योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता
समावेशिता

प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका-२०८२

(प्रदेश लोक सेवा आयोगको छैटौं स्थापना दिवसको अवसरमा विशेष प्रकाशन)

वर्ष ६ पूर्णाङ्क ६ माघ २०८२

प्रकाशक

प्रदेश लोक सेवा आयोग

कोशी प्रदेश, विराटनगर, नेपाल

प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका

(वर्षः ६ अङ्कः ६)

प्रदेश लोक सेवा आयोगको छैटौं वार्षिकोत्सवका अवसरमा प्रकाशित .

सल्लाहकार

महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं
टीकादत्त राई

संयोजक

सजना दाहाल

सम्पादन समूह

पवन कुमार तिमिल्सेना
कुल प्रसाद गुरागाईं
ऋषि कुमार खनाल
तीर्थराज पोखरेल

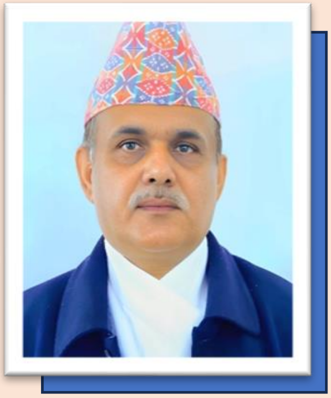
प्रकाशक

प्रदेश लोक सेवा आयोग
कोशी प्रदेश, विराटनगर

२०८२ माघ ९ गते

यस स्मारिकामा प्रकाशित लेखहरू लेखकका निजी विचार हुन् जसले प्रदेश लोक सेवा आयोगको संस्थागत प्रतिनिधित्व गर्दैनन्।

प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू



महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं
अध्यक्ष
(२०८१-३-२३ देखि कार्यरत)

टीकादत्त राई
सदस्य
(२०७६-१०-९ देखि २०८२-१०-८ सम्म)

सजना दाहाल
सदस्य
(२०७६-१०-९ देखि २०८२-१०-८ सम्म)

पवन कुमार तिमिल्सेना
प्रदेश सचिव
(२०८२-३-१५ देखि कार्यरत)

राष्ट्रपति

राष्ट्रपति भवन
महाराजगञ्ज, काठमाडौं, नेपाल ।

शुभकामना

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापित "प्रदेश लोक सेवा आयोग" हरूले सङ्घीयताको मर्मअनुरूप प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्था, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा स्वच्छता, निष्पक्षता, योग्यता र समावेशिताका आधारमा योग्य उम्मेदवार छनौट गरी प्रदेश र स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी, सेवामुखी बनाउनका लागि अहम् भूमिका निर्वाह गर्दै आइरहेका छन्।

आयोगले छैटौं स्थापना दिवसको अवसरमा "प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका, २०८२" डिजिटल रूपमा प्रकाशन गर्न लागेको खबर पाउँदा मलाई खुशी लागेको छ। यस स्मारिकामा प्रकाशित लेख रचनाबाट सम्बन्धित क्षेत्रका अध्येताहरू लाभान्वित हुनेछन् र यो आयोगको महत्वपूर्ण प्रकाशनका रूपमा रहने छ भन्ने मलाई लागेको छ।

सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षाअनुरूप सङ्घीय शासन प्रणालीलाई संस्थागत गर्न प्रशासनिक सङ्घीयताको मान्यता बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहका रिक्त पदमा योग्यतम जनशक्ति पूर्ति गर्ने कार्यमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू सफल भएको मैले महसुस गरेको छु।

अन्त्यमा, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश छैटौं वर्ष पूरा गरी सातौं वर्षमा प्रवेश गरेको सुखद् अवसरमा यसको सफलताका लागि शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

जय नेपाल!
२०८२ साल पौष २२ गते ।

रामचन्द्र पौडेल

नेपाल सरकार

परशुराम खापुङ्ग
प्रदेश प्रमुख
कोशी प्रदेश, विराटनगर

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको छैटौं स्थापना दिवसको अवसरमा आयोगले "प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका २०८२" प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा ज्यादै खुशी लागेको छ । यस स्मारिकामा समावेश भएका विषयवस्तुले प्रदेशको निजामती सेवा प्रणाली, मानव संसाधन विकास तथा सुशासन प्रवर्द्धनका प्रयासहरूलाई प्रतिबिम्बित गर्दै भविष्यका लागि मार्गदर्शक दस्तावेजको रूपमा रहने विश्वास लिएको छु ।

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम गठन भएको कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले संविधानको मूलमर्मको रूपमा रहेको संघीयता कार्यान्वयनको सन्दर्भमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । यस आयोगले कोशी प्रदेशभित्र रहेका प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका रिक्त पदमा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गरी स्थानीय तहको सेवा प्रवाहमा महत्वपूर्ण टेवा पुर्‍याउन सफल भएको महसुस गरेको छु।प्रचलित कानून र प्रदेश सरकारका नीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन सक्षम र उत्तरदायी कर्मचारीतन्त्रमा निर्भर रहने सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको भूमिका झनै महत्वपूर्ण बन्दै गएको छ । यस दिशामा आयोगले अवलम्बन गरेका संस्थागत सुधार तथा अवलम्बन गरेका परीक्षण विधिहरूले उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरी प्रदेशको प्रशासनिक संरचनालाई अझ सुदृढ बनाउन सक्षम हुने हुँदा यस दिशामा आयोग अझ क्रियाशील हुनेछ भन्ने विश्वास गरेको छु।

अन्त्यमा, लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले निष्पक्षता, पारदर्शिता, स्वच्छ प्रतिस्पर्धा र व्यावसायिकताको उच्च मानक कायम राख्दै प्रदेशको सार्वजनिक सेवामा गुणात्मक सुधार ल्याउन निरन्तर सफल रहोस् भन्ने शुभेच्छा व्यक्त गर्दै "प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका २०८२" पठनीय र सङ्ग्रहणीय बन्नेछ भन्ने विश्वासका साथ सफलताको हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

२०८२ पुस २९

परशुराम खापुङ
प्रदेश प्रमुख

मुख्यमन्त्री

मुख्यमन्त्री
कोशी प्रदेश
विराटनगर, नेपाल

कोशी प्रदेश, विराटनगर, नेपाल

शुभकामना

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको छैटौं स्थापना दिवसको अवसरमा प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका, वर्ष ६, अङ्क ६ प्रकाशन गर्न लागेको खबर पाउँदा मलाई अत्यन्तै खुशी लागेको छ। यस महत्वपूर्ण प्रकाशनमार्फत आयोगका नीति, कार्यक्रम तथा उपलब्धिहरू अभिलेखीकरण हुनु प्रदेशको प्रशासनिक व्यावसायिकता विकासका लागि कोशेढुङ्गा साबित हुने विश्वास लिएको छु।

कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले निष्पक्षता, पारदर्शिता र व्यावसायिकताको मूल्यमान्यतालाई आत्मसात् गर्दै कोशी प्रदेश र प्रदेश अन्तर्गतका स्थानीय तहको आवश्यकता अनुरूप दक्ष जनशक्ति छनोट र सिफारिसमा उल्लेखनीय योगदान पुर्‍याउँदै छोटो समयमा नै आफूलाई तटस्थ, विश्वसनीय र भरपर्दो संस्थाका रुपमा स्थापित गर्न सफल भएको महसूस गरेको छु। दक्ष र सबल जनशक्तिको परिपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगले खेलेको भूमिका र देखाएको क्रियाशीलता सराहनीय छ। प्रदेशको सीमित स्रोत र साधनका बावजुद पनि आयोगको क्रियाशीलता र कार्यसम्पादनले प्रदेश संरचनाप्रतिको विश्वासलाई अझ मजबुत बनाएको छ। संघीय शासन प्रणालीको सफल कार्यान्वयन सक्षम, निष्पक्ष र जनउत्तरदायी सार्वजनिक सेवामा निर्भर रहने यथार्थलाई मनन गर्दै लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले प्रदेशको प्रशासनिक भविष्य निर्माणमा अझ सुदृढ भूमिका निर्वाह गर्नेछ भन्ने दृढ विश्वास लिएको छु।

अन्त्यमा योग्यता, इमान्दारिता र व्यावसायिकताको उच्च मानकलाई निरन्तर कायम राख्दै आयोगले सार्वजनिक सेवामा जनविश्वास अभिवृद्धि गर्न महत्वपूर्ण योगदान पुर्‍याउन सकोस् भन्ने कामनासहित यस स्मारिका प्रकाशनमा संलग्न सम्पूर्ण पदाधिकारी तथा कर्मचारीप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दै "प्रदेश लोक सेवा आयोग स्मारिका २०८२" को ऐतिहासिक सफलताको शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

२५ पुस २०८२

हिक्मत कुमार कार्की
मुख्यमन्त्री
कोशी प्रदेश
मुख्यमन्त्री

सभामुख
कोशी प्रदेश सभा, विराटनगर, नेपाल

शुभकामना

नेपालको संविधानको धारा २४४ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश, विराटनगरले आफ्नो स्थापनाको छैटौं वार्षिकोत्सव मनाउन गइरहेको र यसै अवसरमा 'स्मारिका' प्रकाशन गर्न लागेकोमा हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

निजामती सेवामा योग्य र सक्षम जनशक्ति छनौटको मुख्य जिम्मेवारी पाएको यस आयोगले कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा निष्पक्षता , पारदर्शिता, गोपनीयता र योग्यता प्रणालीलाई मार्गदर्शक सिद्धान्तका रूपमा अङ्गीकार गर्दै आएको छ। प्रदेश तथा स्थानीय तहका प्रशासनलाई थप जनमुखी, परिणाममुखी र उत्तरदायी बनाउन आयोगले निर्वाह गर्दै आएको भूमिका र जिम्मेवारी आगामी दिनमा अझ सशक्त बन्नेछ भन्ने दृढ विश्वास लिएको छु।

राज्य सञ्चालन र विकास व्यवस्थापनमा निजामती प्रशासनको भूमिका अपरिहार्य रहन्छ। सरकारको सफलता र प्रभावकारिताको कडी भनेकै निजामती सेवाको कार्यकुशलता र सार्वजनिक सेवा प्रवाहको गुणस्तर हो। 'स्थायी सरकार' का रूपमा रहेको निजामती सेवालाई अझ व्यवसायिक र नागरिकमैत्री बनाउँदै आयोगको गरिमा र जनभरोसालाई अक्षुण्ण राख्नु आजको मुख्य चुनौती र आवश्यकता हो।

अन्तमा, स्मारिका प्रकाशनले आयोगका गतिविधिहरूलाई सार्वजनिक गर्ने र आगामी मार्गचित्र तय गर्न मद्दत पुऱ्याउने अपेक्षा गर्दछु। आयोगको उत्तरोत्तर प्रगतिको कामनासहित छैटौं वार्षिकोत्सवको सुखद अवसरमा पुनः हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

अम्बर बहादुर विष्ट
सभामुख

सम्पादकीय

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कोशी)ले स्थापनाको छ वर्ष पूरा गरेको छ। आयोगले हरेक वर्ष वार्षिकोत्सवका अवसरमा स्मारिका प्रकाशन गर्ने परम्परा अनुसार यो स्मारिकाको प्रकाशन २०८२ साल माघ ९ गते गर्ने लक्ष्यका साथ तयार गरिएको छ।यस स्मारिकामा विगत वर्षहरूमा विभिन्न लेखकहरूका लेख रचना सङ्कलन गरी प्रकाशन गर्ने गरिएकोमा यस वर्ष आयोगका काम कारबाही, गतिविधि तथा कार्य सञ्चालन प्रक्रिया विधिका सन्दर्भमा प्रदेश तथा स्थानीय तहका सम्बन्धित निकाय, आयोगको परीक्षामा संलग्न हुन चाहने परीक्षार्थी तथा सम्बद्ध सेवाग्राहीलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगका बारेमा जानकारी गराउने र छ वर्षको आयोगको उपलव्धिका बारेमा सम्बद्ध सबैलाई जानकारी गराउने उद्देश्यले पदाधिकारी तथा कर्मचारीको कलमबाटै लेख रचनाका रूपमा विवरण सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी प्रकाशन गर्ने जमर्को गरिएको छ। स्मारिकाको यो अङ्क नाम अनुसारको स्मरणीय र सङ्कलन योग्य स्मारिका अङ्क हुनेछ भन्ने विश्वास गरिएको छ।

गत भाद्र २३ गतेको आन्दोलनको क्रममा प्रदेश सरकार मातहतका निकायहरूमा भएको आगजनी तथा तोडफोडबाट भएको क्षतिलाई पुनर्स्थापना गर्न विनियोजित बजेटमा कटौती गर्ने प्रदेश सरकारको निर्णय मुताविक यस स्मारिकालाई छपाई नगरी आयोगको वेवसाइटमा मात्र प्रकाशन गरिएको छ। स्मारिकामा आयोगका पदाधिकारीहरू तथा सम्बद्ध कर्मचारीले आयोगका काम कारबाही तथा आयोगलाई परिचित गराउने उद्देश्यले लेख रचना लेख्ने तथा प्रकाशन गर्ने सोचका साथ सोही किसिमका लेख रचना मात्र यस अङ्कमा समावेश गरिएको छ।स्मारिकामा प्रकाशित लेखमा समावेश भएका विषय बाहेक अन्य थुप्रै विषयवस्तु समावेश गर्नुपर्नेमा केही विषयवस्तु मात्र समेट्न सकिएको छ, समावेश गर्न बाँकी विषयहरू क्रमशः आगामी अङ्कहरूमा समावेश तथा अध्यावधिक गर्दै लैजाने लक्ष्य राखिएको छ।स्मारिकाको यो अङ्कमा समावेश भएका विषयवस्तुहरू प्रदेश लोक सेवा आयोगका कामकारबाहीका सन्दर्भमा सहयोगीसिद्ध हुनुका साथै सम्बद्ध सबैका लागि अध्ययन सामग्री हुनेछ र यो अङ्क सबै प्रकारका पाठकका लागि सङ्ग्रहणीय अङ्कका रूपमा हुनेछ भन्ने हामीलाई लागेको छ।

लोक सेवा आयोगका मू ल्य-मान्यता (Core Values) स्वच्छता, निष्पक्षता, पारदर्शिता, समावेशिता र प्रतिस्पर्धा र सिद्धान्तमा रही योग्यता प्रणालीका आधारमा प्रदेश र स्थानीय तहतर्फ योग्य एवं दक्ष जनशक्ति छनोट गर्ने उद्देश्यअनुरूप आयोगले तदारूकताका साथ आफ्नो कार्य अघि बढाइरहेको छ। यस अवधिमा आयोगले आफ्ना कामकारबाहीलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न विभिन्न सफ्टवेयर तथा कम्प्युटर एप्लिकेशन तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। उम्मेदवारको छनोट पद्दतिलाई सरलीकरण गर्दै सबै सेवा तथा तहका परीक्षण विधिमा समान बनाउन केही पाठ्यक्रममा परिमार्जन गरी सुधार गरिएको र सुधार क्रम जारी राखिएको छ।

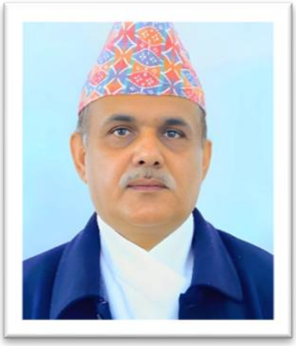
अन्त्यमा, आयोगका माननीय सदस्यद्वय टीकादत्त राई तथा सजना दाहालज्यू आयोगको स्थापनाकै क्रममा नियुक्त भई माघ ८ गतेसम्म सदस्यका रूपमा कार्यरत रही छ वर्ष पदावधि पूरा गर्न सफल हुनुभएकोमा हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छौं।यस क्रममा आयोगको कार्यमा सरोकारवाला सम्बन्धित सबैको साथ, सहयोग र समर्थन सदा झैं निरन्तर प्राप्त भइरहने अपेक्षा गर्दै स्मारिका तयारी कार्यमा खटिनु भएका सम्बद्ध आयोगका पदाधिकारी, सचिव लगायत कर्मचारीहरूको योगदानका लागि धन्यवाद दिन चाहन्छौं।स्मारिकामा प्रकाशित विषयवस्तु अध्ययन गरी आगामी वर्ष प्रकाशन हुने स्मारिकालाई अझ परिस्कृत एवं स्तरीय बनाउन सबैको अमूल्य सुझावको हामी सदैव अपेक्षा गर्दै आगामी अङ्कलाई परिस्कृत एवं स्तरीय बनाउने प्रतिवद्धता समेत जाहेर गर्दछौं।

धन्यवाद ! **२०८२ माघ ८**

विषय-सूची

सि.नं.	विषय	लेखक	पेज नं.
१	लोक सेवा आयोगः संक्षिप्त परिचय एवं सैद्धान्तिक पक्ष	महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	१
२	आरक्षण र नेपालको निजामती सेवामा यसको प्रभाव	टीकादत्त राई	१५
३	निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश र वर्तमान अवस्था	सजना दाहाल	२६
४	प्रदेश लोकसेवा आयोगहरूको गठन, कार्यप्रक्रिया र आयोगहरूबीच सहकार्य एवं अन्तरसम्बन्ध	पवनकुमार तिमिल्सेना	३४
५	प्रदेश लोक सेवा आयोगका सिफारिस र समावेशिताको अवस्था	ऋषिकुमार खनाल	४५
६	निजामती सेवाको विकासक्रममा लोक सेवा आयोगले खेलेको भूमिका र यसको सान्दर्भिकता	कुलप्रसाद गुरागाईं	५८
७	निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनः एक विश्लेषण	जयनारायण अधिकारी	७२
८	पदपूर्ति सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोग (कोशी)ले अवलम्वन गरेका विधि र प्रक्रिया	केदारनाथ रिजाल	८२
९	प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग सम्बद्ध केही मुद्दाका विषयहरूः संक्षिप्त चर्चा	सागर बुढा क्षेत्री	९९
१०	अन्तिम चरणका परीक्षा एवं सिफारिस सम्बन्धी कार्यप्रक्रिया	गोपाल प्रसाद घिमिरे	११३
११	लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी प्रक्रिया : संक्षिप्त परिचय	हेमराज भण्डारी	१२४
१२	प्रदेश लोकसेवा आयोगमा नतिजा प्रकाशन प्रक्रियाः संक्षिप्त जानकारी	यादव गौतम	१३२
१३	सरकारी लेखा प्रणाली र लोक सेवा आयोगमा यसको प्रयोग अवस्थाः एक टिप्पणी	केशवकुमार घिमिरे	१४०
१४	प्रदेश लोक सेवा आयोगले सूचना प्रविधिमा गरेको विकास र अभ्यास	तीर्थराज पोखरेल	१४७
१५	लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको औचित्य तथा सम्मेलनमा पारित घोषणापत्र एवं निर्णयहरू	महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं	१५९

लोक सेवा आयोगः संक्षिप्त परिचय एवं सैद्धान्तिक पक्ष



- महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं[*]

१. ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

नेपालको संवैधानिक विकासक्रमलाई नियाल्ने हो भने नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ लाई नेपालको पहिलो संविधानका रूपमा लिन सकिन्छ। सर्वप्रथमतः यस वैधानिक कानूनले सरकारी सेवामा योग्य व्यक्तिहरूको भर्ना सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यका साथ 'दरखास्त परिषद्' को व्यवस्था गरेको पाइन्छ। २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि जारी भएको नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले पब्लिक सर्भिस कमिशनको व्यवस्था गरे बमोजिम नेपालमा वि.सं. २००८ साल आषाढ १ गते नेपाल पब्लिक सर्भिस कमिशनको स्थापना भएको थियो। यस शासन विधानले सरकारका सबै जागीरदारमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्ने जिम्मेवारी यस पव्लिक सर्भिस कमिशनलाई दिएको थियो। यहाँबाट नै नेपालमा लोक सेवा आयोगको संस्थागत व्यवस्था भई सरकारी निकायको पदपूर्तिको कार्य प्रारम्भ भएको पाइन्छ। यसपछिका नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५, नेपालको संविधान, २०१९, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ तथा नेपालको वर्तमान संविधानले लोक सेवा आयोगको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ।

वर्तमान नेपालको संविधान जारी भएपछि साविकको लोक सेवा आयोगको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिँदै नेपालको संविधानले संघीय शासन प्रणाली अनुरूप स्थापना भएका प्रदेश तथा स्थानीय तहका सेवाका पदमा पदपूर्ति गर्ने उद्देश्यले प्रत्येक प्रदेशमा एक प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने ब्यबस्था गरेको छ। संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने र प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ। यही व्यवस्था बमोजिम संघीय संसदले नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी गऱ्यो। यस ऐनको अधिनमा रही सबै प्रदेशले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनको व्यवस्था गरी सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू स्थापना भई क्रियाशील रहेका छन्।

---

[*] अध्यक्ष, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. प्रदेश लोक सेवा आयोगको स्थापना

नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनोटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को व्यवस्था भयो। यस ऐनले व्यवस्था गरेको प्रावधान अनुरूप २०७६ भाद्र १७ मा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ जारी भयो। प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३ को उपदफा (१) मा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा अध्यक्ष र एक जना महिला सहित दुई जना सदस्य रहने व्यवस्था रहेको छ। सोही ऐनको दफा ३ बमोजिमको समितिको सिफारिसमा माननीय प्रदेश प्रमुखज्यूबाट मिति २०७६ माघ ९ मा आयोगका अध्यक्ष र सदस्य पदमा नियुक्ति भएसँगै प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको औपचारिक गठन भएको हो।

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु तथा प्रदेश प्रहरी सेवाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य हुने व्यवस्था प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ ले गरेको छ। आयोगले उल्लिखित कार्य सम्पादनका लागि पाठ्यक्रम तर्जुमा, विज्ञापन प्रकाशन, प्रश्नपत्र तयारी र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन तथा अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस आदि कार्यका अतिरिक्त कानून बमोजिम परामर्श सम्बन्धी कार्य गर्ने गरेको छ। आयोगले कार्यसम्पादन गर्दा योग्यता, निष्पक्षता, परिचय शून्यता, स्वच्छता, असंलग्नता, समान अवसर, गोपनीयता, समावेशिता तथा द्विअन्ध सिद्धान्त जस्ता आधार र सिद्धान्तहरू अवलम्बन गर्दछ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा भएका प्रावधानहरू समेतका आधारमा आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकारहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:-

(क) प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने,

(ख) विभिन्न सेवाको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम तर्जुमा, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनोट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बरको प्रयोग, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिस लगायतका काम कारबाही सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधि तथा मापदण्डका आधारमा कार्य गर्ने,

(ग) प्रदेश प्रहरी सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने,

(घ) प्रदेश प्रहरी सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने,

(ङ) कुनै सङ्गठित संस्थाका सेवाका कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा वा विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने,

(च) प्रदेश सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा स्थायी नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा परामर्श दिने।

४. प्रचलित कानूनी व्यवस्था र कार्यसम्पादनका आधारहरू:

लोक सेवा आयोग सम्बन्धमा नेपालमा स्थापित सिद्धान्त र मूल्य मान्यताहरू प्रदेश लोक सेवा आयोगका प्रमुख नीतिगत तथा कानूनी आधारको रूपमा रहेका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको कार्यसम्पादनलाई मार्गनिर्देश गर्ने मुख्य कानूनहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- नेपालको संविधान
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५
- प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
- प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९
- प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७८
- प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७९
- स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०
- प्रदेश लोक सेवा आयोग रणनीतिक योजना आ.व. २०८०/०८१-२०८५/०८६
- प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१
- प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१
- इन बास्केट अभ्यास परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी निर्देशिका, २०८१
- मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी निर्देशिका, २०८२
- प्रदेश लोक सेवा आयोग, बैठक सञ्चालन कार्यविधि, २०७७
- प्रदेश लोक सेवा आयोग खर्च (व्यवस्थापन कार्यविधि),२०७७
- प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी र दक्ष वा विज्ञ वा विशेषज्ञहरूको आचार संहिता, २०७७
- आयोगले संक्रमणको विशेष अवस्थामा परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी मापदण्ड, २०७८ र
- हलुका सवारी चालक (करार) छनोट सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८

यसका अतिरिक्त देहायका कानून तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू आयोगका कार्य सम्पादनका आधारका रूपमा रहेका छन्।

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५०
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३, तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४
- कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५
- प्रदेश प्रहरी ऐन, २०७७
- विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालन सम्बन्धी प्रचलित प्रदेश ऐन तथा नियमावलीहरू
- लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्ड
- प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रतिपादित विभिन्न सिद्धान्तहरू
- प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट समय-समयमा भएका निर्णयहरू
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित अन्य ऐन, नियम र निर्देशिकाहरू
- प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित अन्य कानूनी प्रावधानहरू।

५. कार्यसम्पादनमा आयोगले अवलम्बन गरेका सिद्धान्तहरू

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले स्थापनाकालदेखि नै आफ्नो कार्यसम्पादनका सिलसिलामा हुने आयोगका निर्णय, निर्णयको कार्यान्वयन प्रक्रिया र पालना गर्नुपर्ने आचरण लगायत अन्य सम्पूर्ण कार्यप्रक्रिया अवलम्वन गर्दा आयोगको मूलभूत सिद्धान्त "योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिता" का मूल्य मान्यताहरूलाई आत्मसात गर्दै विद्यमान कानूनको परिधिभित्र रही कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका र प्रदेश लोक सेवा आयोगले समेत आत्मसात गरेका मूलभूत सिद्धान्तहरू निम्न बमोजिम रहेका छन्।

(क) योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit): आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी समग्र कामकारबाहीमा योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit) अवलम्बन गरिएको छ।

(ख) निष्पक्षताको सिद्धान्त (Principle of Impartiality): आयोगका निर्णय र परीक्षा सम्बन्धी कामकारबाहीमा कोही कसैलाई कुनै पनि ढङ्गले पक्षपात नगरी कार्यसम्पादन गर्ने गरिएको छ।

(ग) स्वच्छताको सिद्धान्त (Principle of Fairness): आयोगका सम्पूर्ण काम कारबाहीहरूमा इमान्दारिता, जवाफदेहिता, विश्वसनीयता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गरी आयोगका निर्णय र कार्यालयबाट सञ्चालन हुने क्रियाकलापलाई स्वच्छ र वस्तुपरक बनाउन कार्यविधिगत प्रबन्धका आधारमा कार्य गर्ने गरिएको छ।

(घ) समान अवसरको सिद्धान्त (Principle of Equal Opportunity): आयोगबाट प्रकाशित हुने विज्ञापनमा सम्बन्धित सेवा, समूहको पदका लागि योग्यता पुग्ने नेपाली नागरिकको पहुँच सुनिश्चित

गरी तोकिएको योग्यता भएका इच्छुक उम्मेदवारहरूलाई दरखास्त पेश गर्न समान अवसर प्रदान गरिएको छ।

(ङ) समावेशिताको सिद्धान्त (Principle of Inclusiveness): पदपूर्तिका लागि आयोगमा प्राप्त माग पदहरू राज्यको समावेशीकरण नीति बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी प्रतिस्पर्धा गराइ पदपूर्ति गरिन्छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३७ बमोजिम अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्दा समावेशी सहभागिता सुनिश्चित गरी गर्ने गरिएको छ।

(च) द्विअन्ध सिद्धान्त (Principle of Double Blind): पदपूर्ति प्रक्रियाको कुनै एक गोप्य चरणमा संलग्न हुने पदाधिकारी, विज्ञ वा कर्मचारीलाई सो प्रक्रियाको अन्य चरणमा सामान्यतया संलग्न गराईँदैन। त्यसैगरी कुनै एक महाशाखा/शाखाको कार्यसम्पादनमा अर्को महाशाखा/शाखाको प्रत्यक्ष पहुँच र संलग्नता नरहने ब्यबस्था गरिएको छ।

(छ) परिचय शून्यताको सिद्धान्त (Principle of Identity Masking): उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्नुअघि दोहोरो सङ्केतीकरण (Double Coding) प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात् कोडिङ्गका आधारमा प्राप्ताङ्कको तालिका तयार गरी लिखित नतिजा प्रकाशन गरिन्छ। अन्तर्वार्ता लगायत छनोट प्रक्रियाका सम्पूर्ण परीक्षाका अङ्कहरू एकीकृत गरेपश्चात् मात्र छनोट हुने उम्मेदवारको विसंकेतीकरण (Decoding) गरी अन्तिम सिफारिस गर्ने गरिन्छ।

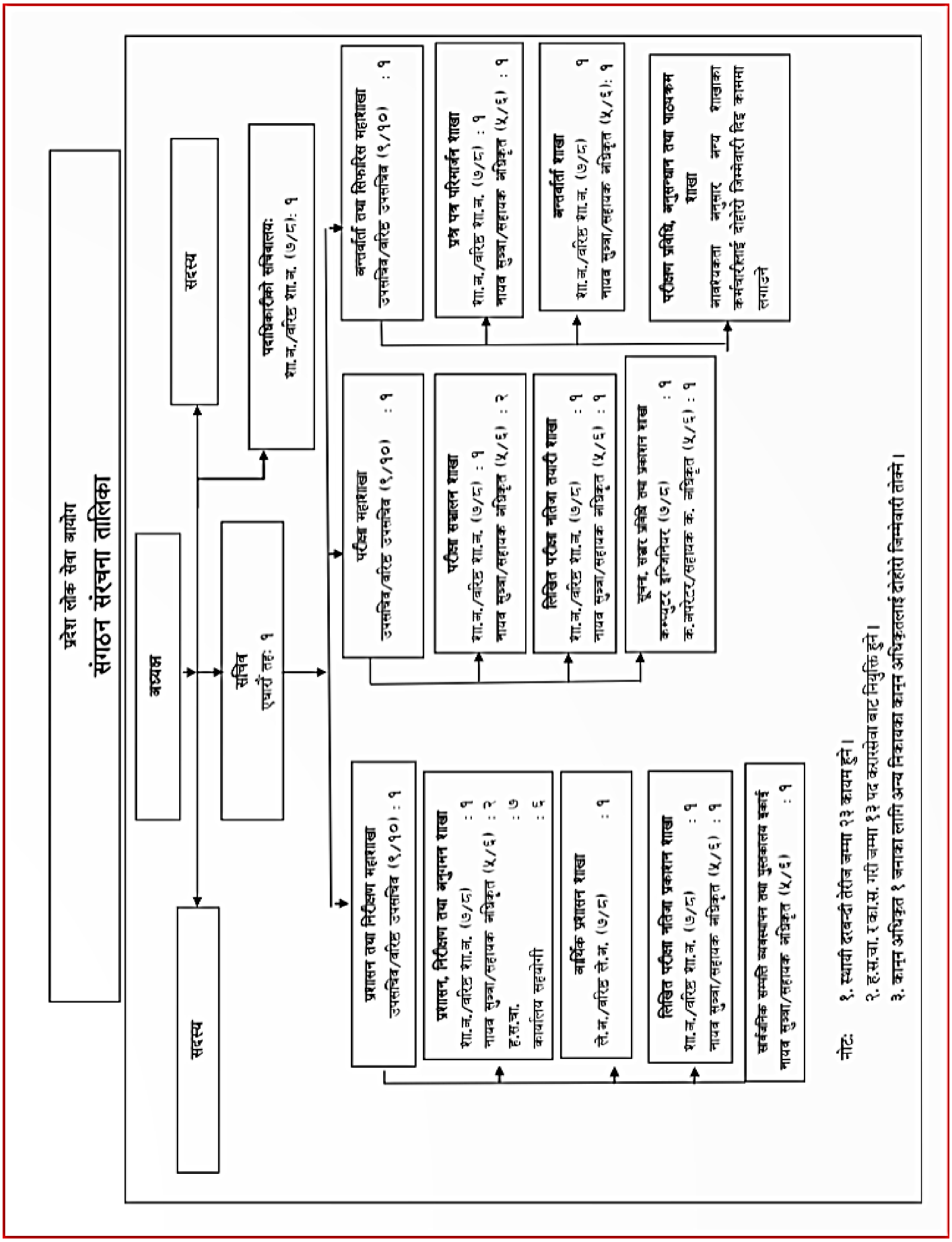
(ज) असंलग्नताको सिद्धान्त (Principle of Non- Involvement): आयोगबाट सञ्चालित कुनै पनि परीक्षामा आयोगको पदाधिकारी, कर्मचारी वा विज्ञका नातेदार संलग्न भएको अवस्थामा निजहरूले स्वघोषणा गरी परीक्षाको शुरूवातदेखि उम्मेदवार सिफारिससम्मको सम्पूर्ण प्रक्रियामा अलग हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

(झ) गोपनीयताको सिद्धान्त (Principle of Confidentiality): परीक्षा प्रणालीलाई पूर्णतः विश्वसनीय बनाउन पदपूर्ति प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा गोपनीयता कायम गर्ने गरिएको छ।

६. प्रदेश लोक सेवा आयोगको संगठन संरचना

प्रचलित कानूनद्वारा प्रदत्त काम, कर्त्तव्य र जिम्मेवारी वहन गर्न आयोगले स्थापनाकालमा शाखा कार्यालयबाट समेत पदपूर्तिको कार्य गर्ने र विभिन्न क्षेत्र समेत समेट्ने गरी तीन वटा शाखा कार्यालय समेत रहने गरी कुल ६२ पद प्रस्ताव गरेको थियो। तत्काल प्रदेश सरकारको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण भइनसकेको हुँदा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सालवसाली रूपमा अस्थायी संगठन संरचना दरवन्दी स्वीकृत भई कार्य सञ्चालन हुँदै आएको थियो। हाल प्रदेश सरकारबाट मिति २०८१/५/२७ गते कुल ३६ जना कर्मचारी रहेको आयोगको स्थायी संगठन संरचना स्वीकृत भई सो संगठन संरचना अनुसार आयोगको काम कारबाही सञ्चालन भइरहेको छ। स्वीकृत संगठन संरचना अनुसार आयोगको सचिवको कार्य गर्ने गरी राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका प्रदेश सचिव) प्रशासनिक प्रमुख रहने तथा प्रदेश सचिव मातहत महाशाखाहरू र सो अन्तरगत विभिन्न शाखाहरू रहने गरी कार्य सञ्चालनको व्यवस्था गरिएको छ।

प्रदेश सरकारबाट मिति २०८१/५/२७ को निर्णयले स्वीकृत भएको आयोगको संगठन संरचना तथा दरवन्दी विवरण देहाय अनुसार रहेको छ।



दरवन्दी विवरण

क्र.सं.	विवरण	पद नाम	तह	सेवा/समूह	कर्मचारी सङ्ख्या
१.	प्रदेश सचिव	सचिव	एघारौं	प्रशासन	१
२.	पदाधिकारीको सचिवालय	शाखा अधिकृत/वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
३.	प्रशासन तथा निरीक्षण महाशाखा	उप-सचिव/वरिष्ठ शाखा सचिव	नवौं/दशौं	प्रदेश प्रशासन	१
४.	प्रशासन, निरीक्षण तथा अनुगमन शाखा	शाखा अधिकृत/ वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	२
		ह.स.चा.	आधारभूत	इन्जि./मेकानिकल/जनरल	७
		का.स.	आधारभूत	-	६
५.	लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन शाखा	शाखा अधिकृत/वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
६.	आर्थिक प्रशासन शाखा	लेखा अधिकृत/वरिष्ठ लेखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/लेखा	१
७.	सार्वजनिक सम्पत्ति व्यवस्थापन तथा पुस्तकालय इकाइ	नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
८.	परीक्षा महाशाखा	उप-सचिव/वरिष्ठ शाखा सचिव	नवौं/दशौं	प्रदेश प्रशासन	१
९.	परीक्षा सञ्चालन शाखा	शाखा अधिकृत/वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	२
१०.	सूचना, सञ्चार प्रविधि तथा प्रकाशन शाखा	कम्प्युटर इन्जि., अधिकृत/प्रमुख कम्प्युटर इञ्जि. अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/विविध/सूचना प्रविधि	१
		कम्प्युटर अपरेटर/सहायक कम्प्युटर अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/विविध/सूचना प्रविधि	१
११.	लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखा	शाखा अधिकृत/वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
१२.	अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस महाशाखा	उप-सचिव/वरिष्ठ शाखा सचिव	नवौं/दशौं	प्रदेश प्रशासन	१
१३.	प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखा	शाखा अधिकृत/वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१

क्र.सं.	विवरण	पद नाम	तह	सेवा/समूह	कर्मचारी सङ्ख्या
१४.	अन्तर्वार्ता शाखा	शाखा अधिकृत/ वरिष्ठ शाखा अधिकृत	सातौं/आठौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
		नायव सुब्बा/सहायक अधिकृत	पाँचौं/छैटौं	प्रशासन/सामान्य प्रशासन	१
१५.	परीक्षण प्रविधि, अनुसन्धान तथा पाठ्यक्रम शाखा	आवश्यकता अनुसार अन्य शाखाका कर्मचारीलाई दोहोरो जिम्मेवारी दिई काममा लगाउन सकिने।			
१६.	नीति नियम तथा विभागीय सजाय परामर्श शाखा	कानून अधिकृत १ जनाका लागि अन्य निकायका कानून अधिकृतलाई दोहोरो जिम्मेवारी तोक्ने र आवश्यकता अनुसार अन्य शाखाका कर्मचारीलाई दोहोरो जिम्मेवारी दिई काममा लगाउन सकिने।			
		जम्मा			३६

माथि उल्लेख भए अनुसार आयोगका मान्य सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने गरी कार्य विभाजन गरिएको छ। नीति नियम शाखामा काम गर्ने कानून अधिकृतको पद अन्य कार्यालयबाट काजमा कामकाज गराउने व्यवस्था गरिएको छ भने अन्य शाखामा कर्मचारीलाई आवश्यकतानुसार खटाउने गरी व्यवस्थापन गरिएको छ।

७. आयोगको कार्यात्मक सुधारका लागि गरिएका प्रयासहरू

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवामा कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएका र स्थानीय सेवामा रहेका कर्मचारीहरू रहेका छन्। प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐनमा सबैलाई समेट्ने गरी गरिएका कतिपय व्यवस्थाले कर्मचारीलाई साविक व्यवस्थाबाट लाभ हुने भएमा सो अनुसार माग गरी विभिन्न विषयमा उच्च तथा सर्वोच्च अदालतमा रिट निवेदन पर्ने गरेका छन्। रिट निवेदन उपर सम्मानित अदालतबाट भएका अन्तरिम आदेशले कतिपय विज्ञापनका परीक्षा प्रभावित भएका पनि छन्। यसरी परेका रिट निवेदनहरूमा हालसम्म ४० वटा लिखित जवाफ पेश गरिएको छ। सम्मानित अदालतमा प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई विपक्षी बनाएका पदपूर्ति सम्बन्धी १६ वटा रिट निवेदनहरूलाई अग्राधिकार दिई फैसला गरिदिन सम्मानित उच्च अदालत विराटनगरमा आयोगको तर्फबाट निवेदन पेश गरेको तथा अन्तिम आदेश भइसकेका विज्ञापनका हकमा अग्रिम प्रक्रिया बढाइसकिएको छ भने अन्य सुधारहरू समेत क्रमशः गर्दै लगिएको छ।

(क) नयाँ कानून निर्माण/परिमार्जन

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९, स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० तथा लोक सेवा आयोग ऐन, २०७९ जारी भई नेपालको संविधान बमोजिम थप व्यवस्थालाई समेटिएको सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगका साविक नियमावली, निर्देशिका तथा कार्यविधिहरूलाई खारेज गरी २०८१ मा

नयाँ बनाइ लागू गरिएको छ। एउटै उम्मेदवारले समान तहमा सबै प्रदेशका विज्ञापनमा परीक्षा दिई यस प्रदेशमा सिफारिस भएको केही समयपछि अन्य प्रदेशमा जाने गरेको अवस्था भई वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस गर्न उम्मेदवार नपुग हुने अवस्था विद्यमान भएकोले अन्तर्वार्तामा सहभागी भई सिफारिस हुन बाँकी रहेका सबै उम्मेदवारहरूलाई वैकल्पिक सूचीमा राख्ने व्यवस्था नियमावलीमा समावेश गरिएको छ।

यसैगरी प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ को दफा ११ र प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ११ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था भए बमोजिम अधिकृत नवौं तहको अप्राविधिक तर्फको पाठ्यक्रममा समावेश भएको इन बास्केट अभ्यास परीक्षा सञ्चालनका लागि कार्यविधिगत व्यवस्था गर्न इन बास्केट अभ्यास परीक्षा (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी निर्देशिका, २०८१ स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ भने अधिकृतस्तर नवौं तहका प्राविधिक पदका लागि पाठ्यक्रममा मामिला प्रस्तुतीकरण थप गरी मामिला प्रस्तुतीकरण (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) सम्बन्धी कार्यविधिगत व्यवस्था गरिएको छ।

(ख) संयुक्त परीक्षा पद्दतिबाट लिखित परीक्षा लिने व्यवस्था

परीक्षा पद्दतिलाई मितव्ययी बनाउन प्रदेश र स्थानीय तहको समान तहको पदमा संयुक्त पाठ्यक्रमबाट संयुक्त परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी पाठ्यक्रममा परिमार्जन गरिएका छन्। यसबाट परीक्षा प्रणाली मितव्ययी हुने अपेक्षा गरिएको छ।

(ग) आयोगले कारबाही गरेका उम्मेदवारको अभिलेख राख्ने व्यवस्था

आयोगको परीक्षामा अनियमितता गरी आयोगले कारबाही गरेका उम्मेदवारको अभिलेखलाई व्यवस्थित गर्न कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पहलमा एउटै Google Sheet मा तथ्याङ्क प्रवृष्ट गरी सबै आयोगले तत्काल हेर्न र प्रयोगमा ल्याउन सकिने व्यवस्था भएको छ।

(घ) स्व-घोषणा गराउने सम्बन्धी व्यवस्था

प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनको दफा ९ ले समान तहमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गरेको हुँदा लिखित परीक्षाबाट अन्तिम चरणको परीक्षाका लागि छनोट भएका उम्मेदवारहरूलाई समान पदमा सिफारिस वा नियुक्ति भएको वा कार्यरत नरहेको व्यहोराको स्व-घोषणा गराउने व्यवस्था गरिएको छ।

(ङ) सिफारिस भएका उम्मेदवारको अभिलेखका लागि कम्प्युटर एप्लिकेशनको प्रयोग

संघ, प्रदेश वा स्थानीय सरकारी सेवामा समान तहमा स्थायी नियुक्ति भएका व्यक्ति समान तहमा उम्मेदवार हुन नपाउने प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनमा भएको व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा

कार्यान्वयन गर्न कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पहलमा Google Sheet को प्रयोग गरी लाईभ डाटा अभिलेख गर्ने र तत्काल सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगले हेर्न र प्रयोगमा ल्याउन सकिने प्रविधिको विकास गरिएको छ।

(च) लिखित तथा अन्तिम सिफारिस नतिजामा सफ्टवेयरको प्रयोग

आयोगले वस्तुगत (ओ.एम.आर.) परीक्षाका उत्तरपुस्तिका ओएमआर मेशिनबाट परीक्षण गरी लिखित नतिजा प्रकाशन गर्ने सफ्टवेयर प्रयोगमा ल्याई नतिजा तयारी गर्ने गरिएको छ। यसका लागि आवश्यक पर्ने मेशिन प्रयोगमा रहेका छन् भने नतिजा तयारीका लागि सफ्टवेयर प्रयोगमा रहेको छ। कम्प्युटर प्रणालीबाट अन्तिम नतिजा तथा सिफारिस सूचना तयारी सम्बन्धी कार्य भइरहेकोमा यस वर्षदेखि अन्तिम नतिजा तयारी र सिफारिस सूचना, सिफारिस पत्र तयारी एवं चलानीसम्मका कार्य एउटै डाटाबाट तयार हुने गरी कम्प्युटर एप्लिकेशन तयार गरी प्रयोगमा ल्याइएको छ। यसबाट अन्तर्वार्ता सम्पन्न भएपछि धेरै सङ्ख्यामा उम्मेदवार सिफारिस हुने विज्ञापनको समेत एकैदिनमा अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिस गर्न सकिने भएको छ।

(छ) बढुवा मूल्याङ्कनमा कम्प्युटर एप्लिकेशनको प्रयोग

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित बढुवा तर्फका विज्ञापनको बढुवा समितिबाट सम्पादन हुने कार्यका लागि एक्सेल सिटमा अङ्क गणना गर्न मिल्ने व्यवस्था मिलाई बढुवाको अङ्क गणना सोही कम्प्युटर एप्लिकेशनको माध्यमबाट गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। यसले बढुवा प्रक्रियामा सहजता ल्याएको छ।

(ज) परीक्षा प्रणालीमा सुधार

अप्राविधिक तर्फ सबै सेवा समूह तथा प्राविधिक तर्फ अप्राविधिक विषयवस्तु संलग्न विषय/खण्डका प्रश्नपत्र परिमार्जन दुईजना विषय विज्ञबाट गराउने तथा तह ९ को अप्राविधिक विषयवस्तु संलग्न विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा थप प्रभावकारी बनाउन दक्ष विज्ञबाट दोहोरो परीक्षण गराउने व्यवस्थाको शुरुवात गरिएको छ।

८. विद्यमान समस्याहरू र समस्या समाधानकालागि भएका पहल तथा उपलब्धिहरू:

पदपूर्ति सम्बन्धमा परेका मुद्दाको निरूपण बाँकी भएका कारण आयोगको काम कारबाही प्रभावित हुन गएकोले आयोगले सम्मानित अदालतमा पदपूर्ति सम्बन्धी रिट निवेदनहरूलाई अग्राधिकार दिई फैसला गरिदिन सम्मानित उच्च अदालत विराटनगरमा आयोगको तर्फबाट निवेदन पेश भएपछि अन्तिम फैसला हुँदै गएका छन् र फैसला हुनासाथ प्रक्रिया अगाडि बढाउने गरिएको छ।

नेपालको संविधान बमोजिम लोक सेवा आयोगको ऐन संशोधन भयो र यस ऐनले गरेका थप व्यवस्थालाई समेटी लोक सेवा आयोग नियमावली एवं कार्यसञ्चालन निर्देशिकामा संशोधन गरी नयाँ नियमावली तथा निर्देशिका जारी गरेको सन्दर्भ तथा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन

तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० जारी भइसकेको सन्दर्भमा संघको आयोगले गरेका थप व्यवस्था तथा प्रदेशका निजामती सेवा ऐनका व्यवस्थालाई आत्मसात गर्दै प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशलाई सो अनुकूल आफ्नो नियमावली तथा निर्देशिकामा परिमार्जन गर्न आवश्यक भयो। यसै सिलसिलामा प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ जारी गरी आयोगले हाल सोही नियमावली तथा निर्देशिकामा भएका व्यवस्था बमोजिम कार्य सञ्चालन गरिरहेको छ। आयोगद्वारा उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका लागि लिखित परीक्षा, कम्प्युटर सीप परीक्षण, सामूहिक परीक्षण, इन बास्केट अभ्यास परीक्षा, मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा तथा अन्तर्वार्ता जस्ता परीक्षण विधि प्रयोगमा ल्याइएको छ।

स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० को दफा १६ को खण्ड (ग) को उपखण्ड (३) मा "स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन हुँदाका वखत स्वीकृत स्थायी दरबन्दी मध्ये पदपूर्ति गर्नुपर्ने रिक्त दरबन्दीमा अस्थायी, करार नियुक्ति भई स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म सेवामा अविछिन्न रूपमा कार्यरत रहेका र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका स्थानीय सरकारी सेवाका अस्थायी, करार कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट एक पटकका लागि त्यस्ता कर्मचारीहरूमात्र सहभागी हुन पाउने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ।" भन्ने विशेष व्यवस्था भएकोले ऐनको उक्त व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगले स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० को दफा १६ को खण्ड (ग) को उपखण्ड (३) बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि-२०८१ स्वीकृत गरी सोही कार्यविधिमा भएका व्यवस्थाका आधारमा कोशी प्रदेश अन्तर्गतका १३७ वटै स्थानीय तहबाट सो सम्बन्धी विवरण सङ्कलन गरिरहेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यालयबाट सम्पादन गरिने कार्यहरू व्यवस्थित र प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, नियमावली एवं आयोगबाट स्वीकृत आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका तथा पारिश्रमिक दररेट सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। यी कानूनी व्यवस्थाले आयोगको काम कारबाहीमा नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित गरेको भए तापनि प्रचलित प्रदेश कानून बमोजिम आयोगको प्रशासनिक तथा आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी काम कारबाहीलाई समेत मितव्ययी, कार्यदक्षतामूलक र प्रभावकारी रूपले सम्पादन गर्न, वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन, स्रोत साधनको उचित उपयोग गरी व्यवस्थापनलाई चुस्त बनाउन र आम नागरिकमा कार्यालयका कामप्रति सुशासनको प्रत्याभूति गर्दै सार्वजनिक जवाफदेहिता एवम् पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्न प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७८ को दफा ३३ को उपदफा (१) र प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७९ को नियम ८० को उपनियम (१) बमोजिम आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको व्यवस्था गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन प्रदेश लोक सेवा आयोगले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, २०८१ स्वीकृत गरी लागू गरेको छ।

कच्चा प्रश्न पत्र निर्माण, परिमार्जन तथा विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि प्रदेशस्तरमा दक्ष विज्ञको व्यवस्थापन गर्न कठिनाई हुने गरेको एकातिर छ भने अर्कोतर्फ आयोगका कतिपय कार्य स्थानीय स्तरमा गर्न नमिल्ने पनि हुन्छ। यस प्रकारको अवस्थामा आयोगले काठमाडौंबाट सम्बन्धित विज्ञको सहायताले सेवा प्राप्त गर्नु पर्दछ। यस प्रकारका कार्यका लागि काठमाडौंमा सम्पर्क कार्यालयको व्यवस्थापन गर्न आवश्यक भएको सन्दर्भमा संघको लोक सेवा आयोगले अनामनगर स्थित आयोगको कार्यालयमा प्रत्येक प्रदेश लोक सेवा आयोगका लागि एक/एक कोठा उपलव्ध गराएको छ तापनि सबै प्रकारका कार्यका लागि स्थान अभावको अवस्था भने सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगले झेल्दै आएका छन्। यसका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आपसी समन्वय गरी उपयुक्त व्यवस्था मिलाउन आवश्यक देखिएको छ।

प्रचलित सबै निजामती सेवा ऐनमा समान तहको विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था भई नसकेको अवस्था खासगरी सङ्घीय निजामती सेवामा यस प्रकारको व्यवस्था नरहेकोले प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई नियुक्त कर्मचारी समान वा कहिलेकाहीं तल्लो पदमा समेत गएको अवस्था छ। यसरी प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्त कर्मचारी संघमा नियुक्ति हुन पाउने व्यवस्थाले प्रदेशमा निरन्तर पद खाली भइरहने अवस्था सिर्जना भएको छ। यसका लागि सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा समान तहमा स्थायी नियुक्ति भएका व्यक्ति समान तहमा अन्यत्र उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गरी कडाइका साथ कार्यान्वयनमा लैजान आवश्यक देखिएको छ।यस्तै गरी सङ्घीय निजामती सेवा ऐन हालसम्म जारी नहुँदा प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा एकरूपता हुन नसकेका कारण समेत केही समस्याहरू विद्यमान रहेको पाइन्छ।सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले एकै पटक समान सेवा, समूह वा तहको परीक्षा एकै दिन राख्न सकिएमा यस प्रकारको समस्या हल हुन सक्ने देखिएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट भएको सिफारिस र कारबाही सम्बन्धी विवरणको अभिलेख व्यवस्थापनमा कठिनाई भइरहेको सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनले अभिलेख राख्ने व्यवस्था गर्न सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका सचिवहरू सम्मिलित समिति गठन गरी आवश्यक व्यवस्था गर्ने निर्णय भएकोले आगामी दिनमा यस प्रकारको समस्या समाधानउन्मुख हुने विश्वास गरिएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले दरखास्त सङ्कलनको कार्य अनलाइन प्रणालीमा आवद्ध गरेपछि आयोगबाट प्रकाशित गरिएका विज्ञापनमा दरखास्त पेश गर्न उम्मेदवारलाई सहज भएको छ। अनलाइन प्रणालीमा सर्भरको क्षमतामा कमी भएका कारण धेरै उम्मेदवारले एकै पटक दरखास्त अपलोड गर्दा प्रणालीमा कहिलेकाहीं समस्या उत्पन्न हुने गरेको छ। यस समस्यालाई समाधान गर्न आयोगको सर्भर रहेको स्थान GIDC मा क्षमता अभिवृद्धि गर्न अनुरोध गरी हाललाई समस्या समाधान गरिएको छ भने दीर्घकालीन रूपमा यस प्रकारको समस्या समाधान खोज्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

अनलाइन प्रणालीमा समय-समयमा हुने कानूनी परिवर्तन अनुसार अद्यावधिक गर्न तथा कुनै समस्या आई परेमा तत्काल समाधान गर्न परामर्श सेवा अन्तर्गत वार्षिक मर्मत संभार (A.M.C.) सम्बन्धी सम्झौता गर्ने गरिएकोमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगको एकै प्रकारको एउटै कम्पनीबाट प्रणाली खरिद गरिएकोले मर्मत सम्भारका लागि सामूहिक रूपमा गर्न सकिएमा मितव्ययी हुने देखिएको छ। यसका लागि प्रचलित कानून बमोजिम के कसरी गर्न सकिन्छ सो सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलनबाट सबै आयोगका सचिवहरूलाई समाधान खोज्न समन्वय गर्ने निर्णय भएको छ।

आयोगले वस्तुगत प्रश्नपत्रबाट लिइने परीक्षाका लागि ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको प्रयोग गर्ने गरेको छ। यस व्यवस्था अन्तर्गत लिइएको परीक्षाका उत्तरपुस्तिका स्क्यान गरी सफ्टवेयरबाट परीक्षण गरिन्छ र म्यानुअल रूपमा अन्तिम चेक गरी लिखित नतिजा तयारी गर्ने गरिएको छ। यस प्रकारका उत्तरपुस्तिका एकपटक मात्र स्क्यान गर्दा एरर हुन सक्ने सम्भावनालाई दृष्टिगत गरी दुईपटक दुईवटा लेभलमा राखी स्क्यान गर्दा स्क्यानर मेशिन दुईपटक प्रयोग हुने र मेशिनको काम गर्ने क्षमतामा छिटो ह्रास हुने हुँदा लोक सेवा आयोगमा एकपटक स्क्यान गरेको क्लिप फाइललाई अर्को सफ्टवेयरको माध्यमबाट स्क्यान गर्ने गरिएकोले सो सफ्टवेयर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले समेत प्रयोगमा ल्याउन आवश्यक देखी आयोगहरूको चौथो सम्मेलनले यस प्रकारको सफ्टवेयर खरिद गर्न आयोगका सचिवहरूले पहल गर्ने निर्णय भएको छ। यसबाट समय तथा लागत समेत मितव्ययी हुने अपेक्षा गरिएको छ।

९. भावी योजना तथा मार्गचित्र

आयोगले आफ्नो कामकारबाहीलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग रणनीतिक योजना आ.व. २०८०/०८१-२०८५/०८६ स्वीकृत गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। यस रणनीतिक योजना अवधिमा आफ्नै कार्यालय भवन भएको हुने, आवश्यक सवारी साधनको व्यवस्था, परीक्षा पद्दतिमा आवश्यक सफ्टवेयर तथा कम्प्युटर प्रणालीको विकास, आयोगको परीक्षा प्रणालीमा आवश्यक भौतिक पूर्वाधारको विकास, स्थायी संगठन संरचना निर्माण, आवश्यक कानून निर्माण र आयोगको कार्यसम्पादन प्रक्रियामा नवीनता र प्रभावकारिता ल्याउने जस्ता लक्ष्य राखिएका छन्। आयोगले विगत वर्षमा रणनीतिक योजना बमोजिमका केही कार्य सम्पन्न गरिसकेको अवस्था छ भने केही लक्ष्य हासिल गर्ने क्रममा रहेको छ।

मूलतः आयोगको आफ्नै कार्यालय भवन तयार गर्ने लक्ष्य हासिल गर्न उपयुक्त जग्गाको खोजी भइरहेको छ। उपयुक्त जग्गा प्राप्त भएपछि भवन निर्माणको कार्य अगाडि बढाउने लक्ष्य छ। आफ्नै कार्यालय भवन भएपछि आयोगका कामकारबाही सम्पादन गर्न सहजता हुने अपेक्षा समेत गरिएको छ। रणनीतिक योजना मुताविक आयोगले आवश्यक अधिकांश कानूनी व्यवस्था गरिसकेको छ। परीक्षाका पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन कार्यलाई तीव्रता दिइएको छ। कार्यालयका लागि आवश्यक सवारी साधनको उपलव्धता भइसकेको

छ। गत आर्थिक वर्षमा एउटा चारपाङ्ग्रे विद्युतीय सवारी साधन खरिद भएको छ। दरखास्त सङ्कलनका लागि अनलाइन प्रणाली प्रयोगमा रहेको छ भने वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि ओ.एम.आर. स्क्यानर मेशिन प्रयोगमा रहेको छ। वस्तुगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि ओ.एम.आर. स्क्यानर मेशिन थप आवश्यक हुने देखिएकोले परीक्षणका लागि बजारमा उपलव्ध सफ्टवेयर खरिद गर्ने प्रयास भइरहेको छ। यो सफ्टवेयर खरिद गर्न सकिएमा आयोगको काममा सहजता आउने र श्रम र लागतमा मितव्ययी हुने देखिएको छ।

पदपूर्ति प्रक्रियालाई वैज्ञानिक, वस्तुनिष्ठ र प्रविधिमैत्री बनाउँदै सम्बन्धित निकायबाट पदपूर्तिका लागि माग भएको छोटो समयमै कर्मचारी सिफारिस गर्ने व्यवस्था मिलाउने, सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको एकीकृत सूचना प्रणालीको स्थापना र सञ्चालन गर्ने, विज्ञहरूको सहयोगमा आयोगको पाठ्यक्रम र परीक्षण विधिमा समयसापेक्ष सुधार गरी दीर्घकालीन रूपमा उच्च कार्यसम्पादन गर्न सक्ने जनशक्तिको छनोट तथा सिफारिस गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने, आयोगको पदपूर्ति प्रणाली तथा कर्मचारी छनोट प्रक्रियामा आवश्यकता तथा उपयोगिताका आधारमा परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन, नतिजा विश्लेषण गरी आवश्यक सुधार गर्ने र अन्य कार्यमा द्रुतता र सहजता ल्याउने प्रयास भइरहेका छन्।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली एवं स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐनमा भएका कतिपय प्रावधानहरू सङ्घीय निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली भन्दा पृथक भएका कारण उत्पन्न समस्याहरूको निराकरणका लागि प्रदेश सरकारले नयाँ सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी हुनासाथ समायोजन गर्नुपर्ने आवश्यकता प्रत्यक्ष बोध गर्नुपर्ने विषयको रूपमा रहेको छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान
२. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९
३. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन तथा ऐन सम्बद्ध कानूनहरू
४. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०
५. प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको रणनीतिक योजना आ.व. २०८०/०८१-२०८५/०८६
६. आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू
७. प्रदेश लोक सेवा आयोगका स्मारिकाहरू

आरक्षण र नेपालको निजामती सेवामा यसको प्रभाव

- टीकादत्त राई[*]

१. आरक्षणको सामान्य अर्थ र परिभाषा

आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा पछि परेका तथा पारिएका वर्ग, समुदाय, जातजाति, लिङ्गका व्यक्ति तथा समुदायका मानिसहरूलाई केही प्रतिशत छुट सिट वा अवसरको सुनिश्चित गर्ने कार्य आरक्षण हो। समाजमा आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक तथा सरकारी सेवाका अवसरहरूमा वन्देज, वहिष्करण तथा वञ्चितीकरणमा परेका र पारिएका वर्ग, समुदाय, लिङ्गका मानिसहरूलाई राज्यका अङ्गहरूमा जस्तै शिक्षा तथा रोजगारीका अवसरहरूमा निश्चित सिट सुरक्षित गर्ने कार्य आरक्षण हो भनी अर्थ लगाउन सकिन्छ।

वृहत अर्थमा भन्नुपर्दा आरक्षण समाजमा मूलतः आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक तथा राजनीतिक रूपमा पछि परेका र पारिएका वर्ग तथा समुदायका मानिसहरूलाई शिक्षा, रोजगारी तथा सेवाका क्षेत्रहरूमा समता र समानता कायम हुने गरी समान सहभागिता, समान उपस्थिति, समान प्रतिनिधित्व तथा समान अवसर सिर्जना गर्न राज्यको तर्फबाट अवलम्वन गरिने कार्य पद्दति नै आरक्षण हो। यसलाई अर्को अर्थमा समावेशीकरण तथा सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) पनि भन्ने गरिन्छ। यस अवधारणाको मूल अभिप्राय समाजमा समता तथा सामाजिक न्याय कायम राखी विविधताका सुरक्षा र सम्मान गर्नु हो।

२. आरक्षणको अवधारणाको विकास

विश्वस्तरमा आरक्षणको ऐतिहासिक विकासक्रमको अध्ययन गर्दा सामाजिक सुधार, सामाजिक समानता तथा मानवअधिकारको पैरवीको अभियानका सिलसिलामा दार्शनिक तथा समकालीन अगुवाहरूबाट सबै खालका विभेदहरूको विरुद्धमा उठान गरिएका आवाजहरूबाट आरक्षणको आरम्भ भएको पाइन्छ। यसै सन्दर्भमा सन् १९६० मा मार्टिन लुथर किङ जुनियरको नेतृत्वमा नागरिक अधिकार Civil Rights Movement भएको थियो, यस अभियानले विश्वस्तरमा नै जातीय समानताको मागलाई तीव्र बनायो। यसरी हेर्दा आरक्षणको अवधारणाको विकासक्रमलाई विश्वस्तर र दक्षिण एशिया गरी मूलतः दुई भागमा विभाजन गरी अध्ययन गर्न सकिन्छ।

---

[*] सदस्य, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

(क) संयुक्त राज्य अमेरिका

संयुक्त राज्य अमेरिकाको राजनीतिक विकासक्रमको इतिहास अध्ययन गर्दा नागरिक अधिकारको स्थापनाको लागि राष्ट्रपति अब्राहम लिङ्कनको समयमा महत्वपूर्ण काम भएको पाइन्छ। उनी शासनमा आएपछि सन् १८६५ मा अमेरिकामा शदिऔंदेखि चलिआएको दास प्रथाको अन्त भयो, जसले कालाजातिलाई मताधिकार प्राप्त हुनका साथै कानूनी समानता प्राप्त भयो, यसलाई अमेरिकाको राजनीतिक इतिहासमा पुनर्निर्माणकाल (Reconstruction Period) भन्ने गरिन्छ। यो कालको समाप्तिपछि राजनीतिक रूपमा अमेरिकाको दक्षिणी राज्यहरूमा गोरा जातिहरू शक्तिमा पुनर्स्थापित भए। यो अवधि सन् १८७०-१८९० थियो। गोरा जातिहरू शासन शक्तिमा आएपछि समाजमा आफ्नो अधिपत्य स्थापना गर्ने अभिप्रायले जिम क्रो नामको कानून (Jim Crow Law) लागू गरे। यस कानूनले ती राज्यहरूमा गोरा र काला जातिहरू बीच जातीय विभेद (Racial Segregation) सिर्जना गर्‍यो। यो कानून लागू भएपछि सबै क्षेत्रहरूमा गोरा जातिहरूको वर्चश्व स्थापना भयो भने काला जातिहरू (African American) राजनीतिक, सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रहरूमा कमजोर तथा बञ्चित भए।यो कानूनले मूलतः गोरा र काला जातिहरूका लागि विद्यालय, यातायात, अस्पताल होटल, शौचालय तथा पानी पिउने सुविधाहरू पनि विल्कूल फरक गरियो। गोराका छोराछोरी पढ्ने स्कूलमा काला जातिका (African American) छोराछोरीहरू पढ्न कानूनी रूपमा नै नपाउने कडा बन्देज लगाइयो। यस कानूनले काला अमेरिकनहरू (American African) मताधिकार, रोजगारी तथा आर्थिक क्षेत्रहरू, कानूनी समानताका अवसरबाट बञ्चित गरिनुका साथै सामाजिक गतिविधिहरूमा समेत काला अमेरिकनहरूलाई (African American) पूर्णतः बन्देज गरिए।

जिम क्रो (Jim Crow) नामको कानूनले सिर्जना गरेका अमेरिकन अफ्रिकनहरू (American African) माथि गरिएको जातीय (Racial) विभेद तथा शोषणको विरुद्धमा मार्टिन लुथरकिङ जुनियरको नेतृत्वमा सन् १९६१ मा देशभर नागरिकका अधिकार (Civil Right) स्थापनाका लागि (Civil Right Movement) भयो। नागरिक अधिकार आन्दोलनको (Civil Right Movement) परिणामतः राष्ट्रपति जोन अफ केनेडीले सन् १९६१ मा अमेरिकन अफ्रिकन(American African) विरुद्धको जातीय (Racial) विभेद हटाउन सरकारी तवरबाट सर्वप्रथम सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) नामको आदेश जारी गरे। यस आदेशलाई विश्वमा आरक्षण (Reservation) को पहिलो औपचारिक नीति पनि भन्ने गरिन्छ।यो आदेश लागू भएपछि सबै प्रकारका विभेदहरू हट्यो।यसको लगत्तै पछि राष्ट्रपति लिण्डन वि. जोन्सनले सन् १९६५ मा एउटा कार्यकारी आदेश (Executive Order) जारी गरे, यसबाट रोजगार, विश्वविद्यालयमा भर्ना तथा सरकारी सेवामा Quota like preferential policy शुरु भयो यसलाई नै आरक्षण (Reservation) को आधारस्तम्भ मानिन्छ र अमेरिकालाई आरक्षणको (Reservation) अगुवा (Pioneer of Reservation) भनिन्छ।

ऐतिहासिक रूपमा हेर्दा अमेरिका आरक्षण अवधारणाको अगुवा मुलुक भए पनि अमेरिकन निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था भने छैन।यहाँ आरक्षणको विकल्पमा सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) र सरकारी सेवामा सबैलाई समान अवसर (Equal Employment Opportunity EEO) को स्पष्ट कानूनी व्यवस्था रहेको छ जसले ऐतिहासिक रूपमा लाभबाट बञ्चित समुदायहरू समेतका लागि सरकारी सेवामा प्रवेश र प्रतिनिधित्वका लागि सुनिश्चितताको प्रत्याभूति गरको छ।यसको अतिरिक्त अमेरिकाको संविधानको चौधौं

संशोधनमा सरकारी सेवामा सबैलाई समान अवसर तथा कसैलाई पनि विभेद गर्न नपाईने कानूनी व्यवस्था रहेको छ भने Civil Right Act of 1964 ले जाति, रङ्ग, धर्म, लिङ्ग तथा उत्पत्तिको आधारमा कसैलाई पनि रोजगारीमा विभेद गर्न निषेध गरेको छ साथै Equal Employment Opportunity Acct 1972 ले सरकारी सेवामा विभेद गर्न नपाइने कानूनी व्यवस्थालाई अझ थप कडा बनाएको छ। अमेरिकाले सरकारी सेवामा आरक्षणको सट्टामा Affirmative Action लाई नै मुख्य आधार बनाएको देखिन्छ। यहाँ नेपाल र भारतमा जस्तो कुनै खास जाति, वर्ग, समुदाय तथा भूगोलका लागि छुट्टै कोटाको व्यवस्थालाई अङ्गिकार गरिएको छैन बरु सरकारी सेवालाई समावेशी तथा प्रतिनिधिमूलक बनाउन कानूनी रूपमा नै मुख्यतः African American, Hispanic / Latino Americans, Native American Women, Person with disabilities and Veterans हरूका लागि Outreach Programs, Fair Recruitment and Training and Promotion opportunities जस्ता प्रभावकारी कार्यक्रमहरूको कानूनी व्यवस्था गरेको पाइन्छ।

अमेरिकाले सरकारी सेवामा नियुक्तिलाई सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) लाई मूल सिद्धान्तको रूपमा अवलम्वन गरी सैनिक सेवामा रहेका Veterans हरूले परीक्षा प्रक्रियामा अतिरिक्त अङ्क पाउने कानूनी प्रावधान रहेको छ भने शारीरिक रूपमा अशक्त Veterans लाई प्राथमिकतामा राख्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। र, यो एक किसिमको Strong Reservation like को व्यवस्था जस्तो प्रावधान हो। त्यसैगरी शारीरिक रूपमा अशक्त र महिलाहरू र सीमान्तकृत समुदायको व्यक्तिका लागि कार्यस्थलको लागि विशेष व्यवस्था तथा वासस्थान समेतको छुट्टै प्रबन्ध गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसका लागि सम्बन्धित निकायहरूले Affirmative Action Plan तयार गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यसरी यो विशेष व्यवस्था हेर्दा Strong Reservation like को कानूनी व्यवस्था जस्तो देखिन्छ तर अमेरिकामा कानूनी रूपमा आरक्षणको व्यवस्था भने रहेको देखिँदैन र योग्यतामूलक व्यवस्था (Meritocracy) लाई प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ।

(ख) छिमेकी मुलुक भारत

भारतमा आरक्षणको औपचारिक विकासक्रम अध्ययन गर्दा मूलतः लामो समयदेखि कायम रहेको जातीय शुद्र, अतिशुद्र (दलित) र आदिबासी जनजातिहरू माथि शिक्षा, भूमि, रोजगारी तथा राजनीतिक क्षेत्रहरूमा रहेका असमान व्यवहार विरुद्धमा १९ औं शदिमा सञ्चालित अभियानबाट सामाजिक न्याय स्थापना गर्ने कार्यको आरम्भ भएको पाइन्छ। भारतमा मूलतः आरक्षण तथा समावेशीकरणको स्थापनाको लागि तीन चरणमा विभिन्न सामाजिक सुधारवादी व्यक्तित्वहरूको नेतृत्वमा अभियानहरू भएको पाइन्छ।

