सुनिश्चितता गरिएको छ ।
- (४) स्वदेशी तथा वैदेशिक अध्ययन तालिम लगायतका क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू समानुपातिक रूपमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध गराइने ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारी समायोजनको निमित्त संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मिति २०७५ पौष ११ गते २१ दिनको सूचना जारी गरी समायोजन प्रक्रिया अगाडि बढाएको र संघमा स्वीकृत भएको ४८४०९ दरबन्दीमा ३९९६० कर्मचारी समायोजन भएको, प्रदेशतर्फ स्वीकृत भएको २२२९७ दरबन्दीमा १३८२१ कर्मचारी समायोजन भएको, त्यसैगरी स्थानीय तहतर्फ स्वीकृत भएको ६६९०८ दरबन्दीमध्ये निजामती सेवाबाट ३१७१० कर्मचारीहरू समायोजन भएको देखिन्छ । साविकका स्थानीय तहका १०५४०, साविकका जिविसबाट १२४१ र अन्य सेवाबाट ३१६ कर्मचारी गरी जम्मा १२०९७ कर्मचारीहरू समेत स्थानीय तहमा समायोजन भएका छन् ।

संगठन संरचना र दरबन्दीको स्थिति

निजामती सेवामा रहेका विभिन्न सेवा एवं स्वास्थ्य र नेपाल व्यवस्थापिका संसद सेवा अन्तरगतको संगठन संरचना तथा दरबन्दीलाई देहाय अनुसार रहेको देखिन्छ ।

क्र. सं.	सेवा	स्वीकृत दरबन्दी				समायोजन विवरण				
		संघ	प्रदेशको जम्मा	स्थानीय तह	कुल जम्मा	संघ	प्रदेशको जम्मा	स्थानीय तह	फाजिल	कुल जम्मा
क	निजामती सेवा तर्फ									
१	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक	३५२	१२९	४६	५२७	३३६	४९	११	४	४००
२	नेपाल इन्जिनियरिङ्ग	८०८५	३३४७	११२१२	२२६४४	६०४९	१५७१	५३७	१२४	८२८१
३	नेपाल कृषि	११८७	१८५९	१०८३५	१३८८१	११०७	१४१५	२०३४	२२	४५७८
४	नेपाल न्याय	५१७९	१०५	४१	५३२५	३४५९	०	०	०	३४५९
५	नेपाल परराष्ट्र	२९५	०	०	२९५	२७६	०	०	०	२७६
६	नेपाल प्रशासन	२५२८८	६८९७	१५७८१	४७९६६	२१७०८	४३५५	५४१७	६९९	३२१७९
७	नेपाल लेखापरीक्षण	५०१	०	०	५०१	३५४	०	०	०	३५४
८	नेपाल वन	१८५५	४६७५	०	६५३०	१६५९	३४६५	०	४४५	५५६९
९	नेपाल विविध	२३०४	८५१	१९३३	५०८८	१४७४	३४८	९८८	४६१	३२७१
१०	नेपाल शिक्षा	९७३	३३२	३७६६	५०७१	८०२	१९१	५४५	३१	१५६९
११	नेपाल व्यवस्थापिका संसद	३३५	०	०	३३५	२३४	२	०	०	२३६
	निजामती जम्मा	४६३५४	१८१९५	४३६१४	१०८१६३	३७४५८	११३९६	९५३२	१७८६	६०१७२
ख	नेपाल स्वास्थ्य सेवा तर्फ	२२५२	४१०२	३४१०५	३९३७४	२०७५	२३९४	२२१७६	६५७	२७३०२
	स्वास्थ्य र निजामती जम्मा	४८६०६	२२२९७	७७७१९	१३९५३७	३९५३३	१३७९०	३१७०८	२४४३	८७४७४
ग	अन्य सेवा तर्फ									
१	साविकका गाविस/नगरपालिकाका स्थायी कर्मचारी							१०५४०		१०५४०
२	साविकका जिल्ला विकास समितिका कर्मचारी							१२४१		१२४१
३	घरेलु तथा साना उद्योगविकास समितिका कर्मचारी							२५६		२५६

क्र. सं.	सेवा	स्वीकृत दरबन्दी				समायोजन विवरण				
		संघ	प्रदेशको जम्मा	स्थानीय तह	कुल जम्मा	संघ	प्रदेशको जम्मा	स्थानीय तह	फाजिल	कुल जम्मा
४	दुर्गम क्षेत्र विकास समितिका स्थायी कर्मचारी							६०		६०
	अन्य सेवा जम्मा							१२०९७		१२०९७
	कुल जम्मा	४८६०६	२२२९७	७७७१९	१३९५३७	३९५३३	१३७९०	४३८०५	२४४३	९९५७९

(स्रोत : संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट मिति २०७५।१२।१४ को विवरण अनुसार)

नेपालको संविधानले मुलुकमा दीगो शान्ति, विकास, सुशासन र समृद्धि प्राप्त गर्ने उद्देश्यका साथ संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था अवलम्बन गरेको छ । नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा राज्य शक्ति विभाजन गरे अनुरूपको संघीय इकाइहरू गठन भइसकेको र तीनै तहका सरकारलाई व्यवस्थित रूपमा कार्य सम्पादन गर्न प्रशासनिक पुनर्संरचना गर्न संविधानले विशेष व्यवस्था गरेको छ जस अनुसार सरकारी सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले कानून बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गरी सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ भन्ने नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा (२) को व्यवस्था अनुसार कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ जारी भई कर्मचारी समायोजनको कार्य भएको छ ।

संविधानको धारा २८५ को उपधारा (१) को व्यवस्था अनुसार नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन संचालन गर्न संघीय निजामती सेवा र आवश्यकता अनुसार अन्य संघीय सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने र त्यस्ता सेवाहरूको गठन सञ्चालन र सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने तथा सोही धाराको उपधारा (३) को व्यवस्थामा भएको प्रदेश मन्त्रपरिषद्, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन संचालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र संचालन गर्न सक्ने व्यवस्था अनुसार समायोजन पछिको कर्मचारीको व्यवस्थापन तत् तत् तहको कानूनबाट हुने अवस्था छ ।

संविधानको धारा २८५ को व्यवस्था अनुरूप संघीय निजामती सेवा विधेयक प्रतिनिधिसभा समक्ष पेश गरिसकेको अवस्था छ । प्रदेश र स्थानीय तहमा रिक्त पदपूर्ति गर्न तथा उक्त सेवाहरूको व्यवस्थापन गर्न प्रदेश लोकसेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी (आधार र मापदण्ड) ऐन, २०७५ संघीय संसदबाट पारित भइसकेको हुँदा प्रदेश लोकसेवा आयोग गठनको लागि मार्गप्रशस्त भएको र गठनको काम भइरहको देखिन्छ । प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको आधारभूत सिद्धान्त तथा मापदण्डसम्बन्धी संघीय कानूनको मस्यौदा तयार भई कानून निर्माणको प्रक्रियामा रहेको देखिन्छ । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १६ र प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको आधारभूत सिद्धान्त तथा मापदण्ड सम्बन्धी संघीय कानूनको अधिनमा रही प्रदेश र स्थानीय तहले तत् तत् सेवासम्बन्धी कानून बनाउनुपर्ने हुन्छ । यसरी कर्मचारी समायोजन पश्चात संघ, प्रदेश र स्थानीय

सेवाका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी विषयहरू तत् तत् सेवाका कानूनहरूबाट निर्धारण तथा संचालन हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीहरूको दरबन्दी स्वीकृत गर्नुका साथै समायोजनका लागि अनलाइन मार्फत प्राप्त भएका आवेदनहरूको आधारमा ऐनमा उल्लिखित कर्मचारी समायोजनका आधारहरू बमोजिम कर्मचारी समायोजन प्रणाली(सफ्टवेयर) मार्फत समायोजनको कार्य सम्पन्न गरेको अवस्था छ । कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिमको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण समितिले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा संगठन संरचना तथा दरबन्दी निर्माणको आधार संविधानमा उल्लिखित संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको एकल र साझा अधिकारको सूचीहरूको अध्ययन, नेपाल सरकार (कार्य विभाजन) नियमावली, २०७४ को अध्ययन र नेपाल सरकार (मन्त्रपरिषद) बाट स्वीकृत कार्य विस्तृतीकरणलाई मुख्य आधार मानि त्यसका आधारमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण गरी देहाय अनुसार दरबन्दी कायम भएको देखिन्छ ।