यसरी चरणवद्ध रूपमा अध्ययन गर्दा पहिलो चरणमा उन्नाईसौं शताव्दिमा शदिऔंदेखि परम्परामा कायम रहेको जात विशेष विरुद्धको विभेद विरुद्धमा सामाजिक अभियान भएको थियो र यसको मुख्य एजेण्डा विशेष प्रावधान नभएसम्म वञ्चितीकरणमा परेका समुदायको अधिकार स्थापना हुन नसक्ने रहेको थियो। यस अभियानको मुख्य उद्देश्य शिक्षा र सामाजिक क्षेत्रमा सामाजिक रूपमा वञ्चितीकरण तथा वहिष्करणमा परेका समुदायको उत्थान गरिनु पर्दछ भन्ने थियो।

दोस्रोमा बीसौं सताब्दीको पूर्वार्द्धमा मूलतः ब्रिटिश शासनकालको प्रिन्सले राज्यहरूमा (Princely States) खासगरी सामाजिक रूपमा पछि परेका वर्ग तथा समुदायका मानिसहरूलाई शिक्षा तथा रोजगारीमा कोटाका

प्रावधान गरी आरक्षणको व्यवस्था गरेको थियो र पछि ब्रिटिस सरकारले Depressed Classes का मानिसहरूलाई सीमित कोटाको व्यवस्था गरी राजनीतिक अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ। यस अन्तरगत मुख्यतः सन् १९०२ मा कोहल प्रदेश सरकारले आरक्षणको आरम्भ गरेको देखिन्छ। साथै सन् १९३२ मा Communal Award को नाममा अलग्गै कोटाको व्यवस्था समेत भएको देखिन्छ।

भारतले स्वतन्त्रता स्थापनापछि सन् १९४७ मा संवैधानिक रूपमा आरक्षणको नीतिगत रूपमा नै व्यवस्था गर्‍यो यस काललाई आरक्षणको विकासको महत्वपूर्ण कदम मानिन्छ। सन १९४७ संविधानमा Schedule Cast (SC), Schedule Tribe (ST) र Other backward Cast (OBC) अलग अलग रूपमा आरक्षणको प्रतिशत निर्धारण गरी आरक्षणको विकासमा महत्वपूर्ण कदम चाल्यो, जुन हालसम्म कायम रहेको छ। त्यसर्थ विश्वमा सबैभन्दा व्यवस्थित आरक्षणको प्रावधान भारतमा रहेको मानिन्छ।

भारतमा आरक्षणको विकासको इतिहास अध्ययन गर्दा विशेष गरी ज्योतिराव फुले सन् १८२७-१८९०, छत्रपति शाहु महाराज कोहलपुर १८७४-१९२२ र डा. अम्बेडकर सन् १८९१-१९५० को भूमिका महत्वपूर्ण रहेको पाइन्छ। भारतमा हालको आरक्षण सम्बन्धी कोटा प्रतिशतलाई Vertical Reservation भनिन्छ जसमा भारतको संवैधानिक व्यवस्था अनुसार देहायका जाति तथा समुदायहरूलाई निम्नानुसारको आरक्षणको व्यवस्था रहेको छ।

क.	अनुसूचित जातिहरू (Schedule Casts)	पन्ध्र प्रतिशत
ख.	अनुसूचित जनजातिहरू (Schedule Tribes)	सात दशमलव पाँच प्रतिशत
ग.	अन्य पिछडिएका जातिहरू (Other Backward Classes)	सत्ताईस प्रतिशत
घ.	आर्थिक रूपले कमजोर वर्ग (Economically Weaker EWS)	दश प्रतिशत

आरक्षणको विकासको इतिहासमा भारतले गरेको व्यवस्थालाई व्यवस्थित र आधुनिक मानिन्छ जसबाट भारत जस्तो जातीय तथा सांस्कृतिक विविधता र विशेषता भएको मुलुकले सरकारी सेवालाई समावेशी तथा प्रतनिधिमूलक बनाउन सकेको देखिन्छ।

माथि उल्लेखित आरक्षणको विकासको इतिहास सिंहावलोकन गर्दा मूलतः आरक्षणको अवधारणाको आरम्भ ऐतिहासिक रूपमा उत्पीडित र आर्थिक सामाजिक तथा शैक्षिक रूपमा पछि परेका र पछि पारिएका वर्ग तथा समुदायलाई समान अवसर, समान प्रतिनिधित्व तथा समान सहभागिताको अवसर प्रदान गरी समाजमा सामाजिक न्याय कायम गर्न विश्वभर लागू गरिएको देखिन्छ।

३. नेपालमा आरक्षणको अवधारणाको विकासक्रम

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको विकासक्रमको इतिहासको सिंहावलोकन गर्दा सरकारी सेवामा खासगरी निजामती सेवामा आरक्षण वा समावेशीकरणको कानूनी प्रावधानको लामो इतिहास देखिँदैन। परापूर्वदेखि नै नेपालको सामाजिक संरचना जातीय, वर्गीय तथा लैङ्गिक विभाजनमा आधारित रहेको देखिन्छ। छुवाछुत तथा ठूला साना जातजातिहरू बीचमा उँचनिचको ठूलो खाडल रहेको देखिन्छ। छोईछिटोको कडा व्यवस्था

रहेको थियो। साना जातका मानिसहरू कतिपय सार्वजनिक स्थलहरूमा उपस्थित हुन पाउने अवस्था थिएन। मूलतः आदिबासी जनजाति, महिला, दलित सरकारी सेवा, शिक्षाको अवसर, भू-स्वामित्व तथा राजनैतिक क्षेत्रमा पछि परेका थिए वा सामाजिक तथा साँस्कृतिक रूपमा नै पछि पारिएका थिए। यी वर्ग माथि सामाजिक रूपमा नै शोषण हुने गर्दथ्यो।

यो वर्ग व्यवस्थालाई सन् १८५४ वि.सं. १९१० मा जङ्गबहादुरको शासनकालमा आएको मुलुकी ऐनले अझ वैधानिकता दिई संस्थागत गर्ने काम गरेको थियो। राणा शासनकालमा राणा शासनका विरुद्धमा भएका प्रजातान्त्रिक आन्दोलनमा जनताका राजनैतिक हक अधिकारको स्थापनाको विषय उठान भए तापनि सरकारी संयन्त्रमा आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक तथा शैक्षिक क्षेत्रमा पछि परेका र पछि पारिएका वर्ग, समुदाय तथा जातजातिको राजनीतिक, शैक्षिक क्षेत्र तथा सरकारी सेवामा समावेशीकरणको विषयले स्थान पाएको थिएन। जहानियाँ राणा शासन विरुद्ध भएको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनले केवल जनताका प्रजातान्त्रिक हक अधिकार प्राप्तिको एजेण्डा मात्र बोकेको थियो जुन आन्दोलनको कारण वि.सं. २००७ सालमा १०४ वर्षे जहानियाँ राणा शासनको अन्त भई जनताको प्रजातान्त्रिक हकको स्थापना भयो।

वि.सं. २०४६ सालको वहुदलीय व्यवस्था स्थापनाको लागि भएको जनआन्दोलनको सफलता पछि निर्माण भएको प्रथम लोकतान्त्रिक नेपालको अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सामाजिक समानता र समान अवसरको कानूनी व्यवस्थालाई संवैधानिक रूपमा नै सुनिश्चितता गऱ्यो। यसमा जातीय, लैङ्गिक, धार्मिक र भौगोलिक आधारमा पिछडिएका समूहहरूलाई विशेष सहुलियत दिने कानूनी व्यवस्था गऱ्यो भने स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मा स्थानीय तहको निर्वाचनमा २० प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्वको कानूनी व्यवस्था गर्नुका साथै संसद तथा स्थानीय तहहरूमा पिछडिएका वर्गको प्रतिनिधित्वको नीतिगत व्यवस्था गर्दै नीति निर्माण तहमा कम्तीमा २० प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व अनिवार्य हुनुपर्ने कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था गऱ्यो। यस व्यवस्थालाई समावेशीकरणको विकासको इतिहासमा एउटा ऐतिहासिक कदम मानिन्छ। तर सरकारी सेवाका क्षेत्रमा समावेशीकरण तथा आरक्षणको कानूनी व्यवस्थाको बारेमा भने स्पष्ट बोलेको देखिँदैन।

नेपालमा आरक्षण, सामाजिक एवं राजनीतिक समावेशीकरण तथा सरकारी सेवामा आरक्षणको विकासको इतिहास अध्ययन गर्दा नेपालको अन्तरिम संविधान,२०६३ पूर्वको संविधानहरूमा संस्थागत रूपमा सरकारी सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको देखिँदैन। मूलतः नेकपा माओवादी पार्टीले वि.सं, २०५२-०६३ को जनयुद्धकालमा उठान गरेको विषयहरू मध्ये एउटा महत्वपूर्ण विषय राज्य संरचनामा समावेशीकरण गरिनुका साथै आर्थिक सामाजिक तथा राजनैतिक रूपमा उत्पीडित महिला, मधेशी, आदिबासी जनजाति तथा दलित वर्गको उन्मुक्तिको विषयलाई प्रमुख मुद्दा बनाएको थियो। पछि राजनीतिक दलहरू र नेकपा माओवादी बीच सन् २००६ मा दिल्लीमा भएको बाह्र बुँदे वृहत शान्ति सम्झौतामा पनि यो विषय समाविष्ट भयो। नेकपा माओवादी पार्टी वृहत् शान्ति सम्झौता मार्फत् राजनीतिक मूलधारमा आएपछि वि.सं. २०६३ सालमा निर्माण भएको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा राज्य संयन्त्रलाई समावेशी बनाउन सरकारी सेवामा आरक्षण तथा समावेशीकरणको कानूनी व्यवस्थालाई मान्यता प्रदान गऱ्यो साथै राज्यको सबै अङ्गहरूमा समावेशी प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था अनिवार्य गऱ्यो। यसरी हेर्दा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ नै नेपालमा

आरक्षण तथा समावेशीकरणको विकासको आधारस्तम्भ हो भन्न सकिन्छ। उक्त संविधानले सामाजिक समावेशीकरणको लागि प्रस्तावनामा नै विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, लैङ्गिक समस्याहरूलाई समाधान गर्न राज्यको अग्रगामी पुनसंरचना गर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको थियो भने सामाजिक न्यायको हक अन्तरगत धारा २१ मा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदबासी जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरिव किसान, मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने संवैधानिक हकको व्यवस्था गरेको थियो र यही मौलिक हक कार्यान्वयनमा ल्याउन सरकारले विधमान निजामती सेवा ऐन,२०४९ मा तेश्रो संशोधन गरी निजामती सेवामा समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अवलम्वन गर्न आरक्षणको व्यवस्था गऱ्यो।जस अनुसार खुला प्रतिस्पर्धाबाट पूर्ति हुने पदहरू मध्ये पैंतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सोलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार उमेद्वारहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छः

(क)	महिला	तेत्तीस प्रतिशत
(ख)	आदिबासी जनजाति	सत्ताईस प्रतिशत
(ग)	मधेशी	बाईस प्रतिशत
(घ)	दलित	नौ प्रतिशत
(ङ)	अपाङ्ग	पाँच प्रतिशत
(च)	पिछडिएको क्षेत्र	चार प्रतिशत

पिछडिएका क्षेत्रको प्रयोजनका लागि नेपालको भौगोलिक रूपमा विकट अछाम, कालिकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ, बाजुरा, जाजरकोट, मुगु र हुम्ला गरी जम्मा नौवटा जिल्लाहरू समेटिएका छन्। यसै गरी सेना, जनपद प्रहरी, सार्वजनिक संस्थानहरूको पदपूर्ति हुँदा पनि यसै अनुसारको आरक्षणको संरचना कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ।

वि.सं. २०६२/०६३ को लोकतान्त्रिक आन्दोलनपछि वि.सं. २०७२ आश्विन महिनामा जारी भएको नेपालको संविधानले नेपाललाई लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको संस्थागत व्यवस्था गरी नेपाललाई समावेशी लोकतान्त्रिक राज्यको घोषणा गरी राज्यका सबै अङ्गहरूमा समावेशी प्रतिनिधित्वको संवैधानिक अधिकार प्रदान गरी संघ, प्रदेश स्थानीय तहहरूका सुरक्षा निकाय, न्याय क्षेत्र, निजामती सेवामा समावेशिता अवलम्वन गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरेको छ।जस अनुसार प्रदेश सरकारहरूले प्रदेश स्तरको सरकारी सेवाहरूलाई संविधानको मूल मर्म अनुसार समावेशी तथा प्रतिनिधिमूलक बनाउन आ-आफ्नो प्रदेशको जनसङ्ख्या संरचना अनुसार आरक्षणको प्रत्याभूत गर्न फरक फरक आरक्षणको संरचनाको व्यवस्था प्रदेश निजामती सेवामा गरेका छन् भने कतिपय प्रदेश सरकारले जाति तथा समुदायगत रूपमा सरकारी सेवामा महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न प्रत्येक समुदायगत जातिभित्र पनि महिला र पुरूषको लागि अलग-अलग आरक्षणको प्रतिशत रहने कानूनी व्यवस्था गरी सरकारी सेवामा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक रूपमा पछि परेका वर्गको समान सहभगिता, समान प्रतिनिधित्व, समान पहुँच तथा समान उपस्थितिको सुनिश्चितताको प्रत्याभूति गरेको पाइन्छ।यहाँ केही प्रदेश सरकारहरूले आफ्नो प्रदेशको जनसङ्ख्याको बनोट अनुसार सरकारी सेवालाई समावेशी बनाउन देहाय अनुसार आरक्षणको कोटाको प्रतिशत रहने कानूनी व्यवस्था गरेका छन् जुन यस प्रकार रहेको छः

अ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन,२०७९ कोशीमा भएको आरक्षणको व्यवस्था

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छः

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	आदिबासी/जनजाति	पैंतीस प्रतिशत
ख.	महिला	तेत्तीस प्रतिशत
ग.	दलित	छ प्रतिशत
घ.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	छ प्रतिशत
ङ.	थारु	छ प्रतिशत
च.	मधेशी	पाँच प्रतिशत
छ.	मुस्लिम	पाँच प्रतिशत
ज.	अपाङ्ग	चार प्रतिशत

आ. सुदूरपश्चिम प्रदेश निजामती सेवा ऐन,२०७९ मा भएको आरक्षणको व्यवस्थाः

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छः

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	महिला	तेत्तीस प्रतिशत
ख.	दलित	चौध प्रतिशत
ग.	थारु राना थारु	तेह्र प्रतिशत
घ.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	एघार प्रतिशत
ङ.	आदिबासी/जनजाति	दश प्रतिशत
च.	पिछडिएको क्षेत्र	दश प्रतिशत
छ.	अपाङ्ग	चार प्रतिशत
ज.	मधेशी	तीन प्रतिशत
झ.	मुस्लिम	दुई प्रतिशत

इ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन,२०७९ अनुसार लुम्बिनी प्रदेशमा भएको आरक्षणको व्यवस्थाः

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छः

समावेशी समूह	महिला	पुरुष
क. खस आर्य	पन्ध्र प्रतिशत	–
ख. आदिबासी/जनजाति	नौ प्रतिशत	नौ प्रतिशत
ग. मधेशी	आठ प्रतिशत	आठ प्रतिशत
घ. दलित पहाडी र मधेशी	आठ प्रतिशत	आठ प्रतिशत
ङ. थारु	सात प्रतिशत	सात प्रतिशत
च. विपन्न खस आर्य	तीन दशमलव पाँच प्रतिशत	तीन दशमलव पाँच प्रतिशत
छ. मुस्लिम	तीन दशमलव पाँच प्रतिशत	तीन दशमलव पाँच प्रतिशत
ज. अपाङ्ग	एक दशमलव पाँच	एक दशमलव पाँच
झ. पिछडिएको क्षेत्र	दुई प्रतिशत	दुई प्रतिशत
ञ. यौनिक अल्पसंख्यक	एक प्रतिशत	–

ई. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७७ अनुसार मधेश प्रदेशमा भएको आरक्षणको व्यवस्था:

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये उनन्चास प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छ:

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	मधेशी	चौवन्न प्रतिशत
ख.	दलित	सत्र प्रतिशत
ग.	मुस्लिम	बाह्र प्रतिशत
घ.	आदबासी/जनजाति	छ प्रतिशत
ङ.	थारु	पाँच प्रतिशत
च.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	चार प्रतिशत
छ.	अपाङ्ग	दुई प्रतिशत

नोटः प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७७ (मधेश प्रदेश) को दफा ९ को उपदफा (८) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश अनुसार खण्ड (छ) बमोजिम अपाङ्गमा आरक्षण प्राप्त गर्न सरकारी निकायबाट "क" र "ख" वर्गको अपाङ्गताको परिचय पत्र प्राप्त गरेको हुनु पर्ने र उपदफा (९) मा समावेशी तर्फका प्रत्येक समूहमा पचास प्रतिशत सम्बन्धित समूहका महिलाका लागि आरक्षित रहने व्यवस्था रहेको छ।

उ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७७ अनुसार वागमती प्रदेशमा भएको आरक्षणको व्यवस्था:

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छ:

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	महिला	अड्तीस प्रतिशत
ख.	आदिबासी जनजाति	पैंतीस प्रतिशत
ग.	दलित	नौ प्रतिशत
घ.	थारु	पाँच प्रतिशत
ङ.	मधेशी	चार प्रतिशत

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
च.	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	तीन प्रतिशत
छ.	पिछडिएको क्षेत्र	तीन प्रतिशत
ज	अल्पसंख्यक	तीन प्रतिशत

उ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ अनुसार गण्डकी प्रदेशमा भएको आरक्षणको व्यवस्थाः

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छः

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	महिला	तेतिस प्रतिशत
ख.	आदिबासी जनजाति	सत्ताईस प्रतिशत
ग.	दलित	पन्ध्र प्रतिशत
घ.	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	दश प्रतिशत
ङ.	अपाङगता भएका व्यक्ति	पाँच प्रतिशत
च.	थारु	चार प्रतिशत
छ.	मुस्लिम	तीन प्रतिशत
झ	मधेशी	तीन प्रतिशत

ऊ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८० अनुसार कर्णाली प्रदेशमा भएको आरक्षणको व्यवस्थाः

खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने कुल पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय अनुसार छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छः

क्रम	समावेशी समूह	प्रतिशत
क.	खस आर्य	पैंतालीस प्रतिशत
ख.	दलित	बाईस प्रतिशत
ग.	आदिबासी जनजाति	बाह्र प्रतिशत
घ.	पिछडिएको क्षेत्र	बाह्र प्रतिशत
ङ.	अपाङगता भएका व्यक्ति	पाँच प्रतिशत
च.	मधेशी तथा मुस्लिम	दुई प्रतिशत
छ.	थारु	दुई प्रतिशत

४. नेपालको निजामती सेवामा आरक्षणको प्रभाव

निजामती सेवा ऐन,२०४९ मा वि.सं. २०७० सालको तेस्रो संशोधनबाट आरक्षणको कानूनी व्यवस्था गरेको हाल करिव बाह्र वर्ष व्यतीत भइसकेको छ। यस अवधिमा निजामती सेवामा संविधानले परिकल्पना गरेको समावेशी राज्य निर्माण हासिल भई नसके पनि अहिले निजामती सेवा तुलनात्मक रूपमा समुदायगत,

जातिगत, क्षेत्रगत, लिङ्गगत तथा वर्गगत रूपमा प्रतिनिधिमूलक तथा समावेशी हुन थालेको तथ्याङ्कले देखाउँछ भने सरकारी कार्यालयहरूको संगठन संरचना समावेशी देखिन थालेको छ।

वर्तमान जनसङ्ख्या करिव तीन करोड रहेकोमा महिलाको जनसङ्ख्या एकाउन्न प्रतिशत रहेको छ भने सरकारी सेवा सञ्चालनका लागि निजामती कर्मचारीको सङ्ख्या पचासी हजार लगभग रहेको छ, यसमा करिव तीस प्रतिशत महिला कर्मचारी रहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ। यसले विगत वि.सं. २०६४-६५ सालमा केवल पाँच प्रतिशत मात्र रहेकोमा हाल निजामती सेवामा महिला कर्मचारीको उपस्थिति उल्लेख्य र सन्तोषजनक मान्नु पर्दछ भने सरकारी सेवाको उपल्लो स्तरको पदमा पनि महिलाहरूको उपस्थिति देखिन थालेको छ।

त्यसैगरी जनसङ्ख्याको करिव एक तिहाईभन्दा बढी हिस्सा ओगटेको आदिबासी/जनजाति समुदायको निजामती सेवामा उपस्थिति २०६४ सालतिर केवल करिव छ प्रतिशत रहेकोमा हालसालै कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशन भएको तथ्याङ्क अनुसार करिव सत्र प्रतिशत प्रतिनिधित्व पुगेको देखिएको छ। यसलाई विगतको तुलनामा राम्रो प्रगति भएको मान्नु पर्छ।

अर्को तर्फ नेपालको दक्षिण भू-भागको तराईमा जनसङ्ख्याको वाहुल्य उपस्थिति भएको मधेशी समुदायको उपस्थिति २०६३ सालतिर केवल तीन प्रतिशतको हाराहारी वा नगण्य रहेकोमा हाल करिव बाह्र प्रतिशत भन्दा माथि रहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ। यो विगतको तुलनामा उल्लेख्य हो।

नेपालमा शदिऔँदेखि सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक तथा परम्परागत रूपमा पछाडि परेका र पारिएका दलित समुदायको विगतमा सरकारी सेवामा नगण्य उपस्थिति रहेकोमा वर्तमानमा करिव पाँच प्रतिशतको हाराहारीमा पुगेको तथ्याङ्कहरूले देखाएको छ। यो विगत २०६४ सालको तुलनामा क्रान्तिकारी परिवर्तन मात्र होइन निजामती सेवामा दलित समुदायको रुपान्तरणकारी प्रतिनिधित्व मान्नुपर्ने हुन्छ।

विगतको समयमा फरक क्षमता भएका र पिछडिएका क्षेत्रहरूको निजामती सेवामा उपस्थिति नगण्य रहेको थियो। लोकतन्त्रको स्थापना पछिको अवधिमा नगण्य भए पनि प्रतिनिधित्व देखिन थालेको छ यो समावेशीकरण तथा आरक्षणको व्यवस्थाको कारणले मात्र सम्भव भएको हो।

माथि उल्लेखित समुदायगत तथा जातिगत तथ्याङ्कहरू केवल संघीय लोक सेवा आयोगबाट मात्र सिफारिस भएका आधारमा मात्र तयार गरिएको हो। नेपाल संघीयतामा गएपछि सातै प्रदेशहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू गठन भई प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमा सम्बन्धित प्रदेशको सेवागत ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार पदपूर्तिको कामहरू सम्पादन भई रहेकोले यसबाट पनि समावेशी तर्फ पनि पदपूर्ति भएको हुँदा माथि उल्लेख भएको जातिगत तथा क्षेत्रगत समावेशी सङ्ख्याहरूमा वृद्धि भएको छ। यसरी सरकारी सेवामा प्रवेशका लागि समुदायगत तथा जातिगत रूपमा भएको आरक्षणको व्यवस्थाले क्षेत्रगत रूपमा सरकारी सेवा प्रतिनिधिमूलक मात्र देखिएको होइन यस व्यवस्थाले आरक्षित समुदाय तथा जातिहरूका युवाहरूमा सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न उत्प्रेरणा समेत बृद्धि भएको लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट भएको विज्ञापनहरूमा पेश भएको दरखास्त फारामको तथ्याङ्कले पनि स्पष्ट पार्दछ। सरकारी सेवामा युवाहरूको आकर्षण बढ्नु पनि सकारात्मक प्रभाव मान्न सकिन्छ।

४. समीक्षा एवं निष्कर्ष

निजामती सेवामा आरक्षणको प्रभावका सम्बन्धमा समष्टिगत रूपमा अध्ययन गर्दा नेपालको निजामती सेवा संरचनात्मक रूपमा विगतको तुलनामा समावेशी तथा प्रतिनिधिमूलक भइरहेको देखिन्छ। सङ्ख्यात्मक रूपमा निजामती सेवामा महिलाको प्रतिनिधित्व राम्रो देखिए पनि महिलाको कोटाको प्रत्यक्ष लाभ हालसम्म केवल शहर केन्द्रित तथा उच्च मध्यम वर्गका परिवारका महिलाले मात्र लिन सकेको देखिएको छ, वास्तविक आधारभूत तहका महिलाले आरक्षणबाट लाभ लिन नसकेको अवस्था छ।

आदिबासी जनजाति तर्फ पनि कथा यथार्थमा फरक छैन। अहिलेसम्मको अवस्था हेर्दा आरक्षणको लाभ मूलतः तुलनात्मक रूपमा आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा माथिल्लो वर्गका नेवार, राई, लिम्वु, तामाङ र मगर समुदायका व्यक्तिहरूले मात्र लिन सकेको अवस्था छ, आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा आधारभूत वर्गका दूरदराजका आदिबासी जनजातिहरू आरक्षणको लाभबाट बञ्चित नै रहेका छन्। अरु बाँकी समुदाय तथा जातिको पनि अवस्था फरक छैन। यसर्थ आरक्षण नीतिले हालसम्म प्राप्त लाभको समीक्षा गर्दै आगामी दिनहरूमा यस पद्दतिको कार्यान्वयन पाटोमा आमूल परिवर्तन हुन आवश्यक देखिन्छ। अन्यथा यसले थप वर्गीय विभेद सिर्जना गर्न सक्ने सम्भावनालाई नकार्न सकिन्न।

आरक्षणको विकासक्रम र अभ्यासको तुलनात्मक रूपमा अध्ययन गर्दा मित्रराष्ट्र भारतले आरक्षणको कार्यान्वयनबाट सरकारी सेवामा समानता र सामाजिक न्यायबीचमा सन्तुलन कायम गर्न खोजेको देखिन्छ। यहाँ सामाजिक तथा शैक्षिक रूपमा उन्नत अवस्थामा पुगिसकेका वा कानूनी रूपमा मापदण्ड नपुगेका व्यक्तिहरूलाई आरक्षणको सुविधा नदिने संविधान तथा सर्वोच्च अदालतको व्याख्याले स्पष्ट गरेको देखिन्छ। पिछडा वर्ग (OBC) भित्र पर्ने क्रिमी लेयरको व्यक्तिहरू, उच्चपदस्थ सरकारी कर्मचारीका सन्तान, उच्च आय तथा ठूलो व्यवसाय भएका OBC परिवारका सदस्यहरू, आर्थिक रूपले कमजोर वर्ग (EWS) को मापदण्ड नपुगेका व्यक्ति तथा आरक्षणको अधिकतम पचास प्रतिशत सीमा बाहिर पर्ने पद वा अवस्थाहरूमा आरक्षण लागू नहुने कानूनी व्यवस्था भारतमा कार्यान्वयनमा रहेको छ। नेपालमा पनि आरक्षण व्यवस्थालाई समसामयिक रूपमा सुधार गरी हालसम्म आरक्षणले छुन नसकेको वर्ग तथा समुदायमा आरक्षणको लाभ पुऱ्याउन भारतमा भएको केही राम्रो अभ्यासलाई कार्यान्वयनमा ल्याउँदा राम्रो हुने विश्वास गर्न सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

१. नेपालको संविधान, नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ
२. नेपालको अन्तरिम संविधान,२०६३ नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ
३. निजामती सेवा ऐन,२०४९ नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ
४. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ कोशी, सुदूर पश्चिम, लुम्बिनी र गण्डकी प्रदेश
५. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७७ मधेश प्रदेश र वागमती प्रदेश
६. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८० कर्णाली प्रदेश
७. https://www.google.com
८. The All India Services Act, 1951
९. Civil Service Reform Act 1979 (CSRA), USA
१०. लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका वार्षिक प्रतिवेदन।

निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश र वर्तमान अवस्था

- सजना दाहाल[*]

सार (Abstract):

नेपालको निजामती सेवा लामो समयसम्म पुरुषप्रधान संरचनाका रूपमा विकसित भयो। सामाजिक संरचना, शिक्षा पहुँचको अभाव, कानूनी निष्क्रियता तथा संस्थागत विभेदका कारण महिलाको सहभागिता ऐतिहासिक रूपमा न्यून रह्यो। २०६२/६३ को जनआन्दोलनपछिको समावेशी राज्य अवधारणा, संविधान २०७२ का प्रावधान तथा निजामती सेवा ऐनमा गरिएको आरक्षणसम्बन्धी संशोधनपछि निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश उल्लेखनीय रूपमा वृद्धि भएको छ। यस लेखमा महिलाको निजामती सेवामा प्रवेशको ऐतिहासिक विकास, संवैधानिक तथा कानूनी आधार, तथ्याङ्कमा आधारित वर्तमान अवस्था, संरचनात्मक चुनौती तथा भावी सम्भावनाको कानूनी र समाजशास्त्रीय विश्लेषण गरिएको छ।

मुख्य शब्दहरू: निजामती सेवा, महिला सहभागिता, समावेशीकरण, आरक्षण, लैङ्गिक समानता

१. पृष्ठभूमि

निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको मेरुदण्ड हो, जहाँ नीति निर्माण, कार्यान्वयन र सेवा प्रवाहका प्रमुख जिम्मेवारीहरू निहित हुन्छन्। लोकतान्त्रिक राज्य प्रणालीमा निजामती सेवामा समावेशिता र लैङ्गिक समानता अनिवार्य मानिन्छ। नेपालजस्तो विविध सामाजिक संरचना भएको मुलुकमा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागिता बिना सुशासन र दिगो विकास सम्भव छैन।

नेपालमा निजामती सेवामा महिलाको सहभागितालाई समावेशी शासन र लैङ्गिक समानताको महत्वपूर्ण सूचकका रूपमा लिइन्छ। तर यो अवस्था एकैपटक प्राप्त भएको होइन। महिलाको निजामती सेवामा प्रवेश लामो समयसम्म अवरुद्ध रह्यो र प्रवेशपश्चात् पनि उनीहरू संरचनात्मक, कानूनी र सामाजिक असमानताबाट प्रभावित भए।

नेपाल जस्तो बहुजातीय, बहुभाषिक र लैङ्गिक रूपमा असमान समाजमा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागिता बिना समावेशी शासन सम्भव छैन। यही कारण निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश कानूनी मात्र नभई सामाजिक न्यायको प्रश्न समेत हो। यस लेखमा २००७ सालदेखि २०६४ सालसम्म अर्थात् ३३ प्रतिशतको आरक्षण व्यवस्था लागू हुनुअघिको कालखण्डमा विद्यमान महिलाको अवस्थाको विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ।

---

[*] सदस्य, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. नेपालमा निजामती सेवामा महिलाको ऐतिहासिक प्रवेश

निजामती सेवा भनेको राज्यका स्थायी कर्मचारीहरूद्वारा सञ्चालित प्रशासनिक संयन्त्र हो, जसले सरकारका नीति तथा निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्ने, सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने र राज्य सञ्चालनमा निरन्तरता दिने कार्य गर्दछ।

नेपाल एकीकरण (वि.सं. १८२५) अघि प्रशासनिक कामहरू दरबारी कर्मचारी, भारदार, मुखिया, काजी, अमात्य मार्फत् सञ्चालन हुन्थ्यो। यी कामहरूमा महिलाहरूको सहभागिता भएको खासै पाइदैन। घरको चारकिल्लाभित्रको काम मात्र महिलाको भागमा थियो।

निजामती सेवा आधुनिक अर्थमा संस्थागत रूपमा अस्तित्वमा नभए पनि वंशानुगत, दरबारी कृपामा आधारित थियो। जहाँ पुरुषहरूको एकल बर्चश्व थियो।

नेपालमा औपचारिक रूपमा निजामती सेवाको विकास राणा शासनपछि मात्र सुरु भएको मानिन्छ। राणा कालमा महिलालाई शिक्षा र सार्वजनिक क्षेत्रमा प्रवेश गर्न कानूनी तथा सामाजिक रूपमा निषेध गरिएको थियो। २००७ सालको प्रजातान्त्रिक परिवर्तनपछि महिलाले क्रमशः शिक्षा र रोजगारीमा पहुँच पाउन थाले पनि निजामती सेवामा उनीहरूको उपस्थिति अत्यन्त सीमित रह्यो।

२०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि छोरीलाई अनिवार्य शिक्षाको अवधारणा आए पनि निजामतीमा महिलाको सहभागिता अझै न्यून नै रह्यो।महिलाहरूको लागि वास्तविक परिवर्तनको आधार भने २०६२/६३ को जनआन्दोलनपछि स्थापित समावेशी लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थासँगै सुरु भयो।जसले हरेक क्षेत्रमा महिलाको अनिवार्य उपस्थितिको परिकल्पना गर्यो र महिलाको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने कानून निर्माण गर्यो।जस अनुसार महिलाहरूको लागि ३३ प्रतिशत आरक्षण कोटाको कानूनी सुनिश्चितता गर्यो।राजनैतिक चेतबाट मात्र महिलाहरूलाई ३३ प्रतिशत आरक्षण सुनिश्चित गरिएको हो।

क. पहिलो चरण : २००७-२०१५ (प्रारम्भिक प्रवेशको काल)

२००७ को प्रजातान्त्रिक परिवर्तन नेपालमा महिलाका लागि सार्वजनिक क्षेत्रको ढोका खोलिने ऐतिहासिक मोड हो। यस अघि राणा शासनकालमा महिलालाई शिक्षा, प्रशासन र राज्य संयन्त्रबाट पूर्ण रूपमा अलग राखिएको थियो। २००७ सालपछि महिलाले पहिलोपटक निजामती सेवामा प्रवेश गर्न थाले।तर यो प्रवेश अत्यन्त सीमित संख्यामा तल्लो तहका पदमा मात्र र प्राविधिक वा सहायक भूमिकामा केन्द्रित रहेको देखिन्छ। यस अवधिमा महिलाको प्रवेश कुनै विशेष कानूनी अधिकारका कारण नभई राजनीतिक परिवर्तनको सहउत्पाद थियो। निजामती सेवा महिलामैत्री बनाउने कुनै नीति, ऐन वा संस्थागत व्यवस्था थिएन।

ख. दोस्रो चरण : २०१५-२०४६ (कानूनी समानता तर व्यवहारिक असमानता)

२०१५ सालको संविधानले सबै नागरिकलाई समानताको अधिकार दिएको भए पनि निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता उल्लेखनीय रूपमा बढ्न सकेन। कानूनी रूपमा समान प्रतिस्पर्धा भनिए पनि सामाजिक

रूपमा असमान अवसर, शिक्षामा सीमित पहुँच, पारिवारिक जिम्मेवारी, सार्वजनिक सेवाप्रतिको सामाजिक अविश्वास एवं प्रशासनिक क्षेत्रमा पुरुष प्रभुत्वजस्ता कारणले प्रतिस्पर्धामा पछि परे। निजामती सेवा ऐन तथा नियमहरू लैङ्गिक रूपमा तटस्थ थिए, तर यही तटस्थताले ऐतिहासिक रूपमा पछाडि परेका महिलालाई थप पछाडि पार्‍यो।

ग. तेस्रो चरण : २०४६-२०६२ (राजनीतिक खुलापन तर संरचनात्मक अवरोध)

२०४६ सालको जनआन्दोलनपछि लोकतान्त्रिक अभ्यास विस्तार भयो। महिलाको शिक्षा, चेतना र सार्वजनिक सहभागिता बढ्न थाल्यो। यसले निजामती सेवामा महिला अभ्यर्थीको संख्या केही बढाए पनि समग्र संरचना अझै पुरुषप्रधान नै रह्यो।पुरुष प्रधान मानसिकताले महिलाहरूलाई जहिल्यै नपत्याउने र होच्याउने गरिरह्यो।यस अवधिमा महिलाको निजामती सेवामा उपस्थिति करिब १०-१२ प्रतिशत वरपर सीमित रह्यो भने निर्णय तह (उच्च अधिकृत, सचिव) मा महिलाको उपस्थिति नगण्य हुनुका साथै कुनै पनि सकारात्मक विभेद (Affirmative Action) को व्यवस्था थिएन।यसबाट सपष्ट हुन्छ कि खुला प्रतिस्पर्धा मात्र महिलाका लागि पर्याप्त उपाय होइन।

घ. चौथो चरण : २०६२/६३-२०६४ (संक्रमण र आरक्षणतर्फको यात्रा)

२०६२/६३ को जनआन्दोलनले नेपाललाई समावेशी लोकतान्त्रिक राज्यको दिशातर्फ उन्मुख गर्‍यो। महिला, दलित, जनजाति, मधेसी लगायतका समूहका लागि राज्य संयन्त्रमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने बहस तीव्र भयो।यही कालखण्डमा निजामती सेवामा महिलाको न्यून उपस्थितिलाई संरचनात्मक समस्या का रूपमा पहिचान गर्दै खुला प्रतिस्पर्धाले समानता दिन नसक्ने तथ्य स्वीकार गरियो। यसले गर्दा आरक्षण र समावेशी नीतिको वैधानिक आधार तयार भयो।यस प्रक्रियाको परिणामस्वरूप २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐन संशोधन भई आरक्षण व्यवस्था लागू गरियो।जसमा महिलाहरूलाई ३३ प्रतिशत आरक्षणको कानूनी सुनिश्चितता भएको देखिन्छ।

ङ. समग्र विश्लेषण

२००७ देखि २०६४ सालसम्मको अवधि हेर्दा महिलाको निजामती सेवामा सहभागिता आकस्मिक र सीमित प्रवेशबाट सुरु भई कानूनी समानता हुँदाहुँदै व्यावहारिक असमानतामा अल्झिएको र अन्ततः आरक्षण अपरिहार्य ठहरिएको देखिन्छ। यस अवधिले ऐतिहासिक रूपमा पछाडि परेका समूहका लागि समान व्यवहार होइन, समान परिणाममुखी नीति आवश्यक हुन्छ भन्ने कुरालाई प्रमाणित गरेको छ।निश्चित समयको लागि सकारात्मक विभेद समाजको लागि अपरिहार्य मानिन्छ।

३. संवैधानिक र नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधानले लैङ्गिक समानतालाई मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ। निजामती सेवामा महिलाको पहुँच विस्तारका लागि आरक्षण प्रणाली लागू गरिएको छ। खुला प्रतिस्पर्धासँगै महिला, आदिवासी

जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति लगायतका समूहका लागि छुट्टै आरक्षण व्यवस्था गरिएको छ।

निजामती सेवा ऐन, नियमावली तथा लोक सेवा आयोगका नीतिहरूले महिलाको सहभागिता बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। यसले गर्दा महिलाको प्रवेश मात्र नभई नेतृत्व तहसम्म पुग्ने सम्भावना पनि विस्तार भएको छ भने नेपालको संविधानले महिलाको सहभागितालाई मौलिक हकका रूपमा सुनिश्चित गरेको समेत देखिन्छ। जसमा धारा १८ – समानताको हक, धारा ३८(४) – राज्यका सबै संरचनामा महिलाको समानुपातिक सहभागिता तथा धारा ४२ – सामाजिक न्यायको हकलाई लिन सकिन्छ।

४. निजामती सेवा ऐन र आरक्षण व्यवस्था

२०६४ सालमा निजामती सेवा ऐन संशोधन गरी कुल रिक्त पदको ४५ प्रतिशत पद समावेशी समूहका लागि आरक्षित गरी सो आरक्षित पदमध्ये महिलाका लागि ३३ प्रतिशत हिस्सा सुनिश्चित गरिएको छ। यसले निजामती सेवामा महिलाको प्रवेशमा संरचनात्मक अवरोध हटाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ।

५. तथ्याङ्कमा आधारित वर्तमान अवस्था (Data-based Analysis)

तालिका १: निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता (आरक्षण पूर्व र पश्चात्)

वर्ष	महिलाको प्रतिशत	टिप्पणी
२०४६	५%	प्रारम्भिक अवस्था
२०५६	८%	खुला प्रतिस्पर्धा मात्र
२०६३	१२%	आरक्षण पूर्व
२०७०	२०%	आरक्षणको प्रभाव

तालिका २: तहगत रूपमा महिलाको उपस्थिति

तह	महिला उपस्थिति (%)
नायब सुब्बा	३५%
शाखा अधिकृत	३०%
उपसचिव	१८%
सहसचिव	१०%
सचिव	५%

माथिको तालिकाले Glass Ceiling Effect अथवा योग्यता, क्षमता र अनुभव हुँदाहुँदै पनि महिलाहरूलाई उच्च पद, नेतृत्व तह वा निर्णय तहमा पुग्न नदिने अदृश्य संरचनात्मक अवरोधको शिकार महिलाहरू भएको स्पष्ट देखाउँछ। Glass Ceiling Effect को बारेमा हामीले आज पनि सहि ढंगले बहस र छलफल गरिरहेका छैनौं। ती बहस र छलफल नहुनुमा पनि Glass Ceiling Effect नै हावी छ।

तालिका ३: मन्त्रालयगत महिला उपस्थिति (तुलनात्मक)

मन्त्रालय/क्षेत्र	महिला उपस्थिति
शिक्षा	उच्च
स्वास्थ्य	उच्च
महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण	अत्यधिक
गृह प्रशासन	न्यून
अर्थ / रक्षा	अत्यन्त न्यून

तालिका ४: समग्र प्रतिनिधित्व (Civil Service Overall)

श्रेणी	संख्या	प्रतिशत (%)
कुल सरकारी कर्मचारी	८५,५२९	१००%
पुरुष	६०,५६५	७०.८%
महिला	२४,९६४	**२९.२%**

यसरी निजामती सेवामा महिलाको हिस्सा २९.२% भएको छ। जुन नेपालमा अहिलेसम्मकै सबैभन्दा उच्च हो।

तालिका ५: संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहमा महिला सहभागिता

तह	महिला (%)	टिप्पणी
संघीय सरकार	४८.३% (कुल कर्मचारी)	महिला: २९.२% overall
प्रादेशिक सरकार	१४.३%	स्थानीयभन्दा कम
स्थानीय तह	३७.४%	तुलनात्मक रूपमा उच्च

स्थानीय तहमा महिलाको सहभागिता धेरै छ, संघीय र प्रादेशिक तहमा भने अपेक्षाकृत कम छ।

तालिका ६: सेवा/सेक्टरअनुसार महिला प्रतिनिधित्व

तालिकाबद्ध रूपमा हेर्दा, केही सेवाहरूमा महिलाले धेरै प्रगति गरिरहेका छन् भने कतिपय सेवाहरूमा संख्या अत्यन्तै न्यून छ। महिलाको कूल प्रतिनिधित्व मध्ये देहाय बमोजिमको सेवा वा सेक्टरमा देहाय बमोजिमको महिला प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ।

सेवा/सेक्टर	महिला प्रतिनिधित्व (%)
प्रशासन सेवा	४२.१९%
संसद सेवा	०.६२%
आर्थिक योजना र तथ्याङ्क सेवा	०.७०%
इन्जिनियरिङ सेवा	१५.८६%
कृषि सेवा	२.९३%

सेवा/सेक्टर	महिला प्रतिनिधित्व (%)
न्याय सेवा	११.४५%
परराष्ट्र सेवा	०.७१%
लेखा परीक्षण सेवा	१.१९%
वन तथा विविध सेवाहरू	५.४३%
स्वास्थ्य सेवा	१२.०३%

यसले देखाउँछ कि महिलाको सहभागिता प्रशासनिक सेवामा अपेक्षाकृत धेरै छ, तर संसदीय, योजना/लेखा, कृषि, परराष्ट्र तथा लेखा परीक्षण क्षेत्रमा अत्यन्त न्यून छ। स्वास्थ्य, विविध (महिला विकास) र कृषि सेवामा महिला अनुपात तुलनात्मक रूपमा बढी देखिएको छ, जबकि रणनीतिक/संसद् तथा विशिष्ट प्रविधि क्षेत्रमा कम छन्।

तालिका ७: सेवा अनुसार संघीय, प्रादेशिक र समग्र तहमा महिलाको सहभागिता (%)

सेवा	संघीय तहमा महिला (%)	प्रादेशिक तहमा महिला (%)	समग्र महिला (%)
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	१४.४%	२५.०%	१४.५%
इन्जिनियरिङ सेवा	१६.०%	१८.९%	१६.०%
कृषि सेवा	२१.७%	३४.७%	२१.९%
न्याय सेवा	२३.७%	-	२३.७%
परराष्ट्र सेवा	२३.९%	-	२३.९%
प्रशासन सेवा	१८.०%	२३.२%	१८.१%
लेखा परीक्षण सेवा	१९.३%	-	१९.३%
वन सेवा	१३.२%	२६.०%	१३.४%
शिक्षा सेवा	२५.३%	१५.४%	२५.३%
स्वास्थ्य सेवा	४९.८%	५९.०%	४९.९%
संघीय संसद सेवा	२४.५%	-	२४.५%
संवैधानिक निकाय	८.५%	-	८.५%
कुल	**२८.५%**	**३९.७%**	**२८.६%**

माथिको तालिकाको तथ्याङ्कले प्रादेशिक तहमा महिलाको सहभागिता (३९.७%) संघीय तहभन्दा उल्लेखनीय रूपमा बढी देखिएको छ भने स्वास्थ्य र विविध सेवामा महिलाको प्रतिनिधित्व तुलनात्मक रूपमा उच्च छ। तर संवैधानिक निकाय तथा वन सेवामा महिलाको सहभागिता अत्यन्त न्यून छ। समग्रमा निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता करिब २८-२९ प्रतिशत को हाराहारीमा पुगेको देखिन्छ।

तालिका ८: समग्र विश्लेषण (Key Insights)

अहिले निजामती सेवामा २९.२% महिलाहरू प्रवेश गरिसकेका छन्। जुन विगत १७ वर्षमा १२% बाट बढेको उल्लेखनीय वृद्धि हो। धेरै महिलाहरू प्रशासनिक कामकाजमा मात्र कार्यरत छन्। तर प्राविधिक, नीति निर्माण र उच्च निर्णय तहमा संख्या धेरै कम छ। न्याय, परराष्ट्र सेवा, लेखा परीक्षण सेवाजस्ता प्रभावशाली क्षेत्रहरूमा महिलाको प्रतिनिधित्व १% भन्दा कमको भागमा छ। यसले स्पष्ट लैङ्गिक विभेद र संरचनात्मक चुनौतीहरू संकेत गर्छ। यद्यपि सहभागिता बढेको छ। निर्णय तहमा र नेतृत्व स्तरमा समानुपातिक वितरण अझै लक्ष्य अनुसार पुग्न बाँकी छ।

विषय	स्थिति
कुल महिला सहभागिता	२९.२%
स्थानीय तह महिला सहभागिता	तुलनात्मक रूपमा उच्च (३७.४%)
संघीय/प्रादेशिक तह	तुलनात्मक रूपमा कम
प्रशासनिक सेवा	महिलाको उच्च उपस्थिति
नीति/रणनीति/विशेषज्ञ समूह	अत्यन्त कम उपस्थिति
उच्च नेतृत्व (Secretary etc.)	बहुतै न्यून (८ महिला)
संवैधानिक पद	९.१% महिला

हाल ८ जना महिला सचिवहरू छन् जुन ऐतिहासिक दृष्टिले सकारात्मक कुरा हो। संविधानले सुनिश्चित गर्नुपर्ने संवैधानिक पदमा महिलाको हिस्सा मात्र ९.१% रहेको छ। कानूनले सुनिश्चितता गरेको प्रतिशतभन्दा धेरै कम प्रतिनिधित्व हो।

६. समाजशास्त्रीय र प्रशासनिक विश्लेषण

समाजशास्त्रीय दृष्टिले निजामती सेवामा महिलाको न्यून सहभागिता रहेको छ। यसबाट लैङ्गिक भूमिकाको सामाजिक निर्माण, घरेलु जिम्मेवारीको असमान वितरण तथा नेतृत्वलाई "पुरुष गुण" मान्ने सोच सँग सम्बन्धित रहेको छ भन्न सकिन्छ। प्रशासनिक दृष्टिले हेर्दा निजामती सेवाको पदस्थापन प्रणाली, कार्यस्थल संस्कृति एवं निर्णय प्रक्रियामा अनौपचारिक सञ्जाल महिलामैत्री बन्न सकेको देखिँदैन।

हाल नेपाल निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता अघिल्ला दशकको तुलनामा उल्लेखनीय रूपमा बढेको छ। शाखा अधिकृत, नायब सुब्बा, अधिकृत तहदेखि केही सहसचिव तथा सचिव तहसम्म महिलाको उपस्थिति देखिन थालेको छ। केही महिनाको लागि मुख्य सचिव पदमा पनि महिला पुगिसकेका छन्। विशेष गरी शिक्षा, स्वास्थ्य, महिला तथा सामाजिक विकास सम्बन्धी मन्त्रालयहरूमा महिलाको संख्या तुलनात्मक रूपमा

बढी छ। तर समग्र संरचनामा हेर्दा नीति निर्माण गर्ने उच्च तहमा महिलाको प्रतिनिधित्व अझै न्यून छ। प्रशासनिक निर्णय, बजेट, सुरक्षा र रणनीतिक निकायहरूमा पुरुषको प्रभुत्व कायम नै छ।

७. प्रमुख चुनौतीहरू

निजामती सेवामा महिलाले अझै पनि विभिन्न चुनौतीहरू सामना गरिरहेका छन्।पारिवारिक जिम्मेवारी र पेशागत जीवनबीच सन्तुलनको कठिनाइ, नेतृत्व क्षमतामाथि गरिने लैङ्गिक पूर्वाग्रह, कार्यस्थलमा हुने सूक्ष्म विभेद र अवसरमा असमान पहुँच, दुर्गम क्षेत्रमा पदस्थापनाको समस्या, नीति कार्यान्वयनमा कमजोर अनुगमन जस्ता चुनौतीहरूले महिलाको दीर्घकालीन करियर विकासमा अवरोध सिर्जना गरिरहेको पाइन्छ।

८. सम्भावना र भविष्यको दिशा

शिक्षामा महिलाको बढ्दो पहुँच, सामाजिक चेतनाको विस्तार र कानूनी संरक्षणले भविष्यमा निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता अझ सुदृढ हुने संकेत गर्दछ। नेतृत्व विकास तालिम, कार्यस्थलमैत्री नीति, बाल हेरचाह सुविधा र लैङ्गिक संवेदनशील प्रशासनिक संस्कृतिको विकास आवश्यक छ।महिलाको संख्यात्मक उपस्थिति मात्र होइन, निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी सहभागिता सुनिश्चित गर्नु नै समावेशी निजामती सेवाको वास्तविक मर्म हो।

९. निष्कर्ष

नेपालमा निजामती सेवामा महिलाको प्रवेश ऐतिहासिक रूपमा ढिलो भए पनि पछिल्ला वर्षहरूमा उल्लेखनीय प्रगति भएको छ। संवैधानिक व्यवस्था र आरक्षण नीतिले ढोका खोलेका छन् तर वास्तविक समानता हासिल गर्न अझै दीर्घकालीन प्रयास आवश्यक छ। महिला सहभागिता सुदृढ भएमा निजामती सेवा मात्र होइन, समग्र राज्य शासन प्रणाली अझ प्रभावकारी, उत्तरदायी र समावेशी बन्नेछ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान
२. https://nepalekhabar.com/
३. https://myrepublica.nagariknetwork.com/
४. लोक सेवा आयोगहरूका वार्षिक प्रतिवेदनहरू
५. Statistics from *Status of Women in Nepal: Social Statistics and Key Indicators 2081.*
६. Status of Women in Nepal: Social Statistics and Key Indicators, Government of Nepal, Ministry of Women, Children and Senior Citizens, Singhadurbar, Kathmandu, Nepal
७. Artificial Intelligence

प्रदेश लोकसेवा आयोगहरूको गठन, कार्यप्रक्रिया र आयोगहरूबीच सहकार्य एवं अन्तरसम्बन्ध

- पवन कुमार तिमिल्सेना[*]

१. संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा २४४ मा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोकसेवा आयोग रहने व्यवस्था रहेको छ। उक्त आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने र यसरी गठन हुने प्रदेश लोक सेवा आयोगको लागि संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनोटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ जारी भएको छ।

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। यस बमोजिमको सिद्धान्त र मापदण्ड लोक सेवा आयोगले सार्वजनिक गर्नुपर्ने र उक्त सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम काम कारबाही गर्नको लागि लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग आवश्यक समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने र सो सिद्धान्त र मापदण्ड विपरीत हुने गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेको काम, कारबाही स्वतः बदर भएको मानिने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।

यसैगरी प्रदेश लोक आयोगले पाठयक्रम तर्जुमा, प्रश्नपत्र निर्माण वा परीक्षा सम्बन्धी कुनैपनि विषयका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सक्ने व्यवस्था समेत प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ मा रहेको देखिन्छ। यी र यस प्रकारका व्यवस्थाले लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू बीच सहकार्य, समन्वय तथा अन्तरसम्बन्ध हुन अति आवश्यक रहेको देखिन्छ।

---

[*] सचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

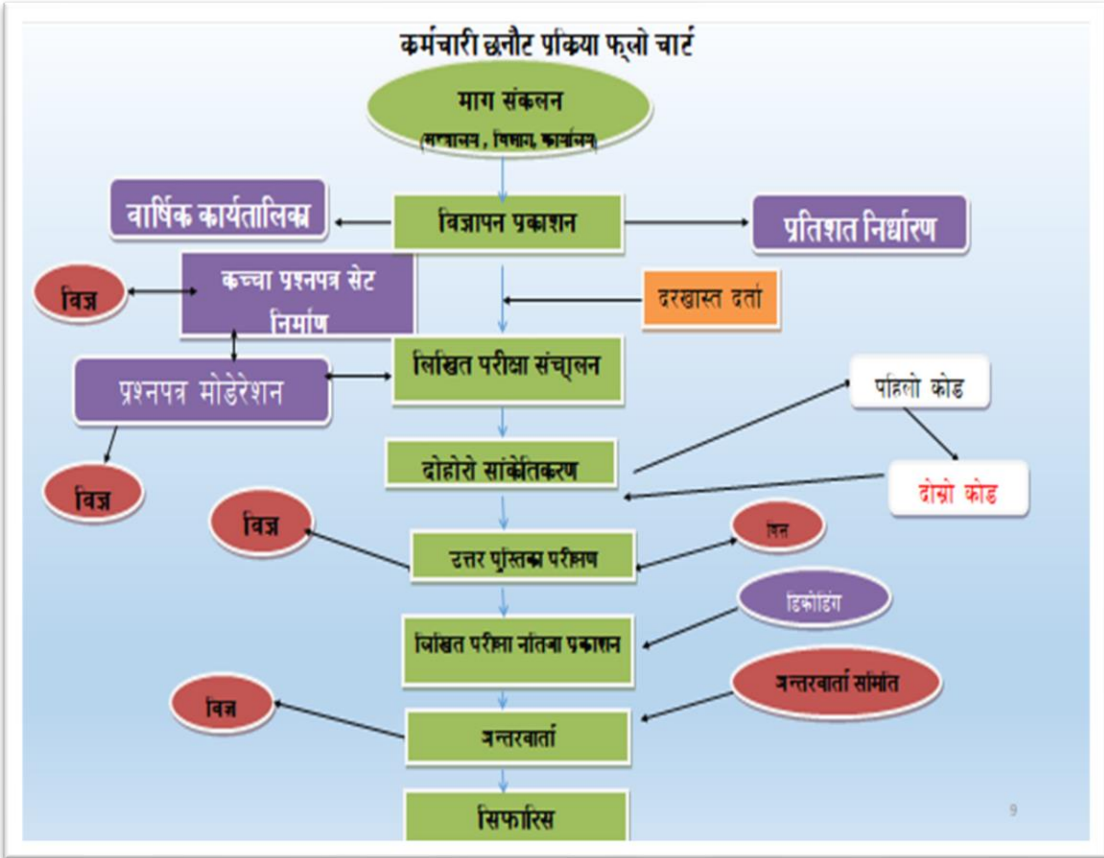
२. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको गठन तथा कार्यसञ्चालन

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ मा आधारित रही प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम एक जना अध्यक्ष र एक जना महिला सहित दुई जना सदस्य गरी जम्मा तीन जना पदाधिकारी रहने गरी प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन गरिएको छ। सर्वप्रथम लुम्बिनी प्रदेशमा मिति २०७६।४।२८ गते प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन भएको हो। त्यसपछि क्रमश: मधेश प्रदेशमा मिति २०७६।५।२२ गते, बागमती प्रदेशमा मिति २०७६।८।२ गते, कोशी प्रदेशमा मिति २०७६।१०।९ गते, कर्णाली प्रदेशमा मिति २०७७।११।६ गते, सुदूरपश्चिम प्रदेशमा मिति २०७७।१२।९ गते तथा गण्डकी प्रदेशमा मिति २०७७।१२।११ गते प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन भएको देखिन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्दछन्। साथै प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन, परामर्श, अनुगमन तथा निरीक्षण लगायतका कामहरू गर्दै आएका छन्।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले विभिन्न सेवाका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम निर्माण, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनोट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बरको प्रयोग, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिस लगायतका काम कारबाही लोक सेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधि तथा मापदण्डमा आधारित भई प्रादेशिक कानूनी व्यवस्था गरी सो बमोजिम काम कारबाही सञ्चालन गर्दै आएका छन्।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आफ्ना कार्यसम्पादनका सिलसिलामा सम्पूर्ण कार्यप्रक्रिया अवलम्बन गर्दा लोक सेवा आयोगको मूल सिद्धान्त "योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता" का मूल मान्यताहरूलाई आत्मसात गर्दै विद्यमान कानूनी परिधिभित्र रही कार्य सम्पादन गर्दै आएका छन्। लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले समेत आत्मसात गरेका मूलभूत सिद्धान्तहरूमा योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit), निष्पक्षताको सिद्धान्त (Principle of Impartiality), स्वच्छताको सिद्धान्त (Principle of Fairness), समावेशिताको सिद्धान्त (Principle of Inclusiveness), गोपनीयताको सिद्धान्त (Principle of Confidentiality), समान अवसरको सिद्धान्त (Principle of Equal Opportunity), द्विअन्धको सिद्धान्त (Principle of Double Blind), परिचय शून्यताको सिद्धान्त (Principle of Identity Masking) र असंलग्नताको सिद्धान्त (Principle of Non-Involvement) मुख्य रूपमा रहेका छन्। यही सिद्धान्तका आधारमा लोक सेवा आयोगहरूले आ-आफ्नो कार्य सम्पादन गर्न अवलम्बन गरेका कार्यप्रक्रिया सम्बन्धी फ्लो चार्ट देहाय बमोजिम रहेको छः



३. कर्मचारी छनोट प्रक्रिया

लोक सेवा आयोगको उल्लखित सिद्धान्त तथा मान्यताभित्र रही प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रत्येक वर्षको साउन १ गतेदेखि लागू हुने गरी परीक्षाको समग्र कार्यप्रवाह (Work Flow) लाई व्यवस्थित र नियमित गर्ने गरी सो आर्थिक वर्षभरिमा सञ्चालन हुने परीक्षा प्रणालीको चक्र (प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन प्रकाशन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी, लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन र अन्तवार्ता लगायत) लाई तालिकीकरण गरी प्रकाशन गर्ने गरिन्छ। तत्पश्चात् प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका रिक्त पदहरूमा पदपूर्तिका लागि सेवा शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको आधारमा सम्बन्धित निकायले आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी आयोगमा माग आकृति फाराम भरी पठाउनुपर्ने हुन्छ। यसरी पदपूर्तिका लागि माग प्राप्त भएपछि कुल रिक्त पदहरूमध्ये के कति पद कुन तरिकाबाट पूर्ति गर्ने भन्ने विषयमा सम्बन्धित सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा भएको व्यवस्थाका आधारमा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गरिन्छ।

आयोगको निर्धारित कार्यतालिका अनुसार सम्बन्धित निकायबाट पदपूर्तिका लागि माग आकृति फाराम प्राप्त भए पश्चात् प्रतिशत निर्धारण भई सम्बन्धित सबैको जानकारीको लागि गोरखापत्र राष्ट्रिय दैनिक तथा

आयोगको आफ्नो वेवसाइटमा विज्ञापन प्रकाशन गरिन्छ। सामान्यतया गोरखापत्र राष्ट्रिय दैनिकमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको विज्ञापन महिनाको अन्तिम हप्ताको फरक फरक बारमा (कोशी प्रदेशको सोमबार, मधेश प्रदेशको बिहीबार, बागमती प्रदेशको बिहीबार, गण्डकी प्रदेशको बुधबार, लुम्बिनी प्रदेशको शुक्रबार, कर्णाली प्रदेशको मंगलबार र सुदूरपश्चिम प्रदेशको मंगलबार) प्रकाशन गर्ने गरिएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले सामान्यतया वार्षिक कार्यतालिकामा उल्लेख भए अनुसार विज्ञापन प्रकाशन र पदपूर्तिको कार्य गर्दछन्। आयोगको स्थापित मान्यतालाई मध्यनजर गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आवश्यकता अनुसार विभिन्न दक्ष/विज्ञहरूलाई विभिन्न चरणमा सहभागी गराई प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन गर्ने गर्दछन्। साथै मौज्दातमा रहेका परिमार्जित प्रश्नपत्रका सेटलाई आगामी वर्षमा हुने विज्ञापन अनुसार सञ्चालन हुने परीक्षामा प्रयोग गर्ने गरिन्छ।

आयोगबाट स्वीकृत पाठ्यक्रमको आधारमा कतिपय सेवा, समूह र तहका पदको दुई चरणको लिखित परीक्षा पद्दति अपनाउने गरिएको छ। यस व्यवस्था अनुसारका विज्ञापनमा प्रथम चरणको लिखित परीक्षामा उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गर्ने परीक्षार्थीहरूले मात्र द्वितीय चरण (द्वितीय पत्र)को लिखित परीक्षामा सम्मिलित हुन पाउँछन्।

आयोगबाट सञ्चालित विभिन्न परीक्षाहरूमा सम्मिलित परीक्षार्थीहरूको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्नुभन्दा अगाडि प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिकाले निर्दिष्ट गरेअनुसार पहिलो र दोस्रो संकेत नं. राखी संकेतीकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालित विभिन्न परीक्षाहरूमा प्रयोग भएका वस्तुगत ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड र उत्तर खण्डमा रहेको बारकोडलाई संकेतको रूपमा प्रयोग गरिने भएको हुँदा विवरण खण्ड र उत्तर खण्डलाई अलग गरी ओ.एम.आर. मेसिनबाट अलग अलग स्क्यान गरिने व्यवस्था भएकाले सो उत्तरपुस्तिकाहरूको संकेतीकरण गर्नु नपर्ने व्यवस्था रहेको छ। उत्तरपुस्तिकामा दोहोरो संकेतीकरण तथा ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको प्रयोगबाट परीक्षार्थीको उत्तरपुस्तिकाको पहिचानमा गोपनीयता तथा परिचय शून्यताको सिद्धान्त कायम गरिएको हुन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापन अनुसारको लिखित परीक्षा सम्पन्न भई उत्तरपुस्तिकामा संकेतीकरण समेत भइसकेपश्चात् (ओ.एम.आर.बाट हुने परीक्षामा बारकोड सहितको विवरण खण्ड र उत्तरखण्ड छुट्याएपछि) लिखित परीक्षा नतिजा तयारीको कार्य प्रारम्भ हुन्छ। लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी गर्दा आयोगको कार्य सञ्चालन निर्देशिकामा भएको व्यवस्था अनुसारको प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ। लिखित परीक्षाको नतिजासँग सम्बन्धित कार्यहरू आयोगका एउटा प्रक्रियामा संलग्न कर्मचारीलाई जानकारी हुने र अर्को प्रक्रियामा संलग्न हुने कर्मचारीलाई जानकारी नहुने गरी अर्थात् उम्मेदवारको नाम थाहा हुनेलाई प्राप्ताङ्क थाहा नहुने र प्राप्ताङ्क थाहा हुनेलाई उम्मेदवारको नाम थाहा नहुने गरी असंलग्नताको सिद्धान्त बमोजिम गोप्य तवरले कार्य सम्पादनको व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ।

आयोगबाट सञ्चालित विभिन्न परीक्षाहरूमा सम्मिलित परीक्षार्थीहरूको लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात् आवश्यक नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी विधि र प्रक्रिया पूरा गरी नतिजा प्रकाशित

गरिन्छ। प्रकाशित नतिजामा त्रुटि नहोस् भन्नका लागि हरेक चरणमा तयार भएको विवरणलाई पटक पटक रुजु र छड्के परीक्षण गरिन्छ।

लिखित परीक्षामा छनोट भएका उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता अघि सम्बन्धित सेवा, समूह, पद तथा तहको पाठ्यक्रममा तोकिए बमोजिम प्रयोगात्मक तथा सीप परीक्षण परीक्षा गरिन्छ। सामान्यतया अप्राविधिक पदहरूमा प्रयोगात्मक परीक्षाको रूपमा कम्प्युटर सीप परीक्षण गरिन्छ भने अधिकृतस्तरको पदका लागि सामूहिक छलफल तथा नवौं तहका अप्राविधिक पदका लागि इन-बास्केट अभ्यास परीक्षा र प्राविधिक पदहरूमा मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा समेत गर्ने गरिएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रकाशन गरेको विज्ञापन अनुसार विभिन्न सेवा, समूह, तह र पदका लागि लिइएको लिखित परीक्षाबाट छनोट भएका उम्मेदवारहरूको लागि सम्बन्धित पाठ्यक्रममा उल्लेख भएअनुरूप सीप परीक्षण, प्रयोगात्मक परीक्षा, सामूहिक छलफल परीक्षा, इन-बास्केट अभ्यास एवं मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा पश्चात् अन्तवार्ता लिइन्छ। परीक्षाका सम्पूर्ण चरण पूरा भएपछि योग्यताक्रमका आधारमा उम्मेदवार सिफारिस गरिन्छ।

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको हालसम्मको उपलब्धि

नेपालको वर्तमान संविधान बमोजिम नेपालको एकीकृत प्रशासनिक संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको संरचनामा गइसकेपछि संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था अन्तरगत प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कर्मचारी पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य गर्न सात वटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई संविधान तथा कानून प्रदत्त जिम्मेवारी पूरा गरिरहेका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कानूनी, संस्थागत तथा व्यवस्थापकीय चुनौतीहरूका बाबजुद आ. व. २०८१/८२ सम्म सम्पन्न गरेका कार्यहरूको संक्षिप्त विवरण तलको तालिकामा दिइएको छः

सि.नं.	प्रदेश लोकसेवा आयोग	प्रदेश निजामती सेवा ऐन/ नियमावली	स्थानीय सरकारी सेवा ऐन/ नियमावली	स्वीकृत दरवन्दी	कूल आवेदन सङ्ख्या	कूल माग पद सङ्ख्या	कूल सिफारिस सङ्ख्या	कैफियत
१	कोशी	छ/छ	छ/छैन	३६	४३४०२१	५०५०	*३२७४	*०८२ पौष मसान्त सम्म
२	मधेश	छ/छ	छ/छैन	४३	N/A	९०७	७३८	
३	बागमती	छ/छैन	छ/छैन	४२	N/A	N/A	२३७२	
४	गण्डकी	छ/छ	छ/छ	४९	४००९३४	४५०८	३५३१	
५	लुम्बिनी	छ/छ	छ/छ	३३	४१६८५७	२३४८	२०३४	
६	कर्णाली	छ/छ	छ/छ	३५	*३५६२५	N/A	२३०५	*आ. व. २०८१/८२
७	सुदूरपश्चिम	छ/छ	छ/छैन	४५*	१९५६३३	१४५४	११०३	*अस्थायी दरवन्दी

स्रोतः सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन/अन्य प्रतिवेदनहरू

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीचको अन्तरसम्बन्धः

प्रदेश तथा स्थानीय सरकारी सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारी छनोटका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने छनोट पद्दति तथा कार्यविधि समान हुने भएकोले यस प्रक्रियालाई अझ बढी प्रभावकारी तथा समसामयिक बनाउन एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा आदानप्रदान गर्न एक साझा अवधारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सहभागितामा हरेक वर्ष कुनै एक प्रदेश लोक सेवा आयोगले अन्तर प्रदेश कार्यशाला गोष्ठीको आयोजना गर्ने कार्यको वि. सं. २०७६ देखि शुरुवात भई हालसम्म पाँचवटा गोष्ठी/सम्मेलन सम्पन्न भएका छन्।सो कार्यशाला गोष्ठी/सम्मेलनहरूमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, विभिन्न क्षेत्रका विज्ञ, लोक सेवा आयोगका प्रतिनिधि समेतको उपस्थितिमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको अनुभवलाई आत्मसात गर्दै सर्वसम्मत रूपमा निर्णय तथा घोषणाहरू जारी हुने गरेको छ। प्रत्येक वर्ष गर्ने भनिएको कार्यशाला गोष्ठी वि.सं. २०७७ मा कोभिड १९ को महामारीको कारणले हुन नसकेको तथा वि.सं. २०८० देखि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको रूपमा यसले निरन्तरता पाउँदै आएको छ।

सि.नं.	सङ्ख्या	मिति	स्थान	कैफियत
१	पहिलो	२०७६ फागुन १४ र १५ गते	हेटौंडा, बागमती प्रदेश	
२	दोस्रो	२०७८ पौष १८ र १९ गते	विराटनगर, कोशी प्रदेश	
३	तेस्रो	२०८० फागुन २१ र २२ गते	सुर्खेत, कर्णाली प्रदेश	
४	चौंथो	२०८१ मंसीर १८ र १९ गते	पोखरा, गण्डकी प्रदेश	
५	पाँचौ	२०८२ मंसीर १८ र १९ गते	जनकपुरधाम, मधेश प्रदेश	
६	छैटौं	२०८३ मंसीर १८ र १९ गते	धनगढी, सुदूरपश्चिम प्रदेश	प्रस्तावित