क्र.सं.	तह	स्वीकृत दरबन्दी	दरबन्दी प्रतिशत
१	संघ	४८४०९	३५%
२	७ वटै प्रदेश	२२२९७	१६%
३	७५३ स्थानीय तह	६६९०८	४९%
	जम्मा	१३७६१४	१००%

क. संघको दरबन्दीको पुष्ट्याइँ देहाय बमोजिम गरेको देखिन्छ -

- (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कूल स्वीकृत दरबन्दी मध्ये ३५ प्रतिशत संघमा दरबन्दी कायम भएको ।
- (२) संघमा रहने श्रेणी विहिन दरबन्दी १४६४८ रहेको, यस्तो दरबन्दीमा स्थायी रूपमा नियुक्त भएका उक्त पदका कर्मचारीहरू कामकाज गर्ने र त्यस्ता कर्मचारीहरू कुनै किसिमबाट अवकाश भएमा ती पदमा स्थायी पदपूर्ति नहुने ।
- (३) नेपाल विविध सेवाको कम्प्युटर अपरेटर र सहायक कम्प्युटर अपरेटरको दरबन्दी १८५२ रहेको, यो दरबन्दीमा यस अघि स्थायी रूपमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरूले कामकाज गर्ने, त्यस्ता कर्मचारीहरू कुनै किसिमबाट अवकाश भएमा ती पदमा स्थायी पदपूर्ति नहुने,
- (४) संविधान बमोजिम संघमा कार्यक्षेत्र भएका न्यायपालिका र महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा ८१९८ दरबन्दी स्वीकृत भएको, संविधान र सम्बन्धित कानून बमोजिम कार्यक्षेत्र थप भएका कारण ती निकायहरूमा विगतमा भन्दा ११३४ दरबन्दी थप भएको ।
- (५) संवैधानिक निकायहरूमा कूल २५६१ दरबन्दी रहेको, नेपालको संविधानमा नै थप भएका ६ वटा संवैधानिक आयोग तथा महालेखापरीक्षकको कार्यक्षेत्र थप भएको र लोक सेवा आयोग

नभएसम्मका लागि २ वटा कार्यालयहरूको स्तरोन्नति भएको हुँदा ३५७ दरबन्दी थप भएको ।

- (६) कतिपय विभाग, आयोजना तथा कार्यक्रमहरू दातृ निकायहरूको द्विपक्षीय र बहुपक्षीय ऋण वा अनुदान सम्झौता अनुसारका आयोजनाहरू सम्पन्न नहुनेजेलका लागि संघमा राखिएको र त्यस्ता आयोजनाहरू सम्पन्न भएपछि ती विभागहरू खारेज हुने ।
- (७) जिल्ला तथा स्थानीय तहमा कार्यक्षेत्र रहेका मालपोत तथा नापी कार्यालयहरू हाल संघमा नै राखिएको र ती निकायमा ५७७१ दरबन्दी रहेको, जग्गा प्रशासनसम्बन्धी महत्वपूर्ण अभिलेखलाई Digitize गर्ने काम भइरहेको हुँदा उक्त कार्य सम्पन्न भएपछि ती संरचना र दरबन्दी हस्तान्तरण हुने ।
- (८) संविधान अनुसार प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश प्रमुख रहने व्यवस्था रहे अनुरूप कार्यालयको स्थापना गरी संघ अन्तर्गत दरबन्दी कायम भएको, जिल्ला समन्वय समितिको कार्यविवरणमा पनि प्रदेश र स्थानीय तहसँग समन्वय गर्नुपर्ने भएकाले ती निकायका दरबन्दीलाई संघमा राखिएको र ती निकायहरूमा ११२७ दरबन्दी रहेको ।
- (९) संविधान अनुसार संघ अन्तर्गत नै रहने निकायहरू मध्ये गृह मन्त्रालय मातहत रहने निकायहरूमा कूल ४३५४ दरबन्दी रहेको र त्यस्तै अर्थ मन्त्रालय मातहत रहने दरबन्दी ३८६८ रहेको, संचार मन्त्रालय अन्तर्गत रहने हुलाक सेवाको समेत दरबन्दी ५८५६ रहेको ।
- (१०) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी ऐन बमोजिम प्रदेश प्रमुख सचिव, प्रदेश मन्त्रालयका सचिव र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू संघले खटाउने व्यवस्था गरे अनुरूप ती दरबन्दीहरू संघमा राखिएको र त्यस्ता दरबन्दी ८२३ रहेको, प्रदेश प्रमुख सचिव, प्रदेश मन्त्रालयका सचिव र स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूका सम्बन्धमा त्यस सम्बन्धी कानून बनेपछि सोही बमोजिम लैजाने भई संघको दरबन्दीबाट सो संख्या घट्ने ।

ख. प्रदेशको दरबन्दीको पुष्ट्याई देहाय बमोजिम रहेको देखिन्छ -

क्र.सं.	तह	दरबन्दी	दरबन्दी प्रतिशत
१	अधिकृत स्तर	६२९६	२८
२	सहायक स्तर	८७०२	३९
३	श्रेणिवहिन	७२९९	३३
	जम्मा	२२२९७	१००

- (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कूल स्वीकृत दरबन्दी मध्ये १६ प्रतिशत प्रदेशमा दरबन्दी कायम भएको ।
- (२) डिभिजन वन कार्यालय र सब डिभिजन वन कार्यालयहरू प्रदेश स्तरमा रहेको र ती कार्यालयहरूमा श्रेणी विहिन, वन रक्षक पदको दरबन्दी ठूलो संख्यामा रहेकाले श्रेणी विहिन पदहरूको दरबन्दी बढी देखिएको ।
- (३) साविकका क्षेत्रीय अस्पताल, उपक्षेत्रीय अस्पताल, अञ्चल अस्पताल तथा जिल्ला अस्पतालहरूलाई प्रदेश स्तरमा हस्तान्तरण गरिएको, स्वास्थ्य सेवा तर्फ ४०९८ दरबन्दी प्रदेशमा कायम भएको, जुन प्रदेशको कूल दरबन्दीको १८.५ प्रतिशत हुन आउने देखिएको ।
- (४) संविधान बमोजिम ७७ जिल्लाको व्यवस्था भए अनुरूप साविकका ७५ जिल्लामा २ जिल्ला थप भएकोले ती दुई जिल्लामा जिल्ला अस्पतालहरू थप गरिएको ।

ग. स्थानीय तहको दरबन्दीको पुष्ट्याई देहाय बमोजिम रहेको देखिन्छ-

	वडा	पालिका	कृषि	स्वास्थ्य	जम्मा
अधिकृत	९०६	७१५४	१५५०	२१०	९८२०
सहायक	१४७१८	१०७५२	६१७४	२५४४४	५७०८८
जम्मा	१५६२४	१७९०६	७७२४	२५६५४	६६९०८

- (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कूल स्वीकृत दरबन्दी मध्ये ४९ प्रतिशत स्थानीय तहमा दरबन्दी कायम भएको ।
- (२) स्थानीय तहको दरबन्दी व्यवस्थापन गर्दा हरेक वडामा कम्तीमा एक जना प्राविधिक र एक जना प्रशासनिक दरबन्दी कायम गरिएको ।
- (३) हरेक स्थानीय तहमा कृषि र पशु सेवा तर्फको कम्तीमा १/१ जना अधिकृत स्तरको दरबन्दी कायम गरिएको ।
- (४) ४०१७ वटा स्वास्थ्य संस्थाहरूमा फत स्थानीय स्वास्थ्य सेवा प्रवाहको व्यवस्था गरिएको ।
- (५) ३०८ वटा आयुर्वेद औषधालयहरू सम्बन्धित स्थानीय तह मातहत रहने गरी हस्तान्तरण गरिएको ।
- (६) २७ प्राथमिक अस्पतालहरूलाई सम्बन्धित स्थानीय तह मातहत व्यवस्थापन गरिएको ।
- (७) स्थानीय तहको कूल दरबन्दीको ३८ प्रतिशत स्वास्थ्य सेवाको दरबन्दी कायम गरिएको ।
- (८) स्थानीय तहको कूल स्वीकृत दरबन्दीमा करिब ७४ प्रतिशत प्राविधिक कर्मचारीहरू रहने गरी संगठन संरचना तयार गरिएको ।