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीचको अन्तरसम्बन्धः

लोक सेवा आयोगको आयोजनामा सबै लोक सेवा आयोगहरू सम्मिलित राष्ट्रिय सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगको असल अभ्यास, विधि, सिद्धान्त र मापदण्डका विषयमा छलफल र अनुभव आदान-प्रदान गर्दै साझा बुझाई निर्माण गर्न घोषणापत्रहरू जारी हुँदै आएका छन्। यसबाट लोक सेवा आयोगको सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा हासिल गरेको सात दशकभन्दा बढी अवधिको अभ्यास र अनुभवहरू प्रदेश लोक सेवाहरूले सिक्ने र प्रयोगमा ल्याउने अवसर प्राप्त गरेका छन्। हालसम्म संघीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सहभागितामा राष्ट्रिय सम्मेलनहरू देहाय बमोजिम स्थान र मितिमा सम्पन्न भएका छन्:

सि.नं.	सङ्ख्या	मिति	स्थान	कैफियत
१	पहिलो	२०७७ फागुन २३ र २४ गते	काभ्रेपलाञ्चोक	
२	दोस्रो	२०७८ फागुन २३ र २४ गते	रूपन्देही	
३	तेस्रो	२०७९ फागुन १९ र २० गते	कैलाली	
४	चौंथो	२०८० फागुन २३ र २४ गते	सुर्खेत	
५	पाँचौं	२०८१ फागुन २३ र २४ गते	विराटनगर	
६	छैटौं	२०८२ फागुन २३ र २४ गते	पोखरा	प्रस्तावित

७. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका साझा समस्याहरू

कानूनी स्पष्टताको अभावः कतिपय प्रदेशका कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी ऐन तथा नियमहरूमा स्पष्टताको अभाव हुनुको साथै एउटै कानूनमा विरोधाभासपूर्ण व्यवस्थाहरू रहेका छन्। प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनका कतिपय आधारभूत कुराहरू जस्तै सेवा प्रवेशको उमेर, तह वृद्धि, बढुवा तथा सेवाका शर्त लगायत ऐनमा भएका व्यवस्थाहरू संघीय कानूनसँग बाझिएका देखिन्छन् जसले गर्दा कर्मचारीलाई आफ्नो स्वार्थ अनुकूल हुनेगरी प्रदेश वा संघको कानूनको आधार लिन प्रयासरत भएको देखिएको छ। यस सम्बन्धमा नेपालको संविधानको धारा ५७ को उपधारा (६) मा प्रदेशले कानून बनाउँदा संघीय कानूनसँग नबाझिने गरी बनाउनुपर्ने र यसरी बनाइएको प्रदेश कानून संघीय कानूनसँग बाझिएको हदसम्म अमान्य हुने व्यवस्था भएपनि प्रदेश निजामती कानूनका केही प्रावधानहरू आपसमा र सङ्घीय निजामती कानूनसँग विरोधाभासपूर्ण देखिन्छन्।

कानून कार्यान्वयनमा जटिलताः नेपालको संविधान बमोजिम मुलुक संघीयतामा गइसकेपछि संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूमा निजामती कर्मचारीहरूको समायोजन भै प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीका साथै प्रदेश कानून बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका कर्मचारीहरू समेत कार्यरत रहेका छन्। त्यसैगरी स्थानीय तहमा समायोजन हुनु अघिदेखि विभिन्न स्रोत र विधिबाट नियुक्त भएका कर्मचारीहरू समेत कार्यरत रहेका छन्। प्रदेश र स्थानीय कानूनमा कर्मचारीको पदपूर्ति सम्बन्धी शर्त तथा सो सेवामा नयाँ पदपूर्ति सम्बन्धी सङ्घीय कानूनभन्दा फरक विशेष तथा प्रतिवन्धात्मक व्यवस्थाहरू राखिएका कारण ती कानूनको कार्यान्वयनमा जटिलता रहेको पाइन्छ। साथै प्रत्येक प्रदेशको निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनहरूमा भएका फरक-फरक व्यवस्थाहरूले प्रदेशका निजामती कर्मचारी परिचालन थप जटिल भएको देखिन्छ।

सेवा, समूह, उपसमूह पद तथा तहहरूमा विविधताः प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन अन्तरगत विभिन्न सेवाहरू रहेका छन्। एउटै प्रदेशका प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गत फरक-फरक सेवाहरू रहेका छन्। यसै गरी प्रदेश निजामती सेवा

नियमावली तथा स्थानीय सरकारी सेवा नियमावली भएका प्रदेशका ती नियमावलीहरूमा पनि फरक फरक समूह तथा उपसमूह रहेका छन्। यसरी हेर्दा प्रदेशका निजामती तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन र तिनका नियमावलीमा भएका सेवा समूह, उपसमूह, पद र तह एवं तिनका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता संघीय निजामती सेवा ऐनसँग तादात्म्यता रहेको पाइँदैन।

पदपूर्तिका विषयमा परेका मुद्दाः प्रदेश निजामती तथा स्थानीय सेवा सम्बन्धी कानूनका केही प्रावधानहरू आपसमा र सङ्घीय निजामती कानूनसँग फरक परेका र कार्यान्वयनमा जटिलता रहेका कारण पदपूर्तिका लागि गरिएको विज्ञापन, शैक्षिक योग्यता, तहबृद्धि, बढुवा लगायत विषयमा सम्मानित अदालतमा मुद्दा पर्ने गरेको छ जसले गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट हुने पदपूर्ति प्रक्रियामा अवरोध हुने गरेको छ। कुनै कुनै अवस्थामा अदालतको आदेशको कार्यान्वयन हुन नसकी प्रदेश लोक सेवा आयोग सो मुद्दा उपर पुनरावेदनमा जानु परेको स्थिति समेत देखिन्छ।

आफ्नै कार्यालय भवन तथा परीक्षा हलको अभावः प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको मूल्य, मान्यता, सिद्धान्त तथा कार्य प्रकृति अनुसार रिक्त पदपूर्तिका लागि उपयुक्त जनशक्तिको छनोट गर्न समय-समयमा प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ। छनोट तथा पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्न आयोगहरूलाई आफ्नै भवन तथा परीक्षा हलको अभाव रहेको छ। सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले हाल घर भाडामा लिई कार्य सम्पादन गरिरहेका छन्। उक्त भाडाको घरमा स्थान अभावको कारणले सहज ढंगले कार्य सञ्चालन गर्न कठिनाई रहेको छ।

दक्ष जनशक्तिको अभावः आयोगको मर्म र मान्यता अनुसार कार्य सम्पादन गर्न अनुभवी, लगनशील तथा सूचना प्रविधिमा दक्ष कर्मचारीको आवश्यकता पर्दछ। यस्ता कर्मचारीको अभावमा सम्वेदनशील तथा गोपनीय कामका लागि एक वा दुई कर्मचारीमा भर पर्नुपर्ने जोखिम सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा रहेको छ। त्यसै गरी आयोगका कामहरूमा द्विअन्धताको सिद्धान्त पालना गरी निष्पक्षता तथा गोपनीयता कायम गर्न आवश्यकता अनुसार महाशाखा/शाखा तथा कर्मचारीहरूको यथोचित दरवन्दीको व्यवस्था हुनुपर्दछ तर प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यालयहरूमा पर्याप्त दरवन्दीको व्यवस्था हुन सकेको देखिँदैन।

विषयविज्ञ/दक्षको अभावः पाठ्यक्रम निर्माण, कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन (Moderation), उत्तरपुस्तिका परीक्षण लगायत विषयविज्ञ/दक्षबाट सम्पादन गराउनुपर्ने कार्यका लागि प्रदेशस्तरमा सम्बन्धित विषयविज्ञ/दक्ष उपलब्ध नहुने समस्या रहेको छ। लोक सेवा आयोग तथा सात वटा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सीमित विषयविज्ञ र दक्षलाई कामको अत्याधिक बोझ थपिन गई एकातिर कामको गुणस्तरमा कमी आउन सक्ने देखिन्छ भने अर्कातिर निश्चित प्रश्नहरू सबैतिर दोहोरिन सक्ने खतरा बढ्दै गएको अनुभव गरिएको छ।

८. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई सुदृढ र प्रभावकारी बनाउन चाल्नुपर्ने कदम

नेपालको संविधानको धारा २२७ मा गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी संविधानको अनुसूची ६ (प्रदेशको अधिकार सूची) को क्रम सङ्ख्या ५ मा प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाको उल्लेख भएको र अनुसूची ८ (स्थानीय तहको अधिकार सूची) को क्रम सङ्ख्या ५ मा स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन उल्लेख भएको हुँदा प्रदेश तथा स्थानीय सेवाको गठन तथा सञ्चालन प्रदेश कानून बमोजिम हुनुपर्ने देखिन्छ। साथै प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्थाको पूर्ण पालना हुन जरुरी रहेको छ।

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवा शर्त सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा आधारभूत सिद्धान्त तथा मापदण्डको अवलम्बन गर्नुपर्ने हुँदा एउटै प्रदेश भित्रका प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाबीच, प्रदेश प्रदेशबीच तथा सङ्घीय र प्रदेश निजामती सेवाकाबीच आधारभूत पक्षहरूमा एकरूपता हुन आवश्यक छ। प्रदेशका निजामती तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन र तिनका नियमावलीमा भएका सेवा, समूह, उपसमूह, पद र तह एवं तिनका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सङ्घीय निजामती सेवा ऐनसँग तादात्म्यता हुने गरी विद्यमान ऐन तथा नियमहरू तत्काल संशोधन गरी लागू गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

प्रत्येक प्रदेशले आ-आफ्नो प्रदेश तथा स्थानीय तहको लागि बेग्लाबेग्लै निजामती सेवा ऐन जारी गर्दा ती ऐनमा सामान्यतया एकरूपता कायम हुन नसकेमा कुन व्यवस्थाले कर्मचारीलाई अधिक फाइदा हुन्छ त्यस्तो व्यवस्था अर्को प्रदेशमा लागू गराउन दवाव आउनु स्वाभाविक हुन्छ। हाल प्रदेशका निजामती सेवा ऐनहरू तर्जुमा वा संशोधन हुँदा दीर्घकालीन असर पर्ने केही प्रावधानहरू प्रदेश सरकारले ऐनमा समावेश गर्दा अन्तरप्रदेश समन्वय हुन सकेको देखिँदैन। साथै संघीय सरकारले प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवालाई पृथक निजामती सेवाको रूपमा व्यवहार गरेको देखिन्छ जसले गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई कामकाज गरिरहेका कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासमा अन्यौल र द्विविधा देखिन्छ। तसर्थ सङ्घीय निजामती सेवा तथा अन्य प्रदेशका निजामती सेवाका शर्तहरू समान हुने गरी प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन दुवैमा सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको व्यवस्थाको अधिनमा रही एकै प्रकारको व्यवस्था मिलाउन आवश्यक देखिएको छ।

परीक्षार्थी तथा पदपूर्ति प्रक्रिया समान भएका कारण संघ तथा सबै प्रदेशमा समान योग्यता, समान तह, समान पाठ्यक्रम तथा समान परीक्षा प्रणाली हुन आवश्यक छ। साथै कुनै पनि तहको स्थायी निजामती कर्मचारीलाई उमेरको हद नलाग्ने विषय, अन्तर प्रदेश वा सङ्घीय निजामती सेवाका समान वा तल्लो तहको पदमा उम्मेदवार हुन नपाउने विषय, एउटै व्यक्तिले एक पटक भन्दा बढी समावेशी कोटा उपयोग गर्न नपाउने विषय, संघ वा अन्य प्रदेशको परीक्षामा सफल हुने उम्मेदवार/कर्मचारीको सेवाको निरन्तरता हुने विषय, कुनै आयोगले कारबाही गरेका उम्मेदवारलाई सबै लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षामा आवेदन गर्न नपाउने विषय, अन्तर तह/प्रदेश सरुवाको विषय, कुनै पनि तहका निजामती कर्मचारीको वृत्तिविकासका आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने विषय तथा निवृत्त कर्मचारीको सुविधाको विषयमा स्पष्टता र एकरूपता ल्याउन एकीकृत संघीय निजामती सेवा ऐन जारी गरी सो बमोजिम नै प्रदेश निजामती सेवा ऐन, स्थानीय सरकारी सेवा ऐन तथा नियमावली निर्माण/संशोधन/परिमार्जन हुन आवश्यक देखिन्छ। साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठनमा समानता भए जस्तै पदाधिकारी तथा कर्मचारीको सेवा सुविधामा समेत एकरूपता कायम गर्नु आवश्यक देखिएको छ।

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्य सम्पादनमा हासिल भएका असल अभ्यास तथा सिकाई आदान प्रदान गर्न, साझा समस्या तथा सुधारका विषयहरूमा छलफल गरी निष्कर्षमा पुग्न राष्ट्रिय सम्मेलन, कार्यशाला गोष्ठी र अन्तर प्रदेश भ्रमण जस्ता कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिनुपर्ने देखिन्छ। स्रोत साधन तथा समयको सीमिततालाई मध्यनजर गर्दै लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन एउटै स्थानमा एकै पटक आयोजना गर्न सकिन्छ। पहिलो एक वा आवश्यकतानुसार दुई दिनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन सम्पन्न गरी तेस्रो दिनमा लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनको आयोजना संगसंगै गर्न सकिन्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यमा योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धन र सम्बर्द्धन गर्ने उद्देश्यले प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको क्षमता विकास तथा तालीम कार्यक्रम समय समयमा सञ्चालन गर्न आवश्यक छ। पदाधिकारी तथा कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गर्न लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच आवश्यकता अनुसार अभिमुखीकरण एवं कार्यशाला गोष्ठी, अन्तरक्रियात्मक छलफल, स्थलगत भ्रमण, भर्च्युअल मिटिङ, अन्तर प्रदेश भ्रमणका साथै बाह्य मुलुकको अध्ययन तथा अवलोकन भ्रमणको आयोजना गर्न सकिन्छ।

सङ्घीय निजामती सेवा लगायत प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा अनलाइनबाट आवेदन गर्ने सुविधा भएका कारण एउटै उम्मेदवारले देशको जुनसुकै स्थानबाट जतिपटक पनि आवेदन गर्न सक्छ। यसले गर्दा देशभरिमा कुल आवेदकको सङ्ख्या वास्तविक भन्दा बढी देखिन्छ। एउटा आवेदनकर्तालाई प्रणालीद्वारा दिइने मूल पहिचान सङ्ख्या (मास्टर आईडी, MID) एउटै मात्र हुने र सो MID

लाई राष्ट्रिय परिचय पत्र (NID) सँग जोडी एक व्यक्तिले देशभरिको जुनसुकै लोक सेवा आयोगमा एउटै मात्र संकेत नं.बाट आवेदन फाराम भर्न पाउने व्यवस्था गर्न सकिएमा आवेदकहरूको वास्तविक सङ्ख्या पत्ता लाग्नुको साथै उम्मेदवारहरूको एकीकृत डाटवेस (Integrated Database) तयार गर्न समेत सघाउ पुग्ने देखिएको छ।

लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट हुने परीक्षा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी र मितव्ययी बनाउन लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन, विज्ञापन प्रकाशन, अनलाइन आवेदन प्रणाली (PSRMS) सञ्चालन, पाठ्यक्रम तथा प्रश्नपत्र निर्माण, प्रश्नपत्र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस जस्ता हरेक चरणमा निरन्तर सहकार्य, समन्वय र सूचना आदानप्रदान हुन सक्ने संस्थागत प्रबन्ध मिलाउन समेत जरूरी देखिएको छ।

९. उपसंहार

लोक सेवा आयोग नेपालको संवैधानिक इतिहासमा सबैभन्दा पुरानो र गौरवमयी साख बोकेको संवैधानिक निकाय हो। नेपालको वर्तमान संविधान जारी भएपछि निजामती सेवाका पदहरूमा पदपूर्ति गर्न लोक सेवा आयोगका साथै सात प्रदेशमा अलग-अलग प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भई निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा लगायत अन्य सरकारी निकायमा कर्मचारी पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य हुँदै आएको छ। लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका मूल्य मान्यता, सिद्धान्त, विधि तथा अभ्यासहरू विशेष प्रकृतिका रहेका छन्। साथै सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सम्पादित हुने कामहरू समान महत्वका, संवेदनशील र दूरगामी प्रभाव पार्ने खालका हुनाले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका साझा समस्याहरूलाई समाधान गर्दै पारस्परिक सहकार्य, समन्वय तथा मजबुत अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न आवश्यक छ। यसका लागि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच एकआपसमा तथा संघीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच सुदृढ सहकार्य, बलियो साझेदारी र एकीकृत सूचना प्रणालीको आवश्यकता देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान
२. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदन/ अन्य प्रतिवेदनहरू
३. प्रदेश लोक सेवा आयोगका वार्षिकोत्सव स्मारिकाहरू

प्रदेश लोक सेवा आयोगका सिफारिस र समावेशिताको अवस्था

- ऋषिकुमार खनाल[*]

१. विषय प्रवेश :

राज्यको पुनर्संरचना मार्फत् संघीय प्रणालीको अवलम्बन सँगै संविधानले निर्दिष्ट गरे अनुरूप प्रादेशिक र स्थानीय तहका स्थायी सरकार मानिने कर्मचारीको संरक्षकको रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू स्थापना भई कार्यरत रहेका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ र प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ मा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरिनुको साथै आयोगले अवलम्बन गर्नु पर्ने कार्य प्रक्रिया समेत उल्लेख गरिएको छ भने कार्यविधिगत रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ मा आधारभूत कार्यविधि (Standard Operating Procedure) समेत व्यवस्थित गरिएको छ।

योग्यता प्रणालीको मन्दिर (Temple of Merit) को रूपमा रहेको प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश सरकारका सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय र स्थानीय तहबाट माग आकृति फारम प्राप्त भै प्रतिशत निर्धारण पश्चात् पदपूर्तिको औपचारिक शुरुवात हुन्छ भने पदपूर्तिको चक्रलाई सुव्यवस्थित गर्न आयोगले वार्षिक कार्यतालिका तय गरी सोही बमोजिम कार्यसम्पादन गर्ने गरेको छ। यसका लागि आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षाको समग्र कार्यप्रक्रियालाई व्यवस्थित र नियमित गर्न तथा सम्बन्धित उम्मेदवारहरूलाई पूर्व जानकारी दिन एक आर्थिक वर्षभरमा सञ्चालन हुने परीक्षा प्रक्रियाको चक्रलाई कार्यतालिकीकरण गरी हरेक वर्ष आर्थिक वर्षको शुरु अर्थात् साउन १ गते आयोगको वेबसाइट मार्फत् प्रकाशन गर्ने गरिन्छ।

आयोगबाट स्वीकृत कार्यतालिका अनुरूप विज्ञापन प्रकाशन पश्चात् मूलतः दरखास्त सङ्कलन छानवीन तथा स्वीकृति जस्ता कार्य आयोगका कर्मचारीहरूबाट सम्पन्न गरिन्छ भने विज्ञहरूको सहायताबाट प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जनका कार्यहरू अत्यन्त गोप्य तवरले गरिन्छन्।

परीक्षा महाशाखा तथा अन्य सम्बद्ध शाखाहरूबाट उम्मेदवारहरूको संख्या अनुसार परीक्षा भवन कायम गरी परीक्षा सञ्चालन गर्ने द्विअन्ध सिद्धान्त (Principle of Double Blind) तथा परिचय शून्यता सिद्धान्त

[*] उपसचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

(Principle of Identity Masking) बमोजिम उत्तरपुस्तिकामा कोडिङ गरेपश्चात् दक्ष विज्ञ सूचीमा सूचीकृत र आयोगका सम्बन्धित पदाधिकारीबाट मनोनित विज्ञबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरी लिखित नतिजाको तयारी गरिन्छ भने नतिजा प्रकाशन शाखाबाट लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरिन्छ।

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनबाट छनोट भएका उम्मेदवारहरूलाई पाठ्यक्रममा निर्धारण भए बमोजिम प्रयोगात्मक परीक्षा वा इन-बास्केट अभ्यास परीक्षा वा मामिला प्रस्तुतीकरण वा सामूहिक छलफल वा सीप परीक्षण लगायतका परीक्षाहरू पश्चात् अन्तर्वार्तामा सहभागी गराइन्छ। अन्तर्वार्ता लगायतका सम्पूर्ण प्रक्रिया समाप्त भएपछि यथाशक्य छिटो अन्तिम योग्यताक्रम सूची प्रकाशित गरिन्छ। यस सूचनामूलक लेखमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सिफारिस गर्दा अवलम्बन गर्ने प्रक्रियाको संक्षिप्त चर्चा गर्दै आयोगले स्थापना भएको अवधिदेखि हालसम्म अर्थात् विगत छ वर्षको अवधिमा सिफारिस सम्बन्धमा गरेका कामकारबाही एवं समावेशी विवरण सम्बन्धी जानकारी दिने उद्देश्य राखिएको छ।

२. सिफारिस प्रक्रिया

२.१ नियमित सिफारिस

लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्क, अन्तर्वार्ताको औसत अङ्क, प्रयोगात्मक परीक्षाको प्राप्ताङ्क, सामूहिक छलफल, इन-बास्केट अभ्यास, सीप परीक्षण लगायत अन्य परीक्षा हुनेमा त्यस्ता परीक्षा समेतमा प्राप्त गरेका अङ्क समेत जोडी कुल प्राप्ताङ्कको आधारमा योग्यताक्रम सूची तयार गरिन्छ। अन्तर्वार्ता लगायतका प्रक्रियाबाट योग्यताक्रम सूची तयार गर्दा उम्मेदवारहरूको कुल प्राप्ताङ्क बराबर हुन आएमा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भए अनुरूप योग्यताक्रम कायम गरिन्छ।

योग्यताक्रम प्रकाशित गर्दा सिफारिसको योग्यताक्रममा नपरेका तर अन्तर्वार्तामा सहभागी भएका सबै उम्मेदवार समावेश गरी वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची प्रकाशन गर्ने व्यवस्था रहेको छ। खासगरी सहायकस्तरमा पदमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरू लोक सेवा आयोग अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा स्वयम कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले लिएको परीक्षाबाट माथिल्लो तहको सहायकस्तरमा तथा अधिकृतस्तरमा सिफारिस हुने गरेकोले साविकमा सिफारिस भएका पद रिक्त हुने अवस्था सिर्जना हुने गरेको छ। अन्तर्वार्तामा सहभागी भएका सबै उम्मेदवार समावेश गरी वैकल्पिक उम्मेदवार कायम गरिएकोले यसरी रिक्त हुन आउने पदमा माग भएपश्चात् यथाशीघ्र सिफारिस गरिएकोले सेवा प्रवाहमा आउने समस्या न्यूनीकरण भएको जानकारी पाइएको छ।

खुला प्रतियोगितातर्फ लिखित परीक्षाबाट अन्तर्वार्ताको लागि छनोट हुन नसकेका तर उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरू मध्येबाट योग्यताक्रमको आधारमा माग गरिएको पद संख्याको तीस प्रतिशतसम्म हुने गरी अस्थायी उम्मेदवारको सूची समेत प्रकाशन गरिन्छ। यस कार्यबाट प्रदेश सरकारका कतिपय निकाय तथा स्थानीय तहहरूले अल्पकालीन रूपमा करारमा आवश्यक कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्न सहयोग पुगेको छ।

२.२ वैकल्पिक तथा अस्थायी उम्मेदवार सिफारिस

वैकल्पिकको सूचीमा परेका उम्मेदवारहरू मूल सिफारिसमा परेका उम्मेदवारले नियुक्ति नलिएमा वा मृत्यु भई वा निजले राजीनामा दिई वा निजको माथिल्लो पदमा नियुक्ति भई सिफारिस भएको मितिले एक वर्षभित्र निजले नियुक्ति लिएको पद रिक्त हुन आएमा सो रिक्त पदमा नियुक्ति पाउने व्यवस्था छ। अस्थायीको हकमा प्रदेश तथा स्थानीय सरकारबाट अस्थायी नियुक्तिको लागि माग भएमा अस्थायी सूचीबाट अस्थायी नियुक्तिका लागि उम्मेदवार सिफारिस गरिन्छ।

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट भएका सिफारिसको अवस्था

लिखित परीक्षामा छनोट भएका उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता अघि सम्बन्धित सेवा, समूह, पद तथा तहको पाठ्यक्रममा तोकिए बमोजिम प्रयोगात्मक तथा सीप परीक्षण परीक्षा गरिन्छ। सामान्यतया अप्राविधिक पदहरूमा प्रयोगात्मक परीक्षाको रूपमा कम्प्युटर सीप परीक्षण गरिन्छ भने अधिकृतस्तरको पदका लागि सामूहिक छलफल तथा नवौं तहका अप्राविधिक पदका लागि इन-बास्केट अभ्यास परीक्षा समेत गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। आ.व. २०८२।८३ देखि प्राविधिक तर्फ नवौं तहमा गुणात्मक माप (Competency Test) अन्तर्गत मामिला प्रस्तुतीकरण Case Presentation परीक्षा लिने गरी पाठ्यक्रम संशोधन तथा अद्यावधिक गरिएको छ।

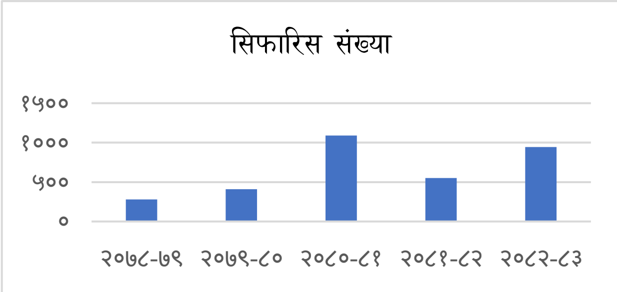
आयोगले स्थापनाकालदेखि आफ्नो छैटौं वार्षिकोत्सवको अवधिसम्म कुल ३२७४ मूल सिफारिस र १५८ वैकल्पिक सिफारिस गरिसकेको छ। मिति २०७८।९।६ मा तुलसीपुर-५ दाङका खुमराज ओलीलाई छथर जोरपाटी गाउँपालिकाको कार्यालय धनकुटामा स्थानीय इन्जिनियरिङ सेवा सर्भे समूह सहायकस्तर पाँचौं तहमा सिफारिस गरेर प्रदेश लोक सेवा आयोगले स्थानीय तह तर्फ सिफारिस कार्यको श्रीगणेश गरेको थियो भने प्रदेश निजामती सेवा तर्फ मिति २०८१।३।२ मा लक्ष्मी पराजुलीलाई स्वास्थ्य सेवा, डेन्टिष्ट्री समूह, अधिकृतस्तर आठौं तहमा सिफारिस गरेको थियो। स्थापनापछि आ.व. २०७७।७८ सम्म पाठ्यक्रम निर्माण गर्ने, आवश्यक कानून र नियमावली तर्जुमा गर्ने, भौतिक संरचना व्यवस्थापन गर्ने आदि कार्य गरेको थियो।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ मिति २०७९।११।१५ मा जारी भएपछि मात्र प्रदेश तर्फ कर्मचारी सिफारिस भएको थियो।कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ को आधारमा मिति २०७७।१२।३० गते स्थानीय सरकारी सेवाका प्राविधिक तर्फका पदहरूको विज्ञापन प्रकाशन गरिएको थियो भने सेवाका अन्य शर्तहरू निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० अनुसार तय भएका थिए। हालसम्म ७७३ जना उम्मेदवार प्रदेश निजामती सेवामा र २५०१ जना उम्मेदवार स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गत सिफारिस भएका छन्।

सेवा	सिफारिस संख्या
स्थानीय सरकारी सेवातर्फ	२५०१
प्रदेश निजामती सेवा तर्फ	७७३
कुल जम्मा	३२७४

प्रदेश लोक सेवाबाट आर्थिक वर्ष अनुसार सिफारिस संख्या देहाय बमोजिम रहेको छ। आ.व. २०८२।८३ मा भएको सिफारिस संख्या आ.व. २०८१।८२ कार्यतालिका बमोजिम आ.व. २०८१।८२ मा सम्पन्न नभै बाँकी विज्ञापित पदहरूको संख्या हो भने आ.व. २०८२।८३ को कार्यतालिका बमोजिम लिखित परीक्षा लिने कार्य भइरहेको अवस्था छ।

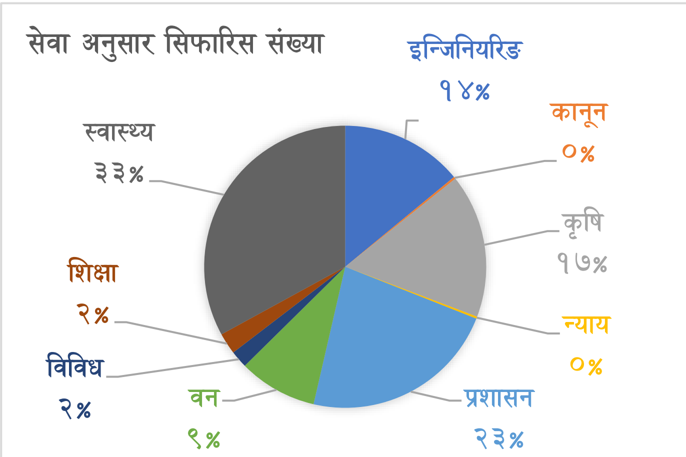
आ.व.	सिफारिस संख्या
२०७८-७९	२७९
२०७९-८०	४१०
२०८०-८१	१०९०
२०८१-८२	५५२
२०८२-८३	९४३
कुल जम्मा	**३२७४**



३.१ सेवाअनुसार सिफारिसको विवरण :

प्रदेश लोक सेवा आयोगले हाल सम्म सबैभन्दा बढी स्वास्थ्य सेवामा सिफारिस गरेको छ भने दोस्रो स्थानमा प्रशासन सेवा तर्फ सिफारिस गरेको देखिन्छ। कानून तथा न्याय सेवा तर्फ केवल स्थानीय तहमा मात्र सिफारिस भएका छन् भने स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० आउनु अघि स्थानीय सरकारी सेवातर्फ न्याय सेवामा सिफारिस गरिएको थियो भने हाल स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० मा कानून सेवालाई समेटेको हुनाले कानून सेवा कानून समूहमा सिफारिस गरिएको छ। विविध सेवामा पहिले सिफारिस हुने गरेकोमा नयाँ कानूनी प्रावधानसँगै हाल प्रशासन सेवा अन्तर्गत विविध सेवालाई समूहीकृत गरिएको छ।

सेवा	सिफारिस संख्या
इन्जिनियरिङ	४५९
कानून	८
कृषि	५४०
न्याय	८
प्रशासन	७४०
वन	२९५
विविध	६५
शिक्षा	८०
स्वास्थ्य	१०७९
जम्मा	**३२७४**

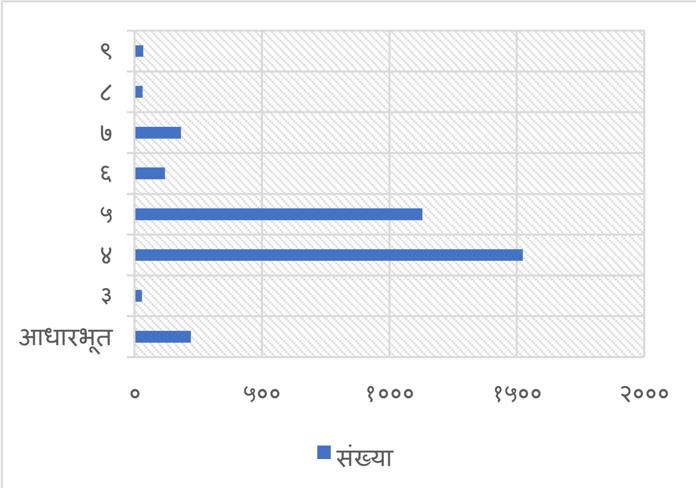


३.२ तह अनुसार सिफारिस विवरण:

प्रदेश लोक सेवा आयोगले हालसम्म सबैभन्दा बढी ४६.५५ प्रतिशत सहायकस्तर चौथो तहमा सिफारिस गरेको छ भने सहायक स्तर तहमा ८८.७० प्रतिशत र अधिकृतस्तर तहमा जम्मा ११.३० प्रतिशत

उम्मेदवार सिफारिस गरेको छ। आधारभूत तह अन्तर्गत वन रक्षक पदमा २२१ जना उम्मेदवार सिफारिस गरेकोमा प्रदेश निजामती सेवामा भएको संशोधनसँगै प्रदेश वन सेवा जनरल फरेष्ट्री समूह वन रक्षक पद सहायकस्तर तेस्रो तहमा कायम भएकोले तेस्रो तहमा ३० जना उम्मेदवार सिफारिस गरिएको छ।

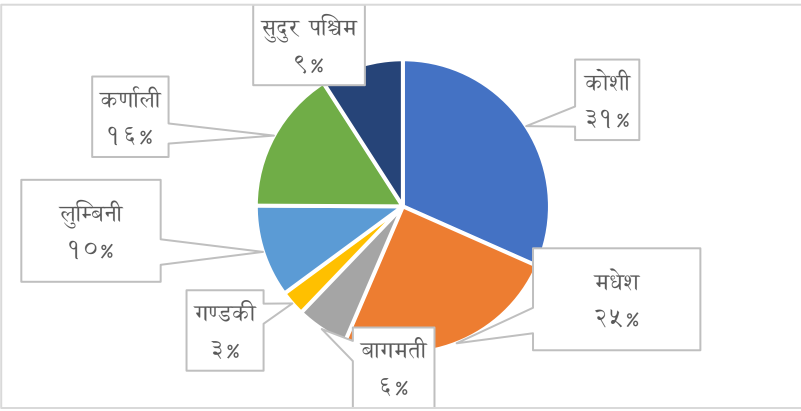
तह	संख्या
आधारभूत	२२१
३	३०
४	१५२४
५	११२९
६	१२०
७	१८३
८	३२
९	३५
जम्मा	३२७४



३.३ प्रदेश अनुसार सिफारिस विवरणः

सिफारिस भएको उम्मेदवारको स्थायी ठेगानाको आधारमा विश्लेषण गर्दा कोशी प्रदेशका उम्मेदवारहरू सबैभन्दा बढी ३१.६४ प्रतिशत रहेका छन्। दोस्रो स्थानमा मधेश प्रदेश २४.८० प्रतिशत रहेका छन्। कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूलाई प्रदेशगत जनसंख्या वितरणसँग विश्लेषण गर्दा कर्णाली प्रदेशबाट जनसंख्याको अनुपातमा करीब तीन गुणा सिफारिस भएको देखिन्छ भने मधेश प्रदेश र सुदूरपश्चिम प्रदेशबाट जनसंख्याको अनुपातसँग करिब समान रूपमा सिफारिस अनुपात कायम भएको छ। तीन वटा प्रदेशहरू क्रमश बागमती, गण्डकी र लुम्बिनीबाट जनसंख्याको अनुपातमा कम सिफारिस भएको देखिन्छ।

प्रदेश	संख्या
कोशी	१०३६
मधेश	८१२
बागमती	१८७
गण्डकी	९०
लुम्बिनी	३३३
कर्णाली	५१८
सुदूरपश्चिम	२९८
जम्मा	**३२७४**



प्रदेशगत जनसंख्या वितरण र कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेको सिफारिसको विवरण

प्रदेश	जनसंख्या	प्रतिशत	सिफारिस संख्या	प्रतिशत
कोशी	४९६१४१२	१७.०१	१०३६	३१.६४
मधेश	६११४६००	२०.९७	८१२	२४.८०
बागमती	६११६८६६	२०.९७	१८७	५.७१
गण्डकी	२४६६४२७	८.४६	९०	२.७५
लुम्बिनी	५१२२०७८	१७.५६	३३३	१०.१७
कर्णाली	१६८८४१२	५.७९	५१८	१५.८२
सुदूरपश्चिम	२६९४७८३	९.२४	२९८	९.१०
जम्मा	२९१६४५७८	१००.००	३२७४	१००.००

प्राविधिक तथा अप्राविधिक तर्फ हेर्दा कोशी प्रदेशमा करीब समान रूपमा दुवै तर्फ उम्मेदवार सिफारिस भएका छन् भने अन्य प्रदेश तर्फ मूलतः प्राविधक तर्फ बढी सिफारिस भएका छन्। प्रदेशगत कुल सिफारिस मध्ये सबैभन्दा बढी ८८.६१ प्रतिशत कर्णाली प्रदेशका उम्मेदवारहरू प्राविधिक सेवा तर्फ सिफारिस भएका छन्। माथिल्लो तह नवौं तहमा कर्णाली प्रदेशका उम्मेदवार सिफारिस भएका देखिँदैन।

तह/प्रदेश	कोशी	मधेश	बागमती	गण्डकी	लुम्बिनी	कर्णाली	सुदुर पश्चिम	जम्मा
अप्राविधिक	**४५८**	**१२४**	**३६**	**१८**	**७५**	**५९**	**५१**	**८२१**
४	२००	६२	१२	६	३८	२३	२१	३६२
५	२०१	५९	१३	७	३१	३२	२३	३६६
६	३१	१	१०	५	६	३	५	६१
७	१७	१	१	-	-	१	-	२०
९	९	१	-	-	-	-	२	१२
प्राविधिक	**५७८**	**६८८**	**१५१**	**७२**	**२५८**	**४५९**	**२४७**	**२४५३**
आधारभूत	२७	१५	१	-	२१	१३६	२१	२२१
३	३	३	१	-	२	१४	७	३०
४	२६८	३७९	५५	२४	११३	२०५	११८	११६२
५	२०२	२४४	४४	२०	७६	९२	८५	७६३
६	९	७	११	८	१४	३	७	५९
७	५३	२३	२६	१५	२८	९	९	१६३
८	५	१३	८	४	२	-	-	३२
९	११	४	५	१	२	-	-	२३
कुल जम्मा	**१०३६**	**८१२**	**१८७**	**९०**	**३३३**	**५१८**	**२९८**	**३२७४**

३.४ जिल्लागत सिफारिस विवरणः

उम्मेदवारको स्थायी ठेगानाको जिल्लागत विवरण अध्ययन गर्दा सबैभन्दा मोरङ जिल्लाबाट १७१ जना सिफारिस भएका छन् भने क्रमशः बढी सिफारिस हुने जिल्लाहरू सप्तरी, सिराहा, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही आदि रहेका छन्। कर्णाली प्रदेशका दुई जिल्लाहरू रुकुम पश्चिम र जुम्लाबाट १०३ र ९७ जना सिफारिस भई सूचीको नवौं र दशौं स्थानमा अटाएका छन्। एक जना मात्र उम्मेदवार सिफारिस भएकोले मुस्ताङ सूचीको अन्तिम स्थानमा रहेको छ भने हालसम्म तीन जिल्ला (रसुवा, म्याग्दी र मनाङ) बाट कुनै पनि उम्मेदवार सिफारिस भएका छैनन्।

जिल्ला	संख्या
ताप्लेजुङ्ग	३०
पाँचथर	४५
इलाम	८५
संखुवासभा	६९
तेह्रथुम	२७
धनकुटा	८२
भोजपुर	५८
खोटाङ	९१
सोलुखुम्बु	२४
ओखलढुङ्गा	५९
उदयपुर	७९
झापा	११२
मोरङ	१७१
सुनसरी	१०४
सप्तरी	१३३
सिराहा	१२३
धनुषा	१२१
महोत्तरी	११८
सर्लाही	११८
रौतहट	९४
बारा	६८
पर्सा	३७
दोलखा	१५
रामेछाप	२५
सिन्धुली	४०

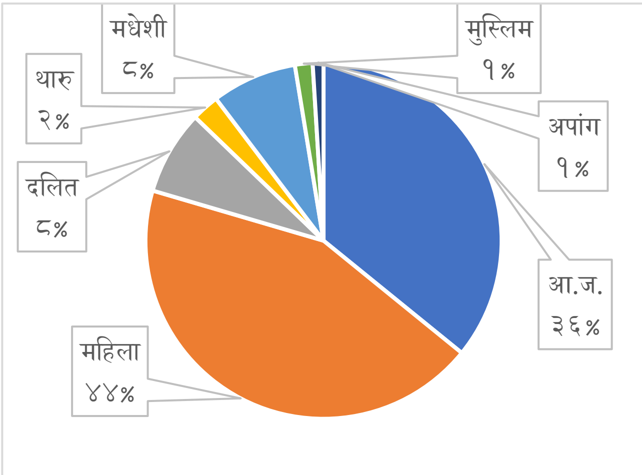
जिल्ला	संख्या
काभ्रेपलाञ्चोक	१६
सिन्धुपाल्चोक	८
नुवाकोट	६
धादिङ	२१
चितवन	१४
मकवानपुर	१९
भक्तपुर	१३
ललितपुर	४
काठमाण्डौ	६
गोरखा	१५
लमजुङ	५
तनहुँ	१२
कास्की	१२
मुस्ताङ	१
पर्वत	८
स्याङजा	१९
बाग्लुङ	९
नवलपरासी (पूर्व)	९
नवलपरासी (पश्चिम)	१६
रूपन्देही	२६
कपिलवस्तु	२४
पाल्पा	१२
अर्घाखाँची	३५
गुल्मी	३५
रुकुम (पूर्वी)	५

जिल्ला	संख्या
रोल्पा	३९
प्यूठान	४१
दाङ	४२
बाँके	१७
बर्दिया	४१
रुकुम (पश्चिम)	१०३
सल्यान	६२
डोल्पा	८
जुम्ला	९७
मुगु	२१
हुम्ला	२८
कालिकोट	४७
जाजरकोट	४६
दैलेख	६८
सुर्खेत	३८
बाजुरा	२४
बझाङ	४६
डोटी	२३
अछाम	३५
दार्चुला	३९
बैतडी	२५
डडेलधुरा	२४
कञ्चनपुर	३२
कैलाली	५०

३.५ हालसम्म समावेशी व्यवस्था अनुसार सिफारिस विवरणः

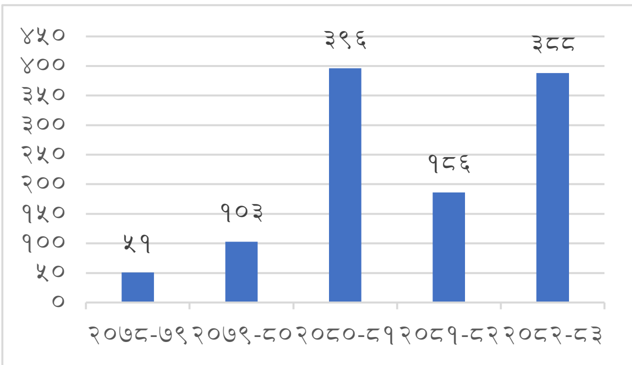
कोशी प्रदेश सभाबाट जारी भएको प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा समावेशी तर्फको विभाजन क्रमशः आ.ज. ३५%, महिला ३३%, दलित ६%, आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य ६%, थारु ६%, मधेशी ५%, मुस्लिम ५% र अपाङ्ग ४% गरिएको छ। तलको तालिकामा प्रतिशतका हिसाबले आ.ज. तर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस हुनुपर्नेमा महिला तर्फ बढी देखिएको छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० जारी हुनुअघि गरेको सिफारिसमा स्थानीय तह तर्फ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को समावेशिता सम्बन्धी प्रावधान कार्यान्वयन गरेकोले यस्तो स्थिति देखिएको हो। प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० ले आर्थिक रूपले खस आर्य समूहमा सहभागी हुने उम्मेदवारको सम्बन्धमा प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित सूचना बमोजिम तय हुने गरी उधारो कानून बनेको देखिएकोमा हालसम्म पनि सूचना प्रकाशन नभएको कारण सो समूहका लक्षित वर्गले सुविधा उपभोग गर्न बञ्चित रहेको देखिएको छ।

समावेशी समूह	संख्या
आ.ज.	४०३
महिला	४९१
दलित	८६
थारु	२८
मधेशी	८७
मुस्लिम	१८
अपाङ्ग	११
कुल	**११२४**



आर्थिक वर्षका हिसाबले समावेशी समूहबाट देहाय अनुसार सिफारिस भएको देखिन्छ।

आ.व.	समावेशी समूहबाट सिफारिस संख्या
२०७८-७९	५१
२०७९-८०	१०३
२०८०-८१	३९६
२०८१-८२	१८६
२०८२-८३	३८८
कुल जम्मा	**११२४**



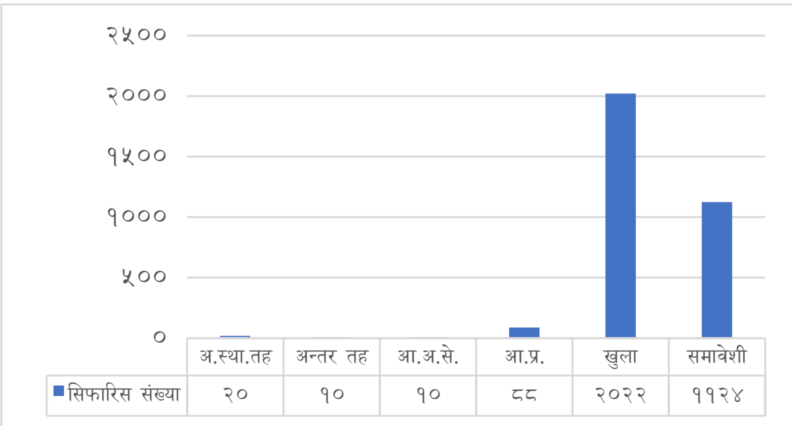
आर्थिक वर्ष अनुसार समावेशी सिफारिसको समावेशी समूहगत विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ।

समावेशी समूह	२०७८-७९	२०७९-८०	२०८०-८१	२०८१-८२	२०८२-८३	जम्मा
आ.ज.	७	३०	१२५	८१	१६०	४०३
महिला	४२	६४	१९०	६२	१३३	४९१
दलित	-	२	२१	१९	४४	८६
थारु	-	-	-	८	२०	२८
मधेशी	२	७	६०	६	१२	८७
मुस्लिम	-	-	-	६	१२	१८
अपाङ्ग	-	-	-	४	७	११
जम्मा	५१	१०३	३९६	१८६	३८८	११२४

३.६ विज्ञापनअनुसारको सिफारिस विवरणः

आयोगले छैटौं वार्षिक उत्सवसम्म विज्ञापन भएका विभिन्न समूह अनुसार सिफारिस भएका उम्मेदवारको विवरण देहाय बमोजिम रहेको छ। प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दोस्रो संशोधनले अन्तर स्थानीय तह (अ.स्था.तह) लाई अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षामा परिवर्तन गरेको छ।

विज्ञापनको प्रकार	**सिफारिस संख्या**
अ.स्था.तह	२०
अन्तर तह	१०
आ.अ.से.	१०
आ.प्र.	८८
खुला	२०२२
समावेशी	११२४
कुल जम्मा	**३२७४**



३.७ वैकल्पिक सिफारिसः

आयोगले हालसम्म देहाय बमोजिमको १५८ जना उम्मेदवारलाई वैकल्पिक सिफारिस गरेको छ। सहायकस्तर चौथो र पाँचौं तहमा वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस संख्या अन्य तहभन्दा बढी देखिएको छ। मुलतः माथिल्लो परीक्षामा सफल भई जाने, अन्य प्रदेशको परीक्षामा सफल भई सिफारिस लिने जस्ता कारणले यो संख्या बढी देखिएको हो। तहगत तथा आर्थिक वर्ष अनुसार वैकल्पिक सिफारिस संख्या देहाय बमोजिम रहेको छ।

तह	वैकल्पिक सिफारिस संख्या
आधारभूत	१
४	५६
५	७६
६	१५
७	८
८	२
कुल जम्मा	१५८

आ.व.	वैकल्पिक सिफारिस संख्या
२०७९-८०	३४
२०८०-८१	६९
२०८१-८२	२३
२०८२-८३	३२
कुल जम्मा	**१५८**

४. विद्यमान चुनौतीहरू र समाधानका लागि सुझाव

४.१ समान तहमा प्रतिस्पर्धाः

प्रदेश निजामती सेवा ऐन २०७९ को दफा ९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन २०८० को दफा ९ मा संघीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाको खुला वा अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता वा आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन भन्ने व्यवस्था गरी समान तहमा प्रतिस्पर्धा र उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गरिएको छ। ऐनको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नु बाध्यकारी भएकोले मिति २०८१।७।७ मा आयोगबाट सो व्यवस्था कार्यान्वयन गर्ने निर्णय भए अनुसार नतिजा प्रकाशन, सीप परीक्षण तथा अन्तर्वार्ता अघि तथा सिफारिसका क्रममा समान तहमा कार्यरत रहेको वा सिफारिस भएको प्रमाणित भएमा हटाउने गरिएको छ। मुलुक सहकारितामूलक संघीयतामा गएको, साविक एकात्मक प्रणालीमा सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरू समायोजन मार्फत् प्रदेश र स्थानीय तहमा गएका र प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण), ऐन २०७५ बाट प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्ना कामकारबाही गरेको देखिएको भएतापनि रोजगारी छनोटको अवसरलाई यस विषयले संकुचन त गरेन? विचारणीय पक्ष रहेको देखिन्छ।

४.२ भौगोलिक बेमेल (Geographic Mismatch)

कोशी प्रदेशको लोक सेवा आयोगको परीक्षाबाट कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशका उम्मेदवारहरू प्रतिशतमा बढी सिफारिस भएका छन्। कोशी प्रदेशका विभिन्न पालिका र प्रदेश स्तरका निकायहरूमा सिफारिस भएका यी कर्मचारीहरूको भौगोलिक बेमेल एक महत्वपूर्ण विषय हुन पुगेको छ। कर्मचारी व्यवस्थापनमा प्रतिपादनको भएको Work-life Balance को पक्षबाट हेर्दा समेत कर्मचारी घरपरिवारबाट टाढा रहनुपर्ने, छोटो अवधिको बिदामा पारिवारिक मिलन हुन नसक्ने तथा लामो अवधिको बिदाले सेवाप्रवाहमा प्रश्न उठ्ने अवस्था रहेको देखिन्छ। अर्कोतर्फ सहज सरुवाको प्रावधान सहितको संघीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन

नसकेका कारण समान तथा तल्लो तह वा श्रेणीमा समेत जाने गरेको कारणले वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस हुने तथा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीबाट उम्मेदवार सिफारिस हुन नसकेको कतिपय अवस्थामा अर्को परीक्षा चक्र पूरा भै उम्मेदवार सिफारिस गर्न समय लाग्ने भएको कारण आधारभूत सेवा प्रवाहमा नै समस्या देखिने गरेको छ। यस समस्याको समाधानका लागि संघीय निजामती सेवा ऐनमा उपयुक्त व्यवस्था मिलाउन आवश्यक देखिएको छ।

४.३ कारबाहीको विवरण

संवैधानिक रूपमा स्थापित लोक सेवा आयोगको संरचनागत एवं कार्यगत व्यवस्थाको क्षितिजीय फैलावट (Horizontal Expansion) को रूपमा संविधानको धारा २४४ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको सन्दर्भमा संघीय संसदले जारी गरेको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड) ऐन २०७५ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगले पदपूर्ति गर्दा लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई अवलम्बन गर्नुपर्ने गरी तोकेको छ।२०८० फागुनमा वीरेन्द्रनगर सुर्खेतमा सम्पन्न लोक सेवा आयोगहरूको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलनमा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षामा अनियमितता गरी कारबाहीमा परेका उम्मेदवारहरूको अभिलेखीकरण गर्न प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने गरी निर्णय भएको थियो। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कारबाहीको सूचना आफ्नो वेबसाइटमा अपलोड गर्ने गरेका छन् र एकीकृतरूपमा अभिलेख राख्ने प्रयोजनका लागि कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले Google sheet मा विवरण प्रविष्टि गर्ने व्यवस्थाको शुरुवात गरेको सन्दर्भमा यसलाई प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थित गर्न सम्बन्धित कानूनमा आवश्यक व्यवस्था गरी आयोगहरूबाट पूर्ण तथा आधिकारिक रूपमा प्रयोगमा ल्याउन उपयुक्त हुने र ऐनको व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याउन सहजता हुने देखिएको छ।

४.४ समावेशिता अवसरको उपयोग

प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन दुवैको दफा १० मा सरकारी सेवालाई समावेशी बनाउन छुट्याइएको सुविधा सहायकस्तरमा एक पटक र अधिकृतस्तरमा एक पटक लिन पाउने गरी सीमा तय गरिएको छ।यस प्रयोजनका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सिफारिस भएका कर्मचारीलाई नियुक्ति प्रयोजनका लागि अख्तियारवालालाई जानकारी दिने पत्रमा नियुक्ति दिँदा नियुक्ति पत्रमा अभिलेख प्रयोजनार्थ (महिला/आ.ज./दलित/थारु/मधेशी/मुस्लिम/दलित/अपाङ्ग) समेत उल्लेख गरी नियुक्ति दिनु भई सो को जानकारी यस आयोगमा उपलब्ध गराई दिनहुन भनी पत्राचार गर्ने गरेको छ। कानूनको कार्यान्वयन समग्रतामा हुन्छ नै तर पनि सहकारितामूलक संघीयता भएकोले अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा लोक सेवा आयोगले लिएको प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा समावेशी समूहको सुविधा लिएका उम्मेदवारहरूको समावेशी समूह खुल्ने गरी Google Sheet मा विवरण अद्यावधिक गर्न थालनी भएको देखिन्छ।यसलाई सबै प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा लोक सेवा आयोगबाट समेत गम्भीरतापूर्वक मनन गरी सो सम्बन्धी विवरण अद्यावधिक गर्न आवश्यक देखिन्छ।

४.५ Credential मा आधारित छनोटलाई सेवा प्रदान गर्न सक्ने जनशक्ति छनोटमा रूपान्तरण

सूचना, ज्ञान तथा शैक्षिक उपाधिमा (Intelligent Quotient) आधारित छनोटलाई नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा अवलम्बन गरिएको छ। यसको भरपर्दो र प्रभावकारी विकल्प समेत देखिएको छैन। IQ मा आधारित भई छनोट भई प्रणालीमा आबद्ध भएका कर्मचारीहरूले Emotional Intelligence मा आधारित भई सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ नै नेपालका कर्मचारीहरू व्यक्तिगत रूपमा अत्यन्त सक्षम तर प्रणालीको रूपमा कम प्रभावकारी भएको विद्वानहरूको राय रहेको छ। यसरी हेर्दा लोक सेवा आयोगको छनोट प्रणालीमा समेत सोही बमोजिम रूपान्तरण गर्नुपर्ने चुनौती रहेको देखिन्छ।

४.६ समावेशितालाई विशिष्टीकरण

प्रदेश लोक सेवा आयोगले माग आकृति फाराम प्राप्तिको समयका आधारमा प्रतिशत र पदसंख्या निर्धारण गरी सम्बन्धित स्थानीय तह वा मन्त्रालयलाई जानकारी दिइन्छ। पत्र प्राप्तिको समय क्रम अनुसार खुला वा समावेशिताको समूह सहित किटान गरिन्छ। फरक क्षमता भएका उम्मेदवारहरू मूलत: दृष्टि सम्बन्धी समस्या भएकालाई चित्र सम्बन्धी समस्याहरू समाधान गर्नु नपर्ने, थप समय उपलब्ध गराउने, सहयोगी लेखक उपलब्ध गराउने जस्ता तरिका अपनाइ आयोगले सहजता दिन प्रयास गरेको देखिन्छ तर प्रचलित कानूनी व्यवस्थाका आधारमा त्यस्ता फरक क्षमता भएका जनशक्ति तुलनात्मक रूपमा दुर्गम क्षेत्रमा समेत सिफारिस हुन सक्ने सम्भावना रहन्छ। अपाङ्गताको क्षेत्रमा कार्यरत संघ संस्थाहरूले यस विषयमा बारम्बार प्रश्न उठाउँदै स्वयम आयोगमा निवेदन दिई उचित कार्यस्थलको अधिकार उपभोग गर्न पाउनुपर्ने र त्यसका लागि आवश्यक सहजीकरण गरिदिन अनुरोध गरेको अवस्था समेत देखिन्छ। अपाङ्गताको सुविधा अन्तर्गत प्रतिशत निर्धारण भई कायम भएको पदमा प्रतिस्पर्धा गराई सिफारिस भएको फरक क्षमताको कर्मचारीले उचित कार्यस्थलको अभावमा जागिर खान नसकी राजीनामा दिएको समेत सुनिएको छ। सारवान समानताको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्न त्यस्ता फरक क्षमताका जनशक्तिका लागि निश्चित प्रकृतिका पद र निकायसमेत तोक्ने गरेमा यस विषयमा सुधार गर्न सकिन्छ।

५. निष्कर्ष:

संघीय शासन प्रणालीको कार्यान्वयनसँगै प्रदेश र स्थानीय तहका स्थायी सरकारका रूपमा स्थापित सार्वजनिक सेवामा योग्य, सक्षम र समावेशी जनशक्तिको आपूर्ति सुनिश्चित गर्नु प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रमुख दायित्व हो। आयोगले संविधान, प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन तथा नियमावलीको मर्मअनुसार योग्यतामा आधारित, निष्पक्ष र पारदर्शी परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्दै छोटो अवधिमै उल्लेख्य संख्यामा कर्मचारी सिफारिस गर्न सफल भएको देखिन्छ। विशेष गरी स्वास्थ्य, प्रशासन र प्राविधिक सेवामा ठूलो मात्रामा जनशक्ति आपूर्ति हुनुले प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा प्रवाह सुदृढ बनाउन सहयोग पुगेको छ।

तथापि, प्रदेशगत जनसंख्या अनुपातसँग तुलना गर्दा सिफारिसमा असन्तुलन देखिनु, समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न नपाउने कानूनी व्यवस्थाका कारण रोजगारी अवसर संकुचित हुनु, भौगोलिक बेमेलका कारण कर्मचारी व्यवस्थापन तथा सेवा प्रवाहमा देखिने चुनौतीहरू र समावेशी समूह विशेषतः आर्थिक रूपमा विपन्न खस आर्य समूहसम्बन्धी कानूनी अस्पष्टताले समावेशिताको अपेक्षित लक्ष्य पूर्ण रूपमा हासिल हुन नसकेको यथार्थ उजागर भएको छ।

त्यसैगरी, हालको छनोट प्रणाली मुख्यतः शैक्षिक योग्यता र बौद्धिक क्षमतामा केन्द्रित रहँदा सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक व्यावहारिक सीप, भावनात्मक बुद्धिमत्ता र सेवा उन्मुख क्षमताको मूल्याङ्कन पर्याप्त रूपमा हुन नसकेको चुनौती पनि देखिन्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको हकमा सारवान समानताको सिद्धान्त व्यवहारमा पूर्णरूपमा लागू हुन नसक्नु अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो।

अतः प्रदेश लोक सेवा आयोगको हालसम्मको कार्यसम्पादन समग्रमा सकारात्मक र संस्थागत रूपमा सुदृढ बन्दै गएको देखिए तापनि संघीयताको मर्मअनुसार सन्तुलित भौगोलिक प्रतिनिधित्व, कानूनी अस्पष्टताको समाधान, समावेशिताको विशिष्टीकरण, तथा योग्यतामा आधारित छनोटलाई सेवा प्रदान गर्न सक्ने क्षमतामा रूपान्तरण गर्ने दिशामा थप नीतिगत, कानूनी र प्रक्रियागत सुधार आवश्यक छ। यस्ता सुधारमार्फत् मात्र प्रदेश लोक सेवा आयोग संघीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको प्रभावकारी मेरुदण्डका रूपमा स्थापित हुन सक्ने देखिन्छ। लोक सेवा आयोग र अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगका असल अभ्यासहरू आदान-प्रदान गर्ने, आवश्यक कानूनी पूर्वाधार अझै सुदृढ गर्ने र बदलिँदो समयको पदचाप अनुकूल पाठ्यक्रम, परीक्षा प्रणालीलाई संशोधन अद्यावधिक गर्दै लगेमा संस्थागत सिद्धान्त अनुकूल inclusive institution को रूपमा यस संस्थाले कमाएको साख आगामी दिनमा अझै उज्यालिदै जाने विश्वास गर्न सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान

२. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९

३. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०

४. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६

५. प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१

६. प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०८१

७. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५

८. प्रदेश लोक सेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदन तथा अभिलेख

निजामती सेवाको विकासक्रममा लोक सेवा आयोगले खेलेको भूमिका र यसको सान्दर्भिकता

- कुलप्रसाद गुरागाईं[*]

१. विषय प्रवेश

प्रशासनिक कामकाज सुव्यवस्थित रूपमा सञ्चालन र निरन्तरता दिन र सरकारका लागि आवश्यक पर्ने स्रोत सङ्कलन गर्न समेत कर्मचारीहरूको आवश्यकता पर्न गएको सन्दर्भमा प्राचीन कालमा चीनमा हान वंश (ई.पू. २०६-ई.पू. २२०) को शासनकालमा योग्य व्यक्तिलाई सिफारिस गर्ने, नैतिकता र क्षमता मूल्याङ्कनको शुरुवात गरेको पाइन्छ। लिखित परीक्षा मार्फत् कर्मचारीको छनोट र योग्यता प्रणाली (Merit System) लागू गर्नुको साथै वंशाणुगत सिफारिस पद्दतिलाई कमजोर बनाइयो भने कन्फ्यूसियसको दर्शनलाई आधार मानी शासन, नैतिकता, सदाचारिता, राज्य सञ्चालनमा आधारित पाठयक्रम र प्रशासन सम्बन्धी शिक्षा दिने गरिएको भन्ने विषयमा अध्ययन गर्न पाइन्छ।

निजामती सेवाकै विकास क्रममा १९औं शताव्दीमा विशेष गरी सन् १८२९ देखि १८३७ सम्म अमेरिकी राष्ट्रपति Andrew Jackson ले सत्ता प्राप्ति गरेपछि आफ्ना दलका समर्थक, कार्यकर्ता वा नजिकको व्यक्ति वा नातेदारहरूलाई सरकारी पद, प्रतिष्ठा वा जागिरमा (निजामती सेवा) नियुक्ति गरिने कार्य भयो जसलाई अमेरिकी इतिहासमा Spoil System (राजनीतिक पक्षपातमा आधारित नियुक्ति प्रणाली) भन्ने गरिन्छ। यस प्रणालीमा सरकार बदलिँदा कर्मचारीहरू पनि बदल्नु पर्ने, योग्यता, क्षमताभन्दा राजनैतिक निष्ठालाई प्राथमिकता दिने, राम्रालाई भन्दा हाम्रालाई रोजगारीमा जोड दिने र अस्थिरताको भूमरीमा प्रशासनिक क्षेत्रलाई लैजाने कार्य भयो। रोजगारमा कहींकतै अवसर नपाएको कारण अत्यन्त विक्षिप्त भएका एक अमेरिकी नागरिक (Charles J. Guiteau) ले हानेको गोली लागि Sep.19, 1881 मा त्यहाँका २०औं राष्ट्रपति James A. Garfield को मृत्यु भयो। यस घटनापछि सन् १८८३ मा "Pendleton Civil Service Reform Act" (पेण्डल्टन निजामती सेवा सुधार ऐन) आए पश्चात् United States Civil Service Commission को स्थापना, कर्मचारीको योग्यता, प्रतियोगितात्मक परीक्षाको आधारमा नियुक्ति र राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त भयो। अमेरिकामा भएको Spoil System का कारण उत्पन्न आक्रोशको ज्वालाले घटना घटाई सकेपछि त्यहाँको सरकारले योग्यता प्रणालीका माध्यमबाट निजामती कर्मचारीहरूको छनोट गर्ने गरेको पाइन्छ।

विश्वका विभिन्न देशमा निजामती सेवाको विकासक्रमले सरकारी सेवाको पदमा योग्यता, स्वच्छता, निष्पक्षता र तटस्थतालाई कायम राख्दै उपयुक्त उम्मेदवारहरूको छनोट गर्ने कार्य गर्दै आइरहेको देखिन्छ।

[*] उपसचिव, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. नेपालमा लोक सेवा आयोगको ऐतिहासिक विकासक्रमः-

२.१ नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४

वि.सं. २००४ साल माघ १३ गते घोषणा भएको नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ लाई आधुनिक निजामती सेवाको आधारस्तम्भ मानिन्छ। यसले शासन सञ्चालनका लागि संगठित प्रशासनिक संरचना र कर्मचारी व्यवस्थाको कानूनी मान्यता दिइएको थियो। पहिलो पटक सरकारी कर्मचारीलाई "निजामती सेवा" को रूपमा पहिचान गरी सेवा स्थायित्वको अवधारणा शुरु भए पनि प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको भने स्पष्ट रूपमा विकास भएको पाइँदैन। यो नेपाल सरकार वैधानिक कानून वि.सं. २००५ बैशाख १ गतेदेखि लागू हुने गरी जारी गरिएको र सो कानूनको धारा ६५ मा दरखास्त परिषद (Public Service Commission) को व्यवस्था गरिएको भए पनि तत्कालीन समयमा लागू हुन सकेन तथापि उक्त वैधानिक कानून, २००४ को धारा ६५मा देहाय बमोजिमको व्यवस्था रहेको थियोः-

(क) मुलुकभर सबै ठाउँमा योग्य कर्मचारीहरू भर्ना हुन भनी श्री ३ महाराजबाट एक दरखास्त परिषद खडा गरिबक्सनेछ।

(ख) यसमा श्री ३ महाराजका तजवीजबाट खटिएका सदस्यहरू र जुन विभागमा भर्ना गर्नुछ सोही विभागका एक प्रतिनिधि समेत रहनेछन्।

(ग) यस विषयमा बन्ने नियम बमोजिम सरकारी सरकारी नोकरीका उम्मेदवारहरूको दरखास्त आएमा यस परिषदले योग्यता वा ल्याकत जाँचबुझ गरी सरकारमा सिफारिस पेस गर्नेछ।

२.२ नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७

वि.सं. २००७ साल फागुन ७ गते प्रजातन्त्रको स्थापना पश्चात् पब्लिक सर्भिस कमिशनका का.मु. अध्यक्ष भगवती प्रसाद सिंह र होरा प्रसाद जोशी सदस्य सचिव रहेको मस्यौदा समितिले बुझाएको प्रतिवेदन २००७ साल चैत्र १७ मा मन्त्रिमण्डलले पास गरी श्री ५ त्रिभुवन समक्ष पेश गऱ्यो र मिति २००७ साल चैत्र २९ गते अन्तरिम शासन विधान, २००७ राजाबाट घोषणा भयो। यसरी वैधानिक रूपमा नेपालमा संवैधानिक व्यवस्थाको शुरुवात भएको पाइन्छ।

नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को भाग ५ मा देहाय बमोजिमको व्यवस्था रहेको छः-

६४. **पब्लिक सर्भिस कमिशनः-** नेपालका निमित्त एक पब्लिक सर्भिस कमिशन (लोक सेवा आयोग) रहनेछ। त्यसमा एक सभापति र श्री ५ महाराजधिराजबाट तोकिबक्सेका जति अरु सदस्य रहनेछन्।

६५. **नियुक्तिः-** सरकारबाट पब्लिक सर्भिस कमिशनका सभापति र अरु सदस्यहरू भर्ना गर्नेछ।

६६. **तलब र नोकरीका शर्तहरुः-** पब्लिक सर्भिस कमिशनका सभापति र सदस्यहरूको तलब र नोकरीका शर्तहरू प्रधान न्यायालयका न्यायाधीशहरू सरह हुनेछन्।

६७. **कर्तव्यः** (१) नेपाल सरकारको सबै जागीरदारमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्नु पब्लिक सर्भिस कमिशनको कर्तव्य हुनेछ।

(२) देहायका विषयमा पब्लिक सर्भिस कमिशनको सल्लाह लिनुपर्नेछः-

(क) निजामती दर्जा र नोकरीमा भर्ना गर्ने तरिका सम्बन्धी सबै विषयहरूमा,

(ख) निजामती नोकरी र पदहरूमा नियुक्ति गर्ने र सरुवा बढुवा गर्ने सिद्धान्तमा र उक्त नियुक्ति र सरुवा बढुवासम्बन्धी उम्मेदवारको योग्यताको विषयमा,

(ग) नेपाल सरकारको निजामती जागीरदारको अनुशासनसम्बन्धी सबै विषय र यस सम्बन्धी स्मृतिपत्र, विन्तिपत्र, उजूरी वा निवेदनपत्र समेत सबै विषयमा,

र, सरसल्लाहको निमित्त पेश गरिएको र श्री ५ महाराजधिराजबाट सल्लाह मागिबक्सेको जुनसुकै विषयमा सल्लाह दिने काम पब्लिक सर्भिस कमिशनको हुनेछ।

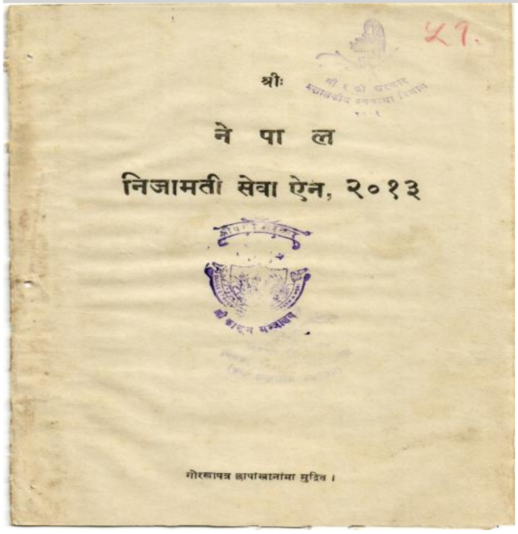
तर श्री ५ महाराजधिराजबाट यस विषयमा साधारण तवरसँग वा विशेषतः अमुक विषयहरू वा अमुक परिस्थितिमा पब्लिक सर्भिस कमिशनसँग सल्लाह लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकिबक्सेमा सो बमोजिम हुनेछ।

साथै नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ को पाँचौं संशोधन (२०१५/०२/१९) ले मूल ऐनको दफा ६५, दफा ६६ र दफा ६७ मा "पब्लिक सर्भिस कमिशन" भन्ने शब्दहरू उल्लेख भएका ठाउँमा सो शब्दहरूको सट्टा "लोक सेवा आयोग" भन्ने शब्दहरू प्रथम पटक राखिएको पाइन्छ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि कोशेढुङ्गा सावित भएको निजामती सेवा नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले व्यवस्था गरे बमोजिम नेपालमा प्रथम पटक नेपाल निजामती सेवा ऐन वि.सं. २०१३ साल भाद्र २२ गते बिहिबार नेपाल गजेटमा सूचना प्रकाशित गरी लागू भएको थियो। उक्त ऐनमा मुख्यरूपमा देहाय बमोजिमका दफाहरू रहेको थियोः-

दफा नं.	दफामा रहेको विवरण	दफा नं.	दफामा रहेको विवरण
१	संक्षिप्त नाम, विस्तार र प्रारम्भ	७	भर्ना र सेवाको शर्त
२	परिभाषा	८	सरुवा र प्रमोशन व्यवस्थित गर्ने सिद्धान्तहरू
३	निजामती सेवाहरूको गठन	९	नालिस गर्ने उपाय
४	नियुक्ति	१०	निजामती कर्मचारीको बचाउ
५	सेवाको अवधि	११	खारेजी
६	दर्जा घटाउने वा मनमानी बर्खासीबाट निजामती कर्मचारीको बचाउ		

ऐतिहासिक निजामती सेवा ऐनको प्रामाणिक प्रथम दस्तावेजको प्रथम आवरण यस प्रकार रहेको छ।

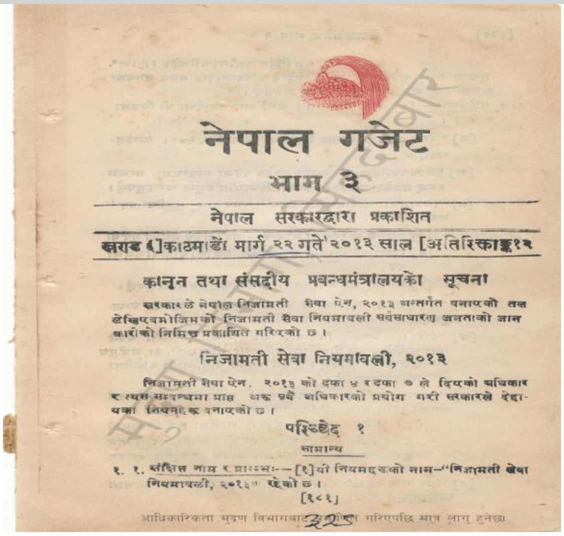


श्रीः

नेपाल

निजामती सेवा ऐन, २०१३

गोरखापत्र छापाखानामा मुद्रित।



नेपाल गजेट

भाग ३

नेपाल सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ६] काठमाडौं मार्ग २२ गते २०१३ साल [अतिरिक्ताङ्क १२

कानून तथा संसदीय प्रबन्धमंत्रालयको सूचना

सरकारले नेपाल निजामती सेवा ऐन, २०१३ अन्तर्गत बनाएको तल लेखिएबमोजिमको निजामती सेवा नियमावली सर्वसाधारण जनताको जानकारीको निमित्त प्रकाशित गरिएको छ।

निजामती सेवा नियमावली, २०१३

निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ४ र दफा ७ ले दिएको अधिकार र त्यस सम्बन्धमा प्राप्त अरू सबै अधिकारको प्रयोग गरी सरकारले देहायका नियमहरू बनाएको छ।

परिच्छेद १

सामान्य

१. १. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः—[१] यी नियमहरूको नाम—"निजामती सेवा नियमावली, २०१३" रहेको छ।

[१८१]

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागू हुनेछ।

त्यसैगरी, नेपाल गजेट भाग ३ नेपाल सरकारद्वारा प्रकाशित निजामती सेवा नियमावली, २०१३ नेपाल सरकारले निजामती सेवा ऐन, २०१३ को दफा ४ र दफा ७ ले दिएको अधिकार र त्यस सम्बन्धमा प्राप्त अरु सबै अधिकार प्रयोग गरी सरकारले उक्त निजामती सेवा नियमावली, २०१३ जारी गरेको थियो। यस नियमावलीमा भएको व्यवस्थाले आजका दिनसम्म पनि मार्गदर्शन गरेको पाइन्छ। नियमावलीमा भएका व्यवस्थाहरू निम्नानुसार रहेको थियोः-

परिच्छेद नं.	परिच्छेदमा उल्लिखित विषयहरू	परिच्छेद नं.	परिच्छेदमा उल्लिखित विषयहरू
१	सामान्य	६	तलब भत्ता
२	नियुक्ति	७	अवकाश, उपदान र पेन्सन
३	सरुवा र प्रमोशन	८	आचरण
४	पदाधिकार र सावधि पदहरू	९	सजाय र अपिल
५	बिदा	१०	विविध

२.३ नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५

वि.सं. २०१५ साल फागुन १ गते बिहिबार जारी भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१५ ले उच्च अनुशासित र मर्यादित भएको व्यक्ति मात्र लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष हुने र अध्यक्ष भइसकेको व्यक्ति सो पदमा नरहेपछि अन्य पद वा सरकारी सेवाका लागि ग्राह्य नहुने व्यवस्था गरिएको थियो। संवैधानिक व्यवस्थाका साथ लोक सेवा आयोगको गरिमालाई उच्च राख्नका लागि यसै संविधानको भाग ७ मा लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको थियो, जुन यस प्रकार रहेको छः-

५९. लोक सेवा आयोगः- (१) एक लोकसेवा आयोग रहनेछ, त्यसमा श्री ५ बाट तोकिबक्से जति सदस्यहरू रहनेछन् जसमध्ये श्री ५ बाट तोकिबक्सेको एक सदस्य आयोगको अध्यक्ष हुनेछ।

(२) लोक सेवा आयोगको कमसेकम एकतिहाई सदस्य वहाल हुनु भन्दा ठीक ५ वर्ष अघिसम्म सरकारी नोकरीमा नरहेको व्यक्ति हुनेछ।

(३) लोक सेवा आयोगका सदस्य श्री ५ बाट नियुक्त गरिबक्सनेछ।

(४) कुनै व्यक्ति महासभा वा प्रतिनिधिसभाको सदस्य छ भने सो व्यक्ति लोक सेवा आयोगको सदस्यमा नियुक्त हुने छैन।

(५) लोक सेवा आयोगको सदस्य नियुक्ति पाएको मितिले ५ वर्षसम्म आफ्नो पदमा वहाल रहनेछ।

तर -

(क) श्री ५ का समक्ष लिखित समावेदन पेश गरी राजीनामा गर्न सक्नेछ।

(ख) सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश सरह समान आधारमा र समान तरिकाले पदबाट हटाइने छन्।

(६) लोकसेवा आयोगको सदस्यमा नियुक्त भएको व्यक्ति सो पदमा कायम नरहेपछि अरू सरकारी सेवाको लागि ग्राह्य हुनेछैन।

तर लोकसेवा आयोगमा पुनर्नियुक्तिको लागि गाह्य हुनेछ।

(७) लोकसेवा आयोगका सदस्यको पारिश्रमिक र सेवाका अन्य शर्तहरू कानूनद्वारा व्यवस्था नभएसम्म सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश सरह हुनेछ, पारिश्रमिक निज बहाल रहेसम्म निजलाई मर्का पर्ने गरी बदलिने छैन र संचित कोष प्रति व्ययभार हुनेछ।

६०. **लोक सेवा आयोगको कर्तव्यः** (१) श्री ५ को सरकारको सबै सेवा वा पदमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्ने लोकसेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ।

(२) देहायका विषयमा लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्दछ।

(क) निजामती सेवा तथा पदमा भर्ना गर्ने तरीका सम्बन्धी सबै विषयहरूमा,

(ख) निजामती सेवा वा पदमा नियुक्त गर्ने, सरुवा बढुवा गर्ने तथा नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारहरूको विषयमा विचार गर्ने सिद्धान्तको विषयमा,

(ग) निजामती कर्मचारीको अनुशासन सम्बन्धी सबै विषय र यस सम्बन्धी स्मृतिपत्र, विन्तिपत्र, उजूरी समेत सबै विषयमा,

(घ) निजामती कर्मचारी वा निजामती कर्मचारी रहेको व्यक्तिले आफ्नु पदको कर्तव्य पालन गर्दा सो सम्बन्धमा निजको विरुद्ध भएको कुनै कानूनी कारवाईमा संरक्षणकालागि गरेको खर्च संचित कोषबाट भराइदिनु पर्ने विषयको दावा गरे दिनु पर्ने वा नपर्ने भन्ने निर्णय गर्नुपर्ने विषयमा,

(ङ) निजामती कर्मचारीले आफ्नु कर्तव्य पालन गर्दा हुन गएको नोक्सानीको वा जोखिमिमा पेन्सन वा उपदानको दावा गरेको विषय र कति दिनुपर्ने हो भनी अङ्क निर्धारण गर्ने विषयमा,

(च) श्री ५ को सरकारको जुनसुकै सेवा वा पदको विषयमा श्री ५ बाट परामर्श मागिबक्सेको जुनसुकै विषयमा।

(३) यस धाराको अरू उपधाराहरूमा जेसुकै लेखिएता पनि श्री ५ बाट यस विषयमा साधारण तवरसँग वा विशेषतः अमूक विषयहरू वा अमूक परिस्थितिमा लोक सेवा आयोगसँग परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकिबक्सेमा सो बमोजिम हुनेछ।

(४) प्रत्येक वर्ष लोकसेवा आयोगले आफूले गरेका कामको रिपोर्ट श्री ५ को समक्ष पेश गर्नेछ र सो रिपोर्ट प्राप्त भएपछि श्री ५ बाट त्यसको प्रतिलिपि संसदमा पठाउन लगाइबक्सनेछ। आयोगको परामर्श स्वीकार नगरेको वा पालन नभएको कुनै कुरा भए त्यसको कारण समेत खोलिएको ज्ञापनपत्र पनि रिपोर्ट प्रतिलिपिको साथै संसदमा पठाउन लगाइबक्सनेछ।

(५) लोकसेवा आयोगले आफूले उपधारा (१) बमोजिम गर्नुपर्ने कुनै काम आदेशद्वारा सो आदेशमा तोकिएको शर्तको अधिनमा रही पूरा गर्न श्री ५ का कुनै कर्मचारीलाई सुम्पिन सक्नेछ। त्यसरी सुम्पिएको अधिकार बमोजिम श्री ५ का कुनै कर्मचारीले गरेको निर्णयमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले सो निर्णय उपर लोकसेवा आयोगमा अपील गर्न सक्नेछ र सो अपील माथि लोकसेवा आयोगले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ जारी भए पश्चात् नेपालमा प्रथम पटक निर्वाचन भई जननिर्वाचित सरकार गठन भयो। आर्थिक, राजनैतिक र प्रशासनिक अस्तव्यस्तको जगमा उभिएको जननिर्वाचित सरकारले सुशासन र स्थिरताको दियो बाल्ने जमर्को गर्दा गर्दै पनि "ऐन र कानूनको मर्यादा नराखी छिटोछरितो र योग्य बनाउने नाममा यो मन्त्रिमण्डलले देशका प्रशासनयन्त्र निष्क्रिय र आधारहीन बनाउने चेष्टामा लागेको, अधिकार दुरूपयोग हुँदा भ्रष्टाचार बढ्नुका साथै अनेकन भ्रान्ति पैदा गराई प्रशासनयन्त्रमा पनि शिथिलता उत्पन्न भई देशमा शान्ति सुरक्षा कायम राख्न यो मन्त्रिमण्डल विल्कुल असमर्थ भएकाले र अराष्ट्रिय तत्त्वहरूले धेरै मात्रामा प्रोत्साहन पाई राष्ट्रिय एकतामा समेत बाधा पुऱ्याउने वातावरण आउन लागेको पनि कसैमा नछिपेको तथा वैज्ञानिक विश्लेषण र वस्तुस्थितिको कार्यान्वयनबिना कोरा सिद्धान्तका आधारमा उठाइएका आर्थिक कदमले समाजमा चाहिने परिवर्तनको सट्टा जनतामा अशान्त र दूषित वातावरण मात्र पैदा गरेकाले राष्ट्रको हित तथा प्रजातन्त्रका निमित्त पनि देशमा यस्तो स्थिति धेरै समयसम्म रहन दिनु उचित नहुने भएकाले देशको एकता, राष्ट्रियता र सार्वभौम बचाउन, देशमा अमनचयन कायम राख्न र देशलाई कुनै कारणबाट पनि बिग्रँदो स्थितिबाट बचाउने अन्तिम जिम्मेवारी पनि हामीमा भएकाले उपर्युक्त वातावरण हटाई शान्ति सुरक्षा कायम राख्न र देशलाई सङ्क्रमण स्थितिबाट बचाउन विशेष अवस्थाको जरुरत पर्न आएकाले तथा देश र जनताको हितलाई मात्र ध्यानमा राखी संविधानको धारा ५५ को अधिकार प्रयोग गरी यो मन्त्रिमण्डल र संसद् दुवै सदनसमेत हामीबाट आज यो घोषणाद्वारा विघटन

गरिबक्सेका छौं" भन्ने शाही घोषणा मार्फत् संविधानका अधिकांश भाग तथा धाराहरू वि.सं. २०१७ साल पौष १ गते निलम्वन गरियो। राजनैतिक परिवेशलाई साथ दिने कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्नका लागि नै निजामती सेवालाई विशुद्ध र सुदृढ बनाउने अभिप्रायले हुने जुनसुकै नियुक्ति, सरुवा, बढुवा र बर्खास्तीको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने गरी वि.सं. २०१७ साल माघ २५ गते गजेटमा नियम प्रकाशित गराए। यही राजनैतिक परिवेशमा निजामती सेवा र संवैधानिक अङ्ग लोक सेवा आयोग मकै पिस्दा घुन पिसिए जस्तै भए।

२.४ नेपालको संविधान, २०१९

नेपालमा राजा महेन्द्रबाट वि.सं. २०१७ साल पौष १ गते प्रत्यक्ष शासनसत्ता हातमा लिएपछि वि.सं. २०१५ सालको संविधान निलम्वन भयो। त्यसपछि वि.सं. २०१९ साल वैशाख २६ गते ऋषिकेश शाहको अध्यक्षतामा संविधान निर्माण समिति गठन गरियो। उक्त समितिमा शम्भुप्रसाद ज्ञवाली, प्रकाशबहादुर खत्री, अङ्कुरबाबा जोशी, डम्बरनारायण यादव सदस्य र कुलशेखर शर्मा सदस्य-सचिव थिए। यस समितिले मन्त्रिपरिषद्का सदस्यहरूसँग पनि परामर्श गरी तयार पारिएको संविधानको मसौदा राजा महेन्द्रले वि.सं. २०१९ साल पौष १ गते आइतबारका दिन शाही घोषणा मार्फत् नेपालको संविधान २०१९ जारी भयो। जारी भएको नेपालको संविधान २०१९ मा भाग २०, धारा ९७ र अनुसूची-६ रहेको थियो।

संविधानको भाग १३ को धारा ७७ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरी धारा ७८ मा काम कर्तव्यको व्यवस्था गरिएको थियो जुन यस प्रकार रहेको थियो:-

७७. **लोक सेवा आयोगः** (१) नेपालको एक लोक सेवा आयोग हुनेछ र त्यसमा श्री ५ बाट तोकिबक्से जति सदस्य रहनेछन्, जसमध्ये श्री ५ बाट तोकिबक्सेका एक सदस्य आयोगका अध्यक्ष हुनेछन्।

(२) लोक सेवा आयोगमा कम्तीमा तीन खण्डको एक खण्ड सदस्य बहाल हुनुभन्दा ठीक पाँच वर्ष अघिसम्म सरकारी सेवामा नरहेका व्यक्ति हुनेछन्।

(३) श्री ५ बाट राजसभासँग चाहिबक्सेमा परामर्श गरी लोक सेवा आयोगका सदस्य नियुक्त गरिबक्सनेछ।

(४) लोक सेवा आयोगका सदस्य नियुक्त भएका मितिले छ वर्षसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहनेछन्।

तर-

(क) श्री ५ का समक्ष पेश गरेको लिखित राजीनामा मौसूफबाट स्वीकृत भएमा आफ्नो पदबाट मुक्त हुनेछन्; वा

(ख) सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश सरह समान आधारमा र समान तरीकाले निजलाई सो पदबाट हटाउन सकिनेछ।

(५) ....

(६) लोक सेवा आयोगको सदस्यको पारिश्रमिक र सेवाका अन्य शर्त ऐनद्वारा निर्धारित हुनेछन् त्यसरी निर्धारित नभएसम्म श्री ५ बाट नियम बनाई तोकिबक्से बमोजिम हुनेछ। लोक सेवा आयोगका सदस्य आफ्नो पदमा बहाल रहेसम्म निजलाई मर्का पर्ने गरी पारिश्रमिक र सेवाका अन्य शर्त बदलिने छैनन्।

(७) लोक सेवा आयोगको सदस्य भइसकेका व्यक्ति श्री ५ बाट नियुक्त गरिबक्सने पदमा बाहेक अन्य सरकारी सेवामा नियुक्त हुनको निमित्त ग्राह्य हुने छैनन्।

७८. **लोक सेवा आयोगको काम:** (१) देहायका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्छः-

(क) निजामती सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा;

(ख) निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाई गर्दा अपनाउनु पर्ने समान्य सिद्धान्तको विषयमा;

(ग) निजामती पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा;

(घ) कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवामा वा अन्य सरकारी सेवाबाट निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा; र

(ङ) राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा।

तर यो संविधान बमोजिम-

(१) न्याय सेवा आयोगको अधिकार र कर्तव्यका विषयमा व्यवस्था भएकोमा सोही बमोजिम हुनेछ; र

(२) लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्दा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्छ। निजामती पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श बिना अब उप्रान्त नयाँ भर्नाद्वारा स्थायी नियुक्ति भएको कुनै पनि व्यक्तिले निवृत्तभरण पाउन सक्ने छैन।

(३) जुनसुकै सरकारी सेवा वा पदको विषयमा श्री ५ बाट लोकसेवा आयोगको परामर्श लिन सकिबक्सनेछ।

(३क) श्री ५ को सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संगठित संस्था वा त्यस्तो संस्थाको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको अन्य संस्थाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको

परामर्श लिनु पर्नेछ। नियम र सामान्य सिद्धान्त बमोजिम गरे नगरेको लोक सेवा आयोगले सुपर्यवेक्षण गर्न सक्नेछ।

(४) यो धाराको तात्पर्यका लागि सैनिक अधिकृत वा जवान, प्रहरी कर्मचारी र श्री ५ बाट निजामती पद होइन भनी.....तोकिबक्सेको पदमा नियुक्त कर्मचारी बाहेक श्री ५ को सरकारका अरु सबै कर्मचारीलाई निजामती कर्मचारी र त्यस्ता कर्मचारीको सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ।

(४क) लोक सेवा आयोगले यो धारा बमोजिम गर्नुपर्ने काम मध्ये कुनै काम आफ्ना कुनै सदस्य वा श्री ५ को सरकारका कर्मचारीलाई तोकेको शर्तका अधीनमा रही गर्ने गरी सुम्पन सक्नेछ।

(५) यो धाराका व्यवस्थाका अधीनमा रही लोक सेवा आयोगको कार्यविधि कानूनद्वारा निर्धारित भए बमोजिम हुनेछ।

(६) प्रत्येक वर्ष लोक सेवा आयोगले आफूले गरेका कामको प्रतिवेदन श्री ५ मा चढाउनेछ र मौसूफबाट त्यस्तो प्रतिवेदन राष्ट्रिय पञ्चायत समक्ष राख्न लगाई बक्सनेछ। लोक सेवा आयोगको परामर्श स्वीकार नगरिएको कुनै कुरा भए त्यसको कारण समेत खोलिएको ज्ञापनपत्र पनि त्यस्तो प्रतिवेदनको साथै राष्ट्रिय पञ्चायतमा श्री ५ बाट पठाउन लगाई बक्सनेछ।

निजामती सेवालाई विस्तृत, व्यावहारिक, प्रभावकारी र बढी सरलीकृत बनाई साविकमा रहेको निजामती सेवा नियमावली, २०१३ परिमार्जन गरी निजामती सेवा नियमावली, २०२१ लाई कार्यान्वयनमा ल्याइयो भने समयसापक्ष सुधार गर्दै लैजाने क्रममा यो नियमावली २७ औं पटक संशोधन भएको थियो। ***(प्रशासन, सार्वजनिक प्रशसन सम्बन्धी पत्रिका, वर्ष २१, अङ्क ३, असार २०४७)***

२.५ नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को भाग १४ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको थियो भने यसको धारा १०२ मा लोक सेवा आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था गरिएको पाइन्छ, जस अन्तरगतः-

(१) निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ।

(२) निजामती सेवाको निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श बिना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।

(३) देहायका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछः-

(क) निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा;

(ख) निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा;

(ग) निजामती पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा;

(घ) कुनै एक प्रकारको निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट निजामती सेवामा सरूवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा;

(ङ) लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरूवा वा बढुवा गर्ने विषयमा; र

(च) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा,

(४) उपधारा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस संविधानको धारा ९४ बमोजिम न्याय सेवा आयोगको अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने विषयमा सोही बमोजिम हुनेछ।

(५) लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकारमध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आफ्नो कुनै सदस्य वा सदस्यहरूको समिति वा श्री ५ को सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी सुम्पन सक्नेछ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १२४ मा निजामती सेवाको गठन सम्बन्धी व्यवस्था प्रथम पटक संविधानमा गरिएको थियो। श्री ५ को सरकारले देशको प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यक सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने र त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारित गरिए बमोजिम हुने भन्ने थियो।

यही संविधानको धारा १२४ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ र सोही ऐनको दफा ७५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले निजामती सेवा नियमावली, २०५० बनाई हालसम्म १५औं संशोधन भई कार्यान्वयनकै अवस्थामा छ।

२.६ नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग १३ मा लोक सेवा आयोगको संवैधानिक व्यवस्था गरिएको र धारा १२५ को उपधारा (२) मा ***राष्ट्रपतिले*** संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको नियुक्ति गर्ने व्यवस्था रहेको। ***(नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को चौथो संशोधनबाट)*** लोक सेवा आयोगका काम कर्तव्य र अधिकार नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ मा उल्लेख भए बमोजिम नै यथावत रूपमा राखिएको थियो।

२.७ नेपालको संविधान

हाल कार्यान्वयनमा रहेको नेपालको संविधानले लोकसेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको अनुभव, योग्यता, दक्षता, विज्ञता, स्वस्थता, परिपक्वता, आचरण र चरित्र समेतको बारेमा उल्लेख गरी कस्तो व्यक्ति योग्य हुन्छन् भन्ने स्पष्ट पारिदिएको छ। संविधानले परिकल्पना गरेको व्यक्तिले मात्र निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका लागि परीक्षा सञ्चालन गर्न, सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका सम्बन्धमा, विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषय आदिमा स्वच्छता, निष्पक्षता र तटस्थता कायम राखी कार्य गर्न सक्छ भनेर नै फरक योग्यता र दक्षता राखिएको छ, जुन यस प्रकार छन्:-

- २० वर्ष वा सो भन्दा बढीको सरकारी सेवाको अनुभव,
- मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालयबाट स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको,
- विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, जनप्रशासन, समाजशास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा कुनै महत्वपूर्ण कार्य गरी ख्याति प्राप्त गरेको,
- ४५ वर्ष उमेर पूरा भएको,
- नियुक्ति हुँदाको बखत कुनै राजनैतिक दलको सदस्य नरहेको,
- उच्च नैतिक चरित्र भएको।

नेपालको संविधान वि.सं. २०७२ असोज ३ देखि लागू भएपछि देशमा शदियौंदेखि कायम रहेको केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्यव्यवस्थालाई परिवर्तन गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने सङ्कल्पकासाथ राज्य संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड भएको र सोही आधारमा नै संविधानको धारा २४४ ले प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्बन्धी व्यवस्था गरी सोको काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ।

तत्कालीन प्रदेश नं.-१ को प्रदेश सभाले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश संगठित संस्था, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनोटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई समेत मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्वन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएको महसुस गर्दै मिति २०७६ साल भाद्र १७ गते "प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६" जारी भएको हो। यसले, लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्डको प्रतिकूल नहुने गरी कार्य गर्दछ।

नेपालको राज्य व्यवस्था प्रणाली केन्द्रिकृत शासनबाट संघीय शासन प्रणालीमा गएपछि प्रदेशमा कर्मचारी र कार्यालय व्यवस्थापन मार्फत् सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सक्षम, सेवामूलक, सुशासनमुखी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक र व्यावसायिक बनाउँदै प्रदेश सरकारका नीति योजना र कार्यक्रमलाई नागरिक समक्ष पुऱ्याउन र सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो छरितो र चुस्त बनाउन प्रदेश सरकारका आफ्नै कर्मचारी आवश्यक भएकोले प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा तत्काल कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले "प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९" मिति २०७९ साल फागुन १५ मा जारी भएको हो। वि.सं. २०८१ साल श्रावण ९ गतेका दिन "प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१" लागू भयो जुन हालसम्म कार्यान्वयनमा रहेको छ।

३. निजामती सेवाको ऐतिहासिकतादेखि वर्तमान अवस्थासम्मको सार

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि सरकारी कोषबाट तलबभत्ता पाउने विशिष्ट ज्ञान सीपमा आधारित स्थायी प्रकृतिका राज्यद्वारा प्रदान गरिने जनसेवामा समर्पित योग्यता प्रणालीबाट छनोट भई आएका गैह्र राजनीतिक चरित्र भएका कर्मचारीहरूको व्यावसायिक सेवा सङ्गठन वा सोपान हो।

प्रत्यक्ष रूपमा नजिकै आँखाकै अगाडि देखिने सरकारी कृयाकलाप, ग्रामिणस्तरको वडा कार्यालयदेखि नै प्राप्त हुने जो हरेक नागरिकले दिनदिनै देख्ने, भोग्ने र अनुभूति गर्न पाउने सार्वजनिक सेवा नै निजामती सेवा हो। यसले सरकार र आम सर्वसाधारण नागरिकहरूबीच मध्यस्थताको काम गर्दै राज्यबाट उपलव्ध हुने सेवा सुविधा र नागरिकबाट प्राप्त हुने विश्वासको आदानप्रदान गर्ने काम गर्दछ। जति मात्रामा सार्वजनिक प्रशासन नागरिकका सर्वोत्तम हित र सर्वाङ्गीण विकासका लागि कृयाशील हुन्छ त्यति मात्रामा नै जनताले सार्वजनिक सेवा प्राप्ति र उपभोग गर्न पाउँछन्। सार्वजनिक प्रशासनको कार्यकुशलता, व्यावसायिकता, सेवामा पारदर्शिता र सार्वजनिक सेवाप्रवाहको चुस्तताबाट नै सरकारको प्रभावकारिताको मापन गरिन्छ।

देश र जनतालाई केन्द्रविन्दुमा राखेर नुनको सोझो चिताई सेवामा समर्पित भएपछि मात्र निजामती सेवालाई अझ प्रभावकारी र विश्वासनीय बनाउन सकिन्छ। सरकारका निर्णयहरूको सरल कार्यान्वयन र जनतालाई निरन्तर सेवा प्रवाह गर्दै जनताका सेवामा समर्पित निजामती सेवा राजनैतिक रूपमा तटस्थ, नियम कानून र प्रक्रियाबाट सञ्चालन हुने पदसोपानमा आधारित सार्वजनिक प्रशासन हो। यसको कार्यान्वयनको रणनीति केन्द्रिय निकायबाट हुने, अधिकार र जिम्मेवारी माथिबाट तल्लो तहमा झर्ने र जवाफदेहिता तलबाट माथि उक्लने गर्दछ।

वर्तमान परिवेशमा निजामती सेवा ऐन र नियमावली, कर्मचारी समायोजन ऐन, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, सुशासन ऐन लगायतका कानूनहरूले निजामती सेवा सञ्चालनको लागि वैधानिक हैसियत प्राप्त गरेको हुँदा यसको संगठनात्मक संरचना मूलतः यिनै संवैधानिक र कानूनी प्रावधानबाट निर्देशित रही आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै आइरहेको छ।

४. चुनौतीहरू

एकात्मक राज्यव्यवस्थाले सिर्जना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै, आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने सङ्कल्पका साथ लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिवद्ध रही समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्ने उद्देश्यले नेपालको संविधान मिति २०७२ असोज ३ गते जारी भयो। उक्त संविधानको धारा ५६ मा राज्यको संरचना सम्बन्धी व्यवस्था भएको र सो को आधारमा ३ तहको सरकार र तीनै तहबाट सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालन भइरहेको अवस्थामा निम्न चुनौती देखिएका छन्:

- नेपालको संविधानको धारा २८५ मा "सरकारी सेवाको गठन" सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ। उक्त धाराको उपधारा (३)मा "प्रदेश मन्त्रिपरिषद, गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले आफ्नो प्रशासन सञ्चालन गर्न आवश्यकता अनुसार कानून बमोजिम विभिन्न सरकारी सेवाहरूको गठन र सञ्चालन गर्न सक्नेछन्" भन्ने उल्लेख भएको छ। वर्तमान संविधानको आत्मा बमोजिम सार्वजनिक प्रशासन सेवा सञ्चालनका लागि ल्याउनु पर्ने संघीय निजामती सेवा ऐन एवं सोको कार्यान्वयनका लागि नियमावली ल्याउनु पर्नेमा सो नभई साविककै निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५० लाई आधारमानी प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली जारी गरेको हुँदा कार्यान्वयनमा विरोधाभाष देखिएको,
- प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ ले गरेका सेवा, समूह, पदनाम, न्यूनतम शैक्षिक योग्यता जस्ता कतिपय व्यवस्था अपूर्ण रहेको, नियमावलीका केही प्रावधानहरू ऐनसँग तादात्म्यता रहेको नदेखिएको कारण समस्या सिर्जना हुने गरेको,
- सेवा सुविधा, वृति विकास र अवसरमा स्वास्थ्य सेवा तर्फ दोहोरो मापदण्डको प्रयोग भइरहेको देखिएको,
- तह वृद्धि र स्तरवृद्धिबीचको बुझाईमा संघ प्रदेश र स्थानीय तहबीच नै फरक फरक हुने गरेको,
- प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ११३(१) मा प्रदेश सरकारको एघारौं तहको कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारको सचिवमा नियुक्त गर्नेछ। त्यसैगरी सोही ऐनको दफा ११४(१) मा स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद निजामती सेवाको पद हुनेछ भन्ने उल्लेख भएको तर यसको कार्यान्वयन हुन सकेको अवस्था नरहेको,
- यस प्रदेशमा समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ९ मा व्यवस्था गरिएको छ भने कतिपय प्रदेशमा भने उक्त व्यवस्था लागू नहुँदा यस प्रदेशमा रहेका जनशक्ति सोही पद वा तहमा अन्य प्रदेशमा जान सक्ने अवस्था रहेको।

५. अवसरहरू

उल्लिखित चुनौतीहरूका साथै यसले कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास, पारदर्शिता, सुशासन र सेवा प्रवाहमा सुधार गर्ने अवसरहरू प्रदान गरेको देखन्छ। यसका साथै यसले-

- संघीय शासन प्रणालीलाई मजबुत बनाउने र हरेक नागरिकले दिनदिनै देख्ने, भोग्ने र अनुभूति गर्न पाउने सार्वजनिक सेवाका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने अवसर प्रदान गरेको छ।
- वृत्ति विकासका अवसरहरूलाई पारदर्शी, प्रतिस्पर्धात्मक र अनुमानयोग्य बनाएको छ।
- दक्ष जनशक्तिको व्यवस्थापनबाट सरकारका अङ्गहरूलाई मजबुत बनाई सरकार भएको अनुभूति दिलाउने अवसर प्राप्त गरेको छ।
- स्वच्छता, तटस्थता, निष्पक्षता र विश्वसनीयता यसको गुण भएको कारण सबैको आशा, भरोसा र विश्वासको केन्द्र भएको छ। यिनै गुणहरूलाई जोगाउँदै आगामी दिनको लागि अझ बढी क्रियाशील हुने अवसर प्राप्त भएको छ।
- प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ले दिएको जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक निर्वाह गरी सम्बन्धित सेवा समूहभित्रका कर्मचारीहरूको सेवा सुरक्षा र शर्तको सम्बन्धमा अभिभावकीय भूमिका खेल्ने जिम्मेवारी प्राप्त गरेको छ।
- विज्ञान, प्रविधि र सञ्चारको युगमा प्रवेश गरिसकेको हाम्रो जस्तो देशका लागि नागरिकहरूलाई सहज र प्रभावकारी सेवा घरदैलोमा नै पुऱ्याउन र न्यूनतम समयमा नै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधा उच्चस्तरको डिजिटलाइज्ड प्रविधि मार्फत् नागरिकहरूलाई उपलव्ध गराउनु पर्ने समय आइरहेको सन्दर्भमा प्रविधिमैत्री स्थायी सरकारका लागि अझ बढी योग्य जनशक्ति आवश्यक पर्ने र सो को व्यवस्थापन गर्नुपर्ने चुनौतीहरूलाई अवसरका रूपमा बदल्ने अवसर प्राप्त भएको छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

१. नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७
२. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५
३. नेपालको संविधान, २०१९
४. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
५. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
६. नेपालको संविधान
७. निजामती सेवा ऐन, २०१३ (संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको Web site बाट)
८. निजामती सेवा नियमावली, २०१३ (राष्ट्रपतिको कार्यालयको Website बाट)
९. प्रशासन, सार्वजनिक प्रशासन सम्बन्धी पत्रिका, वर्ष २१, अङ्क ३, असार २०४७
१०. प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी, स्मारिका, वर्ष ५, पूर्णाङ्क ५
११. स्मारिका, २०८१, प्रदेश लोक सेवा आयोग, सुदूरपश्चिम प्रदेश
१२. निजामती सेवा पत्रिका
१३. हिमाल खवरपत्रिका
१४. Online khabar
१५. प्रशासन पत्रिका

निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनः एक विश्लेषण

- जयनारायण अधिकारी[✉]

१. पृष्ठभूमि

निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापन भन्नाले निजामती सेवामा योग्य व्यक्ति भित्र्याउने, सही स्थानमा पदस्थापन गर्ने, निरन्तर विकास गर्ने, उत्प्रेरित राख्ने र दीगो रूपमा जोगाइराख्ने (retain) सम्मको अर्थात् यसलाई सरल भाषामा "Right person at the right place, at the right time, for the right purpose" भन्ने प्रशासनिक न्याय र दक्षताका आधारमा निजामती सेवाको समग्र प्रणालीलाई बुझिन्छ।

निजामती सेवा कुनै पनि राज्यको प्रशासकीय मेरुदण्ड हो। राज्यका नीति, कानून तथा विकास कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख संयन्त्रको रूपमा निजामती सेवाको भूमिका केन्द्रित रहँदै आएको छ। नेपालमा पनि ऐतिहासिक रूपमा निजामती सेवा सामाजिक प्रतिष्ठा, स्थायित्व र राष्ट्रसेवाको भावनासँग जोडिएको आकर्षक पेशाका रूपमा लिइन्थ्यो। तर पछिल्ला वर्षहरूमा निजामती सेवाप्रति युवाहरूको आकर्षण घट्दै गएको र वैकल्पिक क्षेत्रतर्फ झुकाव बढ्दै गएको देखिन्छ।

बदलिँदो शासन-परिस्थिति, जटिल सार्वजनिक समस्या, प्रविधिगत परिवर्तन र नागरिकका बढ्दो अपेक्षाबीच केवल कर्मचारी सङ्ख्या होइन, सही प्रतिभाको पहिचान, उपयोग र विकास नै प्रभावकारी शासनको आधार बन्दै गएको छ। यही सन्दर्भमा प्रतिभा व्यवस्थापन निजामती सेवाको रणनीतिक आवश्यकता बनेको छ।

२. निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनका कानूनी तथा नीतिगत आधारहरू

नेपालको निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनका लागि देहायका व्यवस्थालाई विद्यमान कानूनी र नीतिगत व्यवस्थाको रूपमा लिन सकिन्छः

(क) नेपालको संविधानको धारा ५१ मा राज्यका नीति अन्तर्गत सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रभावकारी, दक्ष, पारदर्शी र उत्तरदायी बनाउन नीति निर्देश गरेर समग्र प्रशासनिक सुधार र भ्रष्टाचार नियन्त्रणको प्रतिबद्धता जनाइएको पाइन्छ। यसै गरी सक्षम, प्रतिस्पर्धी, नैतिकवान तथा राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित

[✉] वरिष्ठ शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

नागरिक तयार गर्ने व्यवस्थाले प्रतिभा व्यवस्थापनका लागि संवैधानिक मार्गदर्शन र दरिलो आधार तय गरेको छ।

(ख) संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोगलाई स्वतन्त्र, संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापना गरेको छ, जसको प्रमुख दायित्व योग्यतामा आधारित निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट, नियुक्तिका लागि सिफारिस, बढुवा र सार्वजनिक-प्रशासनका अन्य विषयहरूको परामर्शको सुनिश्चित गर्नु हो। यसले प्रतिभा पहिचान र भर्ना प्रक्रियामा योग्यता, प्रभावकारिता र निष्पक्षता सुनिश्चित गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ।

(ग) चालु १६औं आवधिक योजनाले उत्पादन, उत्पादकत्व तथा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकासका साथै स्वस्थ, शिक्षित र सीपयुक्त मानव पूँजी निर्माण गर्नका लागि रणनीति र कार्यक्रम तय गरेको छ।

(घ) निजामती सेवा ऐन र नियमावलीले प्रतिभा व्यवस्थापनका मुख्य अवयवहरू कर्मचारी भर्ना, विकास, उपयोग, मूल्याङ्कन र संरक्षणलाई कानूनी रूपमा व्यवस्थित गरेका छन्।

(ङ) आफ्नो भविष्य आफैं निर्माण गर्न सक्ने क्षमतावान, उद्यमशील र उत्पादक मानव पूँजीको विकास गर्ने र शिक्षा प्रणालीलाई आधुनिक र प्रविधिमैत्री बनाउने व्यवस्था आ. व. २०८२-८३ को वार्षिक वजेटले गरेको छ।

(च) निजामती कर्मचारीको ज्ञान, सीप र क्षमता विकास गर्दै मनोवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याई निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, गतिशील र परिणाममुखी बनाउने उद्देश्यले निजामती कर्मचारी राष्ट्रिय तालीम नीति, २०६५ कार्यान्वयनमा रहेको छ।

३. प्रतिभा व्यवस्थापनका सन्दर्भमा अन्य केही मुलुकमा भएका मुख्य व्यवस्थाहरू

भारतले प्रतिभा व्यवस्थापनका सन्दर्भमा प्रतिभा पहिचान र भर्ना, सही व्यक्तिलाई खोज्ने, आकर्षित गर्ने र नियुक्ति प्रक्रियामा सुधार, कर्मचारी विकास र तालिम, जनशक्ति टिकाइ राख्ने रणनीति (Retention Strategies) अवलम्बन, उत्तराधिकारी योजना (Succession Planning), विभिन्न HR प्रविधि र डिजिटाइजेसन प्रविधिको अवलम्बन तथा लचक रणनीति अख्तियार गर्ने गरेको पाइन्छ।

यसै गरी वेलायतमा प्रतिभा व्यवस्थापन सँगै HR रणनीतिलाई समग्र व्यावसायिक उद्देश्यसँग जोडेर व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरिएको पाइन्छ। वेलायतमा सामाजिक समावेशिता, विविधता, प्रविधि र दीर्घकालीन योजनालाई जोड दिइएको पाइन्छ भने कुशल भर्ती र प्रतिभा आकर्षण गर्न सेवाको ब्रान्डिङ, डेटामा आधारित चयन विधि र पूर्वानुमान योग्यता लागू गरिएको पाइन्छ। वृत्ति विकास तथा नेतृत्व तालिम, ३६० डिग्री अनुगमन मूल्याङ्कन र प्रतिक्रिया, कार्य-जीवन सन्तुलन, लचक कार्य मोडेल र कर्मचारी कल्याणमा लगानी, प्रविधिको समावेशी प्रयोग, डिजिटल प्लेटफर्महरूको प्रयोगलाई पनि प्राथमिकतामा राख्ने गरेको पाइन्छ।

सिंगापुरको निजामती सेवामा न्यूनतम तलब र पारिश्रमिकलाई निजी क्षेत्रसँग प्रतिस्पर्धी राख्ने नीति अपनाइएको पाइन्छ। लचिलो कार्य व्यवस्था अवलम्बन गरी flexi-time, flexi-place, part-time लगायतका विकल्प प्रदान गरिन्छ। डिजिटल पाठ्यक्रमको अवलम्बन गर्नुका साथै वरिष्ठ नेतृत्वमा पुग्ने लक्ष्यका साथ स्पष्ट वृत्ति पथ र परामर्शलाई अवलम्बन गरिएको पाइन्छ / यसका अलावा यी तीन राष्ट्रमा प्रतिभालाई आकर्षण गर्न निम्न रणनीति समेत अख्तियार गरेको उदाहरणहरू देखिन्छ:

(क) भारतमा IAS अधिकृतको आधारभूत तलवमान मासिक रु. २५०००० सम्म छ। साथै भारत सरकारले निजामती कर्मचारीलाई विभिन्न थप सुविधाको प्रबन्ध गरेको छ। जसमध्ये आकर्षक सुविधाका रूपमा सन् २०२५ का लागि Dearness Allowance आधारभूत तलवमानको १२५% सम्म र House Rent Allowance आधारभूत तलवमानको २४% सम्म निर्धारण भएको पाइन्छ।

(ख) भारत सरकारले शुरु गरेको Mission Karmayogi – National Programme for Civil Services Capacity Building लाई प्रतिभा व्यवस्थापन तथा प्रतिभा आकर्षणको एक प्रभावकारी कार्यक्रम मानिन्छ। यस कार्यक्रम अन्तर्गत डिजिटल प्लेटफर्म मार्फत् निरन्तर सिकाइको व्यवस्था गरी पदमा आधारित नभई भूमिकामा आधारित क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको पाइन्छ।

(ग) वेलायतमा निजामती कर्मचारीका लागि आकर्षक तलबमानका साथै विभिन्न अतिरिक्त सुविधा प्रदान गरिन्छ। ती सुविधामा *Location Allowance* (वार्षिक ६,००० पाउण्डसम्म), *Responsibility/Post Allowance* (वार्षिक ५,००० पाउण्डसम्म), *Performance-based Bonus*, *Health Cash Plan* तथा *Work from Home* जस्ता व्यवस्था प्रमुख आकर्षक र नवीन अभ्यासका रूपमा रहेका छन्।

(घ) सिंगापुरमा सन् २०२४ अक्टोबरदेखि लागू भएको FlexiGrow नामक नयाँ कार्यक्रम मार्फत् हरेक योग्य निजामती कर्मचारीलाई प्रति वर्ष $५०० सम्म Allowance प्रदान गरिन्छ, जुन उनीहरूले स्वास्थ्य, कल्याण या व्यक्तिगत विकासका कार्यक्रमहरूमा खर्च गर्न सक्छन्।

(ङ) सिंगापुरले स्नातक जनशक्ति सार्वजनिक सेवातर्फ आकर्षित गर्न GRIT@Gov (Graduate Traineeship Programme) सञ्चालनमा ल्याएको छ। यस कार्यक्रममार्फत् नयाँ स्नातकहरूले सार्वजनिक क्षेत्रका संस्थामा कार्यअनुभव र क्षमता विकासको अवसर प्राप्त गर्छन्। यससँगै सिंगापुर सार्वजनिक सेवाले SG Public Service Career Fair जस्ता कार्यक्रममार्फत् स्नातकहरूलाई रोजगारी अवसरबारे जानकारी र प्रत्यक्ष अन्तर्क्रियाको अवसर प्रदान गर्दछ। यी पहलहरूले सार्वजनिक सेवामा प्रतिभा आकर्षण र उत्तराधिकारी विकासलाई संस्थागत गर्न सहयोग पुऱ्याएका छन्।

४. नेपालको निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षणका कारणहरू

नेपालको निजामती सेवामा मध्यम वर्गीय जनशक्तिको आकर्षण बढ्दो क्रममा रहेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोगहरूबाट निजामती सेवामा पदपूर्तिका लागि गरिएको विज्ञापनमा आवेदनको अत्याधिक चाप देखिनु

यसको ज्वलन्त उदाहरण हो। यसरी निजामती सेवामा युवा पुस्ताका प्रतिभाहरूको आकर्षण देखिनुका प्रमुख कारणहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

(क) रोजगारीको स्थायित्व र सुरक्षा: नेपालमा निजामती सेवाप्रतिको प्रमुख आकर्षणमध्ये एक रोजगारीको स्थायित्व हो। निजी क्षेत्रको अनिश्चितता, श्रम बजारको अस्थिरता र बेरोजगारीको उच्च दरका कारण स्थायी रोजगारीको प्रत्याभूति दिने निजामती सेवा अझै पनि आकर्षक देखिन्छ। अवकाशपछि प्राप्त हुने पेन्सन तथा अन्य सुविधाहरू पनि दीर्घकालीन सुरक्षाको आधार मानिन्छ।

(ख) सामाजिक प्रतिष्ठा र पहिचान: निजामती सेवामा प्रवेशलाई नेपाली समाजमा अझै पनि प्रतिस्पर्धामा अव्वल र प्रतिष्ठित मानिन्छ। सरकारी कर्मचारी भन्ने सामाजिक पहिचानले परिवार र समाजमा सम्मान दिलाउने विश्वास कायम छ। ग्रामीण तथा अर्ध-शहरी क्षेत्रमा यो आकर्षण अझ बलियो देखिन्छ।

(ग) शक्ति, स्रोत र अवसरमा पहुँच: नीति निर्माण, नीतिको कार्यान्वयन, सार्वजनिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन र परिचालनको अवसर साथै सार्वजनिक सूचना, नेटवर्क र प्रशासनिक पहुँचले पनि प्रतिभावान जनशक्तिलाई आकर्षण गरेको पाइन्छ।

(घ) सेवा, भावना र राष्ट्रनिर्माणको अवसर: राष्ट्र सेवा गर्ने, नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष संलग्न हुने अवसरले पनि प्रतिभावान युवा जनशक्तिलाई निजामती सेवातर्फ आकर्षित गरेको छ। सार्वजनिक हित, समावेशी विकास र सुशासनमा योगदान दिन सकिने भावनाले आदर्शवादी युवालाई प्रेरित गरेको पाइन्छ।

(ङ) समावेशीकरण र आरक्षण नीति: नेपालमा लागू गरिएको समावेशीकरण र आरक्षण नीतिले historically वञ्चित समुदायका लागि निजामती सेवामा प्रवेशका अवसर बढाएको छ। यसले निजामती सेवालाई सामाजिक न्यायको साधनको रूपमा पनि आकर्षक बनाएको देखिन्छ। समावेशीकरण र आरक्षण नीतिले अवसरको पहुँच विस्तार, विविधता अभिवृद्धि र संस्थागत वैधता सुदृढीकरणमार्फत् निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षणमा सकारात्मक योगदान पुऱ्याएको छ। जसले पहिलेदेखि नै रहेको तर अवसरको अभावमा बाहिरिएको / लुकेको प्रतिभा (latent talent) उजागर हुन सकेको छ।

(च) Low-Risk, High-Security, Long-Term Career Path, Hire and Fire को त्रासबाट मुक्त राखिएको अवस्था छ। निजामती सेवा ऐनले नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको, म्यादी पदमा बहाल रहेको, भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको, भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको निजामती कर्मचारी बाहेक अन्य कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई सफाइको सबूत दिने मनासिब माफिकको मौका नदिई निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन भनी सेवा सुरक्षाको ग्यारेन्टी गरेको

छ। यसै गरी कुनै निजामती कर्मचारी बहाल हुँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि नेपाल सरकारको स्वीकृति नभई निजउपर मुद्दा चल्न सक्ने छैन र यस प्रकारको मुद्दा चलाउन नेपाल सरकारबाट स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा नेपाल सरकारले गर्ने समेतको व्यवस्थाले निजामती सेवाप्रति आकर्षण गर्ने थप माध्यम बनेको देखिन्छ।

(छ) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा निजको स्वीकृति बेगर निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन, साथै पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै निजामती कर्मचारीको उपर्युक्त सेवाका शर्तहरूमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मन्जूर गरेको लिखित स्वीकृति नभई त्यस्तो व्यवस्था निजको हकमा लागू हुने छैन भनी निजामती सेवा ऐनले सेवा सुरक्षाको ग्यारेन्टी समेत गरेको छ।

५. निजामती सेवामा प्रतिभा विकर्षणका कारणहरू

माथि निजामती सेवामा आकर्षण हुने विषयवस्तु समावेश गरिएको भए तापनि बजारका उम्दा प्रतिभा सेवामा न्यून आकर्षित हुन तथा निजामती सेवामा रहेका प्रतिभाशाली जनशक्तिहरू बर्षेनी सयौंको सङ्ख्यामा स्वेच्छाले सेवाबाट आवकास लिनुले निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापन कमजोर रहेको भान हुन्छ। निजामती सेवामा प्रतिभा विकर्षणका कारणहरूलाई केलाउँदा निम्न कारण प्रमुख रूपमा रहेको पाइन्छः

(क) निजामती सेवालाई भ्रष्टाचार, ढिलासुस्ती र नातावादको टयाग लाग्नु: अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग तथा महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट वर्षेनी सार्वजनिक हुने प्रतिवेदनले निजामती कर्मचारी विरुद्धका भ्रष्टाचार मुद्दा तथा वेरुजुको विवरणको चाङले प्रतिभावान जनशक्तिलाई विकर्षण गरेको छ।

(ख) पारिश्रमिक र सुविधा प्रणालीको कमजोरी: बढ्दो महँगी, निजी तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा उपलब्ध आकर्षक तलब र सुविधा सापेक्ष निजामती सेवाको पारिश्रमिक प्रणाली प्रतिस्पर्धी देखिँदैन। उच्च दक्षता र सीप भएका युवाहरूका लागि तलब र प्रोत्साहन अपर्याप्त हुनु प्रमुख विकर्षणको कारण बनेको छ।

(ग) वृत्ति विकास र पदोन्नतिमा असन्तुलन: निजामती सेवामा पदोन्नति प्रक्रिया प्रायः ढिलो, जटिल र कहिलेकाहीँ व्यक्तिपरक हुने गरेको गुनासो पाइन्छ। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अनुमानमा आधारित हुनु, वरिष्ठता र पहुँचलाई बढी महत्व दिने प्रवृत्तिले कर्मशील र प्रतिभाशाली कर्मचारीमा निराशा उत्पन्न गरेको छ।

(घ) राजनीतिक हस्तक्षेप र अस्थिरता: नीति निर्माण, सरुवा-बढुवा तथा निर्णय प्रक्रियामा राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्दै जानुले निजामती सेवाको व्यावसायिक स्वतन्त्रता कमजोर बनाएको मात्र होइन यसले निजामती सेवाको निष्पक्षता र मर्यादामा समेत प्रश्न उठाउँदै सेवाप्रतिको आकर्षण घटाएको छ।

(ङ) कार्य वातावरण र प्रशासनिक संस्कृति: नवप्रवर्तनलाई निरुत्साहित गर्ने, जोखिम लिन नचाहने र नियममुखी कार्यसंस्कृतिले सिर्जनशील युवालाई निराश बनाएको छ। प्रविधिमैत्री र लचिलो कार्य वातावरणको अभावले निजामती सेवाप्रति नयाँ पुस्ताका प्रतिभाशाली जनशक्तिको आकर्षण घटाएको पाइन्छ।

(च) वैदेशिक अवसर र निजी क्षेत्रको आकर्षण: विश्वव्यापीकरण, वैदेशिक रोजगारी र निजी क्षेत्रको विस्तारले वैकल्पिक अवसरहरू प्रशस्त भएका छन्। उच्च तलब, छिटो करियर वृद्धि र अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवका कारण दक्ष जनशक्ति निजामती सेवाबाट बाहिरिने क्रम बढ्दो देखिन्छ।

(छ) नकारात्मक भर्ना प्रणाली: लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुने निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाको भर्ना प्रणाली प्रतिभा खोज्ने र प्रतिभालाई प्रोत्साहन गर्ने भन्दा पनि लिखित परीक्षा केन्द्रित, स्मरणशक्तिमा आधारित र एकपटकको प्रदर्शन (one-shot performance) मा आधारित रहँदै आएको छ। यसले दीर्घकालीन क्षमता, नवप्रवर्तनशील सोच र व्यावहारिक सीपलाई गौण बनाएको छ। सरकार र आयोगको तर्फबाट प्रतिभा पहिचान, नक्शाङ्कन, प्रवर्द्धन र आकर्षणका यथोचित कार्यक्रम सञ्चालन हुन सकेनन्। भर्ना प्रणाली अत्यन्त लामो र पाठ्यक्रम अव्यावहारिक एवं अबैज्ञानिक हुँदा नयाँ पुस्ताले यो प्रक्रियामा उल्झन देखे त्यसैले अहिलेको पुस्ताका प्रतिभाशाली युवाशक्तिले कि त विदेश रोजे कि त निजी र गैरसरकारी क्षेत्रमा अवसर खोज्न थाले निजामती सेवामा मन लगाएनन्।

६. नेपालको निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षणका लागि भएका केही प्रयासहरू

निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षणका लागि नीतिगत, कानूनी तथा कार्यक्रमका रूपमा केही असल अभ्यासहरू भएका छन् जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

(क) संघीय मामिला तथा समान्य प्रशासन मन्त्रालयले परम्परागत भर्ना प्रणालीको पूरकका रूपमा सीपमा आधारित, लचिलो र नवप्रवर्तनमुखी स्वरूपमा निजामती सेवाको मानव स्रोत सुदृढीकरण गर्ने उद्देश्यले सञ्चालन गरिएको "प्रतिभा डवली कार्यक्रम" नयाँ पुस्ता र प्रतिभाशाली जनशक्ति आकर्षणको लागि पहल हो।

(ख) परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गत स्थापना गरिएको "Brain Gain Centre" ले विदेशमा रहेका नेपाली विशेषज्ञहरूको प्रतिभा पहिचान, सङ्कलन र समन्वय गर्दै उनीहरूको क्षमता निजामती सेवामा प्रभावकारी

प्रयोग गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ। यस केन्द्रले तिनको प्राविधिक, प्रशासनिक र नेतृत्व क्षमतालाई राष्ट्रिय नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा उपयोग गर्ने रणनीति विकास गर्दछ। यसरी, केन्द्रले प्रतिभा आकर्षण, क्षमता विकास र ज्ञान सञ्जालको माध्यमबाट नेपालको निजामती सेवा प्रणालीलाई सुदृढ बनाउने महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ।

(ग) नेपाल राष्ट्र बैंकले विगतमा व्यवस्थापन र अर्थशास्त्र विषयमा विश्वविद्यालयका टपर तथा PhD योग्यतालाई प्राथमिकता दिँदै सोझै सेवा प्रवेशको नीति लागू गरेको थियो। यस्तो नीति निजामती सेवाका विशिष्ट योग्यता र विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने सेवा, समूह तथा पदका लागि अवलम्बन गर्न सकिन्छ।

(घ) लोक सेवा आयोगले समय- समयमा युवालाई लक्षित गरेर "PSC Outreach / लोक सेवा पहुँच" कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने गरेको छ। आयोगले "लोक सेवा पहुँच (PSC Outreach)" कार्यक्रम अन्तर्गत विश्वविद्यालय/कलेजका विद्यार्थीहरूसँग प्रत्यक्ष संवाद, जागरुकता तथा जानकारीमूलक कार्यक्रम आयोजना गरी विद्यार्थीलाई निजामती सेवा आकर्षक रोजगारीको विकल्पका रूपमा बुझाउन तथा उत्प्रेरित गर्न कोसिस गर्ने गरेको पाइन्छ।

(ङ) लोक सेवा आयोगहरूले उपल्ला तहका परीक्षामा लिखित परीक्षा केन्द्रित र स्मरणशक्तिमा आधारित परीक्षाका अलावा थप विश्लेषणात्मक, नवीनता तथा रचनात्मकतालाई प्राथमिकता दिदै Group discussion, In-basket exercise, Case presentation लगायतका परीक्षा विधिलाई समेत अवलम्बन गरेको पाइन्छ।

(च) संघीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूद्वारा सञ्चालन हुने खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, योग्यतामा आधारित मूल्याङ्कन प्रणालीका साथै लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षा, अन्तर्वार्ता र नामावली प्रकाशनमा निश्पक्षता, पारदर्शिता र समय सुनिश्चित जस्ता कार्यले प्रतिभालई विश्वासको वातावरण सिर्जना गरेको छ।

(छ) नेपालमा सरकारी/निजामती सेवामा विशेष सीप र योग्यतामा आधारित प्राविधिक/अस्थायी पदहरूमा परियोजना वा करारमा आधारित नियुक्ति सामान्य अभ्यासको रूपमा देखिन्छ जसले बजारका प्रतिभाशाली जनशक्तिलाई सेवामा भित्र्याउन सहज भएको छ।

७. निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षण गर्ने रणनीतिक सुझावहरू

माथि प्रस्तुत गरिएका प्रतिभा व्यवस्थापनका असल अभ्यासहरूलाई हेर्दा, निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षणका केही प्रशंसनीय कार्यक्रमहरू भएको भए तापनि कार्यक्रमको निरन्तरता र व्यापकता कायम नहुँदा राज्यले निजमती सेवामा दीर्घकालीन प्रशासनिक क्षमता निर्माण गर्न सकिरहेको छैन र यसले प्रतिभा आकर्षण तथा नवप्रवर्तनका संभावनाहरूलाई सीमित बनाइरहेको छ। यस सन्दर्भमा, निजामती सेवाप्रतिको आकर्षण र

विकर्षणका तत्वहरूलाई गहिरो मनन गर्दै, नेपालले आफ्नै प्रशासनिक संरचनामा प्रतिभा आकर्षण र संरक्षण सुनिश्चित गर्न देहायका रणनीतिक उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

(क) प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयले सेवा, समूह हेर्ने सम्बन्धित मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग, विश्वविद्यालयहरूसँग समन्वय र सहकार्य गरी निजामती सेवाका लागि आवश्यक जनशक्तिको नक्शाङ्कन, पहिचान तथा विकास गर्ने।

(ख) नेपाल सरकारले निजामती सेवा सुधार तथा प्रतिभा व्यवस्थापनको दर्घकालीन रणनीति, कार्यनीति र कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।

(ग) निजामती सेवाको मापदण्ड, मूल्य, मान्यता र सूचक तयार पारी सेवालाई मापनयोग्य बनाउने।

(घ) भ्रष्टाचार न्यूनीकरणका लागि राष्ट्रिय सदाचार नीति तथा स्वार्थको द्वन्द व्यवस्थापन कानूनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने।

(ङ) बजारसँग तुलनात्मक तलब संरचना कायम गर्ने साथै Performance-based payment system, संगठनको कार्य उपलब्धिका आधारमा incentive र bonus को व्यवस्था गर्ने। दुर्गम भौगोलिक क्षेत्र, उच्च संवेदनशील एवं जोखिमपूर्ण काम र विशिष्ट सीपका लागि Special Allowance को व्यवस्था गर्ने।

(च) विकास प्रशासन, राष्ट्र रुपान्तरण, विशेष प्राविधिक, अर्थशास्त्री, नीति निर्माण तथा विश्लेषणजस्ता क्षेत्रमा सम्बन्धित विषयमा विश्वविद्यालबाट उच्च अङ्क प्राप्त गर्ने विद्यार्थीलाई सोझै प्रवेश वा विशेष प्रवेशको व्यवस्था गर्ने।

(छ) परीक्षा प्रणाली व्यावहारिक आधुनिक बनाउने जसका लागि Case-based, Analytical, Digital skills Soft skills, leadership, innovation, psychometric test आदिको अवलम्बन गर्ने।

(ज) नेपालमा पनि भारतले अवलम्बन गरेको जस्तो Dearness Allowance र House Rent Allowance लागू गरी निजामती कर्मचारीलाई मूल्यवृद्धिको जोखिमबाट बाहिर राख्न उपयुक्त भत्ताको व्यवस्था मिलाउने।

(झ) कर्मचारी भर्ना तथा छनोट प्रक्रियालाई पारदर्शी, छिटो र विश्वसनीय बनाउँदै अनुमानयोग्य वृत्ति विकास प्रणाली कायम गर्ने।

(ञ) क्षमता र प्रतिभाका आधारमा सेवा-सुविधा र वृत्तिविकासमा विभेदको नीति अनुशरण गर्ने। यसका लागि आधारभूत तलबमानमा समानता कायम गरी थप क्षमता, प्रतिभा र कामका लागि थप सेवा-सुविधा र छिटो वृत्तिविकासको व्यवस्था गर्ने।

(ट) नयाँ पुस्ताले खोज्ने Meaningful र Flexible Work लाई प्रोत्साहन गर्ने यसका लागि काम गर्ने र नगर्नेका बीचमा विभेद तथा कार्मचारीले आफ्नो सहज समयमा काम गर्न पाउने कार्य संस्कृतिको विकास गर्ने।

(ठ) अबको प्रशासन डिजिटल प्रशासन, सेवा डिजिटल सेवा तथा नागरिक डिजिटल नागरिकमा विकास हुँदै गएको अवस्थामा सरकारले डिजिटल साक्षरता बढाउँदै निजामती सेवालाई ICT Friendly बनाउने र Governance 4.0 को आधार तयार पार्ने।

(ड) मेहनत देखिने प्रणालीविना प्रतिभा टिक्दैन जसका लागि Innovation, Dedication र Team work लाई निजामती सेवाले आत्मसाथ गर्ने व्यवस्था मिलाउने।

(ढ) निजामती सेवाको Branding गर्दै युवा र प्रतिभावान नागरिकका बीचमा सेवाको सकारात्मक छवि निर्माण गर्ने।

(ण) प्रतिभावन जनशक्तिले स्वतन्त्रता र व्यावसायिक कार्य वातावरण खोज्ने हुँदा अनुचित राजनैतिक हस्तक्षेप र नियन्त्रको अन्त्य गर्न राजनीति र प्रशासनको सम्बन्ध र सहकार्यको स्पष्ट परिभाषा गर्ने साथै ट्रेड यूनियनका गतिविधिलाई सेवा सुधार तथा नवप्रवर्तनमा केन्द्रित गर्ने।

(त) Human Capital Theory अवलम्बन गरी निजामती कर्मचारीको शिक्षा, तालिम, स्वास्थ्य, करियर विकास र प्रोत्साहनमा पर्याप्त लगानी गर्ने व्यवस्था गर्ने।

(थ) प्रतिभालाई नैतिकता र सदाचारले प्रत्यक्ष प्रभाव पार्छ त्यसैले निजामती सेवालाई नैतिकता सदाचारिता तथा ईमान्दारिताको सेवाका रूपमा विकास गर्न कर्मचारीको लागि नैतिक तालिम सञ्चालन गर्ने र नैतिकताको मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि Ethical commission गठन गरी सञ्चालन गर्ने।

(द) निजामती सेवा र नागरिकका बीचमा विश्वासको वातावरण बनाउन समग्र सेवा र सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार तथा नीतिगत स्थिरता कायम गर्दै प्रशासनिक नेतृत्वले आदर्श व्यवहार प्रदर्शन गर्ने।

(ध) निरन्तर र कार्यस्थलमा आधारित तालिम, वैदेशिक एक्सपोजर तथा परियोजनामा आधारित अनुभवहरूलाई व्यवस्थित रूपमा अपनाउन सकेमा निजामती सेवा केवल प्रतिभा प्रवेशको स्थान मात्र नभई ज्ञान, नवप्रवर्तन र नेतृत्वको केन्द्र बन्न सक्छ, जसले दीर्घकालीन प्रशासनिक क्षमता र राष्ट्र हित सुनिश्चित हुने गरी तालिम नीतिलाई समसामयिक बनाइ कार्यान्वयन गर्ने।

(न) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सधैं विज्ञापन, परीक्षा र उम्मेदवार सिफारिसको नामावली प्रकाशनमा मात्र केन्द्रित नभई विशेष प्रचार-प्रसार, outreach वा Talent Pool जस्ता प्रणालीगत कार्यक्रम सञ्चालन गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ। तिनै तहले एकीकृत वा छुट्टाछुट्टै रूपमा University Graduate

का लागि Career Fair कार्यक्रम सञ्चालन गरी निजामती सेवामा प्रतिभा आकर्षण गर्न सकिन्छ।

८. निष्कर्ष

निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापन भनेको सही व्यक्ति, सही स्थान र सही समयमा सार्वजनिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि उपयोग गर्ने रणनीतिक प्रक्रिया हो। मानवलाई साधन होइन, मूल्यवान पूँजी (Human Capital) को रूपमा स्वीकार गर्दै प्रतिभावान जनशक्ति संगठनमा प्राप्त गर्ने र टिकाउने कार्यलाई खर्चसँग मात्र जोडेर हेर्न मिल्दैन। शासनको गुणस्तर संरचना वा नियममाभन्दा बढी मानव क्षमतामा निर्भर हुने हुँदा निजामती सेवालाई आकर्षक र प्राज्ञिक सेवाका रूपमा विकास गर्न नयाँ पुस्ताको माग र क्षमता एवं विज्ञता अनुरूप संगठनमा प्रतिभा व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ। निजामती सेवामा प्रभावकारी प्रतिभा व्यवस्थापन बिना सुशासन, नीति कार्यान्वयन र नवप्रवर्तन सम्भव हुँदैन। निजामती सेवामा प्रतिभा व्यवस्थापनको सार तत्व भनेको सुरक्षित जागिरबाट सक्षम शासन र सेवातर्फको रूपान्तरण हो। निजामती सेवालाई *last-resort of employment* होइन, first-choice of public leadership career बनाउने दर्शनबाट निजामती सेवा अगाडि बढ्नु आवश्यक देखिएको छ।

सन्दर्भ सूची

१. नेपालको संविधान

२. निजामती सेवा ऐन, २०४९

३. निजामती सेवा नियमावली, २०५०

४. निजामती कर्मचारी राष्ट्रिय तालीम नीति, २०६५

५. नेपाल सरकारको सोह्रौं आवधिक योजना

६. नेपाल सरकारको वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र बजेट (२०८२/८३)

७. Public Service Commission, Nepal. (n.d.). Retrieved January 12, 2026, from **https://www.psc.gov.np**

८. Commission for the Investigation of Abuse of Authority, Nepal. (n.d.). Retrieved January 12, 2026, from **https://www.ciaa.gov.np**

९. Public Service Division. (2024). *Speech by Mr Chan Chun Sing at Public Service Week 2024 Opening*. Government of Singapore.