५.८ कर्मचारी समायोजनको सन्दर्भमा अपनाइएका प्रक्रियाहरूको संक्षिप्त विवरण-

- (१) मिति २०७५/०८/२३ मा कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५ जारी भई समायोजन कार्य प्रारम्भ गरिएको ।
- (२) समायोजन सम्बन्धमा मिति २०७५/०९/०१ मा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सहसचिवको संयोजकत्वमा कर्मचारी समायोजन गुनासो व्यवस्थापन समितिको गठन गरी गुनासो व्यवस्थापनको कार्य भएको ।
- (३) कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५ मिति २०७५।०९/११ र १७ मा संघीय संसद्को दुवै सदनबाट पारित भएको ।
- (४) मिति २०७५।०९।११ मा कर्मचारी समायोजनको आवेदनका लागि सूचना प्रकाशन गरिएको ।
- (५) मिति २०७५/०९/१२ को गोरखापत्र दैनिकमा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सूचना प्रकाशन गरिएको ।
- (६) मिति २०७५।०९।११ देखि २०७५।१०।०२ सम्म कर्मचारी समायोजनको लागि अनलाइन आवेदन संकलन गरिएको ।
- (७) मिति २०७५।१०।०३ देखि अध्यादेश बमोजिम कर्मचारीहरूको अनलाइन आवेदनका आधारमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा कर्मचारीहरूको समायोजन प्रक्रिया प्रारम्भ गरिएको ।
- (८) मिति २०७५।११।१५ मा सम्बन्धित सेवा संचालन गर्ने मन्त्रालयका प्रतिनिधि समेत रहने गरी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका उपसचिवहरूको संयोजकत्वमा १२ वटा समिति गठन गरी सबै सेवा, समूह, श्रेणी/तह र पदका कर्मचारीहरूको ज्येष्ठताको सूचि तयार गरिएको ।
- (९) मिति २०७५/१०/०३ को नेपाल सरकार मन्त्रपरिषद्को निर्णयानुसार विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको समायोजन गरिएको ।
- (१०) मिति २०७५/१०/२१ को नेपाल सरकार मन्त्रपरिषद्को निर्णयानुसार राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीहरूको समायोजन गरिएको ।
- (११) मिति २०७५/१०/२३ देखि २०७५/१२/११ सम्ममा अन्य कर्मचारीहरूको समायोजन गरिएको ।
- (१२) कर्मचारीको रोजाइ प्राथमिकताक्रम, निजहरूको सम्बन्धित पदको ज्येष्ठता र स्थायी ठेगानाका आधारमा सफ्टवेयर मार्फत समायोजन कार्य गरिएको ।
- (१३) कर्मचारी समायोजनको सन्दर्भमा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी कानूनमा भएको व्यवस्था अनुसार संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा विशेषज्ञ सहित रहेको निर्देशन समितिको बैठक बसी समायोजनको क्रममा देखा परेका समस्या समाधानका लागि विभिन्न निर्णय गरिएको र उक्त निर्णयहरू अनुरूप नै कर्मचारी समायोजन गरिएको ।

समायोजन भएका कर्मचारीहरूको विवरण

	सेवा	संघ	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	गण्डकी	प्रदेश ५	कर्णाली	सुदूर पश्चिम	प्रदेशको जम्मा	स्थानिय तह	फाजिल	कुल जम्मा
क	निजामती सेवा तर्फ												
१	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक	३३६	५	१०	३	७	१०	६	८	४९	११	४	४००
२	नेपाल इन्जिनियरिङ्ग	६०४९	२६७	२४४	२९२	२०८	२८६	११६	१५८	१५७१	५३७	१२४	८२८१
३	नेपाल कृषि	१५३४	२५२	१८७	२८९	१७९	२३१	१४१	१३६	१४१५	२०३४	२२	५००५
४	नेपाल न्याय	३४५९	०	०	०	०	०	०	०	०	०	०	३४५९
५	नेपाल परराष्ट्र	२७६	०	०	०	०	०	०	०	०	०	०	२७६
६	नेपाल प्रशासन	२१७०८	७५०	४३८	९१०	५९६	७०५	४४८	५०८	४३५५	५४१७	६९९	३२१७९
७	नेपाल लेखापरीक्षण	३५४	०	०	०	०	०	०	०	०	०	०	३५४
८	नेपाल वन	१६५९	६८२	५१६	५५३	३४७	६३४	३७१	३६२	३४६५	०	४४५	५५६९
९	नेपाल विविध	१४७४	५१	६३	७१	४०	६६	२३	३४	३४८	९८८	४६१	३२७१
१०	नेपाल शिक्षा	८०२	३४	२०	२८	३३	२५	२८	२३	१९१	५४५	३१	१५६९
११	नेपाल व्यवस्थापिका संसद	२३४	१	४	८	३	११	१	५	३३	२	०	२६९
	निजामती जम्मा	३७८८५	२०४२	१४८२	२१५४	१४१३	१९६८	११३४	१२३४	११४२७	९५३४	१७८६	६०६३२
ख	नेपाल स्वास्थ्य सेवा तर्फ	२०७५	३७३	३३०	३७१	३३५	५६४	२००	२२१	२३९४	२२१७६	६५७	२७३०२
	स्वास्थ्य र निजामती जम्मा	३९९६०	२४१५	१८१२	२५२५	१७४८	२५३२	१३३४	१४५५	१३८२१	३१७१०	२४४३	८७९३४
ग	अन्य सेवा तर्फ												
१	साविकका गाविस/नगरपालिकाका स्थायी कर्मचारी										१०५४०		१०५४०

	सेवा	संघ	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	गण्डकी	प्रदेश ५	कर्णाली	सुदूर पश्चिम	प्रदेशको जम्मा	स्थानीय तह	फाजिल	कुल जम्मा
२	साविकका जिल्ला विकास समितिका कर्मचारी										१२४१		१२४१
३	घरेलु तथा साना उद्योगविकास समितिका कर्मचारी										२५६		२५६
४	दुर्गम क्षेत्र विकास समितिका स्थायी कर्मचारी										६०		६०
	अन्य सेवा जम्मा										१२०९७		१२०९७
	कुल जम्मा	३९९६०	२४१५	१८१२	२५२५	१७४८	२५३२	१३३४	१४५५	१३८२१	४३८०७	२४४३	१०००३१

नेपाल सरकारको निर्णय बमोजिम संघमा स्वीकृत भएको ४८,४०९ दरबन्दीमा ३९,९६० कर्मचारी समायोजन भएको देखिन्छ । प्रदेशतर्फ स्वीकृत भएको २२,२९७ दरबन्दीमा १३,८२१ कर्मचारी समायोजन भएको छ र स्थानीय तहतर्फ स्वीकृत भएको ६६,९०८ दरबन्दीमध्ये निजामती सेवाबाट ३१,७१० कर्मचारीहरू समायोजन भएको स्थिति देखिन्छ । साविकका स्थानीय तहका १०,५४०, साविकका जिविसबाट १२४१ र अन्य सेवाबाट ३१६ कर्मचारी गरी जम्मा १२,०९७ कर्मचारीहरू समेत स्थानीय तहमा समायोजन भएका छन् । स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को दफा ८७ को व्यवस्था बमोजिम स्थानीय तहमा कार्यरत रहेका करिब ७,६५० कर्मचारी गरी जम्मा ५१,४५७ कर्मचारीहरूबाट स्थानीय तहको सेवा प्रवाहको कार्य सम्पादन हुने गरी कर्मचारी समायोजनको कार्य भएको देखिन्छ ।

५.९ समायोजन पछिको कर्मचारी व्यवस्थापन

कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम समायोजनको प्रक्रियामा कुनै समस्या र द्विविधा देखिएमा ऐनमा व्यवस्था भए बमोजिमको निर्देशन समितिले समय-समयमा विभिन्न निर्णय गरी बाधा अडकाउ फुकाउने कार्य गरी कर्मचारी समायोजनको कार्यलाई सहजीकरण गरेको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा -

कर्मचारी समायोजन अध्यादेश, २०७५ बमोजिम कर्मचारी समायोजनको प्रक्रिया प्रारम्भ गरेकोमा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम सम्पन्न गरिएको कर्मचारी समायोजनको सन्दर्भमा देखिएका गुनासाहरू सुनी गुनासो व्यवस्थापन समिति गठन गरी अध्ययन गरिएको र अनलाइन आवेदन नगरेको वा छनौट गरेका विकल्पहरू पर्याप्त नभई स्थायी ठेगाना रहेको प्रदेश भन्दा अन्यत्रका स्थानीय तह वा प्रदेशमा

समायोजन भएका कर्मचारीहरूले स्थायी ठेगाना रहेको प्रदेश वा सो भित्रका स्थानीय तहहरूमा जानको लागि निवेदन पेश गरेको भएमा दरबन्दी रिक्त रहेसम्म निश्चित मापदण्डका आधारमा त्यस सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्थापन गर्न सकिने नीति लिएको, संघमा समायोजन भएका तर प्रदेश वा स्थानीय तहका रिक्त पदहरूमा काम गर्न स्वेच्छाले निवेदन पेश गरेका कर्मचारीहरूको हकमा कर्मचारी समायोजन गुनासो व्यवस्थापन समितिले दिएका प्रतिवेदनका आधारमा प्रदेश वा स्थानीय तहका रिक्त दरबन्दीमा कामकाज गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाएको र प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरूमध्ये विभिन्न कारणबाट अपायक परी आपसी सहमतिमा एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा र एक प्रदेशबाट अर्को प्रदेशमा गइ काम गर्नको लागि संयुक्त निवेदन दिएमा निश्चित मापदण्डका आधारमा काम गर्नसक्ने आवश्यक व्यवस्था गरिएको, कुनै कारणले समायोजनमा छुटेका कर्मचारीहरूको समेत रिक्त दरबन्दीहरूमा व्यवस्थापन गर्न सकिने नीति लिएको देखिन्छ ।

कर्मचारी समायोजन पश्चात विभिन्न कारणले सिर्जित गुनासोहरूलाई कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम गठित निर्देशन तथा समन्वय समितिबाट समेत विभिन्न निर्णयहरू भई निकास दिएको अवस्था देखिन्छ । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ८ को उपदफा (४) को व्यवस्था बमोजिम कडा रोग लागेका वा गम्भीर शारीरिक अशक्तता भएको भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डले प्रमाणित गरेका कर्मचारीहरूको हकमा मेडिकल बोर्डको सिफारिस र रोगको पृष्ठभूमि समेतलाई आधार लिई मन्त्रालयले निवेदनका साथ संलग्न कागजात विशेषज्ञ चिकित्सकबाट अध्ययन गराइ सम्बन्धित व्यक्तिहरूको लागि उपचार सुविधाको उपलब्धता, पारिवारिक हेरचाहको आवश्यकता र सम्भाव्यता समेतको आधारमा तयार गरेको प्रतिवेदन ऐनको दफा १७ बमोजिमको निर्देशन तथा समन्वय समितिमा पेश गरी टुङ्ग्याइएको, कर्मचारीको समायोजनको लागि दरबन्दी नपुग भई फाजिलमा परेका कर्मचारीहरूको हकमा सेवा संचालन गर्ने निकायहरूबाट अध्ययन गरी ऐनको दफा ७ को उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन गरिएको अवस्था देखिएको र गुनासो व्यवस्थापन समिति मार्फत पनि गुनासो व्यवस्थापनको कार्य भएको देखिन्छ । यसैगरी कर्मचारी समायोजन गर्ने क्रममा नेपाल स्वास्थ्य सेवा बाहेक अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको करिब २ हजार १ सय गुनासो परेकोमा दोहोरो परेको गुनासो बाहेक करिब नौ सय गुनासो व्यवस्थापन गरिएको देखिन्छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवाका करिब २७ हजार कर्मचारी समायोजन भएकोमा जस मध्ये करिब ७ हजार गुनासो परेकोमा दोहोरो संख्यामा परेका गुनासो बाहेक करिब पाँच हजार कर्मचारीको गुनासो व्यवस्थापन गरी समायोजन प्रक्रिया टुङ्ग्याइएको भन्ने देखिन्छ । यसरी समायोजन प्रक्रियाका विभिन्न चरणमा कर्मचारीका गुनासोको समेत व्यवस्थापन गरी कर्मचारी समायोजनको काम सम्पन्न भएको देखिन्छ ।

नेपालको संविधानको धारा ३०२ बमोजिम संविधान जारी हुँदाका बखत कार्यरत सरकारी सेवाका करिब एकलाख कर्मचारीलाई कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा देहाय बमोजिम समायोजनको कार्य सम्पन्न गरेको देखिन्छ ।

तह	स्वीकृत दरबन्दी	समायोजन भएको संख्या	समायोजन पश्चात रिक्त हुने पद
संघ	४८,४०९	४०,२०२	८,२०७
प्रदेश(७ वटा)	२२,२९७	१४,०१८	८,२७९
स्थानीय तह	६६,९०८	४२,२७९	२४,६२९
फाजिल		३,७८६	
जम्मा	१,३७,६१८	१,००,२८५	३७,३२९

(स्रोत: संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय)

कर्मचारी समायोजन ऐनको व्यवस्थाका आधारमा सफ्टवेयर प्रणालीको विकास गरी त्यस प्रक्रियाबाट कर्मचारी समायोजनको कार्य सम्पन्न गरेको अवस्था देखिन्छ । कर्मचारी समायोजनको कार्य आफैमा एक जटिल र चुनौतीपूर्ण हो । एकात्मक र केन्द्रकृत रूपमा रहेको कर्मचारी प्रशासनलाई संघीय प्रणाली अनुरूप तीनै तहमा रूपान्तरण र समायोजन गर्दा केही असहजता महसुस हुनु स्वभाविकै हो । यद्यपि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ का प्रावधान, संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश तथा स्थानीय सेवाको सिद्धान्त तथा मापदण्ड सम्बन्धी संघीय कानूनको प्रस्तावित व्यवस्थाले यस विषयलाई क्रमशः सहज बनाउँदै लैजाने भन्ने सम्बन्धित मन्त्रालयको अपेक्षा गरेको देखिन्छ ।

यसरी समायोजन ऐनको व्यवस्था अनुरूप समायोजनको कार्य सम्पादन भएको भएता पनि प्रदेश तथा स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी कानून बनी नसकेको अवस्थामा र प्रदेश तथा स्थानीय तहले संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दी स्वीकृत गर्न सक्ने व्यवस्था भएको तथा सो अनुसार हालसम्म सो कार्य पूरा भइनसकेको अवस्था हुँदा यसमा सुधार गर्नुपर्ने अवस्था देखिएको छ । निश्चित आधार र मापदण्ड बमोजिम कर्मचारीको समायोजन टूट्टीएको भएपनि प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन हुने बहुसंख्यक कर्मचारीहरू त्यति उत्साहित भएको नहुँदा सेवा प्रवाह र कार्य सम्पादनलाई परिणाममुखी बनाउन अझ पनि केही चुनौतीहरू रही रहन सक्ने अवस्था देखिएकाले त्यस्ता चुनौती र समस्याहरूलाई कर्मचारीको मनोबल एकातर्फ घटन नदिने र अर्को तर्फ कर्मचारी पनि अनुशासित भई तोकिएको कार्य सम्पादनमा जिम्मेवारी भई क्रियाशील हुने व्यवस्थाको विकास आवश्यक छ ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवा तर्फका कर्मचारीहरूको समेत समायोजनको कार्य सम्पन्न भएको भएतापनि शुरुमा प्रदेश अन्तर्गत रहेका अस्पताल पछि संघमा कायम हुने गरी हेरफेर भएको, अपायक स्थानमा समायोजन भएको कारण देखाइ गुनासो आएकोले सो सम्बन्धमा पटक पटक व्यवस्थापन गर्ने प्रयास भएको देखिन्छ । यसरी पटक पटक व्यवस्थापन गर्ने गरिएको भएपनि यस सेवा तर्फका कर्मचारीहरूको

समायोजन व्यवस्थापनमा अझपनि गुनासो प्राप्त भइरहेको र त्यस्तो सम्बन्धित स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयबाट भईरहेको अवस्था देखिन्छ ।

नेपालको संविधानले आत्मसात् गरेको सङ्घीय प्रणालीलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न संविधान बमोजिम कर्मचारी समायोजनको कार्य भएको भएपनि कर्मचारी समायोजन र जनशक्ति व्यवस्थापनमा समस्याहरू अझपनि रहिरहेका छन् । यस सन्दर्भमा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन देहाय बमोजिम सुधार हुनुपर्ने:-

१. सङ्घीय इकाईहरूबाट प्रवाह हुने सेवाहरू सकेसम्म जनताको नजिक पुऱ्याउने र सहज हुने गरी अनावश्यक संरचना थप नगरी प्रत्यायोजनको व्यवस्था मिलाई सेवा प्रवाह गर्ने, यस्तो व्यवस्था गर्दा सङ्घीय, प्रादेशिक वा स्थानीय तहको सेवाहरू जस्तै: राहदानी, श्रम इजाजत, सवारी इजाजत, गैरकर राजश्व (शुल्क दस्तुर लगायत) एवं कर राजश्व (मालपोत, सवारी साधन कर, घर वहाल कर, प्राकृतिक स्रोतको रोयल्टी एवं कर, पर्यटन शुल्क लगायत), सार्वजनिक सुरक्षा सम्बन्धी सेवाहरू (कार्ड वितरण, अपाङ्ग परिचयपत्र आदि) तल्ला तहको एकाईमा आवेदन गर्ने/तिर्ने/प्राप्त गर्ने गरी एकल बिन्दु सेवा केन्द्रको रूपमा काम गर्न नगरपालिका वा गाउँ पालिका कार्यालयहरूलाई जिम्मेवारी तोकी त्यसलाई व्यवस्थित गर्ने, यस्तो बिन्दुमा सङ्घीय सेवा प्रवाह गर्न सङ्घीय कार्यालयको कर्मचारी, प्रादेशिक सेवाको लागि प्रादेशिक कर्मचारी राख्ने, त्यस्तो बिन्दुमा यसरी काममा लगाउँदा आर्थिक व्ययभार कम, जनताको समय र खर्च बचत र समग्रमा प्रशासनिक प्रभावकारिता बढ्ने। यस व्यवस्थाबाट तीन तहबाट वितरण हुने अनुदान सहायता, समाजिक सुरक्षा भत्ताजस्ता विषयहरूको दोहोरोपना, अपचलन र वितरणको खर्चमा कमी आउने। यस्तै रोजगार समन्वय केन्द्र, VAT/PAN दर्ता, संस्था दर्ता, उद्योग दर्ता जस्ता कार्य हुँदा देशमा करको दायरा विस्तार हुने र लगानीको वातावरण थप मजबुत बन्नुका साथै विचौलिया नियन्त्रण हुने,

२. यातायात क्षेत्रलाई व्यवस्थित बनाउन संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको समन्वयमा यातायात सेवा सञ्चालन गर्ने, जसले सिण्डिकेट नियन्त्रण र प्रभावकारी यातायात सेवा जनताले पाउने र दुर्घटना न्युनीकरण हुने (प्रदेश परिवहन निगम सञ्चालन गर्ने),

यसैगरी प्राकृतिक साधन स्रोत (उपयोग तथा नियमन) ऐन तर्जुमा गरी ढुंगा, गिटी बालुवा, जलस्रोत, काठ, जडिबुटी लगायतको इजाजत व्यवस्थापन, कर संकलन र नियमन गर्ने, यसो गर्दा प्रदेश तथा स्थानीय तहको आर्थिक दिगोपन बढ्ने तथा अनियन्त्रित र अव्यवस्थित दोहन नियन्त्रण हुने,

३. कर्मचारी समायोजन पश्चात् वरिष्ठ र कनिष्ठको विवाद रहेको र समायोजन भएका कर्मचारीहरूको बीच संघमा श्रेणीगत र प्रदेश र स्थानीय तहमा तहगत व्यवस्थाको कारण मर्यादाक्रम लगायतका कतिपय विषयमा विवाद रहेकोले यसमा सुधार गर्ने,
४. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा गरिएका धेरै जसो व्यवस्था कार्य विस्तृतिकरण प्रतिवेदनकै हुबहु जस्तो भएकोले त्यसलाई कानुनी रूपमा ढाल्न सरल र स्पष्ट पार्न जरूरी भएको, त्यसैगरी प्रदेश र स्थानीय तह बीचको दोहोरो अधिकारक्षेत्रभित्रका कर निर्धारण सङ्कलन तथा बाँडफाँड सम्बन्धमा त्यस्तो दोहोरो व्यवस्था अन्त्य गर्नुपर्ने,
५. प्रदेश र स्थानीय तहबीच समन्वय गर्ने आधार र प्रक्रियाहरू कानूनद्वारा स्पष्ट हुनु पर्ने ।
६. नेपालको संविधानको अनुसूचीद्वारा निर्दिष्ट तहगत सरकारका कामका आधारमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्रशासनिक संरचना बनाउने, काममा दोहोरोपन हुने किसिमबाट संरचना खडा नगर्ने, भद्दा संगठन संरचना निर्माण नगर्ने, प्रशासनिक खर्च कम हुने किसिमले अति आवश्यक संरचनाहरू मात्र निर्माण गर्ने, दक्ष जनशक्ति र बहुसिप भएको कर्मचारीको व्यवस्था गर्ने, विद्यमान प्रशासनिक संरचनाहरूका सम्बन्धमा प्रशासन सुधार सम्बन्धी विगतमा पेश भएका प्रतिवेदनहरूका आधारमा समेत पुनरावलोकन गर्ने, कर्मचारी समायोजनका सम्बन्धमा देखा परेका समस्यालाई अबिलम्ब समाधान गरी जनशक्तिको उचित व्यवस्थापन गर्ने र मानव संसाधनको विकासका निम्ति निश्चित योजना बनाई लागु गर्ने ।

कर्मचारी समायोजन पश्चात पनि दुर्गम क्षेत्रहरूमा कर्मचारीहरू पूर्ति भई सेवा प्रवाह सहज रूपमा अघि बढ्न नसकिरहेको अवस्था छ भने सेवा प्रवाह गर्ने पशु सेवा, कृषि, स्वास्थ्य जस्ता कार्यालयहरू छरपट्ट हुँदा स्थानीयस्तरमा सहज र सुलभरूपमा सेवा पुऱ्याउन नसकेको अवस्था देखिएको छ। अर्कोतर्फ स्थानीयस्तरमा रहेको दरवन्दीको प्रकृति अनुरूपका कर्मचारीहरूको सट्टा कतिपय ठाँउहरूमा अर्कै प्रकृतिका पदका कर्मचारीहरूको समेत समायोजन भएको र कतिपय स्थानीय तहहरूका दरवन्दी आवश्यकता भन्दा बढी कर्मचारीहरू समायोजन भई गएका कारण दरवन्दी र पद अनुरूप सेवा प्रवाहमा समेत कठिनाई परेको भन्ने रहेको छ। सङ्घीयताको मर्म अनुकूल सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन तीनै तहको वास्तविक कार्यबोझको आधारमा संगठन संरचना र दरवन्दी व्यवस्थित गर्नु पर्ने, प्रदेशस्तरमा संघकै जस्तै समानान्तर कार्यालय/निकाय स्थापना गर्ने जस्तो कार्य गर्नु उपयुक्त नदेखिने, समायोजनबाट पनि पदपूर्ति हुन नसकेका प्रदेश र स्थानीय तहका दरवन्दी यथाशीघ्र पूर्ति गर्नु पर्ने र संविधान तथा कानून बमोजिम तीनै तह बीचको सम्बन्धमा सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वय कायम गरी समृद्धिको दिशामा अघि बढ्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