१०. Government of Singapore. (n.d.). *What we offer: Careers@Gov*.

११. Gov.uk. (n.d.). Pay Bands and Structures Across Grades. Retrieved from https://www.gov.uk

१२. UK Civil Service. (n.d.). Fast Stream. Retrieved from https://www.faststream.civilservice.gov.uk

१३. Government of India, Ministry of Finance. (2016). 7th Central Pay Commission: Recommendations and Pay Matrix. Retrieved from https://doe.gov.in

१४. Department of Personnel and Training, Government of India. (2016). Central Civil Services (Revised Pay) Rules, 2016.

पदपूर्ति सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोग (कोशी)ले अवलम्वन गरेका विधि र प्रक्रिया

- केदारनाथ रिजाल[*]

१. विषय प्रवेशः

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त कर्मचारी छनोटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवं स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गरी ऐनद्वारा प्रदत्त आफ्नो काम कारबाहीलाई व्यवस्थित ढंगले सम्पादन गर्दै आएको छ।

मूलतः प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई आवश्यक उपयुक्त कर्मचारीको छनोट सम्बन्धी कार्य, कर्मचारीका सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनमा परामर्श उपलब्ध गराउने सम्बन्धी कार्य, कर्मचारीको सेवाका शर्त, बढुवा, विभागीय सजाय तथा उजूरी सम्बन्धमा परामर्श सम्बन्धी कार्य, पाठ्यक्रम विकास, निर्माण/परिमार्जन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी कार्य, खोज तथा अनुसन्धान र परीक्षण विधि निर्माण सम्बन्धी कार्य तथा कर्मचारीको सेवा शर्त परिपालना सम्बन्धमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी कार्य जिम्मेवारी पाएको छ। यस सिलसिलामा आयोगले हरेक वर्षको साउन महिनामा सो आर्थिक वर्षभित्र सम्पादन गरिने काम कारबाही मध्ये पदपूर्ति प्रक्रियाका लागि वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गरी सर्वप्रथम पदपूर्तिका लाग माग सङ्कलनको कार्य गर्दछ। यसरी सङ्कलित माग भएका पदहरूको प्रचलित कानूनले तोके बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी वार्षिक कार्यतालिकामा उल्लेख भए बमोजिमको महिनाको अन्तिम सोमबार विज्ञापन प्रकाशनको कार्य गर्दै आएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेश सरकारका विभिन्न सेवाहरूमा आवश्यक जनशक्ति छनोट गर्न स्थापना गरिएको संवैधानिक निकाय हो। यस आयोग अन्तर्गत कार्यरत परीक्षा शाखा आयोगको एक महत्वपूर्ण र संवेदनशील शाखामध्ये एक हो। परीक्षा शाखाले निष्पक्ष, पारदर्शी र विश्वसनीय परीक्षा प्रणालीमार्फत् योग्य जनशक्तिको छनोट गर्ने प्रमुख जिम्मेवारी वहन गर्दछ। परीक्षा शाखाको मुख्य भूमिका आयोगद्वारा सञ्चालन गरिने सम्पूर्ण परीक्षाहरूको योजना, व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्नु हो। यस अन्तर्गत विज्ञापन प्रकाशित

---

[*] शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

भएपछिका सबै परीक्षा सम्बन्धी कार्यहरू परीक्षा शाखाबाटै सञ्चालन गरिन्छ। माग आकृति फाराम सङ्कलन, प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन प्रकाशन, कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन, परीक्षा व्यवस्थापन तथा सञ्चालन, कोडिङ तथा वन रक्षक जस्ता प्रयोगात्मक परीक्षा हुने पदको प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन तथा सो को नतिजा प्रकाशन लगायतका कामहरू परीक्षा शाखाबाट सञ्चालन हुँदै आएको छ।

परीक्षा शाखा आयोगको सांगठनिक संरचनाभित्र एक विशिष्ट र संवेदनशील शाखाका रूपमा स्थापित छ। आयोगका सचिवालयअन्तर्गत रहने परीक्षा शाखामा सातौं/आठौं तहको शाखा प्रमुख, तथा पाँचौं/छैटौं तहका २ जना कर्मचारी गरी जम्मा ३ जना जनशक्ति कार्यरत रहने व्यवस्था छ भने परीक्षा शाखाको कामको चापलाई ध्यान दिई आवश्यकता अनुसार अन्य शाखाका कर्मचारीलाई पनि काममा लगाउने गरिएको छ।

आयोगको कार्यभार, विज्ञापन सङ्ख्या र परीक्षार्थीको चापअनुसार परीक्षा शाखाको कार्यक्षेत्र विस्तार हुँदै गएको छ। त्यसैगरी परीक्षा शाखाको कार्यक्षेत्र केवल परीक्षा सञ्चालनमा मात्र सीमित छैन यसले परीक्षा प्रणालीको सम्पूर्ण चक्रलाई समेट्दछ। परीक्षा सम्बन्धी नीति, कार्यविधि र निर्देशिकाको कार्यान्वयन, परीक्षा व्यवस्थापनमा नवीन प्रविधिको प्रयोग, परीक्षा मर्यादा कायम राख्ने संयन्त्र विकास, तथा परीक्षार्थीको गुनासो व्यवस्थापनसमेत परीक्षा शाखाको कार्यक्षेत्रभित्र नै पर्दछन्। यी कार्यहरूका बारेमा क्रमशः तल उपशीर्षक अन्तर्गत राखी उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ।

२. माग सङ्कलन

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा १२ को उपदफा (१) मा प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले त्यसरी पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोको विवरण सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ। उपदफा (२) मा उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको जानकारी प्राप्त भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने भए पूर्ति गर्ने र नसकिने भए अधिकृतस्तरको पदको हकमा माग आकृति फाराम भरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ। सहायकस्तर तहको पदको हकमा माग आकृति फाराम भरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा पदपूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ। उपदफा (३) मा उपदफा (२) बमोजिम अधिकृतस्तर तहको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि प्राप्त माग आकृति फाराम प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम मन्त्रालयले निर्धारित समयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ। उपदफा (४) मा यस दफा बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा उपदफा (२) बमोजिम सरुवाबाट पदपूर्ति हुन नसकी रिक्त रहेको एकिन भएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाशबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन ऐन, २०८० को दफा १२ को उपदफा (१) मा स्थानीय सरकारी सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले तीस दिनभित्र सोको विवरण

सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोग र मन्त्रालायलाई दिनु पर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने कर्मचारी वा पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ। उपदफा (२) मा यस दफा बमोजिम स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाशबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २१ को उफदफा (१) मा प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पद पूर्तिका लागि सम्बन्धित निकायले तोकिए बमोजिमको माग फाराममा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी वा तह, पदसङ्ख्या, कार्यविवरण र न्यूनतम योग्यता समेत उल्लेख गरी सहायकस्तर पाँचौं तह वा सो सरहका पदसम्मको हकमा आयोगमा पठाई सोको जानकारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र सो भन्दा माथिका पदहरूका हकमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत् आयोगमा पठाउनु पर्नेछ। यस्तै गरी उपदफा (१क) मा प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा तथा सङ्गठित संस्था र स्थानीय सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायले तोकिए बमोजिमको माग फाराममा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी वा तह, पदसङ्ख्या, कार्यविवरण र न्यूनतम योग्यता समेत उल्लेख गरी आयोगमा पठाई सो को जानकारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ को नियम २० को उपनियम (१) मा कुनै अधिकृतस्तरको पद नयाँ सृजना भएमा वा कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले त्यस्तो पदसँग सम्बन्धित विवरण मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ। त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएपछि मन्त्रालयले प्रदेश किताबखाना र आफूसँग रहेको अभिलेखसँग भिडाई एक महिनाभित्र आवश्यक विवरण सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिकालागि माग गरी पठाउनु पर्नेछ। उपनियम (२) मा कुनै सहायक स्तरको पद नयाँ सृजना भएमा वा कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा रिक्त भएको पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो पदसँग सम्बन्धित विवरण सहित सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र सम्बन्धित मन्त्रालयले एक महिनाभित्र आवश्यक विवरण सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिका लागि माग गरी पठाउनु पर्नेछ र साथै सोको जानकारी मन्त्रालय तथा प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ। उपनियम (३) मा उपनियम (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा २५ को उपदफा (२) बमोजिम अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार रहेका कर्मचारीको सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको रिक्त दरबन्दीमा पद मिलान गरी बाँकी रहेको पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्नु पर्नेछ। उपनियम (४) मा ऐनको दफा १२ को उपदफा (४) बमोजिम आर्थिक वर्षभित्र रिक्त हुने पद माग गर्दा पद रिक्त हुने आधार र कारण स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी पठाउनु पर्नेछ। छ। उपनियम (५) मा यस नियम विपरित पदपूर्तिका लागि माग गर्ने अधिकारीलाई विभागीय सजाय गरिनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ को नियम ३ को उपनियम (१) मा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्न अख्तियारवालाले अनुसूची-१ बमोजिमको माग आकृति फाराम

भरी आयोगमा पठाउनु पर्नेछ। उपनियम (२) मा उपनियम (१) बमोजिम पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सेवा शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानूनले निर्धारण गरेको म्यादभित्र माग आकृति फाराम पठाउनु पर्नेछ। उपनियम (३) मा उपनियम (२) बमोजिम कुनै कार्यालयको लागि सहायकस्तरका पदमा पदपूर्तिको लागि माग गरी सकेपछि त्यस्तो पद सरुवा वा अन्य प्रक्रियाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने छैन। उपनियम (४) यस नियममा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश अन्य सरकारी सेवा,प्रदेश प्रहरी सेवा,प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा र स्थानीय संगठित संस्थाको सेवा लगायत आयोगले लिखित परीक्षा लिने सेवाका पदको विज्ञापन गर्नु अघि आयोगको सहमति लिनु पर्ने व्यवस्था छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ को दफा ५ को उपदफा (१) मा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका रिक्त पदको पदपूर्ति गर्नको लागि माग सङ्कलनको कार्य गर्नेछ। उपदफा (२) मा उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको पूर्तिका लागि माग पठाउँदा विवरणहरू स्पष्ट नियमावलीको नियम ३ बमोजिम निर्धारित फाराममा सम्पूर्ण विवरण खुलाई पठाउनु पर्नेछ। उपदफा (३) मा उपदफा (२) बमोजिम माग पठाउँदा अनुसूची-२ बमोजिमको विवरण समेत पठाउनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्थाहरू रहेको देखिन्छ।

यिनै माथि उल्लिखित कानूनी व्यवस्था प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिका लागि माग पठाउने सम्बन्धी व्यवस्थाहरू हुन्। यिनै कानूनी व्यवस्थाका आधारमा माग प्राप्त हुने गरेको भए तापनि आयोगको वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन हुने महिनाको शुरुवातमा सो भन्दा अगाडि माग प्राप्त भई विज्ञापन भई पदपूर्ति हुन बाँकी पदहरू, समावेशी समूह अन्तर्गत परेका तर पदपूर्ति नभएका पदहरू, बढुवा तर्फ प्रतिशत निर्धारण भई पदपूर्ति नभएका पदहरूको समेत हिसाव हेरी कुनै कारणवश माग आकृति फाराम पठाउन छुट भए सो समेत एकिन गर्न पत्राचार समेत गरी माग सङ्कलनको कार्य सम्पन्न गर्ने गरिएको छ।

३. पाठ्यक्रम निर्माण

आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गर्दा विज्ञापन हुने पदको पाठ्यक्रम स्वीकृत भए नभएको एकिन गरिन्छ र पाठ्यक्रम निर्धारण भइ नसकेको अवस्थामा शुरुमा लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित पाठ्क्रमलाई नै आधार लिई सोही पाठ्यक्रमबाट परीक्षा लिने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्ने गरेको थियो भने हाल आयोगले प्रायशः आफ्नै पाठ्यक्रम निर्माण गरी लागू गरेको अवस्था छ। आयोगले विज्ञापन प्रकाशनको कार्यका साथसाथै विज्ञापित पदको विज्ञापन हुनुपूर्व सो पदका लागि पाठ्यक्रम निर्धारण र स्वीकृति गरिसकेको हुन्छ र सोही पाठ्यक्रमका आधारमा परीक्षा हुने गरी विज्ञापन सूचना प्रकाशन गर्ने गरेको छ।

आयोगको पाठ्यक्रममा लोक सेवा आयोगहरू तथा अन्यत्र विकसित भई प्रयोगमा रहेका परीक्षण विधिलाई यथासम्भव समावेश गरी उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्ने विधि तथा प्रक्रियालाई अवलम्बन गर्दै लगिएको छ। यसै क्रममा नवौं तहको अप्राविधिक सेवा तर्फ इन बास्केट अभ्यास परीक्षा प्रणाली तथा नवौं तहका प्राविधिक पदहरूमा मामिला प्रस्तुतीकरण थप गरिएको छ। प्राविधिक सेवा तर्फका सहायकस्तर तहका पदमा सिफारिस हुने उम्मेदवारहरूलाई कार्यसँग सम्बन्धित ऐन कानूनको जानकारी तथा पाठ्यक्रममा

एकरूपता कायम हुने गरी नेपालको संविधान, कोशी प्रदेशसँग सम्बन्धित केही प्रचलित कानून एवं आवधिक योजना जस्ता विषय समावेश गरी एउटा छुट्टै खण्ड बनाइ पाठ्यक्रममा समावेश गरिएको छ। एवम् रितले विभिन्न पद तथा तहका लागि समयसापेक्ष पाठ्यक्रममा निरन्तर सुधार र अध्यावधिक गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिँदै लगिएको छ।

४. प्रतिशत निर्धारण

आयोगमा माथि प्रकरण २ बमोजिम विभिन्न निकायहरूबाट माग आकृति फाराम प्राप्त भएपछि पदसङ्ख्या यकिन गरिन्छ। पदसङ्ख्या यकिन भएपछि प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८ को उपदफा (१) तथा स्थानीय सरकारी (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० को दफा ८ को उपदफा (१) उल्लेख भएका प्रतिशत बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण (प्रतिशत निर्धारण) गरिन्छ। यसरी प्रतिशत निर्धारण कार्यलाई सरल बनाउन तथा सबैलाई जानकारी दिई पारदर्शिता समेत प्रवर्द्धन गर्नका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ को अनुसूची ३ मा समावेश गरिएको प्रतिशत निर्धारण गर्ने सूत्र बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्ने गरिएको छ। यसरी पदसङ्ख्या निर्धारण गर्दा माग पटक पटक गरी प्राप्त भएमा सम्बन्धित पदका तहको तालिका बमोजिम पदहरूको हिसाव गणना गरिन्छ र सो पछिका पदलाई पुनः नयाँ पद मानी गणना गर्ने गरिन्छ।

यसरी प्रतिशत निर्धारण गर्दा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८ को उपदफा (६) र (१०) तथा स्थानीय सरकारी (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० को दफा ८ को उपदफा (६) र (१०) बमोजिमका व्यवस्थाहरू समेतका आधारमा प्रतिशत निर्धारण गर्ने व्यवस्था रहेको छ।

५. विज्ञापन प्रकाशन

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका रिक्त पदहरूको पूर्तिका लागि सम्बन्धित निकायबाट माग आकृति फाराम प्राप्त भई सकेपछि सम्बन्धित प्रचलित कानून बमोजिम आयोगबाट प्रतिशत निर्धारण गरी कायम हुन आएको पदसङ्ख्या बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐनमा तोकिए बमोजिम तथा आयोगको वार्षिक स्वीकृत कार्यतालिकाका आधारमा पदपूर्तिको लागि गोरखापत्र राष्ट्रिय दैनिक तथा आयोगको वेवसाइटमा विज्ञापन प्रकाशन गरिन्छ। वार्षिक कार्यतालिमा उल्लेख भए बमोजिमका तहका पदको सामान्यतया तोकिएको महिनाको अन्तिम सोमवार विज्ञापन प्रकाशन गर्ने गरिएको छ।

दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद दिँदा पहिलो पटक विज्ञापन प्रकाशन भएको मितिले कम्तीमा एक्काईस दिन दिनु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ। साथै दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद समाप्त भएको मितिले सात दिनभित्र दोब्बर दस्तुर तिरी दरखास्त फाराम बुझाउन सकिने हुन्छ।

विज्ञापन प्रकाशन गर्दा क्रमशः जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, आन्तरिक अन्तरसेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवा, अन्तर तह प्रतियोगिता र खुलातर्फको

छुट्टाछुट्टै सूचना प्रकाशन गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसरी विज्ञापन प्रकाशन गर्दा समावेशी समूहको छुट्टाछुट्टै विज्ञापन नम्बर कायम गरिन्छ। खुला र समावेशी समूहको विज्ञापन प्रकाशन गर्दा खुलातर्फको पहिले र त्यसपछि समावेशी समूहतर्फको क्रमानुसार विज्ञापन नम्बर कायम गर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ। तर एकीकृत परीक्षा प्रणाली लागू भएको सेवा, समूह, उपसमूहको पदको विज्ञापन प्रकाशन गर्दा पदसङ्ख्या छुट्टाछुट्टै उल्लेख गरी खुलातर्फ एउटा र समावेशी समूहको लागि छुट्टाछुट्टै विज्ञापन नम्बर प्रयोग गर्नु पर्ने हुन्छ।

६. दरखास्त सङ्कलन

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ को दफा १२ को उपदफा (१) मा ऐनको दफा २४ तथा नियम ११ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका पदमा पदपूर्तिको लागि प्रकाशित विज्ञापन बमोजिमको प्रतियोगितामा भाग लिन चाहने व्यक्तिले अनलाइन प्रणालीबाट दरखास्त फाराम भर्नु पर्नेछ। उपदफा (२) मा उपनियम (१) बमोजिम दरखास्त फाराम भर्दा अनुसूची २ बमोजिमको परीक्षा दस्तुर बुझाउनु पर्नेछ। उपदफा (३) मा उपनियम (१) बमोजिम अनलाइन प्रणालीबाट दरखास्त फाराम प्राप्त हुन आएकोमा आयोगले आवश्यक ठानेमा दरखास्त फारामसाथ पेश भएका कागजातका सक्कलप्रति र अन्य कागजात समेत सम्बन्धित उम्मेदवारसँग माग गरी जाँच गर्न सक्नेछ। उपदफा (४) मा लिखित परीक्षाबाट छनोट भएका उम्मेदवारले अनुसूची-३ बमोजिमको दरखास्त फाराम भरी आवश्यक कागजात सहित लिखित फाराम भरी परीक्षाको नतिजाको सूचनामा उल्लेख भएको म्यादभित्र आयोगको कार्यालयमा दरखास्त फाराम बुझाउनु पर्नेछ। उपदफा (५) मा यस नियम बमोजिम उम्मेदवारले पेश गरेका कागजात रुजु गर्दा प्रकाशित विज्ञापनमा तोकिए बमोजिमका शर्तहरू पूरा भएको नदेखिएमा त्यस्तो उम्मेदवारको दरखास्त फाराम स्वीकृत गरिने छैन भन्ने व्यवस्था रहेको छ।

उम्मेदवारको उमेर र योग्यताको गणना गर्दा दरखास्त फाराम बुझाउने व्यक्ति उम्मेदवार हुनको लागि प्रचलित कानून बमोजिम आवश्यक पर्ने उमेर, त्यस्तो दरखास्त फाराम बुझाउनको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ को नियम ११ को उपनियम (४) बमोजिम दिइएको अन्तिम दिनसम्ममा पुगेको वा कायम रही उमेरको हद ननाघेको हुनु पर्दछ। नियम १२ बमोजिम दरखास्त फाराम बुझाउने उम्मेदवारको नियम ११ को उपनियम (४) बमोजिम दिइएको अन्तिम म्यादपछि प्राप्त हुने वा भएका (क) नतिजा प्रकाशन भई प्राप्त हुने शैक्षिक योग्यता, (ख) तालिम, अनुभव वा सेवा अवधि, (ग) व्यावसायिक परिषद् दर्ताको प्रमाणपत्रको योग्यताले सो विज्ञापनको पदमा दरखास्त दिनका लागि मान्य हुँदैन। उम्मेदवारको उमेरको गणना गर्दा निजले दरखास्त फाराम साथ पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्ष, नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले पेश गरेको उमेर खुलेको अन्य प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेर पहिलो हो सोही आधारमा निजको उमेरको गणना गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ।

७. दरखास्त स्वीकृति

दरखास्त छानबिन गर्दा रीत पुगेको र विज्ञापन सूचनामा उल्लिखित शर्तहरू पूरा भएको देखिएमा अधिकार प्राप्त अधिकारीले त्यस्तो दरखास्त स्वीकृत गर्दछन्। अनलाइन प्रणालीबाट प्राप्त भएका दरखास्तहरू आयोगले अधिकृतस्तर छैटौं तह वा सो भन्दा माथिका अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरू मार्फत् छानविन गरी स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्ने गरिएको छ। दरखास्त छानबिन गर्दा रीत नपुगेको वा विज्ञापन सूचनामा उल्लिखित अन्य शर्तहरू पूरा भएको नदेखिएमा दरखास्त अस्वीकृत गरी कारण सहित एस.एम.एस. र इमेल माध्यम मार्फत् सम्बन्धित उम्मेदवारलाई जानकारी दिने गरिएको छ। दरखास्त छानविन गर्दा अपलोड गर्नुपर्ने कागजात अपलोड गर्न छुट भएको वा अपलोड गरेको कागजात स्पष्ट नभएको अवस्थामा त्यस्तो दरखास्त विचाराधीन (होल्ड) राखी सो व्यहोरा उल्लेख गरी सम्बन्धित उम्मेदवारलाई त्यस्तो कागजात अपलोड गर्न अवधि तोकी एस.एम.एस. र इमेल माध्यम मार्फत् जानकारी दिने गरिएको र जानकारी दिइएकोमा सम्बन्धित उम्मेदवारले तोकिएको अवधिभित्र माग भए बमोजिमको कागजात अपलोड गरेमा त्यस्तो दरखास्त स्वीकृत गर्ने र सो अवधिभित्र कागजात अपलोड नगरेमा त्यस्तो दरखास्त अस्वीकृत गर्ने गरिएको छ। साथै आयोगद्वारा सञ्चालन हुने प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षा हुने विज्ञापनको हकमा अनलाइन दरखास्त स्वीकृत भएपछि उम्मेदवारलाई रोल नम्बर कायम गरी अनलाइन प्रणालीबाट परीक्षाको प्रवेशपत्र उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको छ। एकपटक स्वीकृत गरी प्रवेशपत्र जारी भएको दरखास्तमा पछि कुनै कैफियत देखिएमा त्यस्तो दरखास्त अस्वीकृत गरी प्रवेशपत्र रद्द गर्न सकिने छ र सोको जानकारी एस.एम.एस. र इमेल मार्फत् सम्बन्धित उम्मेदवारलाई दिने गरिन्छ।

त्यसै गरी बढुवा तर्फ प्राप्त भएका फारामहरू रितपूर्वक भरे नभरेको तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्य सञ्चालन निर्देशिका २०८१ को दफा १९ बमोजिम "सम्बन्धित दरखास्त फाराममा उल्लेख भए अनुसारका विवरणहरू भरिएका छन् वा छैनन्, दरखास्त पेश गरेको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको छ वा छैन, (तर बढुवा सूचनामा उल्लिखित शैक्षिक योग्यता नभई सोही विषयको माथिल्लो शैक्षिक योग्यता रहेछ भने सो योग्यतालाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको मानिनेछ र माथिल्लो शैक्षिक योग्यताले न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई समेटेको यकिन नभएको अवस्थामा आयोगको निर्णय बमोजिम हुनेछ), न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र वा लब्धाङ्क विवरणपत्र (ट्रान्सकृप्ट) वा लब्धाङ्कपत्रको प्रतिलिपि दरखास्त साथ संलग्न छ वा छैन, दरखास्तसाथ संलग्न शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्र जारी गर्ने शिक्षण संस्था मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाभित्र पर्छ वा पर्दैन, विज्ञापन भएको पदसँग सम्बन्धित सेवा, समूह तथा उपसमूहको एक तह मुनिको पदमा सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनमा तोकिए बमोजिम सेवा अवधि पूरा गरेको छ वा छैन र सो को प्रमाण पेश गरेको छ वा छैन, दरखास्त फाराममा निर्दिष्ट गरिएको स्थानमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखबाट प्रमाणित भएको छ वा छैन, समकक्षता निर्धारण गर्नुपर्ने शैक्षिक प्रमाणपत्रको हकमा समकक्षता निर्धारण भएको छ वा छैन, दरखास्तमा उम्मेदवारले दस्तखत तथा ल्याप्चे सहीछाप गरेको छ वा छैन, व्यावसायिक परिषदमा दर्ता हुनुपर्ने पदका उम्मेदवारको हकमा सम्बन्धित व्यावसायिक परिषदमा दर्ता भएको वा छ वा छैन, नवीकरण गरिएको प्रमाणपत्र अपलोड गरिएको छ वा

छैन, परीक्षा दस्तुर दाखिला गरेको रसिद वा भौचर दरखास्तसाथ संलग्न गरेको छ वा छैन, दरखास्त फारामसाथ पेश गरेका प्रमाणपत्रका प्रतिलिपिहरूको विवरण (तेरिज) समावेश गरेको छ वा छैन, दरखास्त फाराम बुझाउने समावेशीतर्फको उम्मेदवारले सेवा, शर्तसँग सम्बन्धित कानूनमा व्यवस्था गरे बमोजिमको प्रमाण पेश गरेको छ वा छैन र बढुवा सूचनामा तोकिएका अन्य आवश्यक विवरण समावेश गरिएका छन् वा छैनन्" आदि विषयहरू रुजु गरी नभएको अवस्थामा पेश गर्न लगाइ दरखास्त दर्ता गर्ने गरिन्छ। यसरी दर्ता गरिएको दरखास्त निर्देशिकाको दफा २३ बमोजिम जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको सूचना बमोजिम प्राप्त भएका दरखास्त फारामहरू नामावली समेत संलग्न गरी सम्बन्धित बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाइन्छ।

८. स्वीकृत नामावली प्रकाशन

अनलाइन प्रणालीबाट प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाका विज्ञापनमा दरखास्त दिने उम्मेदवारको दरखास्त स्वीकृत गर्ने कार्य सम्पन्न भएपछि उम्मेदवारले आफैं परीक्षाको प्रवेशपत्र प्राप्त गर्न सक्दछन्। यसपछि परीक्षा सञ्चालन शाखाले प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ को नियम १६ को उपनियम (१) बमोजिम स्वीकृत भएको दरखास्त बमोजिमको नामावली आयोगको वेवसाइटमा प्रकाशन गर्ने गरिएको छ। यसरी स्वीकृत नामावली प्रकाशन गर्दा दरखास्त स्वीकृत नभएका उम्मेदवारलाई सात दिनको समय दिई आवश्यक प्रमाण वा कागजात पेस गर्न निजहरूको विवरण सहित आयोगको वेवसाइटमा सूचना प्रकाशन गर्ने गरिएको छ।

९. कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन

आयोगमा परीक्षाका लागि आवश्यक पर्ने कच्चा प्रश्नपत्र निर्माणका लागि निर्देशिकाको दफा ८२ बमोजिम हरेक आर्थिक वर्षका लागि दक्ष वा विज्ञको रोस्टर आयोगबाट स्वीकृत गरिन्छ। दफा ८२ बमोजिम तयार भएको विषय विज्ञ वा दक्षको सूचीबाट अनुसूची-६ बमोजिमको ढाँचामा आयोगको सम्बन्धित पदाधिकारीबाट विषय विज्ञ वा दक्षको मनोनयन गराउने काम हुन्छ। मनोनयन गर्दा प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखासँग समन्वय गरी प्रश्नपत्र भण्डारमा रहेका परिमार्जित प्रश्नपत्रका सेट सङ्ख्या समेतलाई मध्यनजर गरी आवश्यक सङ्ख्यामा प्रश्नपत्र निर्माण गर्ने व्यवस्था मिलाउने गरिएको छ।

कच्चा प्रश्नपत्र निर्माणका लागि मनोनित विषय विज्ञ वा दक्षलाई सम्बन्धित विषयको पाठ्यक्रम, पुराना वा नमूना प्रश्नपत्र, प्रश्नपत्र निर्माण सम्बन्धी निर्देशन, प्रश्नपत्र सिलबन्दी गर्ने "क" र "ख" अङ्कित खाम तथा प्रश्न निर्माणकर्ताले स्व-घोषणा गर्ने "ग" अङ्कित खामका साथै अन्य आवश्यक विवरणहरू गोप्य रूपले उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको हुन्छ। कोशी प्रदेशको राजधानी विराटनगरमा सबै प्रकारका पदका विषय विज्ञ वा दक्ष उपलव्ध नहुने भएकाले अन्य स्थानका विषय विज्ञ वा दक्षहरू रोष्टरमा समावेश गर्नुपर्ने अवस्था छ। यस प्रकारका विषय विज्ञ वा दक्षलाई कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण गर्न दिंदा अनुरोध पत्र, सम्बन्धित पाठ्यक्रम, प्रश्नपत्रको नमूना निजको आइडीमा मेलमार्फत् पठाउने गरिएको छ। यसरी कच्चा प्रश्नपत्र बनाउन दिएको अवस्थामा विषय विज्ञ वा दक्षले कार्य सम्पन्न गरिसकेपछि नियमानुसारको खाम उपलब्ध

गराइ विषय विज्ञ वा दक्षको रोहबरमा सिलवन्दी गरी बुझिलिने व्यवस्था मिलाइएको छ। यसरी विषय विज्ञ वा दक्षबाट प्राप्त कच्चा प्रश्नपत्रलाई प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखामा नबुझाउन्जेल सम्बन्धित शाखाले सुरक्षित रूपमा भण्डारण गर्ने गरिन्छ। यसो गर्दा सो दराजको साँचो शाखा प्रमुखको प्रत्यक्ष रेखदेख र नियन्त्रणमा आफू र अन्य एकजना अधिकृत कर्मचारीको जिम्मामा राख्ने व्यवस्था गरी पूर्ण रूपमा गोपनीयता कायम गर्ने व्यवस्था सुनिश्चित गरिन्छ।

कच्चा प्रश्नपत्र निर्माणकर्ताबाट प्रश्नपत्र रहेको गोप्य सिलबन्दी "क" अङ्कित खाम सिलबन्दी अवस्थामा नै बुझिलिई सबै प्रश्नपत्र सेट सङ्कलन भई सकेपछि प्रश्नपत्र परिमार्जन गर्ने सम्बन्धित शाखामा बुझाउने र "ग" अङ्कित खाम गोप्य रूपमा परीक्षा सञ्चालन शाखामा सुरक्षित राखिन्छ र परीक्षा सञ्चालन शाखाले विषय विज्ञ वा दक्षबाट कच्चा प्रश्नपत्र बुझेको, प्रश्नपत्र परिमार्जन शाखामा बुझाएको र बाँकी रहेका कच्चा प्रश्नपत्रको विवरण अभिलेख गरी राख्ने कार्य गरिन्छ।

१०. परीक्षा सञ्चालन

आयोगले विज्ञापन गरेका र आयोगबाट लिइने विभिन्न तहका पदहरूको लिखित परीक्षा आयोगले सञ्चालन गर्ने व्यवस्था छ। यसरी परीक्षा सञ्चालन गर्दा परीक्षा सञ्चालन शाखाले दरखास्त स्वीकृत भएका उम्मेदवार र अस्वीकृत भएका उम्मेदवारको नामावली तयार गरी आयोगको वेव साइटमार्फत् सार्वजनिक गर्ने, दरखास्त दिने उम्मेदवारको अन्तिम स्वीकृत नामावली तयार गर्ने, उम्मेदवारको सङ्ख्याको आधारमा परीक्षा भवनको व्यवस्था गर्ने (तर प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको सेवाको परीक्षा व्यवस्थापन गर्दा सम्बन्धित संस्था वा निकायबाट प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१ को नियम १६ को उपनियम (२) वमोजिम स्वीकृत नामावली प्राप्त गरी परीक्षा केन्द्रको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने) लिखित परीक्षा सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने कपी, उत्तरपुस्तिका लगायत अन्य सामग्री एवं हाजिरी कपीको व्यवस्था गर्ने, उम्मेदवारको सङ्ख्याको आधारमा परीक्षा महाशाखाका महाशाखा प्रमुख परीक्षा नियन्त्रक रहने, प्रत्येक परीक्षा केन्द्रका लागि एकजना केन्द्राध्यक्ष र एकजना उपकेन्द्राध्यक्ष रहने, सबै प्रश्नको उत्तर एउटै उत्तरपुस्तिकामा दिनुपर्ने लिखित परीक्षाका लागि सामान्यतया तीस जनासम्म उम्मेदवारका लागि एकजना सहायक केन्द्राध्यक्ष र प्रश्नको अलग-अलग उत्तरपुस्तिका रहने लिखित परीक्षाका लागि पच्चीस जनासम्म उम्मेदवारका लागि एक जना सहायक केन्द्राध्यक्ष रहने, सामान्यतया पन्ध्र जनासम्म उम्मेदवारका लागि एकजना निरीक्षक, परीक्षाका लागि आवश्यक सामग्री, आसन व्यवस्था (सिटप्लान) आदिको व्यवस्था मिलाउन प्रत्येक परीक्षा केन्द्रमा एकजना समन्वयकर्ता, परीक्षा भवनमा आवश्यक सुरक्षाको लागि प्रहरीको व्यवस्था, विशेष परिस्थिति आईपरेमा परीक्षा नियन्त्रक वा सम्बन्धित केन्द्राध्यक्षले आवश्यकता अनुसार थप जनशक्ति एवम् सुरक्षाको सुरक्षाको यथोचित प्रबन्ध गर्ने गरिन्छ। सामान्यतया एउटा परीक्षा केन्द्रको लागि आवश्यकता अनुसार बढीमा दुई जनासम्म कार्यालय सहयोगी खटाउने गरिएको छ।

परीक्षा सञ्चालनका लागि कर्मचारी खटाउँदा आयोगका कर्मचारीहरूबाट नपुग हुने भएमा अन्य सरकारी कार्यालय, सार्वजनिक संस्था वा परीक्षा केन्द्र रहेको संस्थाको जनशक्ति वा अभिमुखीकरण गरिएका अन्य जनशक्ति समेत खटाउने व्यवस्था गरिएको छ। आयोगका पदाधिकारीहरूबाट परीक्षा सुचारु रूपले सञ्चालन भए नभएको सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार निगरानी र सचिव वा आयोग वा सचिवले तोकेका अन्य पदाधिकारी, कर्मचारी वा सुरक्षा निकायका प्रमुखद्वारा सुपरिवेक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने गरिन्छ।

आयोगबाट लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालनका लागि उम्मेदवारले एक आपसमा सर-सल्लाह गर्न नसक्ने गरी उम्मेदवारको वर्णानुक्रम वा रोल नम्बरको क्रमसङ्ख्या वा जोर विजोर क्रमसङ्ख्या वा मास्टर आई.डी. अनुसार परीक्षा भवनमा आसनको व्यवस्था (सिटप्लान) गर्ने व्यवस्था भएकोमा हाल अनलाइन प्रणालीबाट दरखास्त स्वीकृत हुँदा स्वतः रोल नम्बर कायम हुने र रोल नम्बरका आधारमा परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा सहजता हुने भएकाले आयोगबाट स्वीकृत सफ्टवेयर मार्फत् हाजिरकपी तयार गरी सिटप्लानको व्यवस्था गरिएको छ। प्रत्येक कोठामा रहने उम्मेदवारहरूको नामथर, रोल नम्बर र आसनको व्यवस्था (सिटप्लान) कोठा बाहिर स्पष्ट देखिने गरी टाँस गर्ने, उम्मेदवारहरूलाई परीक्षा भवनमा प्रवेश गराउन परीक्षा शुरु हुनुभन्दा तीस मिनेट अगाडि ध्वनि सङ्केतद्वारा सूचना गर्ने, उम्मेदवारहरू आ-आफ्नो सिटमा बसिसकेपछि निरीक्षकले उत्तरपुस्तिका वितरण गर्ने गरिन्छ। परीक्षामा खटाइएका सहायक केन्द्राध्यक्षले प्रवेशपत्र र निज उम्मेदवारले उत्तरपुस्तिकामा लेखेको विवरण रुजु गरी उत्तरपुस्तिकामा निर्धारित स्थान र परीक्षा सम्पन्न भएपछि उत्तरपुस्तिकाको हरेक पानाको पुछारमा दस्तखत गरी खाली रहेको स्थानमा काटिदिनु पर्दछ। परीक्षाको समय समाप्त भएपछि वा सबै उत्तरपुस्तिका बुझाइसकेपछि हाजिरकपीको अर्डरमा उत्तरपुस्तिका मिलाई रुजुगरी केन्द्राध्यक्षलाई बुझाउनु पर्ने र केन्द्राध्यक्षले हाजिर अनुसार उत्तरपुस्तिका बुझी समन्वयकर्ताको सहयोगमा सिलवन्दी गरी प्रमाणित गरी गराइ आयोगको परीक्षा सञ्चालन शाखामा बुझाउनु पर्दछ।

११. प्रथम र द्वितीय संकेतीकरण सम्बन्धी व्यवस्था

परीक्षा सञ्चालन भएपछि सम्बन्धित परीक्षा केन्द्रबाट प्राप्त भएका सिलबन्दी उत्तरपुस्तिकाको पोका बुझिसकेपछि उत्तरपुस्तिकाको सुरक्षा र गोपनीयतालाई मध्यनजर गरी सङ्केत नम्बर राख्न परीक्षा केन्द्रबाट सिलबन्दी भई आएका उत्तरपुस्तिका रहेको पोका/खाममा उल्लेख भएको विज्ञापन नम्बर वा सेवा, समूह वा तह अनुसार पुनः रूजू गर्ने, सिलबन्दी भई आएका उत्तरपुस्तिकाको पोका खोल्नु भन्दा पहिले सङ्केत नम्बर राख्न खटिने सबै कर्मचारीले पोका खोल्ने मुचुल्का लेखी हस्ताक्षर गर्ने, सिलबन्दी पोकाको बाहिर उल्लिखित उत्तरपुस्तिका सङ्ख्या, हाजिरीमा भएको उम्मेदवारको सङ्ख्या र र उत्तरपुस्तिकाको सङ्ख्यासँग रूजू गर्ने, एउटै उम्मेदवारको एकभन्दा बढी उत्तरपुस्तिका हुनेमा सबै उत्तरपुस्तिका भए वा नभएको यकिन गर्ने, एकीकृत परीक्षा भएकोमा त्यस्तो परीक्षाका उत्तरपुस्तिका र सेवा, समूह, उपसमूह अन्तर्गतको दरखास्त दिएको उम्मेदवारको सङ्ख्यासँग भिडाई लिखित परीक्षामा उपस्थित भए वा नभएको यकिन गर्ने, रूजू र यकिन गरेपछि उम्मेदवारको सबै खण्ड र पत्रका उत्तरपुस्तिका एउटै क्रममा रहने गरी सर्टिङ्ग गर्ने, एकभन्दा

बढी पत्रको परीक्षामा कुनै उम्मेदवार द्वितीय वा सो पछिका परीक्षामा अनुपस्थित भएमा त्यस्तो परीक्षार्थी सहभागी भएको उत्तरपुस्तिका अलग्गै सुरक्षित राखी रजिष्टरमा जनाउने र यस्ता उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर नराख्ने गरिन्छ। विज्ञापनसँग सम्बन्धित पद, सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित सबै पत्रको परीक्षामा उपस्थित भएको उम्मेदवारको उत्तरपुस्तिकाहरू सर्टिङ्ग गर्ने कार्य सम्पन्न भएपछि परीक्षा केन्द्र, परीक्षा कोठा एवम् हाजिरी विवरण अनुसारको उम्मेदवारको उत्तरपुस्तिका क्रमशः सँगसँगै नपरोस् भनी उत्तरपुस्तिकालाई एउटा उम्मेदवारको जतिवटा उत्तरपुस्तिका छन् ती सबै उत्तरपुस्तिका एउटै क्रममा आउने गरी तल माथि बनाई मिसाउने र कुनै एउटै नाम गरेका दुई जना उम्मेदवार सँगसँगै भएमा तीन पुस्ते विवरण, रोल नम्बर, मास्टर आई. डि.का आधारमा उम्मेदवारको उत्तरपुस्तिका अलग अलग स्थानमा पर्ने गरी छ्यासमिस गर्ने, सङ्केत नम्बर राख्न छ्यासमिस गरिएका उत्तरपुस्तिकाहरूमा सङ्केत नम्बर राख्दा प्रयोग हुने टेबुलमा मिलाउँदा प्रथम पत्र, द्वितीय पत्र वा प्रश्न नम्बर वा खण्ड बमोजिम सिलसिलेवार मिलाएर राख्ने, परीक्षामा अनियमित कार्य वा सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको उल्लङ्घन गरी कारबाहीमा परेको उम्मेदवारको लिखित परीक्षा रद्द गर्ने निर्णय भएको अवस्थामा त्यस्तो उत्तरपुस्तिकालाई अलग्गै छुट्याई (सङ्केत नम्बर नराखी) सोको अभिलेख राख्ने, उत्तरपुस्तिकाको छ्यासमिसको कार्य सम्पन्न गरिसकेपछि सोही विज्ञापनका अन्य परीक्षासँग एउटै नम्बर नपर्ने गरी अलग अलग सङ्केत नम्बर कायम गर्ने, रजिष्टरमा विज्ञापन नम्बर, सेवा, समूह, उपसमूह र पद उल्लेख गरी सोको विवरण सङ्केत नम्बर राख्ने रजिष्टरमा उल्लेख गर्ने, प्रथम सङ्केत नम्बर राख्दा एउटा उम्मेदवारको जति वटा उत्तरपुस्तिका छन् ती सबैमा एउटै नम्बर कायम हुने सुनिश्चितताका लागि सङ्केत राख्नु पूर्व लहरै राखिएका उत्तरपुस्तिकाहरू सङ्केत नम्बर राख्न तोकिएका कर्मचारीहरूले राम्रोसँग रुजू गर्ने, सङ्केत नम्बर राख्ने र सङ्केत नम्बर कायम गरिएको उत्तरपुस्तिका अलग गर्ने कर्मचारी निश्चित गर्ने, सङ्केत नम्बर राख्ने उत्तरपुस्तिका दुरुस्त छन् भन्ने यकिन भइसकेपछि सङ्केत नम्बरको विवरण राख्ने रजिष्टरमा उल्लेख गरिएको सङ्केत नम्बरको क्रम बमोजिम उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राख्ने,प्रथम सङ्केत नम्बर राख्दा कालो मसीको मात्र प्रयोग गर्ने आदि कार्यहरू गरिन्छ। सङ्केत नम्बर राख्दा उत्तरपुस्तिकाको प्रथम पृष्ठको उम्मेदवारको विवरण उल्लेख भएको माथिल्लो भागमा दुबैतर्फ प्रथम सङ्केत नम्बर भन्ने लेखिएको अक्षर अगाडिको खाली स्थानमा एउटै नम्बर हुने गरी राख्नु पर्ने हुन्छ।

यसरी सङ्केत नम्बर राखी सकेपछि सबै उत्तरपुस्तिकामा उल्लिखित बमोजिम भए नभएको रुजु गरिन्छ र रूजू गरिसकेपछि पहिलो पत्र वा खण्ड वा पानाको सङ्केत नम्बर कायम गरिएको पेजको बीच भागमा भएको सिधा रेखामा स्केल राखी उम्मेदवारको विवरण खण्डलाई उत्तरखण्डबाट छुट्याइन्छ। वस्तुगत उत्तरपुस्तिकामा कुनै प्रश्नमा उम्मेदवारले उत्तर नलेखी खाली छोडेको भए त्यस्तो स्थानमा थपघट गर्न नमिल्ने गरी खाली कोठा काट्ने गरिन्छ। यसरी नकाटी उत्तरपुस्तिका बुझाउने केन्द्राध्यक्षलाई ध्यानाकर्षण गराउने व्यवस्था पनि रहेको छ।

उत्तरपुस्तिकाबाट छुट्याइएको विवरण खण्डका पोकालाई विज्ञापन नम्बर, सेवा, समूह, पद, पत्र, खण्ड, प्रश्न नं., विषय स्पष्ट खुल्ने गरी लेखिएको कपडाको थैलो वा खाममा विवरण खण्ड, प्रमाणित सङ्केत फाराम, सङ्केत फाराम विवरण भएको विद्युतीय प्रति (Soft Copy), हाजिरी प्रति समेत संलग्न राखी सिलबन्दी गरी विवरण

खण्ड उत्तरपुस्तिकामा राखिएको प्रथम सङ्केत नम्बरको अधकट्टीको सिलबन्दी पोका आयोगको सचिवको जिम्मामा रहने गरी सुरक्षित राखिन्छ।

यसरी प्रथम सङ्केत नम्बर राख्ने सम्पूर्ण प्रक्रिया पूरा भएपछि प्रथम सङ्केत नम्बर राख्ने शाखाले द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने प्रयोजनका लागि निर्देशिकाको अनुसूची-२३ बमोजिमको ढाँचामा द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने जिम्मेवारी तोक्न सचिव समक्ष पेस गर्नुपर्ने हुन्छ। सचिवबाट द्वितीय संकेत नं. राख्ने कर्मचारी तोकिएपछि द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्न जिम्मेवारी तोकिएको कर्मचारीलाई विवरण खण्ड छुट्याइएका उत्तरपुस्तिकाको सिलबन्दी पोका बुझाइन्छ।

प्रथम संकेत नं. राख्ने शाखाबाट सिलबन्दी पोका बुझेपछि द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने शाखाले द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने प्रक्रिया थालनी गर्नु पर्ने हुन्छ। द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्न लगाउने जिम्मेवारी सचिवको हुनेछ। यसरी जिम्मेवारी तोक्दा सामान्यतया प्रथम सङ्केत नम्बर राख्ने भन्दा अर्को महाशाखाको अधिकृतस्तरको कर्मचारीलाई तोक्नु पर्ने व्यवस्था छ अर्थात् प्रथम सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यमा संलग्न कुनै पनि कर्मचारी द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यमा संलग्न हुनु नहुने व्यवस्था रहेको छ।

द्वितीय संकेत नं. राख्दा रातो मसीको प्रयोग गर्नु पर्ने, प्रथम सङ्केत नम्बर राखी द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्न प्राप्त उत्तरपुस्तिकाहरू पत्रमा उल्लेख भएको सङ्ख्यासँग दुरूस्त भएको यकिन गर्नु पर्ने, द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्न प्राप्त उत्तरपुस्तिकाहरू जुन क्रममा आएको छ, सोही क्रममा नपर्ने गरी छ्यासमिस गर्नु पर्ने, द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्दा सोही आर्थिक वर्षको प्रथम सङ्केत नम्बर र अन्य विज्ञापन नम्बरसँग नजुध्ने गरी सङ्केत नम्बर राख्नु पर्छ। प्रथम सङ्केत सङ्केत नम्बर नम्बर कायम काय गरी विवरण खण्ड छुटयाइएका उत्तरपुस्तिकामा लेखिएको द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्न तोकिएको दुबै स्थानमा द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्नु पर्ने हुन्छ। द्वितीय सङ्केत नम्बर कायम गर्न तयार पारिएका उत्तरपुस्तिका एउटै उम्मेदवारको भए वा नभएको यकिन गरी सङ्केत नम्बर राख्ने र सङ्केत नम्बर कायम भएको उत्तरपुस्तिका तान्ने कर्मचारीले सबै उत्तरपुस्तिकामा राखिएको सङ्केत नम्बर एउटै भए वा नभएको रूजू गर्नु पर्ने, द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने कार्य सम्पन्न भए पश्चात् कायम गरिएको सङ्केत नम्बर र प्राप्त उत्तरपुस्तिका सङ्ख्या बराबर भए वा नभएको यकिन गर्नु पर्ने, उत्तरपुस्तिका सङ्ख्या बराबर सङ्केत नम्बर कायम भएपछि प्रथम सङ्केत नम्बर र एउटा द्वितीय सङ्केत नम्बर एकै स्थानमा पर्ने गरी लाइन खिचिएको स्थानबाट द्वितीय कोडको अधकट्टी स्केलको माध्यमबाट छुट्याउनु पर्ने, अधकट्टी सङ्ख्या एक-एक गरी गन्ती गर्नुपर्छ र उत्तरखण्ड एवम् अधकट्टी सङ्ख्या दुई सयको सङ्ख्यामा भएको यकिन गरी अधकट्टीको पछाडि खण्ड वा प्रश्न कुन हो उल्लेख गरी अधकट्टीको सङ्ख्या लेखी बाँधेर राख्नु पर्ने हुन्छ।

द्वितीय सङ्केत नम्बर राख्ने कार्य समाप्त भएपछि द्वितीय सङ्केत नम्बरको अधकट्टीको सिलबन्दी पोका अध्यक्ष वा निजले तोकेको आयोगको कर्मचारीको जिम्मामा रहने गरी बुझाउनु पर्ने व्यवस्था छ। सङ्केत नम्बर राख्न तोकिएको कर्मचारी बाहेक अन्य व्यक्ति प्रवेश गर्न नपाउने गरी ठाउँ तोक्नु पर्ने, सङ्केत नम्बर राख्ने प्रयोजनका लागि प्रयोग गरिने कार्यकक्ष सुरक्षित र गोप्य हुनुपर्ने, सङ्केत नम्बर राख्ने काम गर्ने कोठा सङ्केत

नम्बर राख्ने समयावधिसम्म सुरक्षित र गोप्य राख्नुपर्ने, सङ्केत नम्बर राखी नसक्दै खाना,चिया नास्ता खान वा अन्य अत्यावश्यक काम परी बाहिर जानुपर्ने अवस्था आएमा कम्तीमा दुई जना कर्मचारी त्यस्तो कार्यकक्ष वा कोठामा बसी अन्य कर्मचारी आलोपालो मात्र गरी बाहिर जान सकिने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ। सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यमा संलग्न सबै कर्मचारी एकैपटक सो कार्यकक्ष छोडी बाहिर जानुपर्ने परिस्थिति आएमा सबै झ्यालढोका बन्द गरी ढोकामा ताला लगाई वा सिलवन्दी गरी जाने र फर्केपछि खोल्नुपर्ने, सङ्केत नम्बर राख्ने जिम्मेवारी तोकिएका कुनै कर्मचारी एक्लै सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यकक्षमा प्रवेश गर्नु वा वस्न नहुने गरी सङ्केत गर्ने कार्यलाई सुरक्षित गरिएको हुन्छ।

सङ्केत राख्ने कार्यमा खटिने कर्मचारीले आफू वा आफ्नो नजिकको नातेदार परीक्षार्थी भएको विज्ञापनको उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यमा संलग्न हुनु हुँदैन, आफू वा आफ्नो नजिकको नातेदार परीक्षार्थी भएमा उम्मेदवार हुने विज्ञापन नम्बर, सेवा, समूह, उपसमूह स्पष्ट खुलाई कर्मचारी प्रशासन शाखामा लिखित रूपमा जानकारी दिनु पर्ने, आफू वा आफ्नो नजिकको नातेदारसँग सम्बन्धित कुनै काम गराउन वा नगराउन आफू कार्यरत वा अन्य निकायका पदाधिकारीलाई दवाव दिन वा अनुचित प्रभाव पार्न हुँदैन र आयोगका अन्य कर्मचारीले गरिरहेका गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने काम कारबाहीका विषयहरूमा अनावश्यक रूपमा खोजीनिती गर्नु वा चासो राख्नु हुँदैन भन्ने मान्यता रहेको छ।

आयोगले वस्तुगत परीक्षाका लागि ओ.एम.आर. प्रविधिको प्रयोग गरी परीक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था भएकोले यस प्रकारका उत्तरपुस्तिकामा बारकोडको माध्यमबाट संकेत राखिएको हुनाले विवरण खण्ड र उत्तर खण्ड अलग गरी मेशिन र सफ्टवेयरको प्रयोगबाट परीक्षण गरिने व्यवस्था गरिएको हुँदा यस प्रकरणका संकेतीकरण सम्बन्धी प्रक्रिया लागू गरिँदैन। समग्रमा उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यको सुपरिवेक्षण सम्बन्धित महाशाखा प्रमुखबाट हुने तथा सङ्केत नम्बर राख्ने कार्यको समग्र अनुगमन सचिवबाट हुने व्यवस्था छ।

१२. उत्तरपुस्तिका परीक्षण एवं नतिजा तयारीदेखि सिफारिससम्मका व्यवस्था

माथि प्रकरण ११ सम्म माग सङ्कलनदेखि उत्तरपुस्तिकामा संकेतीकरणसम्मका कामकारबाहीलाई समेटिएको छ। यसपछि वस्तुगत परीक्षाका उत्तरपुस्तिका परीक्षण ओ.एम.आर. मेशिनबाट स्क्यान गरी सफ्टवेयरको माध्यमले नतिजा तयारी कार्य गरिन्छ भने विषयगत उत्तरपुस्तिका भने सम्बन्धित विषयका आयोगबाट स्वीकृत दक्ष विज्ञको सहायताले परीक्षण गराई रूजु गरी नतिजाको तयारी सम्बन्धी कार्य गरिन्छ। नतिजा तयारीको कार्य दोस्रो सङ्कत नं.का आधारमा गरिन्छ भने वस्तुगत उत्तरपुस्तिकाका हकमा बारकोड नं.का आधारमा गरिन्छ। लिखित नतिजा निर्णय यही संकेत नं.कै आधारमा गरी लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि अलग शाखामा पठाइन्छ। लिखित नतिजा प्रकाशन शाखाले दोस्रो कोड र बारकोड हुने बारकोडको आधारमा (यसमा प्राप्ताङ्क राखिएको हुन्न) नाम डिकोड गरी सूचना प्रकाशनको कार्य गरिन्छ। पाठ्यक्रममा समावेश भएका लिखित नतिजा पछि हुने प्रयोगात्मक परीक्षा, सामूहिक छलफल परीक्षा, इन बास्केट अभ्यास परीक्षा, मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा, कम्प्युटर सीप परीक्षण परीक्षा आदि तह र पद अनुसार

पाठ्यक्रममा तोकिए बमोजिमका अन्य परीक्षा कार्यक्रम समेत समावेश गरी लिखित नतिजाको सूचना प्रकाशन गरिने व्यवस्था रहेको छ। यस सूचना अनुरूप अन्तिम चरणका परीक्षा एवं अन्तरवार्ता गरी कुल प्राप्ताङ्कका आधारमा विज्ञापित पदमा सिफारिस गर्ने निर्णय गरी सिफारिस सूचना प्रकाशन हुन्छ। प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतका अधिकृत स्तरका पदको सिफारिस मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सेवाका पदमा सम्बन्धित पालिकामा सोझै सिफारिस गरी पठाउने व्यवस्था छ। सहायकस्तर पाँचौं तहसम्मका पदमा भने उम्मेदवारलाई अन्तर्वार्ता हुनु अघि प्राथमिकताक्रम रोज्न लगाई मेरिटका आधारमा सम्बन्धित कार्यालय तोकी सिफारिस गर्ने व्यवस्था रहेको छ र सोही आधारमा सिफारिस गरिएका कार्यालयमा नियुक्तिका लागि उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र दिई सम्बन्धित निकायमा पठाइन्छ।

१३. विद्यमान समस्याहरूः

आयोगलाई पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य गर्दा विभिन्न समस्या तथा चुनौतीहरूको सामना गर्नु परिरहेको हुन्छ जसलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

(क) माग पद सङ्कलन सम्बन्धी समस्याः

- प्रदेश निजामती सेवा ऐन, स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन एवं प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा माथि प्रकरणमा उल्लेख भएका विभिन्न प्रक्रियागत व्यवस्थाहरू भएको भएता पनि सोको पूर्ण रूपमा पालना गर्न गराउन नसकिएको अवस्था देखिन्छ जसले गर्दा प्रचलित कानूनले तोकेको समयमा माग सङ्कलन प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको अवस्था देखिँदैन। यस्तै गरी स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली हालसम्म जारी हुन सकेको छैन जसले स्थानीय सेवा अन्तर्गतका समूह, उपसमूह, पदनाम, शैक्षिक योग्यता लगायत विषयमा द्विविधा हुन सक्ने अवस्था छ।
- प्रदेश निजामती किताबखानाको स्थापना भई कार्य प्रारम्भ भएको भएता पनि यस कितावखानाले प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहहरूको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण अनुसारको दरवन्दी विवरण दर्ता गर्ने कार्य सम्पन्न भइनसकेका कारण दरवन्दी एकिन गर्न कठिनाइ भइरहेको तथा कितावखानामा पद दर्ता गरेपछि मात्र पदपूर्तिको प्रक्रिया शुरु गर्नु पर्ने हुँदा सम्बन्धित निकायलाई माग पठाउन कठिनाइ भएको देखिन्छ।
- प्रचलित कानूनले माग पठाउन तोकिएको व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा आउन नसकेको तथा आयोगको स्वीकृत वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम आयोगबाट माग पठाउन पत्र पठाए पछि मात्र माग आकृति फाराम पठाउने तथा करार तथा काज आदि अन्य तरिकाले रिक्त पदमा माग पठाउन आनाकानी गरेको अवस्था पनि विद्यमान रहेको देखिन्छ।
- प्रचलित कानूनमा तोकिएको ढाँचामा सबै विवरण खोली रिक्त पदको पदपूर्तिका लागि पठाउनु पर्ने, सेवा समूह तथा पदनाम खुलाई पठाउनु पर्ने र विगत वर्षमा माग भई पदपूर्ति हुन नसकेका पदको समेत कैफियत जनाई माग आकृति फाराममा उल्लेख गरी पठाउनु

पर्नेमा पूर्ण विवरण नभएका कारण कतिपय पदको प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन गर्न कठिनाइ भएको अवस्था पनि विद्यमान रहेको छ।

- कतिपय निकायमा स्वीकृत दरवन्दी भएको र उक्त पद रिक्त भई आयोगमा रितपूर्वक माग गरी पठाएको भए तापनि माग भै आएका कतिपय पद नै नियमावलीमा समावेश नभएको समेत अवस्था विद्यमान छ। जस्तै अर्थशास्त्री।

(ख) विज्ञापन प्रकाशनसँग सम्बन्धित समस्याः

- विज्ञापन गर्ने दिनसम्म पनि माग आकृति फाराम प्राप्त भइरहने अवस्थाले कतिपय पदहरू विज्ञापन प्रकाशन गर्दा छुट हुन सक्ने, फरक विवरण विज्ञापनमा समावेश हुन सक्ने जस्ता जोखिमको पनि विद्यमानता रहेको छ।
- आयोगमा माग गरी प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन भएपछि नियमतः अन्य तरिकाले स्थायी पदपूर्ति गर्न मिल्दैन तर कतिपय निकायले विज्ञापन प्रकाशन भए पश्चात उक्त पदमा अन्यत्रबाट सरुवा गरी ल्याउन सहमति दिने गरेका उदाहरण प्रशस्तै देखिन्छन्। यसो हुँदा आयोगबाट वा बढुवा समितिबाट प्रक्रिया पूरा गरी सिफारिस हुँदा पहिले माग गरिएको पद रिक्त नभइ पदस्थापना गर्न कठिनाइ भइरहेको छ।
- अघिल्लो आर्थिक बर्षमा भएका विज्ञापन बमोजिमका पदपूर्ति सम्बन्धी कार्य अदालतमा मुद्दा परी सम्मानित अदालतको अन्तरिम आदेशबाट थाती रहेका पदमा पुनः माग गरी पठाएका कारण कतिपय पदहरू दोहोरो विज्ञापन हुन गई समस्या सिर्जना भएको पाइन्छ।

(ग) कच्चा प्रश्नपत्र निर्माण सम्बन्धी समस्याः

- कच्चा प्रश्न पत्र निर्माणका लागि प्रदेशस्तरमा दक्ष विज्ञको व्यवस्थापन गर्न कठिनाई भई हरेकपटक काठमाडौंमा गई कच्चा प्रश्नपत्र सङ्कलन गर्नु पर्दा समय र लागत बढ्न जाने हुन्छ। प्रदेश स्तरमा दक्ष विज्ञको उपलव्धता तथा दक्ष विज्ञलाई अभिमुखीकरण गर्न नसकिएको अवस्थाको विद्यमानता रहेको छ।
- दक्ष विज्ञहरूलाई अभिमुखीकरण गर्ने व्यवस्था गर्न नसिकएका कारण उपयुक्त कच्चा प्रश्न प्राप्त हुन नसकी मोडरेशनमा केही समस्या रहेको छ।

(घ) परीक्षा व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित समस्याः

- कुनै कुनै पदमा परीक्षार्थीको अत्यधिक सङ्ख्या हुँदा परीक्षा केन्द्र तथा परीक्षामा खटिने जनशक्ति व्यवस्थापनमा कठिनाइ भइरहेको छ। कम परीक्षार्थी हुँदा समेत आयोगको आफ्नो परीक्षा हल नहुँदा अन्य विद्यालय तथा कलेजमा आश्रित हुनु परेको छ। विद्यालय तथा कलेजको खाली हुने समयमा मात्र परीक्षा कार्यक्रम राख्नु पर्दा परीक्षा सम्पन्न गर्न लामो समय लाग्ने अवस्था छ।
- परीक्षामा खटिने जनशक्तिलाई भुक्तानी गर्ने व्यवस्था पूर्ण रूपमा बैङ्किङ प्रणालीबाट गर्ने व्यवस्था गरिएको र सोका लागि सफ्टवेयरमा अभिलेखीकरण हुने व्यवस्था गरिएको भएता

पनि कतिपय जनशक्तिको प्यान नं. नहुने खाता खोलिएको अवस्था नभएको आदि जस्ता समस्या पनि रहेका छन्। यस प्रकारका अवस्थामा पेश्की लिनु पर्ने तथा सो व्यवस्थापन र पेश्की फछ्र्यौटमा समस्या हुने भएको छ।

(ङ) कार्यालयगत समस्याः

- हाल केही कामलाई मात्र कार्य सम्पादनमा आवद्ध गर्न सकिएको भए तापनि कतिपय आयोगका कामलाई कार्यसम्पादनसँग आवद्ध गर्न नसकिएको अवस्था छ। आयोगको कार्यसम्पादनका सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्न तथा सूचना प्रविधको अत्यधिक प्रयोग गरी कार्यसम्पादनमा सहज बनाउन सूचना प्रविधिसँग सम्बन्धित पद सिर्जना र पदपूर्ति गर्न प्रचलित कानूनले रोक लगाएका कारण अनलाइन गर्नु पर्ने कार्यमा कठिनाइ महसुस भएको छ।
- PIS प्रणाली अध्यावधिक नभएको तथा बढुवा दरखास्त अनलाइन प्रणालीबाट सङ्कलन गर्ने प्रणालीको विकास हुन नसकेका कारण बढुवा फाराम भर्ने उम्मेदवारलाई आयोगमा आई दरखास्त बुझाउनु पर्ने अवस्था विद्यमान छ।

१४. समस्या सम्बोधनका उपायहरूः

- स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) नियमावली जारी गर्ने तथा प्रदेश निजामती सेवा नियमावली बमोजिम समूह, उपसमूह तथा पदनाममा एकरूपता कायम गर्ने।
- प्रदेश निजामती किताबखानाले स्थानीय तहहरूको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण अनुसारको दरवन्दी दर्ता गर्ने कार्य समयमै सक्ने व्यवस्था मिलाउने।
- प्रदेश तथा स्थानीय कानून बमोजिम पद रिक्त भएको ३० दिन भित्र आयोगमा माग आकृति फाराम भरी पठाउने व्यवस्थाको अक्षरशः पालना गर्ने व्यवस्था मिलाउने।
- माग आकृति फाराममा श्रेणी विभाजन नियमावली बमोजिम सेवा, समूह, उपसमूह, तह तथा पदनाम प्रष्ट खुलाइ पठाउने व्यवस्थालाई कडाइका साथ पालना गराउने।
- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा स्वीकृत दरबन्दी बमोजिमका पदहरू किताबखानामा दर्ता गर्ने तथा तत्काल स्वीकृत पदहरू नियमावलीमा समावेश गर्ने व्यवस्था मिलाउने।
- माग आकृति फाराम पठाउँदा सम्बन्धित निकायले एक जना सम्पर्क व्यक्ति र फोन नं. समेत उपलब्ध गराउने र आवश्यक विवरण तत्काल उपलव्ध गराउने व्यवस्था गर्ने।
- प्रतिशत निर्धारण तथा बढुवा दरखास्त सङ्कलन गर्ने विद्युतीय प्रणालीको विकास गर्ने।
- विज्ञापन प्रकाशन भए पश्चात् उक्त पदमा अन्यत्रबाट सरुवा वा स्थायी रूपमा पदपूर्ति गर्ने कार्य पूर्ण रूपमा बन्देज लगाउने।

- अघिल्लो आर्थिक बर्षमा भएका विज्ञापन बमोजिमका पदपूर्ति सम्बन्धी सम्पूर्ण चरणहरू सामान्यतया सोही आ.व. भित्र पूरा गर्ने गरी कार्यतालिका बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने।
- दक्षता र अनुभव, कार्यव्यस्तताका आधारमा विज्ञ छनोट गर्ने व्यवस्था मिलाउने। प्रश्नपत्र निर्माण सम्बन्धी निर्देशनहरू पत्रमा तथा आवश्यकता अनुसार मौखिक रूपमा भन्ने व्यवस्था गर्ने। साथै विज्ञहरूले आयोगद्वारा निर्धारित आचारसंहिता पूर्ण पालनाको सुनिश्चितता गर्ने।
- परीक्षामा खटिने जनशक्ति, हलभाडा तथा सुरक्षाकर्मीको समेत बैङ्किङ प्रणालीबाट भुक्तानीको व्यवस्था मिलाउने र परीक्षा सम्बन्धमा हुने भुक्तानीलाई सहज बनाउन सरोकारवाला संस्थाले सहजीकरण गरिदिने।
- अतिरिक्त सुविधालाई कार्यसम्पादनसँग संयोजन गरी कार्यालयसमयमा नभ्याइने कामलाई आवश्यकताका आधारमा अतिरिक्त समय काममा लगाउने व्यवस्था मिलाउने।
- आयोगको कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने निरीक्षण अनुगमन कार्यलाई समय तालिका मिलाई अनिवार्य गर्ने व्यवस्था मिलाउने।
- माथि समस्यामा उल्लेख भएका कानूनी व्यवस्थाको सम्बोधन तत्काल गर्ने व्यवस्था गर्ने।

१५. निष्कर्ष एवं उपसंहार

प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षा शाखा प्रदेशस्तरीय सार्वजनिक सेवा प्रणालीको मेरुदण्डका रूपमा स्थापित छ। निष्पक्षता,पारदर्शिता र व्यावसायिकताको उच्च मानक कायम राख्दै आयोगले योग्य जनशक्ति छनोटको ऐतिहासिक जिम्मेवारी वहन गर्दै आएको छ। बदलिँदो समय र प्रविधिसँगै आफूलाई निरन्तर परिमार्जन गर्दै लैजाने प्रयास हुन सकेमा भविष्यमा अझ विश्वासिलो,प्रभावकारी र आधुनिक परीक्षा प्रणाली विकास हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।यस कार्यमा प्रदेश सरकार तथा सरोकारवाला सबैको सदैव सहयोगको आवश्यकता भने रहिरहने छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान
२. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (कोशी प्रदेश)
३. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०
४. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६
५. प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१
६. प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका

प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग सम्बद्ध केही मुद्दाका विषयहरू: संक्षिप्त चर्चा

- सागर बुढाक्षेत्री[७]

१. विषय प्रवेशः

नेपालको संविधान जारी भएसँगै नेपाल औपचारिक रूपमा एकात्मक शासन प्रणालीबाट संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीमा प्रवेश गरेको छ। यो परिवर्तन केवल शासन संरचनाको पुनर्संरचना मात्र नभई राज्य सञ्चालनका प्रशासनिक, कानूनी र संस्थागत आधारहरूलाई संघीय मर्म, भावना र सिद्धान्तअनुरूप पुनःपरिभाषित गर्ने ऐतिहासिक मोड हो। संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच अधिकारको स्पष्ट बाँडफाँड गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई बहुस्तरीय, उत्तरदायी र नागरिक-केन्द्रित बनाउने अपेक्षा गरेको छ।

संघीय शासन प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि अधिकार प्रत्यायोजनसँगै संघीयता मैत्री कानूनी संरचनाको समयमै विकास अपरिहार्य हुन्छ। विशेषतः संघीय निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीजस्ता आधारभूत कानूनहरूले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारी प्रशासनिक प्रणालीबीच मार्गदर्शन, समन्वय र एकरूपता सुनिश्चित गर्नुपर्नेमा हालसम्म पनि पुरानै ढाँचा, संरचना र प्रणाली अनुरूपको निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली कायम रहनु संघीय प्रशासनिक रूपान्तरणको सबैभन्दा संवेदनशील र जटिल पक्ष बनेको छ।

यही कानूनी संक्रमण र मार्गदर्शनको अभावकै बीच संविधानको धारा २४४ ले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना गर्ने व्यवस्था गरी संघीय संरचनामा योग्यता प्रणाली (Merit System) लाई संस्थागत गर्ने स्पष्ट संवैधानिक आधार प्रदान गरेको छ। यसै संवैधानिक मर्म र भावना अनुरूप कोशी प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग स्थापना भई प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवामा योग्य, सक्षम, निष्पक्ष र समावेशी जनशक्ति छनोट गर्ने संवैधानिक जिम्मेवारीका साथ आयोग अघि बढिरहेको छ। आयोगका कामकारबाहीमा संघीय तथा प्रदेशका कानून बीच तादात्म्यता हुन नसक्दा विभिन्न अन्यौलता सिर्जना भएको देखिन्छ जसले आयोगका केही निर्णयहरू उपर चित्त नबुझाइ अर्थात् आफूलाई मर्का परेको कारण देखाइ सम्मानित अदालतमा प्रदेश लोक सेवा आयोग समेतलाई विपक्षी बनाइ मुद्दा दायर भएको देखिएको छ। यसै विषयवस्तुका सन्दर्भमा केही मुद्दाका विषय तत्सम्बन्धी निवेदकको निवेदन जिकिर, सो सम्बन्धमा आयोगको लिखित जवाफ एवं सो मुद्दाका सम्बन्धमा भएका अदालती

[७] शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

कारबाहीलाई समेटी प्रस्तुत लेख तयार गर्ने जमर्को गरिएको छ। यो लेखमा राखिएका विषयवस्तु प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशलाई विपक्षी बनाइ परेका विभिन्न अदालती मुद्दाहरूको तथ्यपरक, वर्णनात्मक तथा विश्लेषणात्मक अध्ययनका रूपमा सार्वजनिक कानूनी स्रोत र अदालती अभिलेखमा आधारित रही विषय सन्दर्भको जानकारी होस् भन्ने उद्देश्यले मात्र तयार गरिएको हो।

२. आयोगसँग सम्बन्धित अदालती मुद्दाहरूको प्रकृति, विषयवस्तु र प्रवृत्ति

नेपालमा संघीय शासन प्रणाली अवलम्बन गर्दै नेपालको संविधानले राज्य संरचनालाई संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा विभाजन गरी संघीय संरचनामा रहेका कर्मचारीलाई प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन गर्ने व्यवस्था गऱ्यो। यस अनुसार नेपालको संविधानले संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको व्यवस्था गरी सो अन्तर्गत तीन तहमा कर्मचारी रहने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। प्रदेश निजामती सेवालाई प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सेवालाई स्थानीय सरकारी सेवा (गठन र सञ्चालन) ऐनले आ-आफ्ना सेवाका कर्मचारीको व्यवस्थापन र सञ्चालन गर्ने कानूनी प्रबन्ध मिलाई कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन भइरहेको पाइन्छ भने हालसम्म संघीय निजामती सेवा ऐन जारी भई नसकेकोले संघीय निजामती सेवा साविककै ऐन अनुसार सञ्चालित छ। यसले गर्दा सातवटै प्रदेशमा जारी भएका प्रदेश निजामती सेवाका प्रावधानहरूमा एकरूपता हुन नसकी नियुक्ति प्रक्रियाका सम्बन्धमा कतिपय मुद्दाका कारण बनेको पाइन्छ।