परिच्छेद - छ

सुझाव तथा सिफारिसहरू

संविधानसभाले बनाएको नेपालको संविधान कार्यान्वयनको मुख्य चरणमा छ । संविधानले केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सिर्जना गरेका समस्याहरूलाई अन्त्य गर्दै समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरेको छ । संविधानले मुलुकमा संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमबाट दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने उद्देश्य लिएको छ । संविधानको उद्देश्य प्राप्त गर्न संविधानको प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ । संविधान प्रदत्त आर्थिक सामाजिक अधिकारहरू कार्यान्वयन गर्न राज्यको क्षमता अभिवृद्धि गरी समृद्ध अर्थतन्त्रको निर्माण जरुरी छ । आर्थिक विकासका निम्ति उत्पादनमा वृद्धि र आर्थिक कूटनीतिको सुदृढीकरण त्यत्तिकै आवश्यक छ । जनताले लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्न संविधानको भावना र उद्देश्य अनुरूप संविधान कार्यान्वयन गर्न सोही अनुरूप रूपान्तरित हुनु जरुरी छ ।

संविधानले निर्दिष्ट गरेको राज्य व्यवस्थाको निर्माण गर्न मुलुकमा सुशासनको माध्यमबाट “समृद्ध नेपाल र सुखी नेपाली”को राष्ट्रिय सोचलाई साकार पार्न सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार आवश्यक छ । नतिजामुखी र परिणाममुखी सार्वजनिक प्रशासनबाट मात्रै संविधानको उद्देश्य पूरा गर्न सकिने हुँदा सोही अनुरूप सार्वजनिक प्रशासनको गठन, संचालन र व्यवस्थापन आवश्यक छ । संविधान बमोजिम तीनै तहमा कर्मचारी समायोजन गर्नुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था बमोजिम कर्मचारी समायोजन भएको छ । त्यसमा अझ पनि केही समस्याहरू देखिएका छन् ।

सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सुधार आवश्यक छ । पुरातन सोच र कार्यशैलीमा परिवर्तन गर्न सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । यसका निम्ति यस प्रतिवेदनको विभिन्न परिच्छेदमा उल्लेखित सुझावका अतिरिक्त तत्कालै देहायका सुधार गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ –

१. सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, सक्षम, जनउत्तरदायी, व्यावसायिक, नतिजामुखी र परिणाममुखी बनाउन सक्षम एवं सुदृढ सार्वजनिक प्रशासनको विकासका निम्ति आधुनिक सार्वजनिक प्रशासनका नविनतम् मान्यताहरूलाई आत्मसात गरी तीनबटै तहमा सोही अनुरूपको कानूनी व्यवस्था गर्न आवश्यक छ । जनउत्तरदायी, पेशागत जवाफदेहिता, स्वच्छ र सक्षम, तटस्थ र निष्पक्ष सेवा नै आजको आवश्यकता हो । सेवाको गठन योग्यता प्रणालीमा आधारित प्रतियोगितात्मक खुला पारदर्शीपूर्ण र समावेशी प्रक्रियाद्वारा हुने व्यवस्था, सेवा प्रवाह र विकास निर्माणमा प्रतिवद्ध, बहुवा र वृत्ति विकास अनुमानयोग्य, विविधताको सम्मानजनक व्यवस्थापन, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने निजामती सेवाको विकास जस्ता आधारभूत व्यवस्थाहरू संघीय निजामती सेवा ऐनमा समावेश गर्ने र सार्वजनिक प्रशासनसम्बन्धी संघीय कानूनका यिनै आधारभूत सिद्धान्तहरूलाई प्रदेश र स्थानीय तहले अवलम्बन गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने ।
२. संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्धलाई सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयमा आधारित बनाउन संघीय सरकारले संविधान निर्दिष्ट राष्ट्रिय नीति र राष्ट्रिय महत्वका विषयहरूमा

आवश्यक कानूनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने गराउने, प्रदेश सरकारले प्रदेशस्तरीय कार्यका साथै संघ र स्थानीय तहबीच समन्वयात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने र स्थानीय तहले प्रभावकारी सेवाप्रवाह र स्थानीय विकासको व्यवस्थापन गर्ने गरी तीनै तहको भूमिका संवैधानिक सीमाभित्र रही कार्य गर्ने गरी संघीय कानूनद्वारा तय गर्ने र सोही अनुरूप सार्वजनिक प्रशासन संचालन गर्ने ।

३. संविधानले अत्मसात् गरेको संघीय प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावलीले संघ र स्थानीय तथा प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्पर्क र समन्वय गर्ने जिम्मेवारी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई प्रदान गरेको छ । स्थानीय तहको सम्पर्क र समन्वय संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय मार्फत प्रभावकारी रूपमा गर्न गराउन सोही अनुरूपको कानुनी व्यवस्था गर्ने, संविधान बमोजिम संघ र प्रदेश तथा प्रदेश-प्रदेश बीच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधान गर्न गठित अन्तर प्रदेश परिषदको कार्यलाई अझ प्रभावकारी बनाउन सो परिषदमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रीलाई समेत नियमित रूपमा आमन्त्रित सहभागी गराउने पद्धतिको व्यवस्था गर्ने र संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच बलियो समन्वय कायम गर्न स्थानीय तहको अनुगमनको कार्य गरी त्यसको प्रतिवेदन अन्तर प्रदेश परिषदको बैठकमा पेश गर्ने गरी संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको भूमिकालाई स्पष्ट गर्ने । यसैगरी अन्तरप्रदेश परिषदको निर्णय बमोजिम नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृत संघीयता कार्यान्वयन सहजीकरण कार्ययोजनालाई प्रभावकारी रूपमा लागू गरी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउने । प्रदेश र स्थानीय तहले विदेशी सहायता लिँदा अनिवार्य रूपमा संघको सहमति र स्वीकृतिमा मात्र लिने व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने गराउने ।
४. संघीय इकाइहरूबीच कर्मचारी व्यवस्थापन, साधन स्रोतको प्रभावकारी परिचालन भए नभएको हेर्ने तथा सेवा प्रवाहको निश्चित मापदण्ड निर्धारण गर्ने, सरकारका तीन तहले गर्ने सेवा प्रवाह, साधनस्रोत परिचालन तथा कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्ने र त्यसको अनुगमन गरी स्थानीय तहलाई तत्सम्बन्धमा आवश्यक सुझाव र निर्देशन दिने, प्रदेशलाई सोही अनुरूपको सुझाव र परामर्श दिने व्यवस्थाका लागि देहाय बमोजिमको संयन्त्र निर्माण गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने ।

क्र.सं.		
१	संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री	अध्यक्ष
२	सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	सदस्य
३	सचिव, अर्थ मन्त्रालय	सदस्य
४	नेपाल सरकारले तोकेको सम्बन्धित क्षेत्रको विज्ञ	सदस्य
५	सचिव, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	सदस्य सचिव

(नोट : सम्बन्धित विषयको छलफल हुँदा विषयगत मन्त्रालय र निकायका सचिव तथा सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय तहका प्रतिनिधिहरूलाई समेत आमन्त्रण गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने।)