कर्मचारी समायोजन ऐन अनुसार प्रदेश तथा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनका भिन्न प्रकारका प्रावधानका कारणले पनि कतिपय मुद्दाका अवस्था सिर्जना भएको देखिन्छ। प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐनका कतिपय प्रावधानमा भिन्नता भएर पनि कुन व्यवस्थाले आफूलाई फाइदा पुग्छ सो अनुसार माग दावी लिएर अदालत प्रवेश गरेको अवस्था पनि देखिन्छ। यस्तै गरी कतिपय मुद्दा संघीय निजामती सेवा ऐन अन्तर्गतका कर्मचारी श्रेणी प्रणालीमा रहेको तर प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारीहरू तह प्रणाली अन्तर्गत रहँदा सो बीचमा भएका कानून प्रबन्धका फरकपनले पनि मुद्दामा जानुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको देखिन्छ। यसरी प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित अदालती मुद्दाहरूको प्रकृति, विषयवस्तु र प्रवृत्ति विश्लेषण गर्दा ती मुद्दाहरू कुनै एकल निर्णय, व्यक्ति वा संस्थागत कमजोरीका कारण उत्पन्न भएका नभई माथि पृष्ठभूमिमा उल्लेख भए अनुरूप अधिकांश मुद्दा कानूनी व्यवस्थामा एकरूपता नभएका कारण उब्जिएका देखिन्छन्। यी र यस्तै कारणले अदालतमा परेका मुद्दाका विषय, सो सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, सम्मानित अदालतबाट भएका आदेश/फैसला तथा यस प्रकार प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग सम्बद्ध मुद्दाहरूको विषय तल उपशीर्षक अन्तर्गत राखी उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ।

(क) सेवाकालीन तालिम नभए पनि उम्मेदवार हुन पाउनु पर्ने विषय

स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गत कोशी प्रदेशका विभिन्न स्थानीय तहमा इन्जिनियरिङ सेवा, समूह, सहायक चौथो तहका कर्मचारीहरूले सोही सेवा, समूह अन्तर्गत एक तह माथिको पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोग,

कोशी प्रदेशबाट विभिन्न मितिमा प्रकाशित बढुवा सूचनामा प्रचलित कानून बमोजिम सेवाकालीन तालिम प्रमाणपत्र अनिवार्य हुने गरी सूचनामा उल्लेख गरेकोमा हाल कार्यरत रहेको तहमा सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्र नभएता पनि निजामती सेवा ऐनको व्यवस्था बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा प्रक्रियामा सहभागी हुन पाउनु पर्ने माग राखी सम्मानित अदालतमा निवेदन पेश गरेको देखिन्छ।

स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन ऐन, २०८० को दफा २८ मा "यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका र पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा कम्तीमा ९० प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुँदा दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ" भन्ने स्पष्ट रूपमा सबै प्रकारका बढुवाका लागि सेवाकालीन तालिम अनिवार्य रूपमा आवश्यक पर्ने गरी कानूनी व्यवस्था गरेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनका सम्बन्धमा विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै सोही कानूनी व्यवस्थाका आधारमा निवेदकको मागदावी कानूनसम्मत नभएको जिकिर सहित लिखित जवाफ पेश गरेकोमा सम्मानित अदालतबाट प्रस्तुत सन्दर्भमा उल्लिखित कानूनी व्यवस्था र कर्मचारीको वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित बढुवाको विषयलाई मनन गरी सुविधा र सन्तुलन (Balance Of Convenience) समेतको दृष्टिकोणले प्रस्तुत मुद्दामा सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्र पेश गर्न नसक्ने निवेदक कर्मचारीहरू समेतको दरखास्त फाराम लिई बढुवा मूल्याङ्कनमा सहभागी गराउनु भन्ने विपक्षी आयोगको नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको सन्दर्भमा त्यस प्रकारका सबै उम्मेदवारको बढुवा दरखास्त दर्ता गरी बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाएको र उक्त अन्तरिम आदेशको कार्यान्वयन गर्न सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्र पेश नगरेका तर आयोगमा दरखास्त पेश गरेका प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका उम्मेदवारहरूलाई समेत सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा मूल्याङ्कन गरी बढुवा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने तथा सो सम्बन्धी जानकारीका लागि सूचना प्रकाशन गर्ने भन्ने नीतिगत निर्णय बढुवा समितिबाट गरी सोही बमोजिम कारबाही अघि बढाइएको देखिन्छ।

बढुवा समितिले अन्तरिम आदेश बमोजिम बढुवा प्रक्रिया अगाडि बढाइसकेको अवस्था हुँदा सम्मानित अदालतले उक्त मुद्दाको अन्तिम सुनुवाई गरी "निवेदकहरूको माग अन्तरिम आदेश बमोजिम पूरा भएकोले विपक्षीको नाममा उत्प्रेषणको आदेश जारी गरिरहनु परेन। यसरी प्रकाशित सूचना बमोजिम निवेदकहरूको बढुवा सम्बन्धी दरखास्त लिई प्रक्रियामा संलग्न गराएको स्थिति देखिन आएकोले बढुवा सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, मान्य पद्दति, निवेदकहरूको वैध अपेक्षा उचित हो होइन भन्ने विषयको सम्बोधन हुने गरी कानूनको उपयुक्त र असल नियतबाट प्रयोग गरी निवेदकहरूको बढुवा सम्बन्धी कारबाहीको अन्तिम टुङ्गो लगाउनु भनी विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगको नाममा परमादेशको आदेश जारी हुने ठहर्छ "...... भन्ने

अन्तिम आदेश जारी भएको हुँदा प्रस्तुत रिटसँग सम्बन्धित विषयमा बढुवा समितिको संयुक्त बैठकबाट सेवाकालीन तालिमलाई योग्यताका रूपमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० मा उल्लेख गरिएको भए तापनि उक्त कानूनमा भएको सेवाकालीन तालिम नभए सो वापतको अङ्क प्रदान नगर्ने भन्ने कानूनी व्यवस्था, सम्मानित अदालतको आदेश, प्रशासकीय अदालतको निर्णय तथा सो सम्बन्धमा मुख्य न्यायाधिवक्ताको कार्यालयबाट प्राप्त राय-परामर्श समेतको आधार लिई सो सम्बन्धमा नीतिगत निर्णय गरी प्रक्रिया अघि बढाएको तथा यस विषयमा कानूनमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउन प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने समेत बढुवा समितिबाट निर्णय भएको देखिन्छ।

(ख) समायोजन भएका कर्मचारीले अन्तर स्थानीय तहका पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न पाउनु पर्ने विषय

संघबाट प्रदेशमा समायोजन भई प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत अधिकृतस्तर आठौं तहका कर्मचारीहरूले प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट भएको अन्तर स्थानीय तह नवौं तहको बिज्ञापन तर्फको परीक्षामा समेत सहभागी हुन पाउनु पर्ने माग दावी सहितको निवेदन सम्मानित अदालतमा पेश गरेको देखिन्छ।

यस सन्दर्भमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८ को उपदफा (५) को बमोजिम "नवौं तहको अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगितामा प्रतिस्पर्धाका लागि सातौं तहबाट तह वृद्धि भई आठौं तहमा कार्यरत र पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह र उपसमूहका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्" भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको र प्रस्तुत रिट निवेदनका सम्बन्धमा विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सोही कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै सोही कानूनी व्यवस्था तथा आयोगबाट समेत सोही प्रकृतिको निर्णय भई सो समेतको आधारमा निवेदकको मागदावी कानूनसम्मत नभएको जिकिर सहित लिखित जवाफ पेश भएको देखिन्छ।

सम्मानित अदालतबाट प्रस्तुत सन्दर्भमा प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८(५) मा भएको व्यवस्थालाई दफा २(ङ) मा भएको "कर्मचारी" शब्दको परिभाषा एवं विपक्षी आयोगद्वारा प्रकाशित सूचनामा उल्लिखित उम्मेदवारको आवश्यक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्था समेतका आधारमा सुविधा र सन्तुलनको दृष्टिकोणले हेर्दा निवेदनमा उल्लिखित विज्ञापनमा निवेदकले पेस गरेको आवेदनहरू अन्य कारणले रद्द हुने अवस्थामा बाहेक विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगको निर्णयका आधारमा मात्र निवेदकको आवेदन हाललाई रद्द नगरी पछि अन्तिम फैसला हुँदा ठहरे बमोजिन हुने गरी दर्ता गरी हाललाई उक्त विज्ञापनको प्रतियोगितात्मक परीक्षामा निवेदकहरूलाई सहभागी हुने मौका प्रदान गरी प्रस्तुत निवेदनको अन्तिम टुङ्गो नलागेसम्म उक्त विज्ञापनको नतिजा प्रकाशन नगरी यथास्थितिमा राख्नु भनी विपक्षी आयोगको नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको देखिन्छ।

उक्त अन्तरिम आदेशको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा आयोगबाट रिट निवेदकलाई उल्लिखित विज्ञापनको प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सहभागी हुने अवसर प्रदान गरिएको तथा मुद्दाको अन्तिम टुङ्गो नलागेसम्म नतिजा प्रकाशन लगायतका कार्य स्थगित गरिएको देखिन्छ। अन्तरिम आदेशका आधारमा पहिलो समूहका रिट

निवेदकलाई परीक्षामा सहभागी गराइएको तर सोही सेवामा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूलाई सहभागी नगराइएको भनी अर्को समूहबाट सम्मानित अदालतमा पुनः रिट निवेदन दायर भएको देखिन्छ। उक्त पछिल्लो रिटका सम्बन्धमा आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था तथा अदालतबाट भएको अन्तरिम आदेशको आधारमा पहिलो समूहका निवेदकहरूलाई परीक्षामा सहभागी गराइएको तथ्य उल्लेख गरी लिखित जवाफ पेश भएको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनहरूको अन्तिम सुनुवाई गरी अन्तर स्थानीय तह अन्तर्गत अधिकृतस्तर नवौं तहको विज्ञापनमा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरू मात्र उम्मेदवार हुन पाउने गरी व्यवस्था गरिएको देखिएको तथा रिट निवेदकहरू स्वयं प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत रहेको तथ्यलाई समेत मनन गर्दा निवेदकहरू उक्त विज्ञापन बमोजिमको पदमा दरखास्त दिन वा प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सहभागी हुन पाउने अवस्था नदेखिएको साथै निवेदकहरूले आफ्नो निवेदनमा आफूहरू प्रदेश सेवामा कार्यरत रहेको भनी स्वीकार गरेको अवस्थालाई समेत विचार गर्दा अन्तर स्थानीय तहका लागि प्रकाशित विज्ञापनमा सहभागी हुन पाउँ भन्ने निवेदकहरूको जिकिर कानूनसम्मत नरहेको ठहर गरिएको देखिन्छ। यस परिस्थितिमा विपक्षीहरूबाट भए गरेका कार्यबाट निवेदकहरूको मौलिक तथा कानूनी हकमा आघात पुगेको भन्न मिल्ने अवस्थाको विद्यमानता नदेखिएको तथा विपक्षीहरूबाट भए गरेका कामकारबाही कानूनसम्मत नै रहेको देखिन आएको परिप्रेक्ष्यमा निवेदकहरूको माग बमोजिमको आदेश जारी गर्न मिल्ने अवस्था नदेखिएको हुँदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ भनी सम्मानित अदालतबाट अन्तिम फैसला भएको छ।

(ग) समान तहमा प्रतिस्पर्धा सम्बन्धी विषय

नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ तथा नेपाल स्वास्थ्य नियमावली, २०५५ बमोजिम बरिष्ठ ल्याव टेक्निसियन निरीक्षक, अधिकृत सातौं तहमा स्तरवृद्धि भई सोही पद, तहमा कार्यरत कर्मचारीले प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशीबाट प्रदेश निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूहका प्राविधिक तथा अप्राविधिक तर्फका अधिकृतस्तर सातौं तहका पदहरूको ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवा प्रक्रियामा आफू समेत सहभागी हुन पाऊँ भन्ने व्यहोराको निवेदन सम्मानित अदालतमा पेश गरेको र सो सम्बन्धमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सचालन) ऐन, २०८० को दफा ९ मा "सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सरकारी सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाको खुला वा अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता वा आन्तरिक अन्तरसेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने" भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। तथापि प्रदेश निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०८१ मा मूल ऐनको दफा ९ मा रहेको "अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता" भन्ने शब्दको सट्टा "अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षा" शव्द राखी ऐन संशोधन भएको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिटको सम्बन्धमा सम्मानित अदालतबाट "विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगले उल्लिखित बढुवाको पदहरूमा निवेदकलाई समान तह भनी दरखास्त दिन रोकी बढुवा प्रक्रियामा सहभागी हुनबाट बञ्चित

गरिएको अवस्था निवेदनबाट देखिएको र यस अवस्थामा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८(३) को प्रावधान समेतका आधारमा निवेदकलाई दरखास्त दिनबाट बञ्चित गरिएमा निजको व्यक्तिगत तथा पेशागत जीवनमा अपुरणीय क्षति हुन जाने देखिँदा सुविधा र सन्तुलनको दृष्टिकोणले प्रस्तुत निवेदनको अन्तिम किनारा लागेको बखत ठहरे बमोजिम हुने गरी हाल निवेदकलाई माग बमोजिम बढुवाका लागि फाराम भर्न पाउने सुविधाबाट बञ्चित नगर्नु नगराउनु" भनी विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगका नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको छ।

प्रस्तुत रिटको सन्दर्भमा आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै सम्मानित अदालतबाट जारी भएको अन्तरिम आदेशले अन्य सम्भावित उम्मेदवारहरूको वृत्ति विकास समेत अवरुद्ध हुने अवस्था विद्यमान रहेको हुँदा उक्त अन्तरिम आदेश समेत खारेज गरी पाउँ भनी आयोगबाट लिखित जवाफ पेश भएको देखिन्छ। यो मुद्दा हालसम्म सम्मानित अदालतमा विचाराधीन अवस्थामा रहेको छ।

(घ) अध्ययन विदामा रहेको अवधिमा बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउनु पर्ने विषय

नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३, नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ तथा नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयको निर्णय बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत अधिकृतस्तर छैटौं तहमा कार्यरत कर्मचारी तलवी अध्ययन विदा लिई अध्ययनरत रहेको अवधिमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशबाट प्रकाशित एक तह माथिको सेवा, समूह, पदको बढुवा प्रक्रियामा समावेश हुन पाउँ भनी सम्मानित अदालतमा रिट निवेदन परेको र प्रस्तुत रिटका सम्बन्धमा, सम्मानित अदालतबाट रिट निवेदकले माग गरे बमोजिम अध्ययन विदा समेतका कारणले बढुवा फाराम भर्न उल्लिखित विज्ञापित पदको सूचनाले सम्बोधन गरेको नदेखिएकोले निवेदकलाई अध्ययन विदाका कारणले बढुवाको फाराम भर्नबाट बञ्चित नगर्नु नगराउनु भनी विपक्षी आयोगको नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३१ मा "यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका र पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कमा औसतमा कम्तीमा नब्बे प्रतिशत अकं प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुनुभन्दा अघिको असार मसान्तसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनुपर्ने" साथै सोही ऐनको दफा ३३(ङ) र स्थानीय सरकारी सेवा(गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० को दफा ३३(ङ) बमोजिम "असाधारण विदा वा अध्ययन विदामा बसेकोमा सो विदाको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का हुने" भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनका सम्बन्धमा विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै सोही कानूनी व्यवस्थाका आधारमा निवेदकको मागदावी कानूनसम्मत नभएको जिकिर सहित लिखित जवाफ पेश भएको देखिन्छ। प्रस्तुत मुद्दा हालसम्म सम्मानित अदालतमा विचाराधीन अवस्थामा रहेको छ।

(ङ) अधिकृतस्तर सातौं तहमा बढुवाका लागि प्रतिशत थप गर्ने विषय

प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशी प्रदेशबाट प्रकाशित प्राविधिक तथा अप्राविधिक तर्फ अधिकृतस्तर सातौं तहका पदको विज्ञापन (खुला, अन्तरतह, जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा र कार्यक्षमताद्वारा हुने बढुवा) मा प्रदेश निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) २०८१ मा मूल ऐनको दफा १३६ सट्टा "यस ऐनका विभिन्न दफामा जेसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि प्रदेश निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधन प्रारम्भ भएपछि एक पटकका लागि छैटौं तहका सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दफा ८ मा तोकिएको सातौं तहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा कुल दरबन्दीको क्रमशः २० प्रतिशत र ३० प्रतिशतमा बढुवा गर्न सक्नेछ र यसरी २० प्रतिशत थप गर्दा खुलाबाट घटाइनेछ। अर्को पटकबाट त्यो २० प्रतिशत बढुवाका लागि प्रयोग गरिने छैन।" भन्ने प्रावधान विपरित प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट उल्लिखित तहका पदहरूमा प्रतिशत निर्धारण भई विज्ञापन प्रकाशन भएकाले उक्त विज्ञापित पदहरू बदर गरी पुनः कुल दरबन्दीका आधारमा प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन गर्न माग गरी सम्मानित अदालतमा निवेदन दायर भएको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९(संशोधन सहित) को दफा ८ मा "अधिकृतस्तर सातौं तहको पदहरूमा खुला प्रतियोगिताद्वारा ६० प्रतिशत, अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट १० प्रतिशत, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा १५ प्रतिशत तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा १५ प्रतिशतले पदपूर्ति गर्न सकिने" व्यवस्था रहेको छ। यस्तै मूल ऐनको दफा १३६ बढुवाको विशेष व्यवस्थामा "यस ऐनका विभिन्न दफामा जेसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि एक पटकका लागि छैटौं तहका सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दफा ३५ बमोजिम कुल दरबन्दीको दश प्रतिशतमा बढुवा गर्न सक्नेछ र यसरी दश प्रतिशत थप गर्दा खुलाबाट घटाइने छ। अर्को पटकबाट त्यो दश प्रतिशत बढुवाका लागि प्रयोग गरिने छैन" भन्ने व्यवस्था रहेकोमा पछि प्रदेश निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) २०८१ मा मूल ऐनको दफा १३६ सट्टा "यस ऐनका विभिन्न दफामा जेसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि प्रदेश निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधन प्रारम्भ भएपछि १ पटकका लागि छैटौं तहका सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दफा ८ मा तोकिएको सातौं तहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा कुल दरबन्दीको क्रमशः २० प्रतिशत र ३० प्रतिशतमा बढुवा गर्न सक्नेछ र यसरी २० प्रतिशत थप गर्दा खुलाबाट घटाइनेछ। अर्को पटकबाट त्यो २० प्रतिशत बढुवाका लागि प्रयोग गरिने छैन।" भनी संशोधन भएको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको सम्बन्धमा उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (दोस्रो संशोधन) को दफा २१ अन्तर्गत मूल ऐनको दफा १३६ बमोजिमको व्यवस्था (एकपटकको लागि) कार्यान्वयन गर्न खुला प्रतियोगिताद्वारा ६० प्रतिशतलाई ४० प्रतिशत, अन्तरतह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा १० प्रतिशतलाई १० प्रतिशत, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवातर्फ १५ प्रतिशतलाई २० प्रतिशत तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवातर्फ १५ प्रतिशतलाई ३० प्रतिशत कायम गर्न आयोगबाट सूत्र तयार गरी सो बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन प्रकाशन भएको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिटको सम्बन्धमा सम्मानित अदालतबाट आयोगबाट विज्ञापन भएका उल्लिखित तहका पदहरूको पदपूर्ति प्रक्रिया नतिजा प्रकाशन नगरी यथास्थितिमा राख्नु भनी विपक्षी आयोगका नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको र सो सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २३ मा "आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्दा त्यस्तो सेवाको शर्त सम्बन्धी प्रदेश कानूनमा उल्लेख भएको प्रतिशत बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तरसेवा प्रतियोगिता वा बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदसङ्ख्या निर्धारण गर्नु पर्नेछ" भनी स्पष्ट कानूनी व्यवस्था रहेको हुँदा सोही कानूनी व्यवस्था बमोजिम मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कोशी प्रदेशबाट माग भई आएको माग सङ्ख्यालाई ऐनको दफा १३६ को व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न गरेको पदपूर्ति सम्बन्धी सूत्रलाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण तथा विज्ञापन भएको देखिन्छ। यसरी माथि उल्लिखित आयोगको निर्णय प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (दोस्रो संशोधन) को दफा १३६ बमोजिमको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नको लागि गरिएको र सोही बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी बढुवाको सूचना तथा विज्ञापनहरू आयोगबाट प्रकाशन भएको हुँदा निवेदकहरूको मागदावी कानूनसम्मत नदेखिएको र रिट निवेदकहरूले निवेदनमा जिकिर लिएको हकाधिकारमा आघात हुने कुनै कामकारबाही आयोगबाट नभएको हुँदा रिट निवेदकले दायर गरेको रिट निवेदन खारेजभागी भएको, रिट निवेदकहरूलाई माथि उल्लिखित बढुवाका सूचना तथा विज्ञापनहरूमा बढुवा तथा खुलाको फाराम भर्नबाट आयोगले वञ्चित नगरेको, रिट निवेदकहरूले स्वयम बढुवाको दरखास्त फाराम आयोगमा पेस गरिसकेको र निजहरूले लिएको मागदावीले अन्य सम्भावित उम्मेदवारहरूको वृत्तिविकास समेत अवरुद्ध हुने र पदपूर्ति प्रक्रिया अवरुद्ध हुन गई सेवा प्रवाहमा गम्भीर असरसमेत पर्ने अवस्था विद्यमानता रहेको हुँदा बढुवा प्रक्रिया अगाडि नबढाउन सम्मानित अदालतबाट जारी भएको अन्तरिम आदेश समेत खारेज गरी पाउँ भन्ने माग समेत गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट लिखित जवाफ पेश गरेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिटमा अन्तिम सुनुवाई गर्दै सम्मानित अदालतबाट "प्रदेश निजामती सेवाको सातौं तहको रिक्त पदको प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८ बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा पूर्ति गर्न ऐनको दोस्रो संशोधन लागू भएपछिको पहिलो पटक प्रतिशत निर्धारण गर्दा दफा १३६ को व्यवस्था बमोजिम कुल दरवन्दीको आधारमा प्रतिशत निर्धारण नगरी रिक्त रहेको पद सङ्ख्याको आधारमा प्रतिशत निर्धारण भई प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट विज्ञापन सूचना भएको, त्यसको आधारको रूपमा विपक्षी प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट निर्णय भएको देखिएकोले उक्त निर्णयको आधारमा भएको प्रतिशत निर्धारणले रिट निवेदकलाई ऐनको संशोधित दफा १३६ ले प्रदान गरेको सुविधा र अवसरबाट सिर्जित अधिकारलाई प्रत्यक्षतः संकुचित तुल्याएको देखिएको भएतापनि विपक्षी आयोगद्वारा विज्ञापन प्रकाशन भई निवेदक लगायतका उम्मेद्वारहरूले दरखास्त समेत पेश गरी प्रक्रिया अगाडि बढी सकेको सन्दर्भलाई विचार गर्दा निवेदकको माग बमोजिम उक्त विज्ञापन सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रियालाई बदर गर्नु औचित्यपूर्ण नदेखिँदा विपक्षी आयोगबाट भएको प्रतिशत निर्धारण सम्बन्धी निर्णय कानूनसम्मत नदेखिई उक्त निर्णयसम्म उत्प्रेषणको आदेशले बदर हुने र सो ऐनको दफा १३६ को व्यवस्था बमोजिम कुल दरवन्दीको आधारमा पुनः प्रतिशत निर्धारण गरी विज्ञापन गरिएका पदहरूमा सोही बमोजिम पदहरू समायोजन

गरी विज्ञापन सम्बन्धी काम कारबाही अगाडि वढाउन विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोगका नाममा परमादेशको आदेश समेत जारी हुने ठहर्छ" भनी फैसला समेत भएको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिटमा शुरु अदालतले लिएको उपरोक्त निर्णयका आधारहरू न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ को दफा १२(१) (क) र (ख) मा भएको कानूनी व्यवस्था अनुकूल नभएको कारण देखाई कानूनी उपचारको लागि विपक्षी प्रदेश लोक सेवा आयोग मुद्दा दोहोऱ्याई हेरी पाउँ भन्ने निवेदनपत्र लिएर सर्वोच्च अदालतमा गएको र उक्त मुद्दा सम्मानित अदालतबाट निर्णय हुन बाँकी रहेको देखिन्छ।

(च) नवौं तहको बढुवामा सम्बन्धित सेवा समूहका कर्मचारी मात्र उम्मेदवार हुन पाउनु पर्ने विषय

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले प्रकाशित गरेको अधिकृतस्तर नवौं तह (उपसचिव वा सो सरह) का पदहरूमा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको विज्ञापनमा प्रदेश निजामती सेवा, प्रशासन सेवा अन्तर्गत अधिकृतस्तर आठौं तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले उक्त विज्ञापनमा सेवा अन्तर्गतका सम्बन्धित समूह बाहेकका अन्य समूहका कर्मचारीलाई समेत प्रतिस्पर्धा गर्न दिइएको व्यवस्था कानूनसम्मत नभएकोले विज्ञापन बदर गरी सम्बन्धित सेवा, समूहमा एक तह मुनि कार्यरत योग्यता पुगेका कर्मचारीलाई मात्र सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गर्न आदेश जारी गरिपाऊँ भनी सम्मानित अदालतमा रिट निवेदन परेको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ८ को प्रारम्भिक व्यवस्था अनुसार कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाका लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह मुनिको पदमा कार्यरत रही दफा ३१ बमोजिम तोकिएको न्यूनतम सेवा अवधि तथा शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुने व्यवस्था गरेको छ। यसै क्रममा प्रदेश निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०८१ बाट उक्त व्यवस्था संशोधन भई प्रशासन सेवा अन्तर्गत अधिकृत नवौं तह वा सो भन्दा माथिका पदहरूमा बढुवाका लागि प्रशासन सेवाभित्रका जुनसुकै समूह वा उपसमूहमा कार्यरत कर्मचारीले प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने गरी व्यवस्था गरिएको छ।

प्रस्तुत निवेदनको सम्बन्धमा विपक्षी आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै नेपालको संविधानको धारा ५७ बमोजिम प्रदेश सभालाई प्रदेश निजामती सेवासम्बन्धी कानून निर्माण तथा संशोधन गर्ने व्यवस्थापिकीय अधिकार रहेको, सोही अधिकार प्रयोग गरी प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा दोस्रो संशोधन गरिएको र उक्त ऐन विधिसम्मत प्रक्रिया पूरा गरी पारित, प्रमाणीकरण तथा कार्यान्वयनमा आएको, प्रचलित कानूनी व्यवस्थाको अधीनमा रही विज्ञापन प्रकाशन गरिएको भनी लिखित जवाफ पेश गरेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको सम्बन्धमा सम्मानित अदालतबाट प्रदेश सभाले संविधानद्वारा प्रदत्त अधिकार प्रयोग गरी प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गर्न सक्ने, प्रशासन सेवाको अधिकृत नवौं तह वा सो भन्दा माथिका पदहरूमा समूह तथा उपसमूह नरहने व्यवस्था गर्नु संविधान तथा प्रचलित कानून विपरीत नदेखिने, साथै उक्त संशोधनले निवेदकहरूको कुनै संवैधानिक वा कानूनी हकमा प्रत्यक्ष आघात पुगेको मान्न नमिल्ने भनी ठहर गरी फैसला भएको देखिन्छ।

(छ) सातौं तह पदपूर्ति (खुला तथा बढुवा) सम्बन्धमा सिफारिस क्रम सम्बन्धी विवाद

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशबाट विभिन्न सेवा, समूह तथा उपसमूह अन्तर्गत अधिकृतस्तर सातौं तहका पदहरूमा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, खुला तथा समावेशी प्रतियोगितात्मक परीक्षामार्फत् पदपूर्तिका लागि छुट्टाछुट्टै सूचनाहरू प्रकाशन भएको देखिन्छ। उक्त सूचनाअनुसार पदपूर्ति प्रक्रिया अघि बढिरहेको सन्दर्भमा, प्रदेश निजामती सेवामा अधिकृतस्तर छैटौं तहमा कार्यरत केही कर्मचारीहरूले बढुवातर्फको विज्ञापनको नतिजा प्रकाशन नभई सोही तहका पदहरूमा खुलातर्फको नतिजा प्रकाशन अघि बढ्दा आफ्नो वृत्ति विकास, ज्येष्ठता निर्धारण तथा भविष्यको पदोन्नतिमा प्रत्यक्ष असर पर्ने, निवेदकहरूले एउटै मितिमा प्रकाशित सूचनाहरू मध्ये बढुवासम्बन्धी सूचनाको क्रम अगाडि रहेको अवस्थामा सोको नतिजा प्रकाशन नगरी खुलातर्फको नतिजा प्रकाशन गर्नु आयोगले विगतदेखि अवलम्बन गर्दै आएको अभ्यास र सामान्य सिद्धान्त विपरीत भएको दाबी गरेको देखिन्छ। साथै, यसले आफूहरू खुला प्रतियोगिताबाट नियुक्त हुने नयाँ कर्मचारीभन्दा कनिष्ठ हुनुपर्ने अवस्था सिर्जना भई वृत्ति विकासमा दीर्घकालीन असर पर्ने भनी जिकिर लिई सम्मानित अदालतमा निवेदन दायर गरेको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा सो अन्तर्गत बनेका नियमावलीमा बढुवा र खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति हुने प्रक्रियाको पृथक व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। निजामती सेवा नियमावली, २०५० तथा प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ मा खुला प्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताबाट एकै मितिमा सिफारिस प्राप्त भएमा ज्येष्ठता कायम गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यसैगरी, प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ अनुसार आयोगलाई खुला तथा प्रतियोगितात्मक परीक्षामार्फत् पदपूर्ति गर्न आवश्यक सम्पूर्ण प्रक्रिया सञ्चालन गर्ने अधिकार र दायित्व रहेको र बढुवासम्बन्धी प्रक्रिया सम्बन्धित बढुवा समितिको सचिवालयमार्फत् सञ्चालन हुने कानूनी व्यवस्था रहेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको प्रारम्भिक सुनुवाइका क्रममा, सम्मानित अदालतबाट सुविधा र सन्तुलनको दृष्टिकोणले अन्तिम फैसला नआएसम्म खुलातर्फको नतिजा प्रकाशन अनुसार अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस गर्ने कार्य नगर्नु नगराउनु भनी विपक्षी आयोगका नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको देखिन्छ। उक्त अन्तरिम आदेशको कार्यान्वयनका क्रममा आयोगबाट खुला प्रतियोगितातर्फको नतिजा प्रकाशन तथा अन्तर्वार्तासम्बन्धी प्रक्रिया अस्थायी रूपमा यथास्थितिमा राखिएको अवस्था देखिन्छ।

प्रस्तुत रिटको सम्बन्धमा, विपक्षी आयोगले लिखित जवाफमा आयोगले खुला तथा बढुवा दुवै प्रकारका विज्ञापनलाई समान प्राथमिकतामा राखी कानून बमोजिम प्रक्रिया अघि बढाउँदै आएको व्यहोरा उल्लेख गर्दै आयोगको भूमिकालाई खुला प्रतियोगिताको हकमा परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिससम्म सीमित रहेको तथा बढुवासम्बन्धी सम्पूर्ण निर्णय र सिफारिस बढुवा समितिको सचिवालयबाट हुने कानूनी व्यवस्था रहेको भनी स्पष्ट गरिएको देखिन्छ। साथै, कुनै पनि विज्ञापनलाई उद्देश्यपूर्वक ढिला गर्ने वा कसैलाई जानाजानी ज्येष्ठ वा कनिष्ठ बनाउने कार्य आयोगबाट नभएको जिकिर लिइएको देखिन्छ। त्यसैले बढुवा वा प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट सिफारिस हुनेमा कुन पहिले गर्ने भन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था नभएको कारण

अलग निकायबाट सिफारिस हुने हुँदा सिफारिस क्रम नहुने आशयको लिखित जवाफ आयोगबाट पेश गरिएको र प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम सुनुवाइ गरी निवेदकहरूले माग गरेको विषयवस्तु स्वयं निवेदकहरूको बढुवा नियुक्ति भइसकेपछि स्वतः सम्बोधन भइसकेको अवस्था देखिएको भनी सम्मानित अदालतबाट उल्लेख गर्दै यस स्थितिमा प्रस्तुत रिट निवेदनमा थप व्याख्या र विवेचना गरिरहनु पर्ने अवस्था नरहेको ठहर गर्दै रिट निवेदन खारेज हुने ठहर गरिएको तथा सोसँगै यस अघि जारी गरिएको अन्तरिम आदेश समेत स्वतः निष्क्रिय हुने ठहर गरिएको छ।

(ज) अ.हे.व. पदको दरखास्त अस्वीकृति सम्बन्धी विवाद

प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापन सूचना अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवा, अ.हे.व. पदका लागि विज्ञापन प्रकाशन भई दरखास्त सम्बन्धमा निवेदकले दरखास्त फाराम पेश गरेको तर नेपाली नागरिकता प्रमाणपत्र र नेपाल हेल्थ प्रोफेसनल काउन्सिल (NHPC) को प्रमाणपत्र पेश नभएको कारण दरखास्त अस्वीकृत गरिएको अवस्था देखिन्छ। निवेदकले यसअघि सम्मानित अदालतबाट आफू नेपाली नागरिक हुन योग्य रहेको ठहर गर्दै सम्बन्धित निकायका नाममा नागरिकताको सिफारिस तथा प्रमाणपत्र प्रदान गर्न परमादेश जारी भइसकेको, तर सो आदेश कार्यान्वयनमा ढिलाइ भएको कारण आफू नागरिकता प्राप्त गर्न नसकेको जिकिर लिएको देखिन्छ। निवेदकले नागरिकताको प्रमाणपत्र नपाउनु आफ्नै कारणबाट नभई सम्बन्धित निकायको अकर्मण्यताबाट भएको हुँदा सोही कारणले लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सहभागी हुनबाट वञ्चित हुनु संविधान प्रदत्त मौलिक हक विपरीत भएको दाबी गरेको देखिन्छ। साथै, नागरिकता सम्बन्धी आदेश कार्यान्वयन नगरेको विषयमा अदालतको अवहेलना मुद्दा समेत विचाराधीन रहेको व्यहोरा उल्लेख गर्दै आफ्नो दरखास्त स्वीकृति हुनुपर्ने माग राखी सम्मानित अदालतमा निवेदन पेश भएको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा १६ मा प्रदेश निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन नसक्ने व्यक्तिहरूको व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। सो दफाको खण्ड (च) मा गैर नेपाली नागरिक उम्मेदवार हुन अयोग्य हुने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था रहेको तथा प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ को अनुसूची-४ अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवा समूह, क्र.सं. (१७) हेल्थ इन्सपेक्सन समूहका लागि मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अ.हे.व. वा सि.एम.ए. कोर्ष उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषदमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको हुनुपर्ने न्यूनतम योग्यता तोकिएको हुँदा उक्त कानूनी व्यवस्थाबाट प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पनि पदमा उम्मेदवार हुन नेपाली नागरिकता र उल्लेखित पदका लागि सम्बन्धित व्यवसायी परिषदको प्रमाणपत्र अनिवार्य शर्तका रूपमा राखिएको छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको प्रारम्भिक सुनुवाइका क्रममा, सम्मानित अदालतबाट निवेदकको आमाको वंशजको नागरिकता रहेको, नागरिकता सम्बन्धी परमादेशको आदेश कार्यान्वयनको प्रक्रियामा रहेको तथा निवेदकको नागरिकता बाहेक अन्य योग्यता पुगेको देखिएमा नागरिकता पेश नभएकै आधारमा मात्र दरखास्त र परीक्षा प्रक्रियाबाट वञ्चित नगर्नु नगराउनु भनी विपक्षी आयोगको नाममा अन्तरिम आदेश जारी भएको र उक्त आदेश बमोजिम निवेदकलाई परीक्षा प्रक्रियामा सहभागी गराउने आयोगबाट निर्णय गरी परीक्षामा सहभागी

गराई विपक्षी आयोगबाट पेश गरिएको लिखित जवाफमा उल्लिखित कानूनी व्यवस्था बमोजिमको योग्यता नरहेको आधार मानी दरखास्त अस्वीकृत गरिएको व्यहोरा उल्लेख गरेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको अन्तिम सुनुवाइ पश्चात् सम्मानित अदालतबाट निवेदकले यस अघि नागरिकता सम्बन्धी निवेदनको आदेशका आधारमा नागरिकता प्राप्त गरिसकेको भन्ने अवस्था स्थापित नभएको, नागरिकता प्राप्त गर्न ढिलाइ भएको विषय स्वयं निवेदकले अदालतको अवहेलना मुद्दाका रूपमा अघि बढाएको अवस्था रहेको तर नागरिकताको प्रमाणपत्र प्राप्त नगरी प्रदेश निजामती सेवामा उम्मेदवार हुन सक्ने अवस्था ऐनले नदिएको साथै, निवेदकसँग सम्बन्धित सेवा, समूहको पदका लागि आवश्यक NHPC प्रमाणपत्र समेत नरहेको अवस्थामा कानूनले तोकेको योग्यता, विधि र प्रक्रिया विपरीत गई दरखास्त स्वीकृत गर्न नमिल्ने ठहर गर्दै यस अघि जारी गरिएको अन्तरिम आदेश समेत स्वत: निष्कृय हुने ठहर गर्दै रिट निवेदन खारेज गर्ने गरी फैसला भएको देखिन्छ।

(झ) शैक्षिक योग्यताका आधारमा बढुवा सम्बन्धमा

प्रदेश निजामती सेवामा छैटौं तहमा कार्यरत कुनै कर्मचारीले अधिकृत सातौं तहमा बढुवाको लागि बढुवा सूचना अनुसार दरखास्त पेश गरी बढुवा मूल्याङ्कन प्रक्रियामा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भए तापनि आफूले त्यो भन्दा माथिल्लो तहको शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको कारणले अतिरिक्त अङ्क पाउनु पर्ने थियो। तर आयोगले उक्त अतिरिक्त अङ्क गणना नगरी बढुवा सिफारिसमा आफूलाई समावेश नगरेको हुँदा उत्प्रेषणको आदेश जारी गरी बढुवा गर्न अनुमति दिलाई पाउँ भनी सम्मानित अदालतमा निवेदन पेश गरेको देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३१ मा अधिकृत सातौं तहमा बढुवाका लागि अधिकृत छैटो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको, सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण भएको हुनुपर्ने प्रावधान रहेको देखिन्छ। सोही ऐनको दफा ३९ को उपदफा (१) मा कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ठ नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम योग्यताभन्दा माथिल्लो सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ठ तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ। प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ को अनुसूची-४ अनुसार अधिकृत सातौं तहमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातक तह निर्धारण गरिएको छ।

विपक्षी आयोगबाट उल्लिखित कानूनी व्यवस्था उल्लेख गर्दै अधिकृत सातौं तहमा बढुवा हुन तल्लो पदको सेवा प्रवेशका लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यता +२ वा प्रमाणपत्र तह र सो भन्दा माथिल्लो योग्यता स्नातक शैक्षिक उपाधि बापत निवेदक लगायत सबैलाई सोही बमोजिम अङ्क गणना भएको नै अवस्था छ। अधिकृत नवौं तहमा मात्र स्नातकोत्तर योग्यतालाई अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता मानिने हो। निवेदकले उल्लेख गरे बमोजिम अधिकृत सातौं तहमा बढुवा हुन स्नातकोत्तरको अङ्क गणना हुने होइन। तसर्थ, निवेदकको

माग कानूनसम्मत नभएको तथा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ४३ को उपदफा (१) मा दफा ४२ को उपदफा (१) बमोजिमको समितिले गरेको बढुवा सिफारिस उपर चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बढुवा सिफारिस गरेको मितिले एक्काइस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजूरी दिन सक्नेछ भन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था भएको र बढुवा समितिले सूचनामा उल्लेख गरेबमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजूरी दिनुपर्नेमा सो नगरेको देखिएको हुँदा निवेदकको मागदावी कानूनसम्मत रहेको नदेखिएको भनी लिखित जवाफ पेश गरेको देखिन्छ।

प्रस्तुत रिट निवेदनको सम्बन्धमा अन्तिम सुनुवाई गरी सम्मानित अदालतबाट "यसमा मुख्य रूपमा निवेदकले प्रस्तुत निवेदनमा विपक्षी प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट बढुवाको लागि प्रकाशित सूचना अनुसार सातौं तहको पदको लागि न्यूनतम योग्यता स्नातक तह रहेको र सो भन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता स्नातकोत्तर रही आफूले उक्त दुवै शैक्षिक उपाधि प्राप्त गरेको र दरखास्त साथ पेश गरेकोमा ती शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्क प्रदान नगरी भएको बढुवा निर्णय वदर गरी पाउँ भन्ने निवेदन दावी लिएको देखिन्छ, सो सम्बन्धमा प्रदेश लोकसेवा आयोग कोशी प्रदेशद्वारा सातौं तहको बढुवाको लागि प्रकाशित सूचना अनुसार भएको बढुवा सिफारिसका सम्बन्धमा चित्त नबुझाई प्रस्तुत रिट निवेदन दिएको देखिन्छ। प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ४३ को उपदफा (१) मा दफा ४२ को उपदफा (१) बमोजिमको समितिले गरेको बढुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बढुवा सिफारिस गरेको मितिले एक्काइस दिन भित्र प्रदेश लोकसेवा आयोगमा उजूरी दिन सक्ने छ भन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था रहेको देखिएकोमा निवेदक त्यसतर्फको नियमित कानूनी उपचारको बाटोतर्फ नगई प्रस्तुत रिट क्षेत्रमा प्रवेश गरेको देखिन्छ।

एकातर्फ निवेदकले कानूनी उपचारको सो बाटो प्रयोग नगर्नुको कारण प्रस्तुत निवेदनमा खुलाउन सकेको देखिंदैन भने अर्को तर्फ निवेदन दावीको शैक्षिक योग्यता वापतको अङ्कका सम्बन्धमा हेर्दा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३१ मा अधिकृत सातौं तहमा बढुवा हुनका लागि न्यूनतम सेवा अवधि अधिकृत छैटौं तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको र सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रविणता प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको हुन पर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यसरी निवेदकले बढुवा समितिको निर्णय उपर कानून बमोजिम प्रदेश लोकसेवा आयोगमा उजुर गर्न सक्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्थाको अवलम्बन नगरी यस अदालतमा रिट क्षेत्रबाट प्रवेश गरेको देखिएको तथा प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा स्पष्ट रूपमा सातौं तहमा बढुवा हुनका लागि सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रविणता प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको हुन पर्नेछ भन्ने कानूनी व्यवस्था भई रहेको अवस्थामा आत्मनिष्ट रूपमा सातौं तहमा सेवा प्रवेशका लागि तोकिएको स्नातक तहलाई सातौं तहमा बढुवा हुन समेत सोही स्नातक तह आवश्यक पर्ने भनी दावी गरेको प्रस्तुत रिट निवेदन प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३१ को व्यवस्था विपरित रहेको देखिन आयो। यस्तो अवस्थामा विपक्षीबाट भएको वढुवा सम्बन्धी निर्णय कानून विपरितको भन्न मिल्ने नदेखिंदा माग बमोजिमको आदेश जारी हुने नदेखिंदा प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने देखियो" .... भन्ने व्यहोराको फैसला भएको देखिन्छ।

३. उल्लिखित विषयवस्तुको संक्षिप्त विश्लेषण र यसबाट उत्पन्न प्रभाव

माथि उल्लिखित क्षेत्रहरू प्रतिनिधिमूलक विषयहरू मात्र हुन्। सेवा प्रवेश, बढुवा, बढुवा उजूरी उपरको निर्णय, तह वृद्धि, सेवाकालीन तालिम, समावेशी व्यवस्था, समान तह प्रतिस्पर्धा, शैक्षिक योग्यता जस्ता बहु विषयमा अदालतमा मुद्दाहरू पर्ने गरेको प्रवृत्ति देखिएको छ। यसरी मुद्दा पर्ने कारण मूलतः संघीय निजामती सेवा ऐन जारी नभएका कारण प्रदेश निजामती तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनमा भएका व्यवस्था र निजामती सेवा ऐनमा भएका व्यवस्थामा तादात्म्यता नभएको अवस्थाले सिर्जना भएको देखिएको छ। प्रचलित कानूनी व्यवस्थामा भएका अस्पष्टता, असमान व्यवस्था, फरक कानूनी व्यवस्थाका कारण आफूलाई फाइदा हुने गरी व्याख्या गरिपाउन गरिएका दावीका कारण मुद्दा पर्ने गरेको पाइएको छ। आयोगलाई विपक्षी बनाइएका केही मुद्दाका विषयमा बाहेक अधिकांश मुद्दा खारेज हुने गरेको देखिन्छ।

माथि समावेश भएका मुद्दाको तथ्य तथा सम्मानित अदालतको आदेशलाई मध्यनजर गर्दा केही मुद्दा प्रयोजनहीन माग दावी भई सिफारिस सम्बन्धी कारबाही अवरुद्ध भएको र समयमा पदपूर्ति हुन नसक्दा सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा असर पर्न सक्ने अवस्थाको विद्यमानता आँकलन गर्न सकिन्छ। यसले मुद्दामा जाने पक्ष बाहेक अन्य सरोकारवाला निकाय तथा व्यक्तिलाई समेत अप्रत्यक्ष नकारात्मक असर परेको अवस्था समेत स्पष्ट देख्न सकिन्छ।

४. उपसंहार

प्रकरण ३ मा गरिएको विश्लेषण तथा त्यसबाट परेको प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न सर्वप्रथम संघीय निजामती सेवा ऐन तत्काल जारी हुनुपर्ने, उक्त ऐनका आधारमा प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका सेवा सम्बन्धी शर्तहरूमा एकरूपता कायम गर्न आवश्यक परिमार्जन तथा संशोधन गरिनुपर्ने, सम्मानित अदालतबाट जारी आदेश अनुकूल कानूनमा सुधार गर्नुपर्ने, आयोग तथा सम्बद्ध निकायबाट अदालतका आदेश अनुकूल आफ्ना कामकारबाही तथा निर्णयमा सुधार गर्नुपर्ने इत्यादि विषयमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने देखिएको छ। यसबाट प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा समयमा पदपूर्ति भई सम्बद्ध कर्मचारीको वृत्तिविकासमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने तथा समग्र सेवा प्रवाहमा पर्न सक्ने नकारात्मक असरहरूलाई समेत न्यूनीकरण गर्न सघाउ पुग्ने देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान

२. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (कोशी प्रदेश)

३. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई विपक्षी बनाइ परेका विभिन्न निवेदन

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्मानित अदालतमा पेश गरेका लिखित जवाफ

६. आयोगका विभिन्न मितिका निर्णयहरू

७. विभिन्न मुद्दामा सम्मानित अदालत भएका आदेश/फैसला

अन्तिम चरणका परीक्षा एवं सिफारिस सम्बन्धी कार्यप्रक्रिया

- गोपाल प्रसाद घिमिरे□-

१. पृष्ठभूमि

प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश संगठित संस्था, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको कोशी प्रदेश अन्तर्गतका पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्ने अधिकार तथा जिम्मेवारी नेपालको संविधान तथा प्रदेश लोक सेवा ऐन, २०७६ ले प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशलाई प्रदान गरेको छ। यी अधिकार तथा जिम्मेवारी वहन गर्ने क्रममा आयोगले लिखित नतिजा पूर्वका कार्यमा माग सङ्कलन, प्रचलित कानूनी व्यवस्था अनुरूप प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन प्रकाशन, पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र सङ्कलन तथा मोडरेशन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिकामा संकेतीकरण, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, लिखित नतिजा तयारी, लिखित नतिजा प्रकाशनका कार्य सम्पन्न गरी अन्तिम चरणमा लिखित परीक्षा पश्चातका परीक्षा सञ्चालन तथा अन्तिम नतिजा प्रकाशन गरी सिफारिस गर्ने कार्य गर्दछ। लिखित नतिजा प्रकाशन गर्दा तोकिए बमोजिमका कार्य आयोगको अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखाको कार्य जिम्मेवारी अन्तर्गत पर्दछ।

अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखाले विज्ञापित विभिन्न सेवा, समूह तथा पदहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन भई अन्तर्वार्ताका लागि छनौट भएका उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता सञ्चालन गरी अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिस गर्ने, प्रशासन सेवा तर्फ नवौं तहको इन बास्केट एक्सरसाइज परीक्षा सञ्चालन गर्ने, नवौं तहको विभिन्न प्राविधिक सेवाका पदको मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा सञ्चालन गर्ने, सातौं र आठौं (स्वास्थ्य सेवाका चिकित्सक) तहको विभिन्न सेवा, समूहका उम्मेदवारहरूको सामूहिक छलफल परीक्षा सञ्चालन गर्ने, कम्प्यूटर सीप परीक्षण तथा प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गर्ने, अन्तिम सिफारिस सम्बन्धी सूचना प्रकाशन गर्ने, सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र दिने, सिफारिस भएका मुख्य उम्मेदवार कुनै कारणले सिफारिस भएको एक वर्षभित्र सेवामा नरहेमा वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस गर्ने, स्थायी पदपूर्तिका लागि माग गरी तत्काल उम्मेदवार आवश्यक परेको भनी माग भई आएमा अस्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ। यस लेखमा यसै सेरोफेरोमा शाखाका सहायक अधिकृत राजन कुमार कोइरालाको सहयोगमा प्रस्तुत लेख तयार गरी सरोकारवाला सबैलाई यस सम्बन्धी जानकारी दिने प्रयास गरिएको छ।

□- शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. लिखित नतिजामा समावेश हुने विषयहरू

आयोगबाट लिइने प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको प्रकाशित नतिजामा विज्ञापित माग पद सङ्ख्याका आधारमा तोकिए बमोजिम थप गर्नुपर्ने सङ्ख्या समेत एकिन गरी वर्णानुक्रमका आधारमा तयार गरी सो पछि हुने परीक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम मिति, समय र स्थान समेत तोकी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने व्यवस्था छ। आयोगबाट स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार प्रदेश वन सेवा, जनरल फरेष्ट्री समूह अन्तर्गतका तह तीनका वनरक्षक पद तथा इञ्जिनियरिङ सेवा अन्तर्गतका चौथो र पाँचौं तहका केही पदमा लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारहरूका लागि प्रयोगात्मक परीक्षा लिने प्रावधान राखिएको छ भने सहायकस्तर चौथो र पाँचौं तहका प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय प्रशासन सेवा अन्तर्गतका पदका लागि लिखित परीक्षाबाट उत्तीर्ण उम्मेदवारले कम्प्युटर सीप परीक्षण परीक्षा दिनुपर्ने हुन्छ। यस्तै गरी अधिकृतस्तर सातौं र आठौं (स्वास्थ्य सेवाका चिकित्सक) तहका सबै प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदमा सामूहिक छलफल परीक्षा हुने व्यवस्था आयोगबाट स्वीकृत सो तहको पाठ्यक्रममा समावेश गरिएको पाइन्छ। प्रदेश तथा स्थानीय तह मातहतका अधिकृत नवौं तहका पदका हकमा भने अप्राविधिक तर्फ इन बास्केट अभ्यास (In Basket Exercise) परीक्षा तथा प्राविधिक सेवा तर्फ मामिला प्रस्तुतीकरण (Case Presentation) लाई पाठ्यक्रममा समावेश गरिएको छ। त्यसैले अधिकृतस्तर नवौं तहका परीक्षार्थीले इन बास्केट अभ्यास परीक्षा वा मामिला प्रस्तुतीकरणमा भाग लिनु पर्ने हुन्छ।

आयोगबाट लिइने प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको प्रकाशित नतिजामा नाम समावेश भएका उम्मेदवारहरू मात्र लिखित परीक्षापछि सञ्चालन हुने सामूहिक छलफल, इन बास्केट अभ्यास परीक्षा, मामिला प्रस्तुतीकरण इत्यादि आयोगले तोकेको अन्य विभिन्न चरणको परीक्षा र अन्तर्वार्तामा समावेश हुन पाउने व्यवस्था रहेकोले लिखित परीक्षाको नतिजामा विज्ञापित माग पद सङ्ख्याका आधारमा तोकिए बमोजिम थप गर्नुपर्ने सङ्ख्या समेत एकिन गरी वर्णानुक्रमका आधारमा सो पछि हुने परीक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम मिति, समय र स्थान समेत तोकी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ।

३. अन्तर्वार्ता पूर्वका परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था

आयोगबाट लिइने प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएपछि अन्तिम चरणमा लिइने परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्थालाई तल उपशीर्षक अन्तर्गत राखी छोटकरीमा प्रष्ट्याउने प्रयास गरिएको छ।

(क) कम्प्यूटर सीप परीक्षण तथा कम्प्युटर प्रयोगात्मक परीक्षा

प्रयोगात्मक परीक्षाको मूल्याङ्कन पाठ्यक्रममा आधारित भई गरिन्छ। प्रयोगात्मक परीक्षा र कम्प्युटर सीप परीक्षणको परीक्षा आयोगको कार्यालयमा तोकिएको मिति तथा समयमा सञ्चालन हुन्छ। हाल आयोगको कम्प्युटर ल्यावमा छ वटा मात्र कम्प्युटर रहेकोले छ/छ जनाको समूहमा कम्प्युटरको प्रयोगात्मक वा सीप परीक्षण परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। यसरी छ/छ जनाको समूहमा परीक्षा सञ्चालन हुने भए तापनि दुई वा तीन समूहका लागि एउटै प्रश्नपत्रको प्रयोग गरी परीक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था भएकाले एक समूहका परीक्षार्थी अर्को समूहका परीक्षार्थीसँग परीक्षा अवधिमा भेट नहुने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ।

प्रयोगात्मक परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क पचास प्रतिशत तोकिएको छ। कम्प्युटरको प्रयोगात्मक परीक्षामा कुनै उम्मेदवारले पचास प्रतिशत अङ्क ल्याउन नसकेमा अनुत्तीर्ण हुन्छन् अर्थात् प्रयोगात्मक परीक्षामा उत्तीर्णाङ्क प्राप्त नगर्ने उम्मेदवारलाई योग्यताक्रम सूचीमा समावेश गराइँदैन। कम्प्युटर सीप परीक्षण परीक्षाका लागि भने न्यूनतम उत्तीर्णाङ्क तोकिएको छैन। कम्युटर सीप परीक्षण तथा प्रयोगात्मक परीक्षाका लागि परीक्षा हुने भनिएको समयभन्दा कम्तीमा एक घण्टा अगाडि परीक्षा हुने स्थानमा उम्मेदवार पुगिसक्नु पर्छ। यस समयमा उम्मेदवारहरूको हाजिर गराउने, परीक्षा सम्पन्न भएपछि प्रिण्ट कपी राख्ने कभर पेज भराउने तथा कम्युटर सीप परीक्षण तथा प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन विधिका बारे जानकारी गराउने गरिएको छ।

प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षण हुने पदको लिखित परीक्षाको नतिजामा समावेश भएको कुनै उम्मेदवारले मनासिव कारण जनाई प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षणको लागि तोकिएको मितिभन्दा अगाडि नै त्यस्तो परीक्षामा सहभागी हुन कारण सहित निवेदन दिएमा र निवेदनको व्यहोरा मनासिव देखिएमा तथा सो बखत सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूह र पदको प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षणको कार्यक्रम चलिरहेको भएमा सोही परीक्षामा सहभागी गराउन सकिने व्यवस्था छ। प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्युटर सीप परीक्षणका लागि निर्धारित मिति र समयमा कुनै उम्मेदवार अनुपस्थित भएमा सो पदको प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षा बाँकी रहेकै अवस्थामा त्यस्तो उम्मेदवारले अनुपस्थित रहेको मनासिव कारण सहित निवेदन दिएमा निजलाई अन्य दिनको प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षणमा सामेल गराउन सकिन्छ। तर सम्बन्धित परीक्षाको सबै शिफ्टको प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षण सम्पन्न भई सकेपछि प्राप्त भएको निवेदनको हकमा प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षणमा समावेश गराउन सकिने व्यवस्था छैन। यी परीक्षा हुनेमा कुनै उम्मेदवारको परीक्षा छुटेमा अन्तर्वार्ता भाग लिन पाइँदैन। अग्रिम वा छुट प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षण परीक्षाका लागि निवेदन दिने उम्मेदवारले लिखित परीक्षाका लागि तोकिएको दस्तुर बराबरको रकम भने बुझाउनु पर्छ।

प्रयोगात्मक परीक्षा तथा कम्प्यूटर सीप परीक्षण परीक्षा सम्पन्न भएपश्चात् आयोगका तोकिएका कर्मचारीबाट उत्तरपुस्तिकामा कोड कायम गरी तोकिएको मूल्याङ्कन समितिलाई मूल्याङ्कनका लागि बुझाइन्छ। मूल्याङ्कन समितिबाट मूल्याङ्कन भई प्राप्त भएको कोड सहितको प्राप्ताङ्क लेजरलाई अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिसका समयमा खोली डिकोड गरिन्छ र प्राप्ताङ्क समावेश गरी अन्तिम सिफारिस नतिजा तयार गरिन्छ।

(ख) सामूहिक छलफल परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था

अधिकृतस्तर सातौं तथा आठौं (स्वास्थ्य सेवाका चिकित्सक) तहका विभिन्न सेवा, समूहको अन्तर्वार्ता पूर्व सामूहिक छलफल परीक्षा सञ्चालन गरिन्छ। सामूहिक छलफल परीक्षामा आयोगको अध्यक्षको अध्यक्षतामा आयोगका सदस्यहरू, एक जना विषय विज्ञ र सम्भव भएसम्म एकजना मनोविज्ञ समेत सम्मिलित सामूहिक छलफल मूल्याङ्कन समिति रहन्छ। सूचनामा तोकिए बमोजिम उम्मेदवार सामूहिक छलफल परीक्षाका लागि उपस्थित भएपछि शाखाबाट उम्मेदवारको हाजिर गराउने, अन्तर्वार्ता पूर्व भर्नुपर्ने फारामहरू भराउने कार्य गरिन्छ र निर्धारित समयमा बढीमा छ जना र घटीमा तीन जना (सो विज्ञापनमा लिखित परीक्षाबाट छनोट

भएका उम्मेदवारको आधारमा) को समूह बनाई उम्मेदवार चिन्न सहजताका लागि प्रत्येक समूहमा सहभागी हुने उम्मेदवारलाई १, २, ३ ... नं. को कार्ड उपलव्ध गराइन्छ र सो नम्बरको अर्डरमा सहभागीलाई राखी सामूहिक छलफलको प्रक्रिया शुरु हुन्छ। यसरी उम्मेदवारहरूलाई परीक्षास्थलमा राखिसकेपछि मनोविज्ञ उपलव्ध भएमा निजले र नभएको अवस्थामा समितिका अध्यक्षले सामूहिक छलफल सञ्चालन विधि बारे उम्मेदवारलाई जानकारी गराई सो दिनको लागि निर्धारित सामूहिक छलफलको विषय दिइन्छ।

छलफलको शीर्षकको जानकारी गराई सकेपछि उम्मेदवारहरूलाई सो विषयमा धारणा निर्माण गर्न तीन मिनेट समय उपलव्ध गराइन्छ। यस समय उम्मेदवारले मौन रूपमा मनन गर्न सक्दछन्। तत् पश्चात् सामूहिक छलफलको रूपमा सहभागी हुने उम्मेदवारहरूलाई निर्धारित समयसम्म स्वेच्छिक रूपमा पालैपालो आफ्नो धारणा प्रस्तुत गर्न लगाइन्छ। सामूहिक छलफलको समय प्रति व्यक्ति पाँच मिनेट दिइन्छ र सो समयलाई मध्यनजर गरी सहभागीले पटक पटक गरी आफ्नो भनाइ राख्न सक्छन्। नेतृत्वविहीन शैलीमा सञ्चालन हुने सामूहिक छलफलमा देहायका विषयमा केन्द्रित रही मूल्याङ्कन गरिने व्यवस्था छ।

- पहल र सिर्जनशिलता
- विश्लेषण क्षमता
- सञ्चार सीप
- समस्या समाधान र निर्णय क्षमता
- तार्किक व्यवहार र मनोवृत्ति

सामूहिक छलफल सकिएपछि मूल्याङ्कन समितिका सदस्यहरूले गोप्य ढंगले छुट्टाछुट्टै मूल्याङ्कन फाराममा अङ्क प्रदान गरिन्छ र समितिका सदस्यहरूको रोहवरमा उक्त मूल्याङ्कन फाराम एउटै खाममा राखी सिलबन्दी गरी मूल्याङ्कन समितिका सदस्यले दस्तखत गरी गोप्य रूपमा राखिन्छ र अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने समयमा खोली अन्तिम नतिजामा अङ्क समावेश गर्ने व्यवस्था छ।

सामूहिक छलफलका लागि निर्धारित मिति र समयमा कुनै उम्मेदवार अनुपस्थित भएमा वा निर्धारित मितिमा निज उपस्थित हुन नसक्ने काबु बाहिरको परिस्थिति परेमा सो पदको सामूहिक छलफलको परीक्षा चलिरहेको वा बाँकी रहेकै अवस्थामा त्यस्तो उम्मेदवारले अनुपस्थित हुनु परेको मनासिव कारण सहित निवेदन दिएमा निजलाई अन्य दिनको सामूहिक छलफलमा सामेल गराउन सकिने व्यवस्था छ। सामूहिक छलफल परीक्षामा तीन जना भन्दा कम उम्मेदवार रहेको अवस्थामा समान तहको अन्य पदको विज्ञापनका उम्मेदवारहरूलाई समेत सहभागी गराउने वा त्यस्तो उम्मेदवार नभएको अवस्थामा आयोगको समान योग्यता भएको कर्मचारीलाई डमी उम्मेदवारका रूपमा राखी निजको मूल्याङ्कनमा समावेश नहुने गरी सामूहिक छलफल सञ्चालन गरिन्छ।

(ग) इन बास्केट एक्सरसाइज परीक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

अधिकृतस्तर नवौं तहको अप्राविधिक पदका लागि कुल ३० पूर्णाङ्क र समयावधि ५० मिनेटको इन बास्केट एक्सरसाइज परीक्षा हुने गरी परीक्षाको पाठ्यक्रम परिमार्जन भएपछि आयोगले इन बास्केट एक्सरसाइज

परीक्षा सञ्चालन गरिरहेको छ। यस परीक्षामा सहभागी हुने परीक्षार्थी अधिकृतस्तरको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि काम गरेका हुने भएकाले सो पदमा नियुक्ति भएपछि निजले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य कसरी सम्पादन गर्नेछन् भनी परीक्षण गर्ने विधिका रूपमा रहेको देखिन्छ। यस परीक्षामा सहभागी भएको कुनै पदको वास्तविक खालको तर काल्पनिक विभिन्न दश वटा प्रकरण समावेश गरी सोको प्राथमिकता छुट्याउने, गर्नु पर्ने कार्यको विवरण तथा प्राथमिकता छुट्याइएका आधार समेत खुलाई निर्धारित फर्म्याटमा उत्तर दिनु पर्ने हुन्छ। यस परीक्षामा परीक्षार्थीले के कसरी परीक्षामा लेख्नुपर्ने हो परीक्षा शुरु हुनुभन्दा अघि परीक्षा सम्बन्धी निर्देशन सहित उत्तरपुस्तिका उपलव्ध गराइन्छ र सोही बमोजिम परीक्षार्थीले उत्तर लेख्नु पर्दछ।

यो परीक्षाको माध्यमबाट दुई वा सो भन्दा बढी समक्षमताको परीक्षण गर्ने गरी विकसित गरिएको परीक्षण विधि हो। यो परीक्षा समाप्त भएपश्चात् तोकिएका कर्मचारीहरूबाट प्रथम र द्वितीय कोड कायम गरी मूल्याङ्कन समितिलाई कोड नं. उल्लिखित उत्तरपुस्तिका बुझाई मूल्याङ्कन समितिबाट मूल्याङ्कन भई अङ्क प्रदान गरिन्छ। यस परीक्षाको प्रश्नपत्र तयारी, मोडरेशन तथा मूल्याङ्कन सो परीक्षा सम्बन्धी अभिमुखीकरणमा भाग लिएका दक्ष विज्ञबाट मात्र गराउन सकिने व्यवस्था छ। मूल्याङ्कन समितिबाट प्राप्त भएको प्राप्ताङ्क भएको सिलवन्दी खामलाई अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिसका समयमा खोली डिकोड गरी अन्तिम सिफारिस योग्यताक्रममा अङ्क जोडिन्छ।

(घ) मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका अधिकृतस्तर नवौं तहका प्राविधिक पदको पाठ्यक्रममा प्रदेश लोक सेवा आयोगले यस वर्षदेखि हुने विज्ञापनमा अन्तिम चरणको परीक्षामा मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षा थप गरेको छ। यस किसिमको परीक्षामा सेवा भित्रका अधिकृतस्तर नवौं तहका कुनै पदको कार्यविवरणसँग सम्बद्ध व्यावहारिक तथा समसामयिक विषयको कुनै समस्यालाई आधार लिई मामिला (Case) बनाइ मामिला प्रस्तुतीकरणका लागि तयारी गर्न दिइन्छ। यस्तो मामिलाका सन्दर्भमा उम्मेदवारले के कसरी समाधान निकाल्ने हो सोको समाधान हुने गरी मामिलाको विषयवस्तु, समस्याका कारण, समस्याबाट पर्न सक्ने असर तथा प्रभाव, समस्या समाधानका उपायहरू एवं समस्या समाधानका लागि कार्ययोजना अर्थात् यस्तै प्रकारले बीस मिनेट प्रस्तुत गर्ने गरी मामिला प्रस्तुतीकरण तयारी गराइन्छ र सोही दिन मामिला प्रस्तुतीकरण गर्नु पर्छ। यस परीक्षण विधिबाट समेत उम्मेदवारको दुई वा सो भन्दा बढी सक्षमता परीक्षण गर्ने गरी मामिला दिइनु पर्ने व्यवस्था छ। मामिला प्रस्तुतीकरण परीक्षाका लागि सो सम्बन्धी तालिम लिएका वा त्यस्ता दक्ष विज्ञ उपलव्ध हुन नसकेमा आयोगले अभिमुखीकरण तालिम गराइ दक्ष विज्ञको सहायताले मामिला (Case) तयार गर्ने, मोडरेशन गर्ने एवं प्रस्तुतीकरणको मूल्याङ्कन गर्ने गराउने व्यवस्था गरिएको छ।यस किसिमको परीक्षाको पूर्णाङ्क २० राखिएको छ। यस परीक्षामा तयारी वापत कुनै अङ्क प्रदान गरिँदैन, उम्मेदवारले प्रस्तुति गरेको आधारमा मूल्याङ्कन गरिन्छ।

(ङ) कम्प्युटर बाहेकका अन्य पदका प्रयोगात्मक परीक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका केही पदहरूमा सेवाभित्रको काममा आधारित प्रयोगात्मक परीक्षा लिने व्यवस्था सम्बन्धित पाठ्यक्रमले गरेका छन्। त्यस प्रकारका पदहरूमा जनरल फरेष्ट्रीको वन

रक्षक, मेकानिकल तथा इलेक्ट्रिकल समूह अन्तर्गतका केही पद आदि रहेको पाइन्छ। यस प्रकारका प्रयोगात्मक परीक्षाको प्रश्नपत्र निर्माण, मोडरेशन तथा परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धित कार्य हुने निकायको सहयोग तथा आयोगको समन्वयमा सञ्चालन हुने व्यवस्था मिलाइएको पाइन्छ।

४. अन्तर्वार्ता सञ्चालन सम्बन्धी कार्य प्रक्रिया

विज्ञापित पदको लिखित परीक्षा सञ्चालन भई लिखित नतिजा प्रकाशन शाखाबाट विज्ञापित पद सङ्ख्या, खुला/समावेशी समेतका आधारमा तोकिए बमोजिमका सङ्ख्यामा प्रयोगात्मक वा तोकिएका अन्य परीक्षा समेतको कार्यक्रम राखी लिखित नतिजा प्रकाशन भएपछि सो सम्बन्धी कार्य अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखाबाट सम्पादन गरिन्छ। अन्तर्वार्ता पूर्वका परीक्षाका सन्दर्भमा माथि उल्लेख गरिसकिएको छ अब अन्तर्वार्ताका लागि उम्मेदवारको नाम छनौट गरी तोकिएको समयमा अन्तर्वार्ता सम्बन्धी परीक्षाका सन्दर्भमा तल क्रमशः स्पष्ट गर्ने प्रयास गरिएको छ।

आयोगको लिखित नतिजा प्रकाशन शाखाले अन्तर्वार्ता हुने मिति, समय र स्थान तोकी सूचना प्रकाशन गरे बमोजिम नै अन्तर्वार्ता सञ्चालन हुन्छ। अन्तर्वार्ता सञ्चालन हुने मिति, समय र स्थानमा अन्तर्वार्ता सञ्चालन हुनुपूर्व एक घण्टा अगावै आफ्नो पासपोर्ट साइजको फोटो दुई प्रति, नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्र, आवश्यक न्यूनतम योग्यताका सम्पूर्ण प्रमाणपत्र र अन्य आवश्यक प्रमाणपत्र तथा कागजातहरू सक्कलसहित सोको प्रतिलिपि (सक्कल बमोजिम नक्कल ठीक छ भनी प्रत्येक प्रमाणपत्रको पछाडि लेखी आफैंले प्रमाणित गरी) २/२ प्रति, परीक्षाको प्रवेशपत्र लगायत अन्य शैक्षिक प्रमाणपत्र र दुई वटा नेपाली सादा फाइलमा नत्थी गरी साथै ल्याउनु पर्दछ। आयोगको अन्तर्वार्ता शाखामा उपस्थित भै हाजिरी गरी तोकिएको दरखास्त फाराम दुई प्रति, आफू समान तहमा कहीं कतै कार्यरत नरहेको र सहायक तहका पदका उम्मेदवारले सहायकस्तरको पदमा समावेशी समूहको सुविधा यस अघि उपभोग गरी सेवा प्रवेश नगरेको र अधिकृत नवौं तहका पदमा समावेशी समूहमा फाराम भर्ने उम्मेदवारले अधिकृत स्तरको पदमा यस अघि समावेशीकरणको सुविधा उपभोग नगरेको भनी स्व-घोषणा पत्र एक प्रति र आवश्यकता अनुसार कार्यालय तथा सेवा समूह रोजेको प्राथमिकता फाराम समेत भरी आ-आफ्नो विवरण रूजू गराइ शाखामा प्रमाणित गराउनु पर्छ। फोटोकपी गरिएका सम्पूर्ण कागजातका पछाडि उम्मेदवार स्वयमले सक्कल बमोजिम नक्कल ठीक छ भनी सही समेत गरी आफैं प्रमाणित गर्नु पर्ने व्यवस्था छ। फाइलमा कागजात राख्दा देहाय बमोजिमको सिलसिलेवार मिलाई दुईवटा नेपाली फाइलमा फाइलिङ गरी पेश गर्दा फाइलको बाहिर उम्मेदवारको नाम, थर, ठेगाना, रोल नं., मास्टर आइडी, वि.नं. (लिखित परीक्षामा छनोट भएको मात्र), सेवा/समूह/उपसमूह/तह/पद, लिखित परीक्षाबाट छनोट भएको समूह, मोवाइल नं. उल्लेख गर्नु पर्दछ।

- स्वःघोषणा -१ प्रति (कुनै एक फाइलमा राख्ने)
- कार्यालय रोजेको फाराम (कुनै एक फाइलमा राख्ने)

- प्रवेश पत्र
- दरखास्त फाराम
- नागरिकता
- शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्रहरू
- समावेशी समूह तर्फका उम्मेदवारले आवश्यकता अनुसार जिल्ला प्रशासन कार्यालयको सिफारिस वा तोकिए बमोजिमका कागजात।

लिखित परीक्षाबाट अन्तिम चरणको परीक्षाका लागि छनोट भएका उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता लिन गठन हुने समितिमा समितिको अध्यक्ष र विषय विज्ञ वा दक्ष समेत गरी कम्तीमा तीनजना सदस्य रहने व्यवस्था छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग कोशीमा हाल तीन तहका पदको अन्तर्वार्ता समितिमा प्रत्येक पदाधिकारी एक जनाको अध्यक्षतामा विषय विज्ञ (आयोग बाहिरबाट) एक जना र अन्य एक जना सदस्य रहने, चार तहको अन्तर्वार्ता समितिमा आयोगका अध्यक्ष र एक जना अन्य कुनै एक सदस्यको अध्यक्षता तथा एक जना विषय विज्ञ सहित चार जना भएको दुईवटा अन्तर्वार्ता समिति तथा पाँच तह वा सो भन्दा माथिका पदको अन्तर्वार्ताका लागि आयोगका अध्यक्षको अध्यक्षतामा अन्य सदस्य र एक जना विषय विज्ञ गरी चार जनाको अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्ने प्रचलन छ।

अन्तर्वार्ताका समिति गठन गर्दा आयोगको अध्यक्षले प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा ३७ को उपदफा (३) को अधीनमा रही सामान्यतया समावेशी सहभागिता हुने गरी अन्तर्वार्ता हुने मितिभन्दा बढीमा एकदिन अगाडि गठन गर्ने, अन्तर्वार्ता समितिका अध्यक्ष र समितिमा रहने अन्य सदस्यलाई गोप्य तरिकाले सूचना गर्नुपर्ने, अन्तर्वार्ता समितिमा कम्तीमा स्नातकोत्तर गरेको विषय विज्ञ वा दक्षलाई तोक्नुपर्ने, कुनै सेवा, समूह, उपसमूह वा पदको लागि एकै समयमा एक भन्दा बढी अन्तर्वार्ता समिति गठन गरिएकोमा गोलाप्रथाद्वारा अन्तर्वार्ता लिइने समूह तोक्नुपर्ने जस्ता कानूनी व्यवस्था रहेका छन्।

यस्तैगरी अन्तर्वार्ता समितिको अध्यक्ष वा सदस्यको अन्तर्वातामा भाग लिने कुनै उम्मेदवार नजिकको नातेदार रहेको जानकारी भएमा अन्तर्वार्ता समितिको त्यस्तो अध्यक्ष वा सदस्यले त्यस्तो विज्ञापनको अन्तर्वार्तामा सहभागी हुन मिल्दैन। समितिमा परेका सदस्यले त्यस्तो नाता पर्ने उम्मेदवार रहेको भएमा जानकारी गराइ सो अन्तर्वार्तामा अर्को सदस्यको व्यवस्था मिलाई अन्तर्वार्ता लिनु पर्दछ। अन्तर्वार्तामा पूर्णाङ्कको सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी वा चालीस प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिनुपरेमा सोको कारण खुलाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसरी कारण नखुलाई अधिकतम भन्दा बढी वा न्यूनतम भन्दा घटी अङ्क दिएकोमा बढीमा सत्तरी प्रतिशत र घटीमा चालीस प्रतिशत अङ्क दिएको मानी गणना गरिने गरिन्छ। अन्तर्वार्ता समितिको कुनै सदस्यले कारण खुलाई कुनै उम्मेदवारलाई सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी वा चालीस प्रतिशत भन्दा घटी अङ्क प्रदान गरेको अवस्थामा अन्तर्वार्ता समितिका पचास प्रतिशत भन्दा बढी सदस्यले त्यसरी कारण खुलाई अङ्क प्रदान गरेको अवस्थामा मात्र त्यस्तो अङ्क गणना हुन्छ। पचास प्रतिशत भन्दा बढी सदस्यले त्यसरी अङ्क

प्रदान नगरेकोमा बढीमा सत्तरी प्रतिशत र घटीमा चालीस प्रतिशत अङ्क कायम गरी गणना गरिने व्यवस्था रहेको छ।

५. अग्रीम वा छूट अन्तर्वार्ता सम्बन्धी व्यवस्था

अन्तर्वार्ताका लागि छनोट भएको कुनै उम्मेदवारले मनासिव कारण जनाइ अन्तर्वार्ताको लागि तोकिएको मितिभन्दा अगाडि अन्तर्वार्ता लिइदिन सोको कारण उल्लेख गरी निवेदन दिएमा र निवेदनको व्यहोरा मनासिव देखिएमा आयोगले त्यस्तो उम्मेदवारको अग्रिम अन्तर्वार्ता लिन सक्दछ।

कुनै उम्मेदवारले अन्तर्वार्ताको लागि आयोगबाट निर्धारण भएको मिति र समयमा उपस्थित हुन नसकेमा त्यसरी उपस्थित हुन नसकेको कारण र प्रमाण सहित अन्तर्वार्ताका लागि तोकिएको मितिले किरिया बस्नु परेको वा सुत्केरीको हकमा पन्ध्र दिनभित्र र देहाय बमोजिमका अवस्थामा सात दिनभित्र निवेदन दिएमा आयोगले निवेदनको व्यहोरा मनासिब देखेमा तोकेको दस्तुर वुझाई छुट अन्तर्वार्ता लिन सकिने व्यवस्था छ।

(क) सरकारी कामको कारणबाट उपस्थित हुन नसकेमा,

(ख) काबु बाहिरको परिस्थिति परेमा,

(ग) अन्तर्वार्तामा उपस्थित हुन नसक्ने गरी आकस्मिक बिरामी भई स्वीकृत चिकित्सकले प्रमाणित गरेमा।

तर दोस्रो चरणका प्रयोगात्मक परीक्षा वा कम्प्युटर सीप परीक्षण वा सामूहिक छलफल वा इन बास्केट अभ्यास परीक्षा लगायतका अन्तर्वार्ता पूर्वका अन्य परीक्षामा सहभागी नभएको उम्मेदवार भने अन्तर्वार्तामा समावेश हुन नपाउने व्यवस्था रहेको छ।

६. योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था

अन्तर्वार्ताका लागि छनोट भएका सम्पूर्ण उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता सम्पन्न भएपश्चात् उक्त विज्ञापनको नतिजा प्रकाशन तयारी शाखाबाट लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्क संलग्न सिलवन्दी खाम, नतिजा प्रकाशन शाखाबाट डिकोड फाराम संलग्न सिलवन्दी खाम र अन्तर्वार्ता मूल्याङ्कन फाराम सिलवन्दी खाम लिई गोप्य कक्षमा अन्तिम नतिजा प्रकाशनको लागि आयोगबाट तोकिएका पदाधिकारी समेतको प्रत्यक्ष रोहवरमा सिलवन्दी खामहरू खोली लिइएको विभिन्न चरणको परीक्षामा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कुल प्राप्ताङ्कको आधारमा योग्यताक्रमको सूची तयार गरिन्छ। योग्यताक्रमको सूची तयार गर्दा उम्मेदवारको कुल प्राप्ताङ्क बराबर भएमा देहायका आधारमा योग्यताक्रम कायम गरिन्छ-

(क) लिखित परीक्षा हुनेमा लिखित परीक्षाका प्राप्ताङ्कका आधारमा,

(ख) (क) बमोजिम योग्यताक्रम नछुट्टिएमा सामूहिक छलफल, इन बास्केट अभ्यास वा अन्तर्वार्ता पूर्व लिखित रूपमा लिइने परीक्षा समेत हुनेमा सोको प्राप्ताङ्कको आधारमा,

(ग) (ख) बमोजिम पनि योग्यताक्रम नछुट्टिएमा प्रयोगात्मक परीक्षा समेत हुनेमा प्रयोगात्मक परीक्षाको प्राप्ताङ्कको आधारमा,

(घ) (ग) बमोजिम पनि योग्यताक्रम नछुट्टिएमा अन्तर्वार्ताको प्राप्ताङ्कको आधारमा।

(ङ) (घ) बमोजिम पनि उम्मेदवारको योग्यताक्रम नछुट्टिएमा सम्बन्धित पदको सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको प्राप्ताङ्कको प्रतिशत वा ग्रेडिङ्ग स्तरको आधारमा।

(च) (ङ) बमोजिम पनि उम्मेदवारहरूको योग्यताक्रम नछुट्टिएमा विज्ञापन गरिएको पदभन्दा एक श्रेणी/तह मुनिको पदमा बहाल रहेको व्यहोरा दरखास्त फाराममा उल्लेख गरेको भए त्यस्तो पदको जेष्ठताको आधारमा।

(छ) (च) बमोजिम पनि उम्मेदवारहरूको योग्यताक्रम नछुट्टिएमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

यसरी योग्यताक्रम छुट्याई सकेपछि प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतका अधिकृतस्तरका उम्मेदवारलाई मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा र प्रदेश निजामती सेवाका सहायकस्तरका पद तथा स्थानीय सरकारी सेवा अन्तर्गतका पदका उम्मेदवारको हकमा माग गर्ने निकाय वा स्थानीय तहमा उम्मेदवारको कार्यालय तथा सेवा समूह रोजाईको प्राथमिकताक्रम अनुसार उम्मेदवारको रोल नम्बर, नाम, थर, ठेगाना र सिफारिस गरिएको निकाय समेत उल्लेख गरी योग्यताक्रम अनुसार वैकल्पिक तथा अस्थायी उम्मेदवारको सूची सहित अन्तिम सिफारिस सूचना प्रकाशन गरिन्छ। यसरी योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन गर्दा एउटै परीक्षाको माध्यमबाट सिफारिस हुने खुला तथा समावेशी समूहका उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कुल अङ्कको आधारमा सेवा, समूह, उपसमूहको एकमुष्ट योग्यताक्रम सूची समेत तयार गरी प्रकाशन गर्नु पर्दछ।

अन्तिम नतिजाको सूचना आयोगको वेवसाइटमा अपलोड गरी सफल उम्मेदवारलाई एस.एम.एस. मार्फत् जानकारी समेत दिइने व्यवस्था छ। अन्तिम नतिजामा समावेश भएका उम्मेदवारलाई आयोगले नियुक्तिको लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गरी पठाउँदछ। अन्त्यमा सूचनामा उल्लेख गरिएको दिन र समयमा उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र उपलव्ध गराइन्छ।सामान्यतया सिफारिस हुने उम्मेदवारको सङ्ख्याका आधारमा कम भए भोलिपल्ट वा धेरै उम्मेदवार सिफारिस हुने विज्ञापनका लागि बढीमा एक दिन पत्र तयारी गर्ने समय राखी अर्को दिन सिफारिस पत्र उपलव्ध गराउने गरिएको छ। यसरी सिफारिस गरी पठाउँदा सम्बन्धित उम्मेदवारले बुझाएको एक प्रति दरखास्त फाराम र सो साथ पेश भएका प्रमाणपत्रका रुजु गरिएका प्रतिलिपिहरू समेत संलग्न गरी पठाइन्छ।

७. कुल प्राप्ताङ्क हेर्न पाउने सम्बन्धी व्यवस्था

अन्तवार्तामा उपस्थित भएका उम्मेदवारले सबै परीक्षाबाट प्राप्त गरेको कुल प्राप्ताङ्क अन्तिम योग्यताक्रम सूची प्रकाशन भएको मितिले आठौं दिनदेखि चौधौं दिनसम्म उम्मेदवार आफूले मात्र अनलाइन प्रणालीबाट

हेर्न सक्ने व्यवस्था छ। तर प्रयोगात्मक परीक्षामा उत्तीर्णाङ्क नल्याएको उम्मेदवारले अन्तर्वार्तामा सहभागी भएको भए तापनि कुल प्राप्ताङ्क हेर्न पाउँदैन।

८. वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्था

आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको मितिले एक वर्षभित्र उम्मेदवारले नियुक्ति पाएको पद रिक्त भएमा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारलाई देहायको कुनै अवस्थामा आयोगले योग्यताक्रम अनुसार वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस गर्दछ-

(क) कुनै उम्मेदवारको नियुक्ति वा सिफारिस रद्द भएमा,

(ख) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारले प्रचलित नियुक्तिको कानून बमोजिमको म्यादभित्र नियुक्ति पत्र नलिएमा,

(ग) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारले नियुक्ति बुझिलिएको मितिले प्रचलित कानून बमोजिमको अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा बहाली नगरेको आधारमा अख्तियारवालाले निजको नियुक्ति रद्द गरेमा,

(घ) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारको सिफारिस भएको मितिले एक वर्षभित्र निजले नियुक्ति लिएको पदबाट राजीनामा दिई वा निजको अन्य पदमा नियुक्ति भई वा अन्य कुनै कारणले निजले नियुक्ति लिएको पद रिक्त हुन आएमा।

(ङ) नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारले सम्बन्धीत कार्यालयमा स्वयम् उपस्थित भै नियुक्ति नलिने व्यहोराको निवेदन पेश गरी सनाखत गरेमा।

उल्लेख भए बमोजिम सिफारिस भएको मुख्य उम्मेदवार सिफारिस भएको पदमा कायम नभएमा वा त्यस प्रकारको अवस्था परेमा अख्तियारवालाले पद रिक्त भएको मितिले सात दिनभित्र आयोगलाई लिखित जानकारी दिनु पर्दछ। पद रिक्त भएको सात दिनभित्र लिखित जानकारी दिन नसकेको मनासिब कारण सहित अख्तियारवालाबाट लेखी आएमा वा त्यसरी पद रिक्त भएको पर्याप्त आधार वा प्रमाण भएमा आयोगले वैकल्पिक सूचीमा रहेको उम्मेदवारलाई योग्यताक्रम अनुसार नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न सक्ने व्यवस्था समेत रहेको देखिन्छ। तर आयोगले नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेको एक वर्ष भित्र रिक्त भएको पदमा एक वर्ष नाघेको सात दिन भित्र लिखित जानकारी प्राप्त हुन नआएमा वैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न नसकिने कानूनी व्यवस्था छ।

९. अस्थायी नियुक्तिको सिफारिस

सम्बन्धित प्रचलित कानून बमोजिम स्थायी पदपूर्तिका लागि माग फाराम दर्ता गरिसकेपछि तत्काल पदपूर्ति गर्न अस्थायी नियुक्तिको लागि आयोगमा अनुरोध भई आएमा आयोगले वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीमा नाम समावेश भई स्थायी नियुक्ति हुन नसकेका र अस्थायी उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारहरू मध्येबाट योग्यताक्रमको आधारमा सिफारिस गरिन्छ। अस्थायी नियुक्तिका लागि सम्बन्धित विज्ञापनको सिलसिलेवारका

वैकल्पिक उम्मेदवार र अस्थायी योग्यताक्रम सूचीका आधारमा बढीमा छ महिनाको लागि सिफारिस गर्न सकिने व्यवस्था छ।

(च) सुझाव एवं निष्कर्ष

प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफ्नो कामकारवाहीलाई सरल र सहज ढङ्गले सम्पादन गर्न विभिन्न सफ्टवेयर तथा कम्प्युटर एप्लिकेशनको व्यवस्था गर्दै गएको छ। यस सिलसिलामा अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखाले अन्तिम सिफारिसको कार्य गर्दा लिखितदेखि अन्तिम चरण समेतका अङ्क जोडी योग्यताक्रम निर्धारण गर्न, प्रथमिकताक्रमका आधारमा कार्य तोक्न, सम्पूर्ण सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र तयार गरी सिफारिस पत्र दिन, सबै पत्रहरूको चलानी गर्न, आयोगहरूले सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरूको एकीकृत विवरण कम्प्युटरको Google Sheet मा समावेश गर्न एवं उम्मेदवारहरूले सिफारिस नतिजा भएको आठौं दिनदेखि सात दिनसम्म आफूले प्राप्त गरेको अङ्क हेर्न पाउने हुँदा सो अङ्क अपलोड गर्न समेत कठिनाइ महसुस भइरहेको अवस्थामा हाल श्री माधव भण्डारीको सहयोगमा कम्प्युटर एप्लिकेशन प्राप्त गरी सञ्चालनमा ल्याउन शाखा सफल भएको छ। यसले शाखाको अन्तिम चरणको कार्य एकै दिन सम्पन्न गर्न सहज भएको छ। यसलाई अझ परिष्कृत ढंगले विकास गरी शाखाका अन्य कार्यहरूलाई समेत सोही अनुसार प्रयोग गर्न सकिएमा शाखाको कार्य अझ प्रभावकारी हुने देखिन्छ।

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० का दफा ९ मा संघीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा नियुक्ति सिफारिस/कार्यरत रहेको कुनै कर्मचारी समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न नपाउने व्यवस्था रही यस आयोगले कडाइकासाथ कार्यान्वयनमा ल्याइएको तर संघीय लोक सेवा तथा अन्य प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पूर्ण रुपमा कार्यान्वयनमा नल्याइँदा यस प्रदेशमा सिफारिस भएका उम्मेदवार अन्यत्र समान तहमा सिफारिस भई जाने भएकाले यस सम्बन्धमा सबै प्रदेश तथा संघीय लोक सेवा आयोगले यस सम्बन्धमा आपसी समन्वय गरी प्रचलित कानूनमा सो सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गर्दै प्रभावकारी रूपमा एप्लिकेशन तयार गर्ने र सोलाई राष्ट्रिय परिचयपत्रमा आवद्ध गर्न सकिएमा यस शाखाको काम कारवाहीलाई अझ सशक्त र प्रभावकारी बनाउन सकिने देखिएको छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (कोशी प्रदेश)

२. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०

३. प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन, २०७६

४. प्रदेश लोकसेवा आयोग नियमावली, २०८१

५. प्रदेश लोकसेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका, २०८१

६. प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत इन बास्केट अभ्यास तथा मामिला प्रस्तुतीकरण सम्बन्धी कार्यविधिहरू

लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी प्रक्रिया: संक्षिप्त परिचय

- हेमराज भण्डारी[**]

१. विषय प्रवेश

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ ले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश संगठित संस्थाको सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय संगठित संस्थाको सेवाको पदमा उपयुक्त कर्मचारी छनोटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई आत्मसात गरी प्रदेश एवं स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। ऐनले सुम्पेको जिम्मेवारी अन्तर्गत आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यहरूमध्ये लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी सम्बन्धी कार्य पनि पर्दछ। यस कार्यका लागि आयोगको संगठन संरचनामा छुट्टै शाखाको व्यवस्था गरिएको छ। यसै सन्दर्भमा प्रस्तुत लेखमा प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट लिइने प्रतिस्पर्धात्मक लिखित परीक्षाको नतिजा तयारीको चरणमा गरिने प्रक्रियागत विषयलाई समेट्ने प्रयास गरिएको छ।

२. नतिजा तयारी सम्बन्धमा रहेका कानूनी प्रबन्ध र कार्य प्रक्रिया

आयोगको परीक्षा सञ्चालन शाखाले परीक्षार्थीले लेखेको उत्तरपुस्तिकामा पहिलो संकेत नम्बर लगाएपछि तोकिएका पहिलो कोडमा संलग्न नभएका कर्मचारीहरूबाट दोस्रो कोड लगाइन्छ। यसरी दोस्रो कोड अर्थात् संकेतीकरण भएपछि त्यस्ता उत्तपुस्तिकाका खाम वा थैला उत्तरपुस्तिका परीक्षण लगायतका कार्यका लागि नतिजा तयारी शाखामा पठाइन्छ। यसरी शाखामा प्राप्त भएका उत्तरपुस्तिकालाई नियमावलीले गरेको व्यवस्था बमोजिम आयोगले तोकेको कार्यविभाजन अनुसार आयोगका पदाधिकारीले मनोनयन गरेको सम्बन्धित विषय विज्ञ वा दक्षबाट लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गराउने कार्य नतिजा तयारी शाखाले सम्पादन गर्दछ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ मा लिखित परीक्षाको शिलवन्दी उत्तरपुस्तिका सम्बन्धित विषय विज्ञ वा दक्षकहाँ परीक्षणका लागि पठाउँदा र फिर्ता प्राप्त गर्दा लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखाले देहाय बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

[**] शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

(क) द्वितीय सङ्केत नम्बर कायम कायम भई नतिजा तयारीको लागि प्राप्त उत्तरपुस्तिकाका पोका/खाम रुजू गरी बुझिलिने,

(ख) उत्तरपुस्तिकाको पोका वा खाममा सङ्केत नम्बर राख्ने र उत्तरपुस्तिका परीक्षणको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि रजिष्टर खडा गरी सो रजिष्टरमा उल्लेख भए बमोजिमको सङ्केत नम्बर उत्तरपुस्तिका राखेको खाममा जनाउने,

(ग) उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि विषय विज्ञ वा दक्ष वा विशेषज्ञको नाम मनोनयन गराउने र सोको अभिलेख खण्ड (ख) बमोजिमको रजिष्टरमा समेत राख्ने,

(घ) खण्ड (ग) बमोजिम मनोनयन गरिएका विषय विज्ञ वा दक्षलाई सिलबन्दी उत्तरपुस्तिकाका पोका वा खाम परीक्षण गर्न भरपाई गराई बुझाउने,

(ङ) खण्ड (घ) बमोजिम उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न पठाउँदा सम्बन्धित विषय वा खण्डको प्रश्नपत्र र उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न तोकिएको पत्रमा पोका वा खामको सङ्केत नम्बर र विषय विज्ञ वा दक्षले पालना गर्नु पर्ने शर्तहरू समेत उल्लेख गरी गोप्य रूपबाट बुझाउने,

(च) उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने जिम्मेवारी पाएको विषय विज्ञ वा दक्षले परीक्षण कार्य सम्पन्न भएपछि परीक्षण गरिएको उत्तरपुस्तिका र प्राप्ताङ्क तालिका (मार्कसिट) बुझिलिने।

ओ.एम.आर. प्रणालीका बारकोडको प्रयोग भएका वस्तुगत उत्तरपुस्तिकामा छुट्टै सङ्केत नम्बर राख्नु नपर्ने हुँदा परीक्षा सञ्चालन शाखाले त्यस्ता उत्तरपुस्तिकाको विवरण खण्ड (उत्तरपुस्तिकाको माथिल्लो भाग) र उत्तर खण्ड तल्लो भाग अलग गरी उत्तर खण्डलाई सिलवन्दी गरी नतिजा तयारी शाखामा पठाउने व्यवस्था छ। यस अनुसार प्राप्त भएका ओ.एम.आर. प्रणालीका उत्तरपुस्तिकाको हकमा भने यस शाखाले ओ.एम.आर. मेशिनबाट स्क्यान गरी सोको सफ्टवेयरबाट नतिजा तयारीको कार्य गर्ने गरेको छ। नतिजा तयारी शाखाले उत्तर खण्ड स्क्यान गरी रूजू गर्दा देहाय अनुसार गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ।

(क) स्क्यानर मेशिनबाट अलग-अलग दुईपटक वा स्क्यानर मेशिन र स्क्यान गर्ने सफ्टवेयरबाट अलग-अलग स्क्यान गर्ने,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम स्क्यान गरी तयार भएको दुवै फाइलका विवरणहरू तुलना गरी विवरण फरक परेको उत्तरपुस्तिकाको स्क्यान स्लिप वा मूल उत्तरपुस्तिका हेरी विवरण यकिन र मिलान गर्ने,

(ग) खण्ड (ग) बमोजिम दुवै फाइलका विवरण मिलेपछि अधिकतम अङ्क प्राप्त गरेका चारवटै "की" का न्यूनतम दुई दुईवटा उत्तरपुस्तिका र चालीस अङ्कको नजिक प्राप्ताङ्क भएका चारवटै "की" का न्यूनतम दुई दुईवटा उत्तरपुस्तिकालाई म्यानुअल परीक्षण गर्ने र मेशिनले स्क्यान गरी प्राप्त विवरण

र म्यानुअल जाँच गरी प्राप्त विवरण मिलेमा बारकोडका आधारमा नतिजा तयारीको कार्य अगाडि बढाउने र डिकोड फाराम तयार गर्ने,

(घ) खण्ड (घ) बमोजिम तुलना गर्दा कुनै प्राप्ताङ्क फरक परेको देखिएमा सोको क्लिप हेरी नतिजा एकिन गर्ने र लिखित नतिजा प्रकाशन गर्ने प्रयोजनका लागि नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाउने।

विषय विज्ञ वा दक्षबाट परीक्षण भई प्राप्त भएका विषयगत उत्तरपुस्तिकाहरू रूजू गर्दा कुनै कैफियत देखिन आएमा सो सम्बन्धी विवरण आयोगको सम्बन्धित पदाधिकारी समक्ष पेस गरी सोमा भएको निर्णयानुसार अग्रिम कारवाही गरिन्छ। यस शाखाले विषयगत उत्तरपुस्तिका रूजू गर्दा देहायका कुराहरूलाई ध्यान दिनु पर्ने व्यवस्था छ।

(क) उम्मेदवारले लेखेको सबै प्रश्नको उत्तर परीक्षण गरी अङ्क दिएको छ वा छैन,

(ख) परीक्षकले प्रत्येक प्रश्नको उत्तरमा दिएको अङ्क प्राप्ताङ्क तालिकामा चढाएको छ वा छैन,

(ग) परीक्षकले प्रत्येक प्रश्नको उत्तरमा दिएको अङ्कको जोड जम्मा मिलेको छ वा छैन,

(घ) अति उच्चस्तरको अङ्क दिइएकोमा सोको कारण प्राप्ताङ्क तालिकामा खुलाइएको छ वा छैन,

(ङ) प्राप्ताङ्क तालिकामा केरमेट भएको अवस्थामा परीक्षकले दस्तखत गरेको छ वा छैन,

(च) परीक्षकले प्रश्नपत्रमा तोकिएको पूर्णाङ्क र अङ्क विभाजन अनुरूप अङ्क प्रदान गरेको छ वा छैन, र

(छ) आयोगले समय समयमा निर्णय गरी निर्देशन गरेका अन्य कुराहरू।

माथि उल्लेख भए अनुसार उत्तरपुस्तिका रूजु कार्य सम्पन्न भएपछि उम्मेदवारले लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्कलाई तालिकीकरण गर्दा उम्मेदवारले लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको अङ्क द्वितीय सङ्केत नम्बरको आधारमा निर्धारित फर्म्याट अनुसार प्रविष्टि गर्ने र कम्तीमा दुई पटक रूजू गरी उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गरेका उम्मेदवारको द्वितीय सङ्केत नम्बरका आधारमा योग्यताक्रम सूची (Merit Ledger) को ढाँचामा योग्यताक्रम तयार गरिन्छ। यसरी तयार भएको योग्यताक्रमको सूचीबाट सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका उम्मेदवारहरूलाई तोकिएको आवश्यक सङ्ख्यामा डिकोड फाराम तयार गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसरी डिकोड फाराम तयार गर्दा एकल विज्ञापन भए तोकिए बमोजिम थप हुने सङ्ख्या समेत जोडी र एकीकृत वा संयुक्त परीक्षा भएमा पहिलो विज्ञापन नम्बरमा माग भएको पदसङ्ख्यामा तोकिए बमोजिम थप हुने सङ्ख्या जोडी कायम हुने जम्मा पदसङ्ख्यालाई योग्यताक्रम सूचीको शुरुबाट द्वितीय सङ्केत नम्बर वा बारकोड नम्बरको बढ्दो क्रममा राखिन्छ र बाँकी उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको हकमा योग्यताक्रमको आधारमा राखी डिकोड फाराम तयार गरी प्रमाणित गरिएको डिकोड फाराम नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाउनु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।

उल्लिखित कानूनी व्यवस्थाका आधारमा नतिजा तयारी शाखाबाट OMR प्रविधिबाट सञ्चालन भएको परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको उत्तरखण्ड परीक्षा शाखाबाट प्राप्त गरी ओ.एम.आर. मेशिनमा स्क्यान गराउने,

मोडरेशन शाखाबाट प्राप्त उत्तरकुञ्जिका बमोजिमको सही उत्तर प्रणालीमा प्रविष्ट गरी रूजू गर्ने, उत्तरपुस्तिकालाई प्रणालीबाट Validate गराउने, आवश्यकता अनुसार दोहोरो स्क्यान गराउने, केही नमूनाको रूपमा उत्तरपुस्तिका म्यानुअल परीक्षण गरी ओ.एम.आर. सफ्टवेयरबाट तयार भएको नतिजा सही भएको सुनिश्चित गरी नतिजा तयारीको कार्य सम्पन्न गर्ने, नियमानुसार बारकोडको क्रम वा योग्यताक्रमानुसार बारकोड सहितको डिकोड तयार गरी लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाउने, फरक खण्ड परीक्षण, विज्ञलाई सहजीकरण तथा नियमानुसार विज्ञले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिकको विवरण सूची तयार गरी भुक्तानीका लागि आर्थिक प्रशासन शाखामा पठाउने, शाखाबाट सिर्जना भएका गोप्य कागजातहरूलाई नियमानुसार वर्गीकरण गरी गोप्यता कायम गर्दै सिलवन्दी गर्ने, पुनर्योगको लागि पुनर्योग समितिबाट माग भए बमोजिमको अभिलेख गोप्य रूपमा उपलब्ध गराउने, विभिन्न विषयका दक्षहरूको नामावली सङ्कलन गरी अद्यावधिक गराई राख्ने, सार्वजनिकरूपमा प्रकाशन गर्नुपर्ने सूचना तथा जानकारीहरू सूचना तथा प्रकाशन शाखामा तोकिएको समयावधि भित्रै उपलव्ध गराउने, प्रवक्ता तथा सूचना अधिकारीबाट माग भए अनुसारका विवरणहरू समयमै उपलव्ध गराउने इत्यादि कार्य सम्पादन गर्ने गरेको छ।

३. वस्तुगत उत्तरपुस्तिकाबाट हुने परीक्षाको नतिजा तयारी प्रक्रिया

वस्तुगत प्रश्न समावेश हुने प्रथम चरणको परीक्षामा ओ.एम.आर. प्रविधिको उत्तरपुस्तिकाको प्रयोग गरिन्छ। परीक्षा सम्पन्न भईसकेपश्चात् परीक्षा शाखाबाट ओ.एम.आर. प्रविधिको उत्तरपुस्तिकाको बारकोड सहितको विवरण खण्ड र उत्तरखण्ड छुट्याएपछि उत्तरखण्डको सिलवन्दी खाम परीक्षा शाखाबाट तयारी शाखामा प्राप्त हुन्छ भने विवरण खण्ड लिखित नतिजा तयारी शाखामा पठाइन्छ। नतिजा तयारी शाखाले यस प्रकारका उत्तरपुस्तिका प्राप्त गरेपछि माथि उल्लेख भएको कानूनी व्यवस्थाका आधारमा उत्तर खण्ड र नतिजा प्रकाशन शाखाले विवरण खण्डको अलग-अलग स्क्यान गरी रूजू गरिन्छ। उत्तरखण्डको सिलवन्दी खाम परीक्षा शाखाबाट तयारी शाखामा प्राप्त भइसकेपश्चात उक्त सिलवन्दी खामलाई रूजू गरी मुचुल्का गरेर ओ.एम.आर. मेसिनबाट अलग अलग दुईपटक स्क्यान गराइन्छ। दुईपटक स्क्यान गरेको विवरणहरूलाई तुलना गरी विवरण फरक परेको उत्तरपुस्तिकाको स्क्यान स्लिप र मूल उत्तरपुस्तिका समेत म्यानुअल रूपमा हेरी विवरण यकिन गरी शुद्धता कायम गरिन्छ। ततपश्चात् मोडेरेशन शाखाबाट प्राप्त उत्तरकुञ्जिका बमोजिमको सही उत्तर कम्प्युटरमा प्रविष्ट गरी रूजू गरिन्छ र रिजल्ट सिट तयार गरिने गरेको छ। यसपछि अधिकतम अङ्क प्राप्त गरेका चारवटै "की" का न्यूनतम दुई दुईवटा उत्तरपुस्तिका र चालीस अङ्कको नजिक प्राप्ताङ्क भएका चारवटै "की" का न्यूनतम दुई दुईवटा उत्तरपुस्तिका र आवश्यकता अनुसार अन्य उत्तरपुस्तिकाको म्यानुअल परीक्षण गरी विवरण यकिन गरिन्छ र लोकसेवा आयोग कार्य सञ्चालन निर्देशिकामा उल्लेख भए अनुसारका मेरिट लेजर तथा परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारको मार्कसिट तयार गरिन्छ। उक्त रिजल्टको रूजू गरी प्रथम चरणको परीक्षामा उत्तीर्ण भएपश्चात् मात्र द्वितीय चरणको परीक्षामा सहभागी हुन पाउने परीक्षाको हकमा योग्यताक्रमको आधारमा नभई बारकोडको क्रमअनुसारमा

डिकोड फाराम तयार गरी नतिजा प्रकाशनका लागि नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाइन्छ भने सँगै परीक्षा हुने हकमा भने नतिजा तयार सिलवन्दी गरी गोप्य रूपमा शाखामा नै राखिन्छ। नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी बाँकी कार्य नतिजा प्रकाशन शाखाले गर्दछ। तयारी शाखालाई बारकोडका आधारमा परीक्षार्थीले प्राप्त गरेको अङ्कको मात्र जानकारी हुन्छ भने परीक्षार्थीको नाम रोल नं. लगायतका अन्य विवरण भने जानकारी हुँदैन। ओ.एम.आर. मेसिन र सफ्टवेयरको माध्यमबाट छोटो समयमा नतिजा तयार गरी प्रकाशन गर्न सहज हुन्छ।

कतिपय परीक्षार्थीहरूले कुनै पनि प्रश्नको उत्तरका लागि ओ.एम.आर. कापीको निश्चित एक कोठालाई पूरा भर्नु पर्नेमा पूरा नभर्ने, दुईवटा कोठामा भर्ने, टिक लगाउने जस्ता गल्ती गर्ने गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी प्रश्नपत्रमा भएको "की" अनिवार्य उल्लेख गर्नुपर्नेमा उल्लेख नगरेको कारण उत्तरपुस्तिका रद्द हुने गरेका छन्। कालो मसीको मात्र कलम प्रयोग गर्नुपर्नेमा कतिपय परीक्षार्थीले अन्य रङका डटपेन तथा पेन्सिलको समेत प्रयोग गरी गल्ती गरेको पाइन्छ। जथाभावी उत्तरपुस्तिका मोड्ने/पट्याउने आदि गल्ती गर्नाले मेसिनबाट नतिजा तयारीका क्रममा समस्या हुने गरेको छ।

४. विषयगत उत्तरपुस्तिकाबाट हुने लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी प्रक्रिया

विषयगत परीक्षा सम्पन्न भई प्रथम तथा दोश्रो संकेतीकरण भईसकेपश्चात् लिखित नतिजा तयारी शाखामा सिलवन्दी उत्तरपुस्तिका प्राप्त हुन्छन्। प्राप्त सिलवन्दी उत्तरपुस्तिकाको खाम/पोकामा संकेतीकरण गरिन्छ। उत्तरपुस्तिकाका पत्र/विषय/खण्ड/प्रश्नहरू विज्ञहरूको सूचीबाट माहाशाखा प्रमुखबाट आयोगको कार्यविभाजन जिम्मेवारी तोकिए बमोजिम आयोगका पदाधिकारीबाट स्वीकृत गराई गोप्य रूपमा आयोग भित्रकै उत्तरपुस्तिका परीक्षण कक्षमा परीक्षण गराइन्छ। घरमा लगेर परीक्षण गर्न नपाइने व्यवस्था छ। उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि आवश्यकता अनुसार परीक्षण सम्बन्धी निर्देशिका, परीक्षण गर्ने तरिका र मूल्याङ्कन गर्ने विधि समेत सम्वन्धित विषयविज्ञ वा दक्षलाई उपलव्ध गराइने गरेको छ। आयोगले उपलव्ध गराएको निर्देशनको अधिनमा रही विषय विज्ञ/दक्षले समयमै उत्तरपुस्तिका परीक्षण सम्पन्न गरी गोप्य रूपमा आयोगमा उपलव्ध गराउनु पर्छ। नवौं तहका पदको लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिका दुई जना विषय विज्ञ वा दक्षबाट दोहोरो परीक्षण गराइने व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी निर्देशिकाले निर्दिष्ट गरिए भन्दा फरक तरिकाले परीक्षण गरिएको छ छैन रूजू गर्ने क्रममा हेरी सो बमोजिम भएको नदेखिएमा पेश गरी निर्णयानुसार उत्तरपुस्तिकाहरूको सम्परीक्षण र पुनःपरीक्षण समेत गर्ने गरिन्छ। विषयविज्ञ वा दक्षबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण सम्पन्न गरी प्राप्त भएपश्चात उत्तरपुस्तिकाहरूको रूजू गरिन्छ। विषय विज्ञ वा दक्षबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण सम्पन्न गरी तयार गरेको प्राप्ताङ्क तालिका अनुसार लोकसेवा आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिकाको अनुसूचीमा भएको व्यवस्था अनुसार कम्प्युटरमा टेवुलेसन गरी विषयगत मार्क लेजर तथा मेरिट लेजर तयारी लगायतका प्रक्रिया पूरा गरी द्वितीय चरणको विषयगत परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारको बारकोडको विवरण लिखत नतिजा प्रकाशन शाखामा माग गरी एकीकृत मार्कलेजर, मेरिट लेजर तथा

मार्कसिट तयार गरिन्छ र प्रदेश लोकसेवा आयोग नियमावली २०८१ को अनुसूची ६ मा भएको व्यवस्था अनुसार रिक्त पद संख्यामा उत्तीर्ण उम्मेदवार थप गरी दोश्रो संकेत नम्बर र बारकोडको आधारमा बढ्दो क्रमानुसारमा र उर्तीर्ण बाँकी उम्मेदवारको योग्यताक्रमको आधारमा डिकोड फारम तयार गरी गोप्यरूपमा नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाइ एकीकृत मार्कसिट भने सिलवन्दी गरी शाखामै राखिन्छ। यसरी तयार भएको मार्कसिट अन्तरवार्ता सम्पन्न भएपश्चात् अन्तिम योग्यताक्रम प्रकाशन गर्ने प्रयोजनका लागि अन्तरवार्ता तथा सिफारिस शाखाको मागका आधारमा सिलवन्दी रूपमा गोप्य रूपमा उपलव्ध गराइन्छ।

विषयगत परीक्षाको उत्तरपुस्तिकामा पूरा विवरण नभर्ने, फरक फरक खण्डका प्रश्नहरूको उत्तर फरक फरक उत्तरपुस्तिकामा लेख्नुपर्नेमा सो अनुसार नलेखेको जस्ता परीक्षार्थीहरूले भूल गर्ने गरेको पाइन्छ भने कतिपय परीक्षार्थीले थप उत्तरपुस्तिकामा नाम रोल नम्वर लगायतका विवरणहरू समेत लेख्ने गरेको कारण उत्तरपुस्तिकाहरू रद्द हुने गरेका छन्। त्यसैगरी थप उत्तरपुस्तिका सम्बन्धित मूल उत्तरपुस्तिकासँगै नत्थी गर्नुपर्नेमा कतिपय परीक्षार्थीले सो नगरेको पाइन्छ।

५. विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा परीक्षकले ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू

विषयगत पत्रमा उम्मेदवारले कुनै खण्ड, पत्र, विषय वा प्रश्न (एउटै खण्डमा एकभन्दा बढी प्रश्न हुने बाहेक) मा अति उच्चस्तरको (७० प्रतिशत भन्दा माथि) अङ्क प्राप्त गरेमा सोको पुष्टयाई समेत प्राप्ताङ्क तालिकाको कैफियत महलमा खुलाउनु पर्दछ। तर वस्तुनिष्ठ उत्तर आउने तथा गणित विषयमा खण्ड (ख) मा तोकिएको अति उच्चस्तरको अङ्क प्रदान गरेकोमा कारण नखुलाइएको भए तापनि अङ्क गणना गर्न बाधा पर्ने छैन भन्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा परीक्षकले रातो मसी प्रयोग गरी सम्भव भएसम्म उत्तरपुस्तिकाको देब्रेपट्टि माथि किनारामा गोलो रेखा बनाइ सो भित्र अङ्क उल्लेख गर्नु पर्नेछ। तर एकै प्रश्नमा टुक्रे प्रश्नहरूको उत्तरमा अङ्क दिनुपर्ने भएमा दाहिनेतर्फ किनारामा दिन सकिने छ। एउटै उत्तरपुस्तिका दुईजना परीक्षकबाट परीक्षण हुने व्यवस्था भएकोमा पहिलो परीक्षण गर्ने व्यक्तिले उत्तरपुस्तिकामा कुनै पनि सङ्केत नगरी परीक्षण पश्चात प्राप्ताङ्क तालिकामा अङ्क दिनुपर्ने व्यवस्था छ। उत्तरपुस्तिकामा दिइएको अङ्कमा कुनै केरमेट भएमा परीक्षकले त्यस्तो ठाउँमा दस्तखत गरी अक्षरमा समेत लेख्नु पर्दछ।

६. उत्तपुस्तिकाको सम्परीक्षण तथा पुनः परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

मूल्याङ्कनलाई वस्तुनिष्ठ बनाउन उत्तरको गुणस्तरको आधारमा परीक्षण गरी अङ्क प्रदान गर्नुपर्दछ। उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्दा परीक्षकले उच्च अङ्क प्राप्त गर्ने दश प्रतिशत उत्तरपुस्तिकाहरूको पुनः परीक्षण गरी प्राप्ताङ्क यकिन गर्नु पर्छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली २०८१ को नियम ३० मा आयोगले आवश्यक देखेमा सम्बन्धित विषयको विषय विज्ञ वा दक्षबाट परीक्षण भई प्राप्त भएका वा विद्युतीय माध्यमबाट परीक्षण भई प्राप्त भएका उत्तरपुस्तिकामध्ये सबै वा केही उत्तरपुस्तिका सम्परीक्षण गराउन सक्ने व्यवस्था समेत गरेको छ। यस व्यवस्था बमोजिम उत्तरपुस्तिका सम्परीक्षण गर्दा विषय विज्ञ वा दक्षले पालना गर्नुपर्ने शर्तहरू पालना नभएको वा अस्वाभाविक अङ्क प्रदान गरेको देखिएमा त्यस्ता विषय विज्ञ वा दक्षबाट परीक्षण भई आएका सम्बन्धित विषयको उत्तरपुस्तिका पुनः परीक्षण गराइने व्यवस्था समेत नियमावलीले गरेको छ।

विद्युतीय माध्यमबाट परीक्षण गरिएका उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण सम्पन्न भई सकेपछि उच्च अङ्क प्राप्त गर्ने र उत्तीर्णाङ्कको नजिक रहेका सबै "की" का आवश्यकता अनुसार अन्य उत्तरपुस्तिकाको म्यानुअल सम्परीक्षण गर्नु पर्नेछ। यसरी परीक्षण गर्दा कुनै प्राविधिक त्रुटि रहेको देखिएमा त्यस्ता सबै उत्तरपुस्तिका पुनः परीक्षण गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेकोले नतिजा तयारी शाखाले यस सम्बन्धी कार्यविधिको अवलम्बन गर्नु पर्दछ।

७. नतिजा तयारीका क्रममा देखिएका समस्याहरू

कतिपय परीक्षार्थीहरूले कुनै पनि प्रश्नको उत्तरका लागि ओ.एम.आर. कापीको निश्चित एक कोठालाई पूरा भर्नु पर्नेमा पूरा नभर्ने, दुईवटा कोठामा भर्ने, टिक लगाउने जस्ता गल्ती गर्ने गरेको पाइन्छ। त्यसैगरी प्रश्नपत्रमा भएको की अनिवार्य उल्लेख गर्नुपर्नेमा उल्लेख नगरेको कारण उत्तरपुस्तिका रद्द हुने गरेका छन्। कालो मसीको मात्र डटपेन प्रयोग गर्नुपर्नेमा कतिपय परीक्षार्थीले अन्य रङका डटपेन तथा पेन्सिलको समेत प्रयोग गरी गल्ती गरेको पाइन्छ। जथाभावी उत्तरपुस्तिका मोडने/पटयाउने गर्नाले मेसिनबाट स्क्यान गर्ने क्रममा समस्या हुने गरेको छ। ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको परीक्षणका लागि ओ.एम.आर. मेसिन भए पनि दोहोरो परीक्षण गरी एररको सम्भावनालाई शून्य गर्न स्क्यान गर्ने सफ्टवेयरको अभाव रहेको छ।

विषयगत उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि पर्याप्त विषय विज्ञ वा दक्ष विराटनगरमा उपलव्ध हुन नसकेको कारण परीक्षणका लागि काठमाडौं लैजानुपर्ने भएकाले विभिन्न प्रकारका जोखिम हुन सक्ने भएको तथा लागतमा समेत वृद्धि हुन सक्ने अवस्था छ। विषय विज्ञ/दक्षको कार्यव्यस्तताका कारण समयमै उत्तरपुस्तिका परीक्षण कार्य सम्पन्न गर्न कठिनाइ भइरहेको देखिन्छ। शाखाबाट सिर्जना भएका गोप्य कागजातहरूलाई नियमानुसार वर्गीकरण गरी सुरक्षित भण्डारणका लागि स्थानको कमी हुँदै गएको छ। ओ.एम.आर. मेसिन तथा सफ्टवेयर सञ्चालनका लागि कर्मचारीलाई पर्याप्त मात्रामा सीप विकास तथा क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन हुन सकेको छैन। स्थानीय स्तरमा उपलव्ध विषय विज्ञ/दक्षबाट परीक्षण गराउँदा गोपनीयता कायम गराउन असहजता हुन सक्ने जस्ता समस्याहरूको विद्यमानता रहेको छ।

८. उपसंहार

मूलतः यस शाखाबाट लिखित परीक्षा सम्पन्न भइसकेपछि संकेतीकरणको प्रक्रिया पूरा गरी प्राप्त सिलवन्दी खाम/पोकामा संकेत नम्बर राखी तोकिएको दक्ष विज्ञबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराउने, परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिकामा प्रदान गरिएको प्राप्ताङ्क र मार्कसिटमा भरिएको प्राप्ताङ्क रूजु गर्ने, सबै पत्र र खण्डका उत्तरपुस्तिका परीक्षण भइसकेर मार्कसिट रूजु गरेपछि प्राप्ताङ्क टेवुलेशन गर्ने, मेरिट तयार गर्ने, प्रचलित कानून तथा आयोगका निर्णय मुताविक लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि लिखित नतिजा प्रकाशन गर्ने शाखामा उत्तीर्ण परीक्षार्थीको दोस्रो कोड मात्र समावेश गरी डिकोड फाराम तयार गरी नतिजा प्रकाशन गर्ने शाखामा पठाउने कार्यमा केन्द्रित रहेको छ।

खास गरी ओ.एम.आर. मेसिनबाट दुईपटक स्क्यान गर्दा समय, श्रम र मेशिनलाई भार पर्ने हुनाले डाटा भेरिफिकेशनका लागि दोहोरो स्क्यान गर्न नपर्ने गरी उत्तरपुस्तिका फोटो क्लिपलाई पढाउन सकिने सफ्टवेयर संघीय लोक सेवा आयोगमा प्रयोगमा रहेको छ। यस प्रकारको सफ्टवेयर प्रदेश लोक सेवा आयोगले पनि खरिद गरी व्यवस्था गर्ने प्रयास भइरहेकोले सो प्राप्त भएपछि दुईपटक स्क्यान गर्ने कार्य गर्नु नपर्ने तथा ओ.एम.आर. स्क्यानर मेशिनको कम प्रयोग भई आयु बढ्न जाने हुन्छ। ओ.एम.आर. मेसिन तथा सफ्टवेयर सञ्चालनका लागि जानकार कर्मचारीहरू सरुवा वा बढुवा भई जान सक्ने हुँदा सो सम्बन्धी तालिम कार्यक्रम समय समयमा सञ्चालन गरी थप जनशक्ति व्याकअपमा राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता भने देखिन्छ।

यस्तै गरी यस शाखाको कामलाई प्रभावकारी बनाउन आयोगले स्थानीय स्तरमा नै विषयविज्ञ/दक्षको खोजी गरी अभिमुखीकरण गरी अध्यावधिक गर्न सकिएमा उत्तरपुस्तिका परीक्षणका लागि काठमाडौंसम्म धाउनुपर्ने बाध्यताको अन्त्य हुनेछ।शाखाबाट सिर्जना हुने कहिल्यै नधुल्याउने गोप्य कागजातहरूको मात्रा बर्षेनी बढ्ने भएकाले यसको व्यवस्थापनका लागि सुरक्षित भण्डारणका लागि स्थानको उचित व्यवस्था गर्दै लैजान आवश्यक देखिएको छ।त्यसैगरी वस्तुगत/विषयगत परीक्षाका उत्तरपुस्तिकामा परीक्षार्थीले गर्ने गल्ती न्यूनीकरण गर्नका लागि परीक्षामा खटिने जनशक्तिलाई समय समयमा अभिमुखीकरण गर्ने तथा परीक्षार्थी स्वयमले समेत विशेष ध्यान दिनु आवश्यक छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू
२. प्रदेश लोकसेवा आयोगका स्मारिकाहरू
३. प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन २०७६ र नियमावली २०८१
४. प्रदेश लोकसेवा आयोग कार्यसञ्चालन निर्देशिका २०८१

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन प्रक्रियाः संक्षिप्त जानकारी

- यादव गौतम[*]

१. पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानको धारा २४४ ले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोकसेवा आयोग रहने व्यवस्था गरेको छ। संविधानको सोही धारामा भएको व्यवस्था बमोजिम संघीय संसदले प्रदेश लोकसेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन,२०७५ जारी गऱ्यो। यही ऐनको व्यवस्थाका अधिनमा रही कोशी प्रदेश सभाले प्रदेश लोकसेवा आयोग ऐन २०७६ जारी गऱ्यो र सोही ऐनका प्रावधान बमोजिम कोशी प्रदेशमा २०७६ माघ ९ मा प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन भई आयोगले आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्दै अगाडि बढिरहेको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा योग्य, सक्षम एवं प्रतिस्पर्धी उम्मेदवारहरूको छनोटको लागि चरणवद्ध रूपमा गर्नुपर्ने कार्यहरूमा पाठ्यक्रम तर्जुमा, विज्ञापन प्रकाशन, प्रश्नपत्र तयारी र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी तथा प्रकाशन, अन्तर्वार्ता पूर्वका दोस्रो चरणका परीक्षा सञ्चालन एवं अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस जस्ता कार्यका साथै कानूनको परिधिभित्र रहेर परामर्श सम्बन्धी कार्य गर्दै आएको छ। आयोगले आफ्नो कार्यसञ्चालन गर्दा योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता, समावेशिता, समान अवसर, द्विअन्धता, असंलग्नता, परिचय शून्यता जस्ता सिद्धान्तलाई अंगिकार गर्दै आफ्ना कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। आयोगबाट सम्पादन हुँदै आएका कार्यहरूमध्ये लिखित नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी कार्य एक हो।

प्रदेश लोक सेवा आयोगले विगतमा लिखित परीक्षाको नतिजा तयारी तथा प्रकाशन एकै शाखाबाट सम्पादन गर्दथ्यो तर माथि उल्लेख भएका विभिन्न सिद्धान्त मध्ये असंलग्नताको सिद्धान्त अवलम्बन नभएको मानी अलग अलग शाखाबाट नतिजा तयारी (कोड नं. का आधारमा लिखित नतिजा तयार गर्ने) र लिखित नतिजा प्रकाशन (प्राप्ताङ्क नहेरी कोडलाई डिकोड मात्र गरी लिखित नतिजा प्रकाशन) गर्ने व्यवस्था भए अनुरूप प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सोही अनुरूप अलग शाखाबाट डिकोड गरी वर्णानुक्रमानुसार लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन हुने व्यवस्था मिलाइएको छ। प्रस्तुत लेखमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन सम्बन्धमा अवलम्बन गरिएका कार्यप्रक्रिया बारे संक्षिप्त रूपमा जानकारी गराउने उद्देश्य राखिएको छ।

---

[*] शाखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

२. लिखित नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

आयोगले लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा त्यस्तो परीक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारमध्ये रिक्त पदको अनुपातमा तोकिएबमोजिमको सङ्ख्यामा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको वर्णानुक्रम अनुसार नाम, थर र रोल नम्बर एवं अन्तर्वार्ता तथा विभिन्न चरणमा लिइने अन्य परीक्षाको कार्यक्रम र मिति समेत उल्लेख गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा गरिएको छ। ऐनको यो व्यवस्थाका आधारमा प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावलीले यसरी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा उम्मेदवारको नामको नेपाली वर्णानुक्रमानुसार प्रकाशन गर्नु पर्ने र लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा माग भएको रिक्त पद सङ्ख्यामा देहाय बमोजिम उत्तीर्ण उम्मेदवारहरू थप गर्नुपर्ने समेत व्यवस्था गरेको छ।

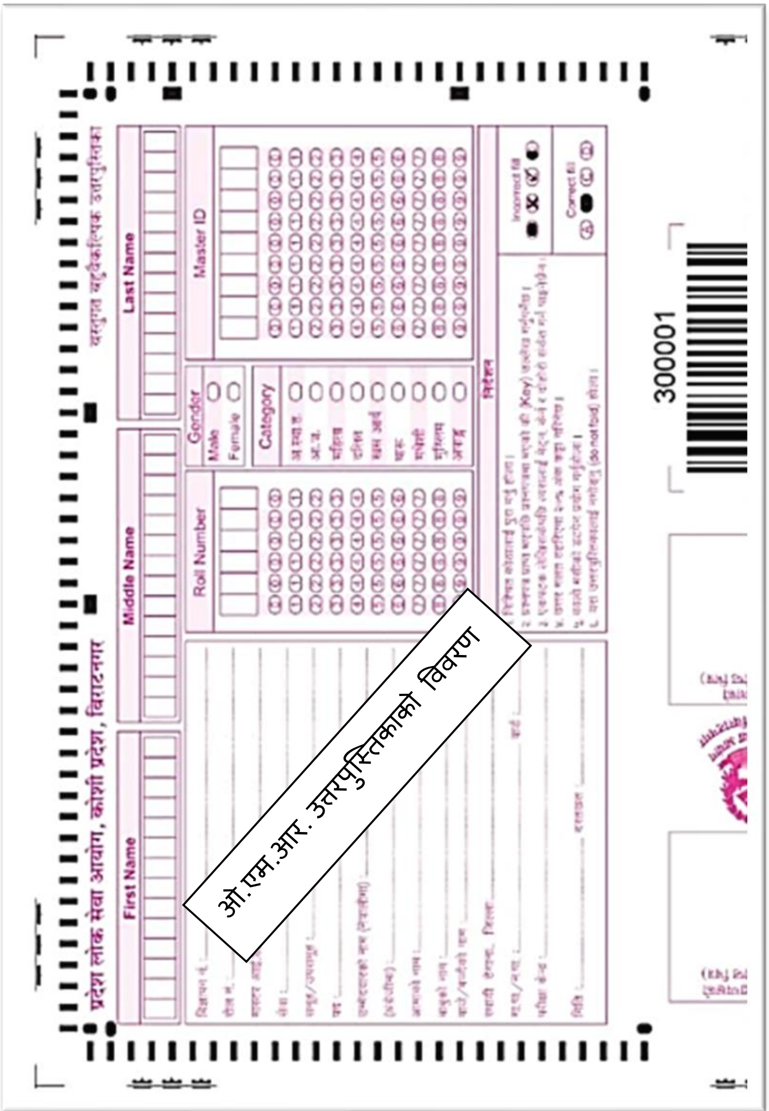
क.सं.	माग भएका रिक्त पद सङ्ख्या	थप हुने सङ्ख्या	कायम हुने उम्मेदवार सङ्ख्या
(१)	१ देखि ५ सम्म भएमा	२	३ देखि ७ सम्म
(२)	६ देखि १० सम्म भएमा	३	९ देखि १३ सम्म
(३)	११ देखि १५ सम्म भएमा	४	१५ देखि १९ सम्म
(४)	१६ देखि २० सम्म भएमा	५	२१ देखि २५ सम्म
(५)	२१ देखि २५ सम्म भएमा	६	२७ देखि ३१ सम्म
(६)	२६ देखि ३० सम्म भएमा	७	३३ देखि ३७ सम्म
(७)	३१ देखि ३५ सम्म भएमा	८	३९ देखि ४३ सम्म
(८)	३६ देखि ४० सम्म भएमा	९	४५ देखि ४९ सम्म
(९)	४१ र सो माथि जतिसुकै भएमा	-	२०% (बीस प्रतिशत)

प्रदेश लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०८१ ले लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा विज्ञापनको क्रम अनुसार प्रकाशन गर्ने तथा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने क्रममा सङ्केत नम्बरको अधकट्टी सिलवन्दी खाम खोलिसकेपछि नतिजा सम्बन्धी सूचना प्रकाशन नभएसम्म त्यस्तो काममा संलग्न हुने कर्मचारी कार्यालय बाहिर जान नहुने जस्ता व्यवस्था समेटेको छ।

३. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन सम्बन्धमा अवलम्वन गर्ने कार्यप्रक्रिया

आयोगले लिने परीक्षाको प्रकार र तरिका सो पद र तहको पाठ्यक्रमले निर्धारण गरेको हुन्छ। हाल आयोगबाट वस्तुगत वहुउत्तर प्रश्न हुने पदका परीक्षालाई उम्मेदवार कम हुने पदका प्रथम पत्र र द्वितीय

पत्रको एकै पटक लिने वा धेरै उम्मेदवार हुने पदका लागि प्रथम पत्रको परीक्षा लिई सो परीक्षामा उत्तीर्ण हुने परीक्षार्थीलाई मात्र दोस्रो पत्रको परीक्षामा सम्मिलित हुने गरी पाठ्यक्रम निर्धारण गरेको देखिन्छ। यस प्रकारका परीक्षामा वस्तुगत तर्फ ओ.एम.आर. (Optical Mark Reader) उत्तरपुस्तिकाको प्रयोग गर्ने गरिएको छ भने विषयगत परीक्षाका लागि तोकिए बमोजिमका पाना भएको उत्तरपुस्तिका प्रयोग हुन्छ। यस प्रकारका ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको कोडलाई बारकोडको व्यवस्था छ भने विषयगत उत्तरपुस्तिकाका लागि दोहोरो संकेतीकरण (Code) गरी दोस्रो संकेत नं.का आधारमा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराइन्छ। यहाँ परीक्षा पद्दतिको प्रसङ्ग उल्लेख गर्नुको तात्पर्य नतिजा तयारी शाखा तथा लिखित नतिजा प्रकाशन शाखाले गर्ने कार्य अलग अलग प्रक्रियाबाट गरिनु पर्ने भएकाले स्पष्टताका लागि हो।



प्रदेश लोकसेवा आयोगमा प्रथम चरणको उत्तरपुस्तिका ओ.एम.आर. प्रविधिबाट परीक्षण गर्ने कार्य वि.सं. २०७९ भाद्र १५ गतेबाट भएको हो। ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण ओ.एम.आर. मेशिनबाट हुने गरेको छ भने विषयगत उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण आयोगले तोकेको दक्ष विज्ञबाट गराइन्छ। यसरी उत्तरपुस्तिका परीक्षण भई सकेपछि नतिजा तयारीको कार्य हुन्छ। यसरी नतिजा तयारी गर्दा ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिका र विषयगत उत्तरपुस्तिका प्रयोग हुने पदका परीक्षाको नतिजा तयारी गर्दा बारकोड र दोस्रो संकेतीकरण अर्थात् फरक फरक कोडको प्रयोग हुने भएकाले त्यसलाई एकरूप

बनाउन नतिजा तयारीका क्रममा नतिजा प्रकाशन शाखामा बारकोड नम्बर पठाइ सोको दोस्रो संकेत नम्बर खुलाई पठाउन लिखित नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाइन्छ र नतिजा प्रकाशन शाखाले बारकोड नं. र दोस्रो कोडको जोडा मिलाई नतिजा तयारी शाखामा पठाइन्छ र नतिजा तयारी शाखाले दुवै पत्रका प्राप्ताङ्क तालिका बनाइ मेरिटका आधारमा नतिजा तयारी शाखाले लिखित परीक्षामा न्यूनतम प्राप्ताङ्क ल्याउने उम्मेदवारको कोड नतिजा प्रकाशन प्रयोजनका लागि नतिजा प्रकाशन शाखामा पठाइन्छ। यसरी लिखित नतिजा प्रकाशनका लागि प्राप्त भएका कोडलाई डिकोड गरी लिखित नतिजा प्रकाशन गरिन्छ जसका चरणवद्ध प्रक्रियागत व्यवस्थालाई क्रमशः उपशीर्षक अन्तर्गत राखी उल्लेख गरिएको छ।

(क) प्रथम चरणको नतिजा प्रकाशन सम्बन्धी कार्य प्रक्रिया

लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने शाखाबाट पहिलो चरणको परीक्षा सम्पन्न भए पश्चात् ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको विवरण (उम्मेदवारको नाम नामेसी भएको) खण्ड लिखित नतिजा प्रकाशन शाखामा र ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको तल्लो भाग अर्थात् उत्तर खण्ड नतिजा तयारी शाखामा पठाइन्छ। यी शाखाहरूले ती उत्तरपुस्तिकालाई अलग-अलग ओ.एम.आर. मेशिनका सहायताले स्क्यान गरिन्छ।यस कार्यको लागि बारकोड सहितको विवरण खण्डको अर्धकट्टी सिलबन्दी खाम शाखामा प्राप्त भए पश्चात् शाखामा कार्यरत कर्मचारीहरूको रोहवरमा मुचुल्का उठाई विवरण खण्डको खाम खोलिन्छ र परीक्षार्थीहरूको सङ्ख्या र ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकाको सङ्ख्या मिलान गरी उक्त खण्ड मेसिनबाट स्क्यान गरी परीक्षार्थीको नाम, रोल नं., मास्टर आई.डी. लगायतको विवरण रूजू गरिन्छ। यसरी स्क्यान भएको विवरण खण्डको बारकोड भेलिडेसन गरी बारकोड, रोल नम्वर, जेन्डर क्याटागोरी सहितको इमेज कपी समेत तयारी गर्ने व्यवस्था छ।

नतिजा तयारी शाखाबाट प्राप्त बारकोडका आधारमा विवरण खण्डको बारकोड रूजू गरिन्छ र Vertical lookup formula बाट main result sheet तयार गरिन्छ जहाँ बारकोडमा बसेर भेलिडेट बारकोड सिटबाट रोल नम्वरलाई लिंक गरिन्छ त्यसपछि रोल नम्बरका आधारमा आयोगबाट निकालिएको स्वीकृत नामावलीमा भएको विवरणमा लिंक गरी डाटा संयोजन गरिन्छ।

बारकोड र रोल नम्वरलाई main result sheet मा vlookup formula बाट लिंक गरी डिकोड फाराम तयार गरिन्छ र सोको आधारमा उम्मेदवारको नाम थर, बाबु बाजेको तथा समावेशी समूह समेतको विवरण Vertical lookup formula बाट लिंक गरी उत्तीर्ण परीक्षार्थीको विवरण तयार गर्ने गरिन्छ।यसरी डिकोड फर्म तयार पश्चात् आयोगको तोकिएको ढाँचामा सूचना तयार गरी रोल नम्बरको क्रमानुसार उम्मेदवारहरूको नाम द्वितीय चरणको परीक्षाको लागि पहिलो चरणको परीक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारको नाम समावेश गरी सूचना प्रकाशन गरिन्छ।

(ख) द्वितीय (अन्तिम) चरणको लिखित नतिजा प्रकाशनको कार्य प्रक्रिया

नतिजा तयारी शाखाबाट सो विज्ञापनका परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारको द्वितीय संकेत नम्बर सहितको सिलवन्दी खाम लिखित नतिजा प्रकाशन शाखामा प्राप्त भएपछि प्रथम कोड र द्वितीय कोड कायम भएका

विवरण खण्डका अर्धकट्टीहरू क्रमशः आयोगका सचिव तथा अध्यक्षको सचिवालयबाट प्राप्त गरिन्छ। यसरी सिलवन्दी कोडका खाम/पोका प्राप्त भएपछि शाखामा कार्यरत कर्मचारीहरूको रोहवरमा मुचुल्का उठाई लिखित परीक्षा नतिजा तयारी शाखाबाट प्राप्त भए बमोजिमको द्वितीय संकेत नं. का आधारमा बारकोड नं. पठाउने प्रयोजनार्थ प्रथम चरणको नतिजा र प्रथम तथा द्वितीय संकेत नं. को आधारमा बारकोड नं. भिडान गरी तयारी शाखामा पठाइन्छ र पुनः उक्त शाखाबाट प्राप्त द्वितीय संकेत नं.को आधारमा समान तथा माथिल्लो पदमा सिफारिस भइसकेका उम्मेदवारहरूलाई योग्यताक्रमबाट हटाई विज्ञापित माग पद सङ्ख्याका आधारमा तोकिए बमोजिम थप गर्नुपर्ने सङ्ख्या समेत एकिन गरी वर्णानुक्रमका आधारमा सो पछि हुने परीक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम मिति, समय र स्थान समेत तोकी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने व्यवस्था छ।

४. नतिजा प्रकाशन गर्दा देखिएका समस्याहरू

विभिन्न विज्ञापन अनुसार आयोगबाट वस्तुगत प्रश्नबाट लिइने परीक्षाका उत्तरपुस्तिका परीक्षण तथा लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन सन्दर्भमा देखिएका मुख्य समस्याहरू देहाय वमोजिम रहेका छन्।

क. ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकामा गहिरो डाम हुने गरी लेखेमा मेसिनले Read नगर्ने अवस्था पनि हुने हुन्छ। उत्तरपुस्तिका उत्तर लेख्ने क्रममा वा परीक्षा सञ्चालनका क्रममा उत्तरपुस्तिका ओसारपसारमा उत्तरपुस्तिकाको सिट मोडिन सक्ने, विवरण खण्ड तथा उत्तर खण्ड छुट्याउँदा यदाकदा च्यातिएको वा परीक्षार्थीले उत्तर लेख्दा लतपत भएको आदि जस्ता कारणले यदाकदा स्क्यानमा कठिनाइ हुने गरेको,

ख. वस्तुगत प्रश्नमा चारवटा “की” मा परीक्षामा प्रश्नपत्र तयार हुने गरेको हुँदा परीक्षार्थीले उत्तरपुस्तिकामा कुन “की” को सेटबाट परीक्षा दिएको वा उत्तर लेखेको हो “की” अनिवार्य लेखिएको हुनु पर्नेमा “की” नलेखी उत्तर लेखेको अवस्थामा मेशिनले राम्रोसँग स्क्यान गरेको भए तापनि त्यस्ता “की” नलेखेका उत्तरपुस्तिकामा अङ्क गणना गर्न नमिल्ने हुन्छ र त्यस्ता उत्तरपुस्तिका रद्द गर्नु पर्ने भई नतिजामा समावेश हुन नसक्ने अवस्थाको विद्यमानता रहने गरेको,

ग. उत्तरपुस्तिकाको रोल नम्वर लेख्ने ठाँउमा नम्वर लेखिसकेपछि कलर फिल गर्ने लाईनमा गलत नम्वर फिल भएमा मेसिनले सही रोल नम्बर नदिने तथा उत्तरपुस्तिकाको रोल नम्वर लेखिएको छ तर कलर फिल गरेको छैन भने मेसिनले Read नगर्ने भई त्यस्ता उत्तरपुस्तिकाको स्क्यानको क्लिप हेरी सच्याउनु पर्ने हुँदा समय लाग्ने अवस्था रहेको,

घ. परीक्षार्थीहरूलाई परीक्षा शुरु हुभन्दा आधा घण्टा अगाडि परीक्षा कक्षमा प्रवेश गराई परीक्षा समय बाहिर नाम नामेसी लेख्ने तथा उत्तरपुस्तिका दिइएका निर्देशन अध्ययन गर्ने समय दिइने गरेको भए तापनि सो निर्देशन अध्ययन नगर्ने वा गरेपनि वेवास्ता गरेको अनुभव गरिएको छ। यसबाट

उत्तरपुस्तिकामा रितपूर्वक उत्तर नलेखेको वा भर्नु पर्ने विवरण नभरेका कारण म्यानुअल रूपमा रूजू गरी नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्ने जस्ता समस्या पनि रहेको पाइन्छ।