५. संघीयता कार्यान्वयनको शुरुवातको चरणमा विभिन्न संघीय विषयगत मन्त्रालयहरूबाट साविकमा गरिआएका कामहरूलाई नै निरन्तरता दिने कार्य भइरहेको, प्रदेशमा पनि संघकै जस्तो प्रदेश निकायले पनि एउटै काम गरिरहेको देखिँदा कार्यजिम्मेवारीमा दोहोरोपन र अस्पष्टता देखिएको र प्रदेश स्तरमा संघीय संरचनासँग समानान्तर प्रकृतिका/उस्तै किसिमका निकायहरू खडा गर्ने प्रवृत्ति देखिएकोले संघीयताको मर्मलाई आत्मसात् गर्न कार्य जिम्मेवारी नदोहोरिने गरी स्पष्ट गर्ने ।
६. संघीय संरचना बमोजिम तिनै तहमा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन र परिचालन हुने हुँदा उनीहरूको पदस्थापन, सरुवा र बहुवासम्बन्धी अध्यावधिक विवरण देखिने एकीकृत अभिलेखको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि केन्द्रको अभिलेख प्रणाली सुदृढ गर्ने र प्रदेश तहमा कर्मचारी अभिलेख व्यवस्थापनका लागि मुख्य मन्त्रीको कार्यालयमा एउटा इकाइ गठन गरी त्यसलाई संघीय तहको अभिलेख प्रणालीसँग आवद्ध गर्ने गराउने ।
७. स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ ले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी तोकिएको भए पनि जनप्रतिनिधि र कर्मचारीको कार्यगत जिम्मेवारी र भूमिकालाई अझ स्पष्टरूपमा सीमाङ्कन गर्न नसक्दा आ-आफ्नो भूमिकामा केही असमझदारी सिर्जना भएकोले यसमा स्पष्टता ल्याउन प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, स्थानीय तहको प्रमुख र उपप्रमुखको कार्य जिम्मेवारी, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता स्पष्ट किटान हुने गरी सोही अनुरूपको कानुनी व्यवस्था गर्ने ।
८. सबै तह र निकायका कर्मचारीहरूलाई जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउन बस्तुनिष्ठ सूचकहरू सहितको कार्य सम्पादन सम्झौताको पद्धतिलाई प्रभावकारी बनाउने । कार्य सम्पादन सम्झौता बमोजिमको कार्य प्रगतिका आधारमा कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी आवश्यक दण्ड र पुरस्कारसँग त्यसलाई आवद्ध गर्ने । निश्चित समयमा पूरा गर्नुपर्ने योजना तथा परियोजनाका सन्दर्भमा कार्यसम्पादन सम्झौतालाई अझ बढी प्राथमिकता दिई लागू गर्ने व्यवस्था गर्ने । कार्यालय प्रमुख र परियोजना प्रमुखहरूलाई आफ्नो कार्यालयको लक्ष्य र उद्देश्य पूरा गर्न बढी जिम्मेवार बनाउने, कार्यसम्पादन नगर्ने कर्मचारीलाई अनुशासनमा राख्न र कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउन कार्यालय प्रमुख र विभागीय प्रमुखले त्यस्ता कर्मचारीलाई तत्कालै कारवाही गर्न र राम्रो कामका निम्ति उपयुक्त प्रोत्साहन गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था गरी प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने ।
९. स्थानीय तहले स्थानीय सरकार संचालन ऐन र प्रचलित कानून बमोजिम सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू तोकिएको समय सीमाभित्र सम्पन्न नगरेमा वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय कानून बमोजिम गर्नुपर्ने कार्य जिम्मेवारीपूर्वक नगरेमा वा नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारबाट प्राप्त अनुदान प्रचलित कानून विपरित खर्च गरेमा वा दुरुपयोग गरेमा अनुदान रोक्का गर्ने वा अनुदान घटाउने लगायतका व्यवस्था गर्ने र सो व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने ।

१०. प्रदेश र स्थानीय तहका जनप्रतिनिधि र कर्मचारीहरूको क्षमता विकासका लागि आवश्यक कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने गरी स्थानीय प्रशिक्षण केन्द्रलाई प्रदेश स्तरमा हस्तान्तरण गरी प्रदेश र स्थानीय तहको मुख्य प्रशिक्षण केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने । नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट प्रदान गरिएको तालिमका अतिरिक्त नयाँ नियुक्त हुने अधिकृतहरूलाई विषयगत मन्त्रालयले कम्तीमा १५ दिनको अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गरी पदस्थापना गर्ने व्यवस्थालाई अनिवार्य गर्ने ।
११. मौजुदा बढुवासम्बन्धी व्यवस्थाले काम प्रति इमान्दार र कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारीहरू लामो समयसम्म बढुवाको पर्खाईमा रहनु पर्ने र प्रतिस्पर्धात्मक लिखित परीक्षाबाट बढुवा हुने कर्मचारीहरू कामप्रति जिम्मवार हुने भन्दा स्रोत सामग्री संकलन र अध्ययनमा मात्र केन्द्रित हुने प्रवृत्ति र आन्तरिक तर्फ सम्बन्धित क्षेत्रका बाहेक जुनसुकै विषयमा पनि माथिल्लो योग्यता भएकाले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने व्यवस्थाले विषयगत कार्य सम्पादनमा असर परेको, यस्तो व्यवस्थाबाट कार्य सम्पादन कमजोर देखिएको हुँदा बढुवा प्रणालीलाई थप पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाउन कार्यकुशलताका आधारमा जेष्ठता प्रणाली अवलम्बन गर्ने ।
१२. कर्मचारीहरूको आधारभूत आवश्यकता पूरा हुनेगरी उपयुक्त तलवमान र वृत्ति विकासका अवसरहरू समानरूपमा प्राप्त हुने अवस्थाको सुनिश्चितता गरी कर्मचारीको उच्च मनोबल र उत्प्रेरणाका साथ काम गर्ने वातावरण तयार गर्न सरकारी कर्मचारीको तलव, भत्ता सुविधाका सम्बन्धमा निरन्तर सुझाव दिन सम्बन्धित क्षेत्रका बिज्ञहरूको आयोग गठन गर्ने र प्रत्येक २/२ वर्षमा तलव सुविधाको पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गर्ने । यसैगरी समाजका उर्जाशील एवं क्षमतावान जनशक्तिलाई निजामती सेवामा आकर्षण गराउन सोही अनुरूप निजामती सेवामा सेवा सुरक्षाको प्रत्याभूति, वृत्ति विकास र सुविधाको आकर्षणको व्यवस्थाको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने, संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूको पूर्ववर्ती सेवा जोड्ने कानुनी व्यवस्था भएजस्तै निजामती सेवा ऐनमा समेत पूर्ववर्ती सेवा अवधि जोड्ने स्पष्ट व्यवस्था गर्ने ।
१३. सुशासनका निम्ति भ्रष्टाचारको रोकथाम र नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउन सदाचार नीति लागू गरी शून्य सहनशीलताका निम्ति अनुगमन मूल्यांकन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने । यसैगरी "अनुचित कार्य" का विषयमा छानवीन गरी कारवाही गर्न पूर्ववर्ती संविधानहरूले अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगलाई दिएको जिम्मेवारी वर्तमान संविधानले त्यससम्बन्धी जिम्मेवारी कुनै पनि निकायलाई तोकेको नदेखिँदा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र वा प्रधानमन्त्रीको मातहतमा साधन स्रोतसहितको विशेष इकाइ गठन गरी प्रभावकारी रूपमा "अनुचित कार्य" का विषयमा छानवीन गरी कारवाहीको निम्ति विशेष कानुनी व्यवस्था सहितको संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने । सुशासनका निम्ति आर्थिक र वित्तीय अनुशासन र प्रशासकीय सुशासन कायम गर्ने, सार्वजनिक खरिद ऐन लगायतका विभिन्न कानुनमा समसामयिक सुधार गर्ने, अनुगमन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने ।

१४. प्राविधिक जनशक्तिको न्यूनताका कारण विकास आयोजनाहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका कार्यहरू एवं पूँजीगत खर्च लगायतका महत्वपूर्ण कार्यहरू समयमै हुन नसक्दा विकासका कार्य प्रभावकारी हुन नसकेकोले आवश्यक प्राविधिक लगायतका जनशक्तिको यथाशीघ्र आपूर्ति र व्यवस्थापन गर्ने ।
१५. प्रशासनिक पुनर्संरचना गर्दा अनावश्यक र भद्दा संगठन संरचना निर्माण नगर्ने, प्रशासनिक खर्च नबढाई प्रशासनिक क्षेत्रमा हुने खर्चलाई विकास कार्यमा लगाउने गरी चुस्त, प्रभावकारी र स्मार्ट प्रशासनिक संरचना निर्माण गर्ने । यसका लागि संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षणको निश्चित आधार र मापदण्ड समेत निर्धारण गरी संगठन संरचना र दरवन्दीको पुनरावलोकन गर्ने ।
१६. नेपालको संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न प्रदेश मन्त्रिपरिषद्, गाँउ कार्यपालिका र नगरकार्यपालिकाले आवश्यकता अनुसार कानून वमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाको गठन र सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ वमोजिम समायोजन हुने कर्मचारीको समायोजन समेत सम्पन्न भईसकेको छ । तर संघीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा सम्बन्धी ऐन तत्काल तर्जुमा गरी तत् सेवाका दरवन्दी र समायोजन भएका कर्मचारीको व्यवस्थापन गर्ने ।
१७. प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) सम्बन्धी ऐन वमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई कार्यान्वयनमा आउदाँ सम्म प्रदेश र स्थानीय तहको सेवाका रिक्त पदको पदपूर्ति गरी सेवा प्रवाहलाई नियमित गर्न कठिनाई हुने भएकोले प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम कारवाहीलाई सुचारु गर्न पहल गर्ने ।
१८. कर्मचारी समायोजनको कार्य सम्पन्न भएकोमा कतिपय स्थानीय तहले समायोजन भई आएकोलाई हाजिर गराउन अस्वीकार गर्ने, एक सेवा समूहका कर्मचारीको अर्को सेवाका पदमा समेत समायोजन पदस्थापना भएको तथा समायोजनमा रोजेर गएका कर्मचारीले अर्कोमा समायोजन हुन चाहेको जस्ता समस्या समेत विद्यमान भएकोले यसलाई समयमै व्यवस्थापन गर्ने ।
१९. संविधानको लक्षित उद्देश्य पूरा गर्न सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, उत्तरदायी र सक्षम संयन्त्रको रूपमा बिकास गर्न सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा समसामयिक सुधारका निम्ति सार्वजनिक प्रशासनका विभिन्न पक्षमा अध्ययन, अनुसन्धान गरी नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्मा प्रस्ताव पेश गरी तत्काल लागू गर्न/गराउन प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा कार्यकारी उपाध्यक्ष र सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ समेत सदस्य रहने गरी एक उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन गर्ने ।
२०. प्रशासन सुधारसम्बन्धी विभिन्न आयोग र समितिले दिएका सुझाव र सिफारिसहरू कार्यान्वयन गरी सार्वजनिक प्रशासनलाई संविधानको उद्देश्य र मान्यता अनुरूप काम गर्ने गरी रूपान्तरण गर्ने ।

अनुसूची



२०७६ पौष २९ गते उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको प्रतिवेदन, २०७६ सम्माननीय प्रधानमन्त्री समक्ष प्रस्तुत पश्चात् सम्माननीय प्रधानमन्त्री केपी शर्मा ओलीज्यूको साथमा समितिका अध्यक्ष, सचिव र कर्मचारी सहितको सामूहिक तस्वीर ।

उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिद्वारा आयोजित कार्यक्रम क. २०७६ असार २६ गते आयोजित “संविधान कार्यान्वयन र प्रशासनिक पुनःसंरचना” विषयक राष्ट्रिय कार्यशाला



(सम्माननीय प्रधानमन्त्री श्री केपी शर्मा ओलीज्यू गमलामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रमको समुद्घाटन गर्नुका साथै कार्यक्रमलाई सम्बोधन गर्नुहुँदै, साथमा माननीय सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री, राज्य व्यवस्था तथा सुशासन समितिका माननीय सभापति तथा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार अनुगमन समितिका अध्यक्ष)



(कार्यक्रममा सम्बोधन गर्नु हुँदै सम्माननीय प्रधानमन्त्री के.पी.ओली तथा विशिष्ट सहभागीहरु)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै माननीय संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री लालबाबु पण्डित तथा विशिष्ट सहभागीहरु)



(मन्त्रव्य राख्नु हुँदै राज्यव्यवस्था तथा सुशासन समितिका माननीय सभापति शशी श्रेष्ठ र विशिष्ट सहभागीहरु)



(मन्त्रव्य राख्नु हुँदै सार्वजनिक लेखा समितिका माननीय सभापति भरत शाह र विशिष्ट सहभागीहरु)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नुहुँदै माननीय अध्यक्ष श्रीकाशीराज दाहाल साथै विशिष्ट सहभागीहरु)

ख. २०७६ असोज २ गते संविधान दिवसको सन्दर्भमा “संविधान कार्यान्वयन: उपलब्धी र अबको मार्गचित्र” विषयक राष्ट्रियस्तरको अन्तरक्रिया कार्यक्रम



(माननीय उपप्रधानमन्त्री तथा रक्षा मन्त्री श्री ईश्वर पोखरेलले पानसमा दीप प्रज्वलन गरी कार्यक्रम उद्घाटन गर्नुहुँदै)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै माननीय उपप्रधानमन्त्री तथा रक्षा मन्त्री श्री ईश्वर पोखरेल तथा विशिष्ट सहभागीहरु)



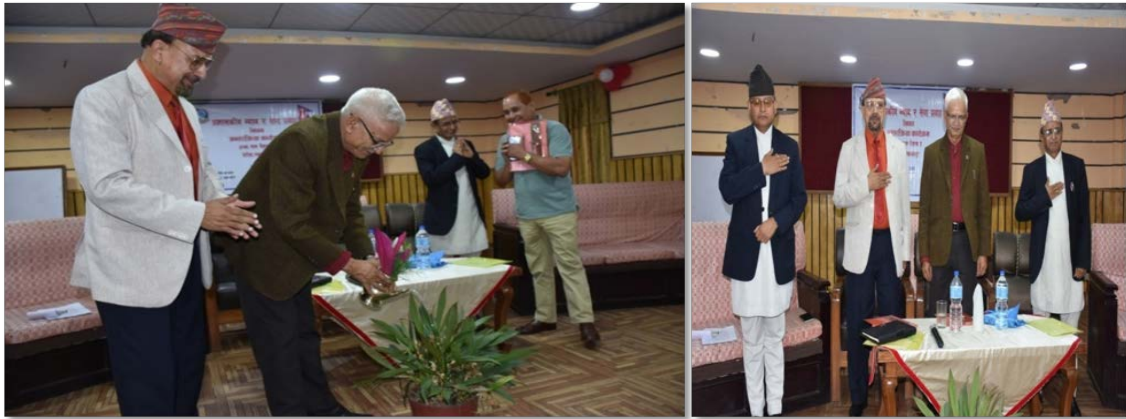
(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नुहुँदै नेपाली कांग्रेसका नेता एवम् प्रतिनिधिसभाका माननीय सदस्य प्रदिप गिरी)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै माननीय सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री श्री लालबाबु पण्डित)

ग. प्रदेशस्तरीय सेवा प्रवाह सम्बन्धी कार्यशाला, २०७६

प्रदेश नं ३ - हेटौँडा (२०७६।०१।०८)



(गमलामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रम उद्घाटन गर्नु हुँदै माननीय मुख्य मन्त्री श्री डोरमणी पौडेल)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै माननीय मुख्य मन्त्री श्री डोरमणी पौडेल)

गण्डकी प्रदेश - गोरखा (२०७६।०१।१७)



(कार्यक्रममा गण्डकी प्रदेशका माननीय मन्त्री गमलामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रम उद्घाटन गर्नु हुँदै)

प्रदेश २ -जनकपुरधाम (२०७६।०१।३१)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै प प्रदेश नं. २ का माननीय मुख्यमन्त्री श्री मो.लालबाबु राउत)

प्रदेश १ - विराटनगर (२०७६/२६)



(प्रदेश नं.१ का मुख्य माननीय मुख्य मन्त्री श्री शेरधन राई गमलामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रम उद्घाटन गर्नु हुँदै)



(माननीय मुख्य मन्त्री शेरधन राई मन्तव्य राख्नुहुँदै)



(माननीय मुख्य मन्त्रीसंग विशिष्ट अतिथिहरु साथै सहभागीहरु)

प्रदेश ५- बुटवल (२०७६।०२।१६)



(प्रदेश नं. ५ का माननीय मुख्यमन्त्री श्री शंकर पोखरेल गमालामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रम उदघाटन गर्नुहुँदै)



(कार्यक्रममा मन्त्रव्य राख्नु हुँदै प्रदेश नं.५ का माननीय मुख्यमन्त्री श्री शंकर पोखरेल)

सुदूरपश्चिम प्रदेश - धनगढी (२०७६।०२।२८)



(सुदूरपश्चिम प्रदेशका माननीय मुख्यमन्त्री श्री त्रिलोचन भट्ट गमालामा पानी सिंचित गरी कार्यक्रम उदघाटन गर्नुहुँदै)



(कार्यक्रम मन्तव्य राख्नु हुँदै सुदूरपश्चिम प्रदेशका माननीय मुख्यमन्त्री श्री त्रिलोचन भट्ट)

कर्णाली प्रदेश- सुर्खेत (२०७६।३।३)



(कार्यक्रममा मन्तव्य राख्नु हुँदै कर्णाली प्रदेशका माननीय मुख्यमन्त्री श्री महेन्द्रवहादुर शाही)