ङ. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ तथा स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० मा सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सरकारी सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी स्थानीय सरकारी सेवाको खुला वा आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन भन्ने स्पष्ट व्यवस्था भएकाले समान तहमा वा माथिल्लो तहमा अन्यत्र सिफारिस भई कार्यरत कतिपय उम्मेदवारहरूको नाम लिखित नतिजाबाट हटाउनु पर्ने हुन्छ। हाल कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पहलमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारको एकीकृत पूर्ण विवरण तयार गर्ने पहल भएको भए तापनि समयमा विवरण अध्यावधिक हुन नसकेका कारण त्यस्ता उम्मेदवारको खोजविन गर्न कठिनाइ भएको छ।

च. आयोगले सञ्चालन गरेका केही विज्ञापनका सम्बन्धमा सम्मानित अदालतहरूमा मुद्दा परी अन्तरिम आदेश प्राप्त भई नतिजा स्थगित रहेका परीक्षाका उत्तरपुस्तिका लामो समयसम्म रहने अवस्थामा त्यस्ता उत्तरपुस्तिका ओसिने सम्भावना रही मेशिनमा पठाउन कठिन हुने जोखिम रहेको अवस्था विद्यमान छ। यस प्रकारको समस्या नतिजा तयारी तथा प्रकाशन दुवै शाखामा पर्न सक्ने सम्भावना छ।

५. नतिजा प्रकाशन सन्दर्भमा देखिएका समस्याहरूको समाधानका उपाय

क. आयोगबाट परीक्षामा खटिएका कर्मचारीहरूले परीक्षा हलमा परीक्षार्थीहरूलाई उत्तरपुस्तिका प्रयोग गर्ने तरिका र गलत प्रयोग भएमा आईपर्ने संवेदनशीलताको बारेमा जानकारी गराई हिफाजत ढंगले प्रयोग गर्न अनुरोध गर्ने गरिएको अवस्थामा परीक्षार्थीले ध्यानपूर्वक सुनी नबुझेको अवस्थामा सोधी सही तरिकाले विवरण भर्ने गरेमा माथि उल्लेख भए जस्ता समस्या समाधान हुँदै जानेछन्।

ख. विद्यार्थीहरूलाई प्रश्नपत्रको "की" अनिवार्य रूपमा ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिकामा समावेश गर्न जानकारी गराउँदा समेत केही परीक्षार्थीले ध्यान नदिएको वा वास्ता नगरेको कारण केही परीक्षार्थीको उत्तरपुस्तिकामा "की" नलेखेको पाइने गरेको छ। यसमा परीक्षार्थीले ओ.एम.आर. उत्तरपुस्तिका पाएपछि दिइने निर्देशनलाई ध्यानपूर्वक सुन्ने र पालना गर्ने तथा उत्तरपुस्तिकामा लेखिएका विवरण प्रमाणित गर्ने जिम्मेवारी भएका सहायक केन्द्रध्यक्षले पनि "की" लेखे नलेखेको एकीन गरी प्रमाणित गर्ने गरिएमा यस प्रकारका "की" नभएका कारण उत्तरपुस्तिका रद्द गर्नुपर्ने समस्याको समाधान हुन सक्दछ।

ग. लोक सेवा आयोग तथा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको नाम, ठेगाना, बाबु आमाको नाम, बाजेको नाम, सेवा समूह, तह, सिफारिस भएको समावेशी समूह

लगायत आवश्यक विवरण सिफारिस सूचना वेवसाइटमा अपलोड गर्ना साथ सबै आयोगहरूको पहुँच हुने गरी एकीकृत विवरण आदान प्रदान गर्न तयार गरिएको गुगलसिटको प्रयोग यथा समयमा गर्ने र ती अपलोड गरिएका विवरणहरू प्रमाणित गर्ने व्यवस्थालाई आत्मसाथ गर्नु पर्ने र सो विषयमा आयोगका सचिवहरूले समय-समयमा निगरानी गर्ने व्यवस्था लागू गर्नु अति आवश्यक देखिएको छ। यस प्रकारका विवरणहरू वर्णानुक्रममानुसार आवधिक रूपमा प्रमाणित गरी आयोगहरूले आ-आफ्नो वेवसाइटमा प्रकाशन गर्ने गरिएमा अझ व्यवस्थित हुने देखिएको छ।

घ. सूचना प्रविधिको विकाससँगै विभिन्न बासीहरू विकास भइरहेका हुन्छन्। यस प्रकार आयोगका लागि प्रयुक्त बासीको प्राप्ति, विकास र प्रयोगमा जोड दिनु पनि आवश्यक ठानिएको छ। आयोगमा प्रयोगमा रहेका प्रविधिलाई अध्यावधिक र परिमार्जित गर्दै लैजान उपयुक्त संयन्त्रको विकास गर्ने र सोका लागि आवश्यक बजेट नियमित रूपमा समावेश गर्नुपर्ने समेत आवश्यकता देखिएको छ।

ङ. आयोगले प्रयोगमा ल्याएका कम्प्युटर एप्लिकेशन तथा बासीहरूको अपरेशन म्यानुअल तयार गर्ने र कम्प्युटर एप्लिकेशन तथा बासीहरूको प्रयोगलाई अनवरत सहज ढंगले प्रयोग गर्न सम्भव हुने गरी उत्तराधिकारी योजना (Succession Plan) समेतको व्यवस्था गर्न आवश्यक हुने देखिएको छ।

६. द्वितीय चरणको नतिजा प्रकाशनपछि शाखाबाट सम्पादन हुने कार्य

द्वितीय चरणको नतिजा प्रकाशन गर्दा अन्तर्वार्ता समेतको मिति तय गरी नाम नामेशी सहितको विवरण भएको डिकोड फाराम र अस्थाई सूची अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस शाखामा पठाउनु पर्दछ। यसरी फाराम पठाउँदा नियमावलीमा व्यवस्था भए बमोजिम थप सङ्ख्या समेत समावेश गरी सोका लागि निर्धारित फारामहरू प्रमाणित गरी पठाउनु पर्ने व्यवस्था छ। लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन शाखाले आयोगको निर्णय एवं प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अवधिसम्म राख्नु पर्ने कागजातहरू सिलवन्दी गरी व्यवस्थित गरी राख्ने, कोडका अर्धकट्टी तथा नतिजा तयारी शाखाबाट प्राप्त कागजात सिलवन्दी गरी तोकिएबमोजिमको अवधिसम्म सुरक्षित हुने गरी सिलवन्दी गरी राख्नु पर्दछ।

७. पुनर्योग सम्बन्धी व्यवस्था

आयोगले लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरेको सूचनामा कुनै पनि उम्मेद्वारहरूले चित्त नबुझाई तोकिएको प्रक्रिया पूरा गरी नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि ७ दिनभित्र पुनर्योगका लागि निवेदन दर्ता गर्ने प्राबधान रहेको छ।यसरी दर्ता भएको निवेदनमा आयोगको सचिवस्तरीय निर्णयानुसार नतिजा तयारी र प्रकाशन कार्यमा सम्लग्न नभएका कर्मचारीहरू मध्येबाट समिति गठन गरी जिम्मेवारी दिइन्छ। यस समितिलाई आवश्यक पर्ने कागजात तथा विवरण उपलव्ध गराईन्छ र यसमा पुनर्योग समितिले मुचुल्का उठाएर निवेदकको विवरण अनुसारको छानविन गरी सो समितिले लिखित नतिजा प्रकाशन शाखालाई प्रतिवेदन बुझाउने प्रावधान रहेको छ।यसरी प्राप्त प्रतिवेदनका आधारमा पुनर्योगको सूचना समेत यस शाखा मार्फत् वेवसाइटमा प्रकाशित गरिन्छ। आ.ब. २०८१-२०८२ भरिमा नतिजा प्रकाशन गरिएको सूचनामा चित्त

नबुझाई कुल ८ जना उम्मेदवारहरूले दर्ता गराएको उजूरी पुनर्योग हुँदा आयोगको निर्णयमा कुनै पनि फरक नपरेको आयोगको पुनर्योग सम्बन्धी सूचनामा अध्यावधिक भएको देखिन्छ।

८. आयोगले गरेको नवीनतम कार्य/नवप्रवर्तन

माथि प्रकरण ४ मा उल्लेख भएका तथा अन्य आकस्मिक रूपमा आइपर्ने समस्या समाधानका लागि आयोगले शीघ्र निर्णय दिने गरिएको छ र आयोगको निर्णयानुसार समस्या समाधान गर्ने गरिएको छ। लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा आइपर्ने सम्भावित माथि उल्लेख गरिएका कठिनाईहरू जस्तै समान तहमा वा माथिल्लो तहमा सिफारिस भईसकेको उम्मेदवारहरूलाई सबै प्रदेशको Web site visit गरेर उम्मेदार खोजी हटाउने कार्य जटिल भएको, सहायक तहमा एक पटक आरक्षणको सुविधा लिएको व्यक्तिले सहायक तहमा पुन सो सुविधा लिन नपाउने कानूनी व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भएकोले सो अवस्थामा कोशी प्रदेश लोकसेवा आयोगको पहलमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको एकीकृत विवरण गुगलसिट बनाएर अपडेट गर्न शुरु गरिएपछि सो कार्यमा सहजता हुँदै गएको छ। यसलाई अझ प्रभावकारी बनाउन सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले समयमा नै उक्त गुगलसिट अपडेट गरेमा नतिजा प्रकाशनमा सबै आयोगलाई अझ सहज हुने देखिन्छ।यस्तै गरी सबै आयोगको अलग अलग अनलाइन प्रणाली रहेको र उम्मेदवारको व्यक्तिगत विवरण पुष्ट्याइँ गर्ने कागजात सबै आयोगमा पेश गर्नु पर्ने अवस्थाले सर्भरको क्षमता कम हुन पुगी समस्या हुँदै गएको हुँदा सोलाई राष्ट्रिय परिचयपत्रसँग आवद्ध गरी समस्या समाधान गर्न आवश्यक पहलकदमी शुरु गरिएको छ।

९. उपसंहार

प्रदेश लोकसेवा आयोग, कोशी प्रदेशको कार्य नेपालको संविधानको मर्म र भावना बमोजिम प्रदेश तथा स्थानीय तहका सेवाका पदहरूमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवारहरू चयन गर्न निष्पक्ष र पारदर्शी रूपमा परीक्षा सञ्चालन गर्नु हो।यसले प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कर्मचारी भर्ना, छनोट र सिफारिस गर्नुका साथै कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त, विभागीय कारबाही र बढुवाका विषयमा प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई आवश्यक परामर्श दिने जिम्मेवारी वहन गर्दै आएको छ।यस सिलसिलामा लिखित नतिजा प्रकाशनका अतिरिक्त आयोगका अन्य कार्यसम्पादनमा कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रयासरत रहेको देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपालको संविधान

२. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन,२०७६ तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावली, २०८१

३. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९(कोशी)

४. कोशी प्रदेश लोकसेवा आयोग स्मारिका २०८१

५. आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

सरकारी लेखा प्रणाली र लोक सेवा आयोगमा यसको प्रयोग अवस्थाः एक टिप्पणी

- केशव कुमार घिमिरे[*]

१. लेखा प्रणालीको परिचय

लेखा प्रणाली भन्नाले आर्थिक कारोबारको अभिलेख राख्ने, अभिलेखको प्रशोधन गर्ने तथा उक्त आर्थिक कारोबारसंग सम्बन्धित सम्पूर्ण वित्तीय विवरणहरू प्रतिवेदनको माध्यमबाट सम्बन्धित पक्षलाई जानकारी दिने एक पद्दति हो। यसमा कारोबारको प्राथमिक लेखाङ्कन, खर्चको तहिकरण, गोश्वारा भौचरको सिर्जना, वित्तीय विवरणको तयारी, प्रतिवेदन निर्माण र लेखाका सूचनाको प्रवाह जस्ता विषयहरू समावेश गरिएका हुन्छन्। लेखा प्रणालीका प्रत्येक चरणहरूमा प्रचलित नियम तथा कानूनहरूको अनुशरण गरिएको हुन्छ। लेखा प्रणालीलाई सरकारी र व्यावसायिक लेखा प्रणाली गरी दुई प्रकारमा विभाजन गरिएको पाइन्छ। व्यावसायिक लेखा प्रणाली भनेको व्यवसायको लेखासम्बन्धी सम्पूर्ण कारोबारको लेखा चक्र हो। यस्तै सरकारी आर्थिक कारोबारको लेखाङ्कन गर्ने लेखा विधि नै सरकारी लेखा प्रणाली हो। यसले सरकारको निश्चित समयावधिको आर्थिक कारोबार (आय तथा व्यय) को टिपोट, लेखाङ्कन, लेखा, लेखापरीक्षण गर्ने कार्य गर्दछ।

सरकारको आर्थिक कारोबारको लेखाङ्कन प्रचलित सरकारी नियम, कानून तथा प्रचलन बमोजिम राख्ने स्रेस्ता प्रणाली नै सरकारी लेखा प्रणाली हो। सरकारको आर्थिक कारोबार भन्नाले सरकारको आय (राजस्व, अनुदान आदि), व्यय (विनियोजन विधेयक अनुसारको खर्च), सरकारले लिने ऋण (आन्तिरक, वैदेशिक/अन्य), सरकारले गर्ने लगानी (शेयर लगानी, ऋण लगानी आदि) र कोष हिसाब (सञ्चित कोष, आकस्मिक कोष, अन्य कोष) बुझिन्छ। यसर्थ, यी सम्पूर्ण पक्षमा केन्द्रित रहेर सरकारले राख्ने लेखा प्रणालीलाई सरकारी लेखा प्रणालीले उजागर गर्दछ। नेपालको वर्तमान सरकारी लेखा प्रणाली नगदमा आधारित छ। नगदमा आधारित लेखा प्रणाली भन्नाले सम्पूर्ण कारोबारहरूको नगदमा गरिने र कारोबारबाट हुने सम्भावित आय तथा व्ययले सिर्जना गर्ने नगदको भार तत्काल पूर्ति हुने हुन्छ। अर्थात् कारोबारसंगै नगदको प्राप्ति र भुक्तानी हुने तथा भविष्यमा दायित्व नरहने लेखा प्रणाली हो। नेपाल सरकारले तीनै तहको अवलम्बन गरेको लेखा प्रणाली पनि नगदमा आधारित लेखा प्रणाली हो।

समानरूपमा प्रोदभावी लेखा प्रणाली भन्नाले सम्पूर्ण आर्थिक कारोबारहरू नगद तथा उधारोमा गरिने प्रणाली हो। यसले व्यवसायको आर्थिक भार तथा दायित्वलाई प्रोत्साहन गर्ने गर्दछ। प्रोदभावी लेखा प्रणाली

---

[*] लेखा अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

नेपालको व्यावसायिक क्षेत्रमा एकदमै रुचाइएको तथा प्रयोग गरिएको लेखा प्रणाली हो। यस लेखा प्रणालीले आर्थिक कारोबारमा आएको मूल्य तथा भुक्तानीको दायित्वलाई कारोबार भएको समयमा भन्दा पनि नगदको प्राप्ति तथा हस्तान्तरण भएको बेलामा समेट्ने गर्दछ। यसले गर्दा Real Time Analysis गर्न मद्दत पुगी व्यवसायको सही, तथ्यपरक र सुसज्जित आर्थिक विवरण प्राप्त गर्न यो प्रणाली सफल भएको महसुस गर्न सकिन्छ। यो लेखा प्रणालीलाई जटिल तर वैज्ञानिक लेखा प्रणाली मानिन्छ।

त्यस्तै नेपाल सरकारले निरन्तररूपमा विकास गर्न खोजिरहेको नयाँ लेखा प्रणाली हो सुधारिएको लेखा प्रणाली। यो नगदमा आधारित लेखा प्रणालीको सरलता र प्रोदभावी लेखा प्रणालीको वैज्ञानिकताको समिश्रण हो। यसले दायित्वको सिर्जना हुनासाथ लेखाङ्कन गर्दछ भने नगदको प्राप्ति भएपछि लेखाङ्कन गर्ने गर्दछ अर्थात् यसले आम्दानी तर्फ नगदमा आधारित लेखा प्रणालीको प्रयोग गर्दछ भने खर्चतर्फ प्रोदभावी लेखा प्रणालीलाई अंगिकार गरेको पाइन्छ।

२. नेपालको सरकारी लेखा प्रणालीको विशेषताहरूः

नेपालको लेखा प्रणालीका विशेषताहरूलाई देहाय अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

- पारदर्शिता
- परिवर्तनशीलता
- नगदमा आधारित
- निष्पक्षतामा जोड
- केन्द्रियस्तर र कार्यसञ्चालन स्तर गरी दुई तहको लेखा राखिने
- बैंकिङ प्रणालीको प्रयोग
- कम्प्युटरकृत प्रणालीमा जोड (CGAS, PAMS, SUTRA, NEWRIMS)
- आम्दानी र खर्चको कानूनी आधार (आर्थिक कार्यप्रणाली)
- एकरूपतामा आधारित
- वैज्ञानिक र सर्वस्वीकार्यता
- समायानुकूल फारमहरूको प्रयोग
- जवाफदेहिता र उत्तरदायित्वमा आधारित
- व्यापक दायरा रहने

यस्ता विशेषताहरूले नेपालको सरकारी लेखा प्रणालीलाई विश्वस्तरीय तथा अन्तराष्ट्रियरूपमा एकरूपता बनाउन मद्दत गरेको पाइन्छ।

३. नेपालको सरकारी लेखा प्रणालीको विकासक्रम

नेपालको सरकारी लेखा प्रणालीको विकासक्रमलाई संक्षिप्त रूपमा हेर्ने हो भने यसको इतिहास लामो रहेको पाइदैन तर पनि यसको विकासक्रममा भने केही लेखा प्रणालीले उल्लेख्य भूमिका खेलेका छन्। वासिल

बाँकी श्रेस्ता प्रणाली, स्याहा श्रेस्ता प्रणाली, भुक्तानी श्रेस्ता प्रणाली, फारम श्रेस्ता प्रणाली र नयाँ श्रेस्ता प्रणाली रहेका देखिन्छन्। यसको सामयिक विकासक्रमलाई तल प्रस्तुत गरिएको छ।

- वासिल बाँकी श्रेस्ता प्रणाली : लिच्छवि कालदेखि वि. सं.१९३६ सम्म
- स्याहा श्रेस्ता प्रणालीः वि. सं.१९३६ देखि वि. सं. २०२३ सम्म
  - स्याहा (गोश्वारा भौचर)
  - अवार्जे (खाता)
  - ढपोट (आर्थिक विवरण)
- फारम श्रेस्ता प्रणाली : वि.सं. १९६८
- भुक्तानी श्रेस्ता प्रणाली : वि.सं. २०१७ देखि २०१९ सम्म
- नयाँ श्रेस्ता प्रणाली : वि.सं. २०१८ देखि हालसम्म सम्म

यसका अलावा नेपालको सरकारी लेखाप्रणालीको विकासक्रममा देहायका विकासक्रमले थप टेवा पुऱ्याएको पाइन्छ।

- वि.सं. १८२८ मा कुमारी चोकको स्थापनाः वि.सं. १८७१ मा लाल ढड्डा (आम्दानी र खर्चको अभिलेख राख्न) वि. सं. १८७९ मा मोठ ढड्डा (जग्गाको लागत राख्न)
- वि.सं. १९२५ मा किताबखानाको स्थापनाः कर्मचारी को तलब भत्ता भुक्तानी गर्न
- वि.सं. २०१६ मा महालेखापरीक्षकको कार्यालयको स्थापनाः लेखा ढाँचा निर्धारण र हिसाब किताब परीक्षणका लागि।

४. नेपालमा सरकारी लेखा प्रणालीको प्रयोगः

नेपालमा सरकारी लेखा प्रणालीको ऐतिहासिक विकासक्रमसंगै यसको प्रयोग भएको देखिन्छ।वसिल बाँकी श्रेस्ता प्रणाली हुँदै भुक्तानी श्रेस्ता प्रणालीसम्म आइपुग्दा सरकारी लेखा प्रणालीमा समयानुकूल क्रमशः विकास भएको पाइन्छ।यसको विकासक्रम तथा यसमा आएका सुधारका चरणहरू तथा लेखा प्रणालीमा भएको अन्तराष्ट्रियकरण साथै अन्य लेखाका विकासले नेपालको सरकारी लेखा प्रणालीलाई नयाँ श्रेस्ता प्रणालीमा ल्याएको छ। हाल नेपाल सरकारले प्रयोग गरेको सरकारी लेखा प्रणाली नयाँ श्रेस्ता प्रणाली हो।वैज्ञानिक एवं आधुनिक लेखा प्रणाली अपनाउने हिसाबले लेखा समितिले वि.सं. २०१७ माघ २० गतेदेखि करिब ३०० दिन अनुसन्धान गरेपछि उक्त लेखा समितिको सिफारिस बमोजिम राजा महेन्द्रबाट यस नयाँ श्रेस्ता प्रणालीमा वि.सं. २०१८ चैत्र २ गते लालमोहर लागि स्वीकृत भएको थियो।वि.सं. २०१९ बैशाख १ बाट क्रमशः जिल्लागत रूपमा लागू गरिएको यस नयाँ श्रेस्ता प्रणाली वि.सं. २०२४/२५ सम्म नेपालको सम्पूर्ण क्षेत्रमा लागू भएको थियो भने हालसम्म यो लेखा प्रणाली एकरूपतासँग लागू भइरहेको छ। यस नयाँ लेखा प्रणालीलाई वैज्ञानिक तथा व्यवस्थित बनाउन यसमा प्रयोग गरिएका फारमहरू (१४१ वटा कार्यान्वयनमा रहेका) समयानुकूल परिमार्जन गरिने, लेखालाई अन्तर्राष्ट्रिय परिवर्तनसँगै परिमार्जन गरिने गरिएको छ।

५. लोक सेवा आयोग र नयाँ लेखा प्रणाली

Public Service Commission को रुपमा लोक सेवा आयोगको वि. सं. २००८ सालमा स्थापना भएको थियो। यसको सामयिक तथा क्रमिक विकाससंगै नेपाल संघीयतामा प्रवेश गरेपश्चात् नेपालमा ७ प्रदेशका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू स्थापना भएपछि हाल नेपालमा लोक सेवा आयोग केन्द्रिय-१ र प्रदेश लोक सेवा आयोग ७ गरी जम्मा ८ वटा आयोग सञ्चालनमा रहेका छन्। नेपालको संविधानको भाग-२३ धारा २४२ र धारा २४४ बमोजिम स्थापना भएका यी आयोगहरू संवैधानिक निकाय भएकाले यिनका काम, कर्तव्य तथा अधिकारहरू साथै यसका खर्च दायित्व नेपाल सरकारको सरकारी लेखा प्रणाली बमोजिम हुने व्यवस्था रहेको छ। यस्तै नेपाल सरकारले अवलम्बन गरेका सरकारी लेखा सम्बन्धी व्यवस्थाहरू नै प्रदेश लोक सेवा आयोगमा प्रयोगमा रहेका छन् जसलाई निम्न उपशीर्षक अन्तर्गत राखी उल्लेख गरिएको छ।

क. दरखास्त प्रणालीमा नयाँ लेखा प्रणाली

कोशी प्रदेश लोक सेवामा अन्य सरकारी निकाय झैं बैकिंङ प्रणालीको प्रयोग अनिवार्य गरिएकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगका सम्पूर्ण आर्थिक कारोबारहरू बैकिंङ पद्दतिबाट गरिदै आएको छ। आयोगमा हुने राजस्व संकलन सोझै बैंकमा जम्मा हुने, यसका सम्पूर्ण आर्थिक दायित्वका भुक्तानीहरू TSA प्रणाली अनुरूप प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयले खर्च गर्ने गरेको पाइन्छ। यस प्रणालीको प्रयोग गरेपछि राजस्व बुझाउने परीक्षार्थी तथा सेवाग्राहीलाई भुक्तानीमा सहजता भएको छ। दरखास्तमा बुझाएको रकम आयोगको खातामा जम्मा भए नभएको विवरण आयोगमा जाँच गर्न मिल्ने भएकाले सरकारी राजस्व जम्माको सुनिश्चितता गर्न सहज भएको महसुस गरिएको छ।

ख. राजस्व संकलन

सरकारी लेखा प्रणालीमा बैकिंङ प्रणालीको प्रयोग पश्चात् सरकारी कार्यालयले प्राप्त गर्ने राजस्व बैंक जम्मा मार्फत प्राप्त हुने भएकाले सरकारी राजस्व दाखिलामा हुने ढिलासुस्तीमा निर्मुल भएको छ। कार्यालयले प्राप्त गर्ने राजस्वको दैनिक तथा मासिक फाँटवारी प्राप्त गर्न सहजता आएको छ। कार्यालयको दैनिक, मासिक तथा वार्षिक राजस्व सङ्कलनको विवरणको एकमुष्ठ विवरण कम्प्युटर प्रणालीबाट प्राप्त हुने भएकाले यसले कार्यालयको आर्थिक प्रशासन शाखाको कार्यबोझ कम गरेको छ। आयोग र लेखा कार्यालयबीच हुने राजस्व भिडान प्रक्रियालाई यस प्रणालीले थप सरलीकृत गरेको पाइन्छ भने मासिक राजस्वको विवरण प्रकाशनले सूचनाको हकमा पनि टेवा पुऱ्याएको देखिन्छ। तथापि सरकारी सर्भरमा समस्या तथा बेलाबखतमा हुने सार्वजनिक बिदाका कारणले कहिलेकाँही राजस्व जम्मा गर्नमा समस्या आउने गरेको भने पाइन्छ। पूर्ण अनलाइन पद्दति २४ घण्टे बैकिंङ सेवा लगायतका उपायले यस्ता समस्याका समाधान गर्न सक्छ।

ग. खर्च लेखाङ्कन तथा लेखा प्रणाली

सरकारी लेखा प्रणाली हाल दुई स्तरबाट सञ्चालित छन्। संघ र प्रदेशले CGAS बाट आफ्नो लेखा सम्बन्धी कार्य गर्दछन् भने स्थानीय तहले SUTRA मार्फत् लेखा सञ्चालन गर्ने गरेका छन्। प्रदेश लोक सेवा आयोगले

CGAS Software मार्फत् आफ्नो लेखा प्रणाली सञ्चालन गर्ने भएकाले यसको सम्पूर्ण चालु तथा पूँजीगत खर्च साथै राजस्व सम्बन्धी लेखा कम्प्युटर प्रणाली अन्तर्गत राखिने गरिएको छ। यसमा सरकारी खर्चहरू आर्थिक प्रशासन प्रमुखबाट लेखी कार्यालय प्रमुखबाट सदर भएपछि मात्र लेखा नियन्त्रक कार्यालयमा भुक्तानीका लागि लेखी पठाउने हुनाले लेखामा आवश्यक आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सहजता पुऱ्याइ लेखा तथा लेखा परीक्षणलाई थप टेवा पुगेको छ।

६. आयोगको भुक्तानी प्रणालीमा देखिएका केही समस्याहरूः

नेपालमा सरकारी लेखा प्रणालीलाई अन्तराष्ट्रियस्तरको बनाउन तथा राष्ट्रिय लेखालाई एकरूप बनाउन सरकारी लेखा निर्देशिका, २०७३ प्रयोगमा ल्याइएको छ। यसले लेखाको ढाँचा, लेखा पद्दति तथा लेखामा प्रयोग हुने नीति, नियम, फारमहरूको व्यवस्था तथा कार्यान्वयन गर्दछ। सरकारी लेखाका सम्पूर्ण प्रक्रियालाई समेटेको यस लेखा निर्देशिकाको पूर्ण प्रयोग सम्बन्धमा आयोगमा देखापरेका केही समस्या तथा समाधानका उपायहरूलाई तल बुँदागत रूमा प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ।

क. भुक्तानीसंग सम्बन्धित समस्याः

प्रदेश लोक सेवा आयोगमा दैनिक प्रशासनिक कार्यहरू सञ्चालन गर्दाका बखत आयोगमा गरिने विभिन्न भुक्तानीहरू गोप्य कार्यसंग सम्बन्धित हुन्छन्। यस्ता गोप्य कार्यहरूको भुक्तानी गर्दा भुक्तानी प्राप्त गर्ने विज्ञको व्यक्तिगत पहिचान गोप्य राखिनुपर्ने कानूनी प्रावधान भएपनि हाल प्रचलनमा आएको बैकिंङ प्रणाली मार्फत् गरिने भुक्तानीले निज विज्ञको स्थायी लेखा नम्बरको आधारमा सम्पूर्ण विवरण दर्शाउने हुँदा यसले गोपनीयता सम्बन्धी आयोगको प्रावधानमा प्रभाव पर्न सक्ने देखिन्छ। यसरी गरिने भुक्तानीमा विज्ञको पहिचान गोप्य शाखाबाट बाहिरिनु भनेको आयोगको गोप्य कार्यशैलिमा गम्भीर प्रश्नचिन्ह खडा गरेको छ।

ख. पेश्कीसंग सम्बन्धित समस्याः

सरकारी लेखा प्रणालीलाई पारदर्शी बनाउन पेश्कीलाई निक्यौंल गर्दै लैजाने रणनीतिक प्रयासको सबैभन्दा ठूलो समस्या आयोगको परीक्षा सञ्चालनमा परेको देख्न सकिन्छ। १०० भन्दा बढी केन्द्र सञ्चालन हुने ठूला परीक्षा त्यसमा खटिने जनशक्तिहरू विशेष गरी सहयोगीहरूको हकमा स्थायी लेखा नम्बर नहुने र कतिको बैंक खाता समेत नभएको भेटिन्छ। एकातर्फ परीक्षा सञ्चालनको चुनौती अर्को तर्फ जनशक्तिको अभाव सिर्जना त्यसमाथि भएका जनशक्तिको प्यान नं. तथा खाता नम्बर आदि पूरा विवरण नहुँदा आयोगको परीक्षा सञ्चालनमा चुनौती सिर्जना भएको छ।

ग. राजस्व फिर्ता गर्न समस्या:

प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ को दफा २६ को उपदफा (१) बमोजिम विज्ञापन रद्द भएमा त्यस्तो विज्ञापनको लागि आयोगले लिएको परीक्षा दस्तुर फिर्ता पाउन त्यस्तो व्यक्तिले तोकिएको अवधिभित्र

आवश्यक कागजात सहित निवेदन दिएमा सम्बन्धित व्यक्तिले फिर्ता पाउने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। तर दरखास्त भर्न योग्न नभएको व्यक्तिले दरखास्त भरी त्यस्तो दरखास्त अस्वीकृत भएमा दरखास्त दस्तुर फिर्ता गर्ने कानूनी व्यवस्थाको अभाव भएका कारण त्यस्ता उम्मेदवारले बुझाएको दस्तुर फिर्ता गर्न कठिनाइ भएको पाइन्छ।

घ. विज्ञहरूको पारिश्रमिक भुक्तानीमा कठिनाइ

आयोगका गोप्य काम कारबाहीमा मूलतः विषय/विज्ञ वा सदस्यहरूको सहयोगबाट सम्पादन हुन्छन्। यसरी प्रयोग भएका विषय विज्ञ वा दक्षलाई प्रदान गरिने पारिश्रमिक भुक्तानी दैनिक रूपमा गर्न व्यावहारिक कठिनाइ भइरहेको अवस्था रहेको छ।

ङ. धेरै जनशक्ति प्रयोग हुने भुक्तानीमा कठिनाइ

लोक सेवा आयोगमा हुने परीक्षा लगायत विभिन्न कार्यमा गरिने भुक्तानीहरू एकमुष्ठ हुने हुनाले यसमा सरकारी लेखा प्रणालीमा खर्च लेख्न समय लाग्ने, ढिलो हुने तथा बोझिलो बन्ने गरेको छ। त्यसमा पनि खाता नं., नाम आदि नमिलेमा भुक्तानी नहुने आदि कारणले काममा ढिला भएको महसुस भएको छ। महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले bulk भुक्तानी सुचारु नगरेसम्म आयोगमा यस्ता भुक्तानीले समय लिने तथा धेरै भुक्तानीहरू असफल हुने गरेको छ। यसले आयोगले मासिकरूपमा सार्वजनिक गर्नुपर्ने वित्तीय विवरण सार्वजनिक गर्नमा समेत समस्या सिर्जना हुने गरेको छ।

च. लेखा प्रणालीका समस्या

सरकारी लेखा प्रणालीबाट गरिनुपर्ने प्रत्येक भुक्तानीका लागि लेखाको system (CGAS) सुचारू रूपमा चल्नु अत्यावश्यक मानिन्छ। इन्टरनेटका समस्या, लेखाका सर्भरमा आउने समस्याहरूले अत्यावश्यक भुक्तानीहरूलाई रोक्ने गर्दछ। लेखाका सर्भरहरू बारम्बार घुम्ने, समयमा OTP प्राप्त नहुने, खर्च लेखाङ्कन गर्दागर्दै सिस्टम नचल्ने जस्ता समस्याले समेत कहिलेकाहीं समस्या उत्पन्न भएको छ।

छ. आयोगको भुक्तानी प्रणालीमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरूः

माथि समस्या खण्डमा उल्लेख भएका समस्याहरूको समाधानका लागि निम्न उपायहरूको अवलम्बन गर्न उपयुक्त हुने ठानिएको छः

(क) आयोगमा गोप्य भुक्तानीका लागि बेग्लै सफ्टवेयरको विकास गरी गोप्य शाखाले सञ्चालन गर्ने र त्यसको खर्च लेखाङ्कन मात्र आर्थिक प्रशासन शाखाबाट गर्ने हो भने भुक्तानी प्रक्रियामा सरलीकरण हुने देखिन्छ। यसरी विकास गरिएको नयाँ सफ्टवेयरले भुक्तानी गरिएका विवरणहरू भुक्तानी पश्चात् परिवर्तन गर्न नमिल्ने गरी बनाइएको खण्डमा लेखा परीक्षणलाई समेत सहजता हुने देखिन्छ।

(ख) आयोगका विभिन्य कार्यहरू सम्पादन गर्न प्रयोग गरिने पेश्कीहरूलाई सरकारी नीति बमोजिम कटौती गर्ने निर्णय गरिएको हुँदा विकल्पको रूपमा आयोगमा नै निश्चित सीमाको नगदी कोष व्यवस्था गरी विद्युतीय कारोबार हुन नसकेका दायित्वमा नगदी भुक्तानी गर्ने व्यवस्था मिलाउन

सकिएमा गोप्य र भुक्तानी गर्न नसकिएका भुक्तानीलाई सहज रूपमा भुक्तानी व्यवस्था गर्न सहज हुनेछ।

(ग) प्रदेश लोक सेवा आयोगमा जम्मा भएका राजस्वहरू (विशेषतः परीक्षार्थी वा बढुवा निवेदकको राजस्व) फिर्ता गर्नुपर्ने भएमा वा फिर्ता गर्ने अवस्था सिर्जना भएमा उक्त कार्यको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ मा आवश्यक कानूनी व्यवस्था मिलाई राजस्व फिर्ता जस्ता विषयमा थप सहजता पुऱ्याउनु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

(घ) आयोगबाट गरिने विज्ञ भुक्तानीहरूमा तयार पारिने कागजपत्र तथा निजहरूको व्यक्तिगत विवरण सङ्कलन शीघ्र हुन सकेमा विज्ञहरूको पारिश्रमिक भुक्तानी तत्काल गर्न सकिने हुन्छ।

(ङ) धेरै जनशक्ति प्रयोग हुने ठूला परीक्षामा जनशक्तिको भुक्तानीका लागि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले Bulk भुक्तानी विधि प्रदान गरेका खण्डमा आयोगका अधिकांश भुक्तानीहरू समयमा नै हुने, पेश्कीको कम जरुरत पर्ने तथा आर्थिक प्रशासन शाखाको कार्यबोझमा कमी आउने देखिन्छ।

(च) सरकारी लेखा प्रणालीमा आउने विभिन्न समस्याहरूलाई निक्यौंल गर्न लेखा सफ्टवेयरमा समयानुकूल अपडेट गर्ने, कार्यालयको विद्युतीय समाग्रीको स्तरोन्नति गर्ने, ईन्टरनेटका साधनका क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने जस्ता कार्यहरूलाई अगाडि बढाउन उपयुक्त हुने देखिएको छ।

७. निष्कर्षः

नेपालको सरकारी लेखा प्रणाली अन्तराष्ट्रिय लेखा प्रणाली (IPSAS) अनुरूप बनाउने कोसिस जारी छ। यसको प्रयोगमा वैज्ञानिकता र प्रविधिको प्रयोगले यसलाई केही हदसम्म समयपरक बनाएतापनि यसमा केही प्राविधिक सुधार गरी समय सान्दर्भिक बनाउनु आजको टड्कारो आवश्यकता हो। त्यस्तै लोक सेवा आयोग जस्ता निकायका कार्य सञ्चालनका क्रममा आएका समयानुकूल समस्याहरूलाई समाधान गर्न सरकारी लेखा निर्देशिकामा छुट्टै व्यवस्था गरिनु तथा यसको विशेष अध्ययन गरिनु उत्तिकै महत्वपूर्ण कार्यका रूपमा रहेको छ। यसरी देखिएका समस्याहरूको समयमै निदान गर्न सक्ने हो भने नेपालको सरकारी लेखा प्रणाली विश्वस्तरीय हुने तथा यसबाट सञ्चालित लोक सेवा आयोगको आर्थिक प्रशासन सञ्चालनमा समेत सहजता हुने कुरामा दुईमत हुनेछैन।

सन्दर्भ सामग्रीः

१. सरकारी लेखा निर्देशिका, २०७३

२. इश्वरप्रसाद न्यौपाने, नेपालको सरकारी लेखा प्रणाली लेखा परीक्षण पत्रिका

३. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, प्रदेश लोक सेवा आयोग

४. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६

प्रदेश लोक सेवा आयोगले सूचना प्रविधिमा गरेको विकास र अभ्यास

- तीर्थराज पोखरेल[1]

१. विषय प्रवेशः

वि.सं. २०७६ माघ ९ गते स्थापना भएको प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले स्थापना भएको ६ वर्षको अवधिमा आफ्नो कामकारबाहीलाई व्यवस्थित एवं प्रभावकारी ढंगले सम्पादन गर्न सूचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोग र विकास गर्ने क्रम निरन्तर अगाडि बढाइरहेको छ। स्थापनाकालमा आयोगले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कोशी प्रदेशको सहयोगमा विकास गरेको कार्यालयको Website सञ्चालनमा ल्याएको थियो। प्रारम्भमा आयोगले इन्जिनियरिङ्ग सेवाको पहिलो विज्ञापनका पदहरूका लागि भौतिक रूपमा कार्यालयमा नै उपस्थित भई उम्मेदवारहरूबाट प्राप्त फाराम सङ्कलन कार्य शुरु गरेको थियो। यस समयमा लोक सेवा आयोग तथा केही प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अनलाइन दरखास्त सङ्कलन प्रणालीको प्रयोग गरिरहेको अवस्था भएकाले कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगले समेत अनलाइन प्रणालीको व्यवस्था गरी दोस्रो विज्ञापनदेखि अनलाइन माध्यमबाट आवेदन फाराम सङ्कलन गरी अनलाइन प्रविधिको प्रयोगको शुरुवात गरेको थियो।

यसपछि आयोगले क्रमशः आयोगको आधिकारिक वेभसाइट https://psc.koshi.gov.np/ एवं आयोगको इमेल koshipsc@gmail.com का अतिरिक्त आवेदन फाराम सङ्कलन गर्नका लागि Online Recruitment Management System (https://psconline.p1.gov.np), अन्तर्वार्तामा सामेल भएका परीक्षार्थीहरूले प्राप्ताङ्क हेर्नका लागि विकास गरेको वेभसाइट (https://result.psc.koshi.gov.np/), परीक्षा व्यवस्थापन सम्बन्धी अनलाइन प्रणाली (https://ecms.iettechnology.com/), वस्तुगत प्रश्नको उत्तरपुस्तिका परीक्षणको लागि प्रयोग भएको OMR Machine र Software, MS Excel मा विकास गरेको हाजिरी, सिट प्लान, नतिजा तयारी, प्रकाशन, सिफारिस सम्बन्धी Software, सबै आयोगहरूले सिफारिस गरेका परीक्षार्थीहरूको एकीकृत डाटा गुगल सिट (सिफारिस विवरण फर्म्याट), सबै आयोगहरूले कारबाही गरेका परीक्षार्थीहरूको एकीकृत डाटा गुगल सिट (सिफारिस विवरण फर्म्याट) तथा डाटा भण्डारणको लागि data.province1psc@gmail.com जस्ता बासी एवं कम्प्युटर एप्लिकेशनहरू विकास गर्दै प्रयोगमा ल्याएको छ।

---

[1] सहायक कम्प्युटर अधिकृत, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

यस्तै गरी नेपाल सरकारले विकास गरेका विभिन्न अनलाइन एप्लिकेशन बासीको प्रयोग आयोगले गरिरहेको छ। आयोगमा हाल देहायका अनलाइन Software प्रणालीहरू प्रयोगमा रहेका छन्:

क. अनलाइन कर्मचारी हाजिरी प्रणाली https://attendance.gov.np/

ख. सार्वजनिक सम्पत्ति व्यवस्थापन प्रणाली https://newpams.fcgo.gov.np/

ग. राजस्व व्यवस्थापन सूचना प्रणाली https://newrmis.fcgo.gov.np/

घ. एकीकृत कार्यालय व्यवस्थापन प्रणाली https://gioms.gov.np/

ङ. केन्द्रिकृत एस एम एस गेटवे प्रणाली https://sms.doit.gov.np

च. एकीकृत इमेल व्यवस्थापन प्रणाली https://mail.nepal.gov.np/

प्रस्तुत लेखमा आयोगले प्रयोगमा ल्याएका बासी तथा कम्प्युटर एप्लिकेशनहरूका बारेमा आयोगका सम्बद्ध कर्मचारी तथा नयाँ अनलाइन प्रयोगकर्ता उम्मेदवारहरूलाई जानकारी गराउने तथा प्रकाशित विज्ञापनमा आफै दरखास्त दिन सक्ने गरी बाहिर अन्य व्यक्तिको सहयोग लिन नपरोस् भन्ने उद्देश्यले Online Recruitment Management System (https://psconline.p1.gov.np) को संक्षिप्त जानकारी दिने जमर्को गरिएको छ।

१. नयाँ नाम दर्ता गर्ने विधिः-

आवेदन फाराम दर्ता गर्नका लागि वेभ ब्राउजरमा https://psconline.p1.gov.np गएर दर्तामा क्लिक गर्दा चित्रमा देखाइएको बक्स देखिने छ। यसमा पहिलो नाम, बीचको नाम, थर, प्रयोगकर्ताको नाम लगायतका विवरण अंग्रेजीमा भर्नुपर्नेछ। प्रयोगकर्ताको नाम अल्फावेट र नम्बर दुवै प्रयोग गर्न सकिनेछ तर अल्फावेट भने small letter प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। प्रयोगकर्ताको नाममा रहेको मोवाइल नं. नै प्रयोग गर्दा राम्रो हुन्छ। सबै विवरण भरेपछि बुझाउनु होस् भन्ने बक्समा क्लिक गरेपछि इमेल र मोबाइल नं. मा दर्ता भएको लिंक आउनेछ र सोही लिंकमा क्लिक गरेपछि पासवर्ड सेट गर्ने dialog box आउँछ। यसरी फाराम भर्दा मोबाइल नं. र इमेल ठेगानामा कुनै SMS वा इमेल नआउने, User name, Email ID or Citizenship number

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

दर्ता गर्नुहोस

पहिलो नाम * : Testing
बीचको नाम :
थर * : Testing
प्रयोगकर्ता नाम * : testing123
जन्म मिति (वि.सं.) * : २०६२-०९-०१
जन्म मिति (ई.सं.) * : 2005-12-16
लिङ्ग * : पुरुष / महिला / अन्य
ईमेल * : hellotirtha1234@gmail.com
मोवाइल नम्बर * : 9000000000
१० अंकको मान्य मोबाइल नम्बर राख्नुहोस
राष्ट्रीय परिचय नम्बर : 111-111-1111
नागरिकता नम्बर * : 44874
नागरिकता जारी जिल्ला * : SANKHUWASABHA
नागरिकता जारी मिति (वि.सं.) * : २०६२-०९-०१
नागरिकता जारी मिति (ई.सं.) * : 2005-12-16

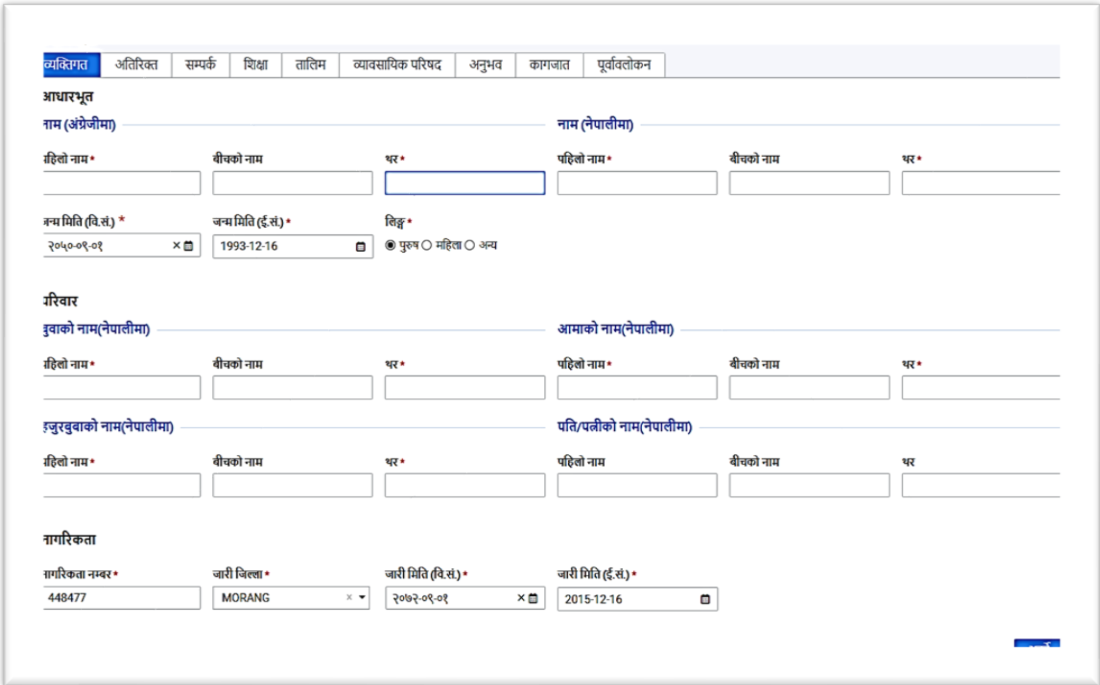
लग-इनमा फर्कनुहोस्
बुझाउनुहोस्

Already Exist भन्ने Message आउने, पासवर्ड सेट नहुने हुन सक्छ। यस प्रकारको समस्या आएमा मोबाइल नं. र इमेल ठेगाना गलत प्रविष्टि गरेमा कार्यालयमा सम्पर्क गरी Reset गर्न सकिनेछ वा नयाँ दर्ता प्रक्रियामा जान सकिन्छ।

सर्भरमा समस्या आउँदा कहिलेकाहीँ SMS वा email नआउने हुन सक्छ। सो अवस्थामा forgot password मा click गरेर दर्ता गर्दा प्रयोग गरेको email राखेर send गरेमा Password को Reset option आउँछ। सो बाट password set गर्न सकिन्छ। यस्तै गरी यदि कुनै उम्मेदवारले एकै किसिमको username, Email ID वा नागरिकता नं. प्रयोग गरेर दर्ता गरिसकेको छ भने Already Exist भन्ने म्यासेज आउँछ। साथै एकै किसिमको Username रहेछ भने फरक किसिमको Username प्रयोग गर्नुपर्छ सो का लागि Mobile Number लाई User name राख्दा राम्रो हुन्छ। पासवर्ड Alphanumeric र special Character कम्तीमा एउटा character प्रयोग गर्नुपर्नेछ साथै अक्षर एउटा Capital हुनु अनिवार्य छ।

२. प्रोफाइल निर्माण गर्ने तरिका:

दर्ता प्रकिया सम्पन्न गरिसकेपछि User name र Password को प्रयोग गरेर लगइन गरिसकेपछि देहाय बमोजमको Dialog box देखा पर्नेछ। यसमा अंग्रेजी तर्फको नाम थर दर्ता गर्दा राखे बमोजिमको नै आउँछ।


व्यक्तिगत | अतिरिक्त | सम्पर्क | शिक्षा | तालिम | व्यावसायिक परिषद | अनुभव | कागजात | पूर्वावलोकन

आधारभूत

नाम (अंग्रेजीमा): पहिलो नाम * | बीचको नाम | थर *

नाम (नेपालीमा): पहिलो नाम * | बीचको नाम | थर *

जन्म मिति (वि.सं.) *: २०५०-०९-०१ | जन्म मिति (ई.सं.) *: 1993-12-16 | लिङ्ग *: पुरुष / महिला / अन्य

परिवार

बुवाको नाम(नेपालीमा): पहिलो नाम * | बीचको नाम | थर *

आमाको नाम(नेपालीमा): पहिलो नाम * | बीचको नाम | थर *

हजुरबुवाको नाम(नेपालीमा): पहिलो नाम * | बीचको नाम | थर *

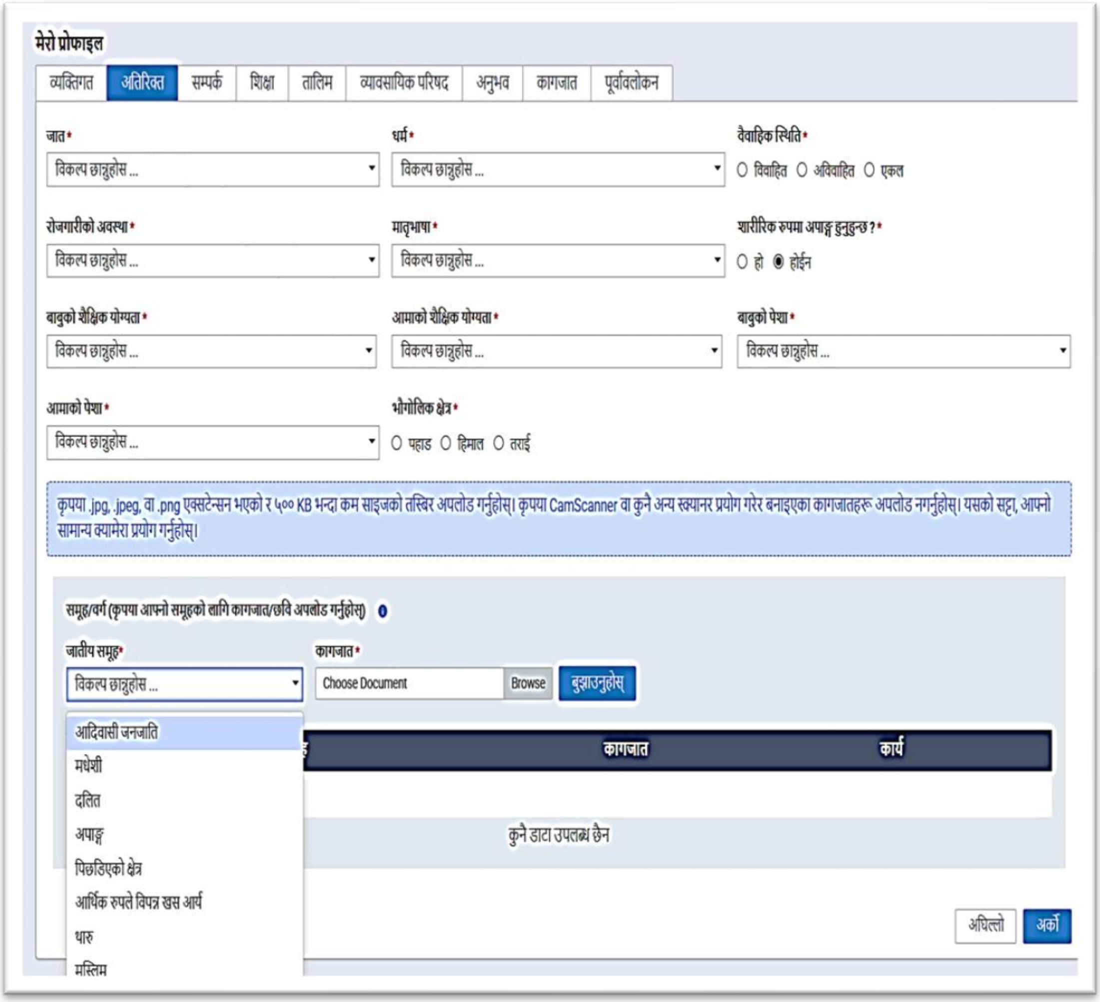
पति/पत्नीको नाम(नेपालीमा): पहिलो नाम | बीचको नाम | थर

नागरिकता

नागरिकता नम्बर *: 448477 | जारी जिल्ला *: MORANG | जारी मिति (वि.सं.) *: २०७२-०९-०१ | जारी मिति (ई.सं.) *: 2015-12-16

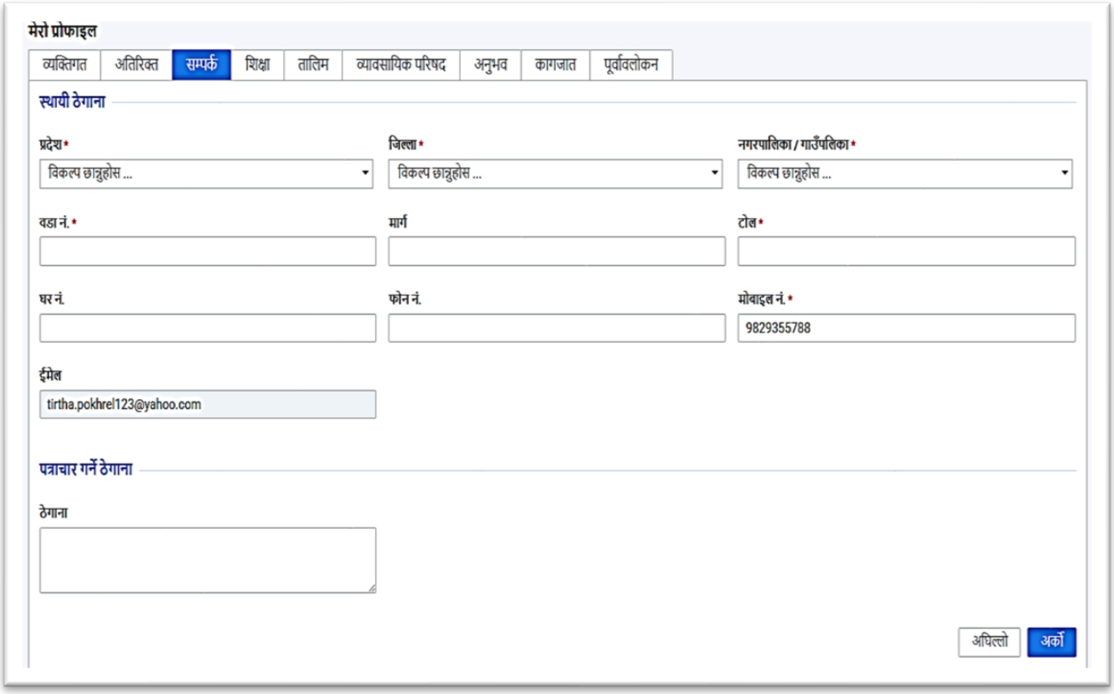
यदि सो नाम थरमा केही गल्ती entry भएको रहेछ भने यहाँ सच्याउन सकिनेछ। नेपालीमा नाम इन्ट्री गर्दा युनिकोड अक्षरको प्रयोग गर्नुपर्छ। त्यसै गरी बाबु, आमा, हजुरबुवा, पतिपत्नीको नामथर अंग्रेजी अक्षर प्रयोग गर्न वन्देज गरेको हुनाले अनिवार्यरूपमा नेपाली युनिकोडमा नै भर्नुपर्नेछ।

प्रोफाइल निर्माण चरणको दोस्रो खण्ड अन्तर्गत अतिरिक्त विवरण भर्नुपर्ने हुन्छ। समावेशी तर्फको कागजात/प्रमाणपत्र यस खण्ड अन्तर्गतको जातीय समूहमा pdf or jpg format मा 500 KB नबढ्ने गरी अपलोड गर्नुपर्नेछ।



अपाङ्ग समावेशी समूहमा आवेदन दिन नसिकएको तथा कागजात अपलोड नभएको जस्ता समस्या आएको भन्ने गुनासो आउने गरेका छन्। यदि उम्मेदवार अपाङ्ग समूहमा आवेदन दिन योग्य छ भने अनिवार्य रूपमा “शारीरिक रूपमा अशक्त हुनुहुन्छ?” भन्ने ठाउँमा “छु” भन्ने Option छान्नुपर्छ अनि मात्र सो समूहमा आवेदन गर्न सकिने हुन्छ। यस्तै गरी फाइल साइज तोकिएको भन्दा बढी भएमा पनि सिष्टमले स्वीकार नगर्न सक्छ यसो भएमा अनलाइन प्रणालीबाट वा अन्य तरिकाले तोकिएको साइज भन्दा कम हुने गरी अपलोड गर्न खोजिएको फाइलको साइज घटाउनु पर्छ अनि अपलोड गर्न सकिन्छ।कागजात अनिवार्यरूपमा ५०० KB नबढ्ने गरी pdf format मा अपलोड गर्नु पर्दछ।

प्रोफाइल निर्माण गर्ने तेस्रो खण्ड सम्पर्कमा उम्मेदवारले आफ्नो ठेगाना भर्नुपर्ने हुन्छ। दर्ता गर्दा प्रयोग गरिएको इमेल ठेगाना भने सम्पादन (edit) गर्न सकिदैन।

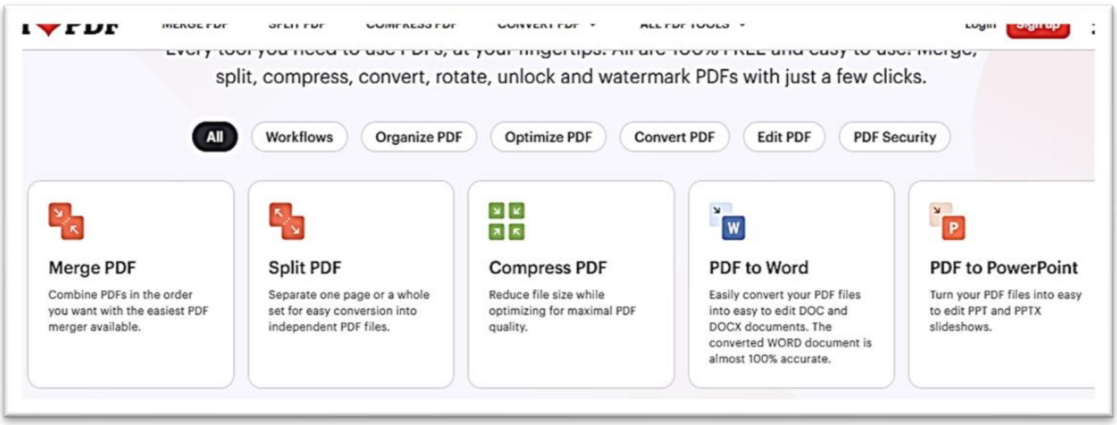


उम्मेदवारले प्रोफाइल भर्दा इमेल परिवर्तन नहुने एवं मोबाइल नं. परिवर्तन गर्न के गर्ने? भन्ने जस्ता प्रश्न बारम्बार सोध्ने गरेको पाइन्छ। उम्मेदवार आफैंले इमेल परिवर्तन गर्न नसक्ने हुँदा आयोगमा सम्पर्क गरी आयोगको इमेल koshipsc@gmail.com मा निवेदन दिएमा आधिकारिकता पुष्टि गरी इमेल परिवर्तन गर्न सकिनेछ। विज्ञापनमा आवेदन दिनुभन्दा अगाडि मोबाइल नं. भने उम्मेदवार आफैंले परिवर्तन गर्न सकिन्छ। तर विज्ञापन आवेदन दिइ सकेपछि भने आयोगमा सम्पर्क गरेपछि मात्र मोबाइल नं. परिवर्तन गर्न सकिने छ। धेरैजसो उम्मेदवारले साइवर वा अन्य व्यक्ति मार्फत् प्रोफाइल बनाइ फाराम भर्न लगाएको कारण उम्मेदवारको आफ्नो इमेल आइडी वा मोवाइल नं. नराखी फाराममा अन्य व्यक्तिको मोवाइल नं. भर्ने गरेको पाइएको छ। यसो गर्न हुँदैन किनभने आयोगले उम्मेदवारलाई कतिपय अवस्थामा इमेल वा फोन नं.मा मेसेज पठाउने गर्दछ यस्तो अवस्थामा उम्मेदवारले जानकारी नपाएको भन्ने गुनासो आइरहेका छन्। त्यसैले उम्मेदवारले आफ्नो प्रोफाइल बनाउँदा आफ्नो इमेल आइडी र मोवाइल नं. भरिएको सुनिश्चित हुने गरी प्रोफाइल तयार गर्नु पर्दछ।

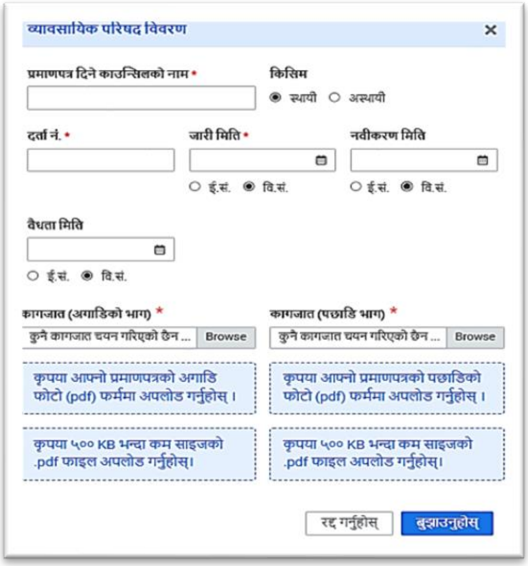
प्रोफाइलको चौथो खण्डमा शिक्षा विवरण रहेको छ। यसमा उम्मेदवारको शैक्षिक योग्यताको विवरण र प्रमाणपत्रहरू अपलोड गर्नुपर्नेछ। शिक्षा विवरणमा क्लिक गरेपछि देहाय बमोजिमको dialog box देखा पर्नेछ।

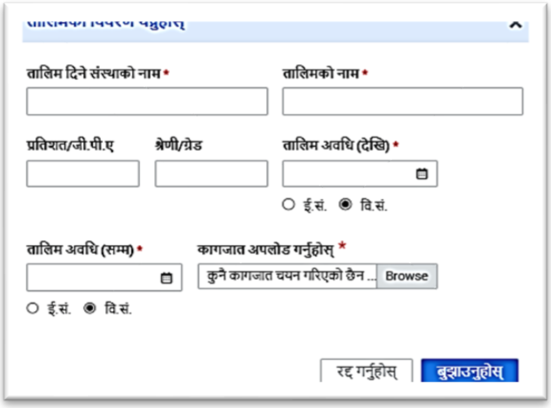
यस अनुसार गर्दा कतिपय उम्मेदवारले डकुमेन्ट अपलोड नभएको, फोटोलाई कसरी pdf format मा 500 kb मा बनाउने, ट्रान्सक्रिप्ट धेरै पेजको छ, कसरी एउटै फायलमा राख्ने भन्ने जस्ता विषयमा बारम्बार सोधनी हुने गरेको छ। यसका लागि डकुमेन्ट साइज 500 kb भन्दा मुनिको pdf format मा बनाउन फोटो वा इमेज format मा भएको डकुमेन्टहरूलाई साइज घटाउन सकिने विभिन्न वेवसाइटहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ। जस्तै https://www.ilovepdf.com/ वा यस्तै अन्य वेभसाइट मार्फत् सजिलै Pdf format मा परिवर्तन गर्न सकिन्छ।

यदि अलग-अलग पेज भएका डकुमेन्टहरूलाई एकै ठाउँमा राखी एउटै Pdf format बनाउनु परेमा पनि https://www.ilovepdf.com/ वेभसाइटमा रहेको Merge pdf मेनुमा क्लिक गरेर Merge गर्न सकिन्छ।



प्रोफाइलको पाँचौं खण्डमा तालिम विवरण रहेको छ। तालिम आवश्यक पर्ने पदहरूका लागि यो खण्डमा अनिवार्य रूपमा तालिमको प्रमाणपत्र अपलोड गर्नुपर्नेछ। यसमा पनि कागजात अनिवार्यरूपमा ५०० kb नबढ्ने गरी pdf format मा अपलोड गर्नु पर्दछ।

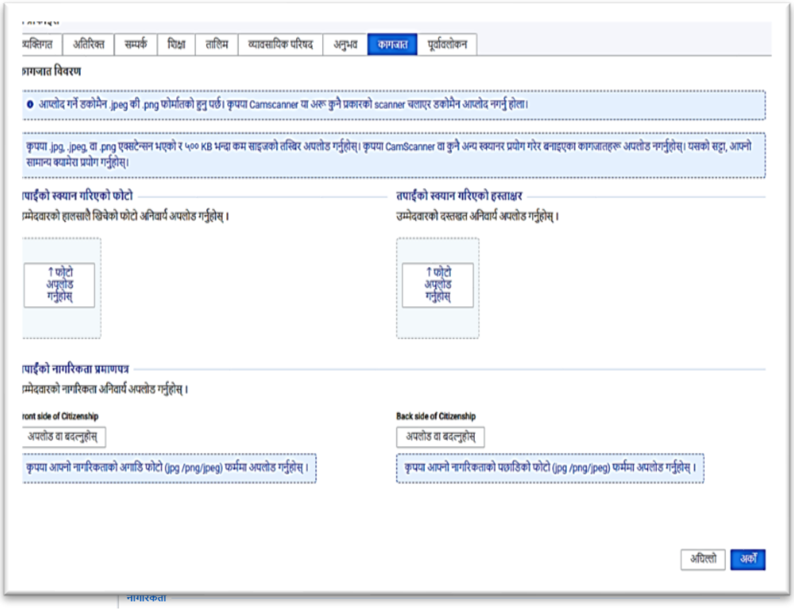




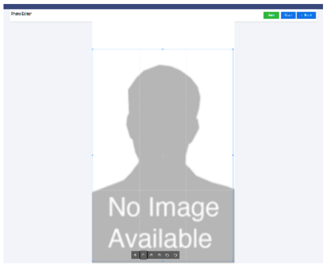
प्रोफाइलको छैटौं खण्डमा व्यावसायिक परिषद् सम्बन्धी विवरण भर्ने फाराम रहेको छ। यस अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवा, इन्जिनियरिङ्ग सेवा लगायतका व्यावसायिक परिषद्को प्रमाणपत्र आवश्यक हुने पदहरूका लागि यो अनिवार्य रहेको छ। यसमा डकुमेन्ट pdf फर्म्याटमा हुनुपर्ने र ५०० KB भन्दा कम साइजको हुनुपर्दछ। नवीकरण गरिएको विवरण प्रमाणपत्रको पछाडिको भागमा रहने हुँदा सो खण्ड पनि अनिवार्य रूपमा अपलोड गर्नुपर्नेछ हुन्छ। व्यावसायिक परिषद्सम्बन्धी विवरण भर्न नपर्ने पदहरूका लागि यो खण्ड नभरी सिधै अगाडि बढ्न मिल्छ।

प्रोफाइलको सातौं खण्डमा अनुभव सम्बन्धी विवरण रहेको छ। यस अन्तर्गत अनुभव अनिवार्य चाहिने पदहरूमा यो विवरण अनिवार्यरूपमा भर्नुपर्नेछ। माथिल्लो दाहिने तर्फ रहेको "नयाँ थप्नुहोस्" भन्ने ठाउँमा क्लिक गरेपछि देहाय बमोजिमको dialog box खुल्नेछ। निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको स्थायी कर्मचारीले आवेदन दिँदा उमेरको हद नलाग्ने प्रयोजनका लागि अनिवार्य रूपमा अनुभवको फाराम सहितको विवरण भर्नुपर्नेछ। अनुभव सम्बन्धी फाराम यही खण्डको "अनुभव सम्बन्धी फाराम डाउनलोड गर्नुहोस्" त्यसै गरी आयोगको वेभसाइटमा रहेको "फारामहरू" मेनुबाट पनि डाउनलोड गर्न सकिन्छ।

प्रोफाइलको आठौं खण्डमा कागजात अपलोड गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। जसमा उम्मेदवारको दुवै कान देखिने हालसालै खिचेको पासपोर्ट साइजको फोटो, दस्तखत, नागरिकता अगाडि र पछाडिको भाग अपलोड गर्नुपर्ने हुन्छ। आवेदकले अनिवार्य रूपमा यी सबै कागजातहरू jpg अथवा png format मा अपलोड गर्नु पर्दछ। यी बाहेकका format मा कागजात अपलोड भएको रहेछ भने फाराम पेश नहुने तथा प्रवेश पत्र निर्माण नहुने आदि समस्या आउन सक्ने हुन्छ।



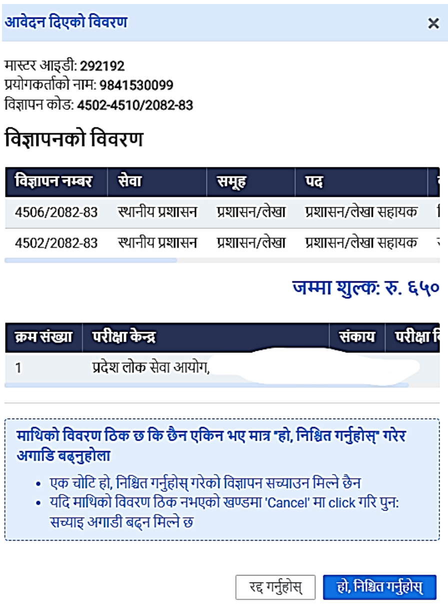
पुरानो र अस्पष्ट, सेल्फी, मुखमात्र देखिने, पुरै शरीर देखिने तथा पूरै पेज भरिको फोटो, दस्तखत र नागरिकता अपलोड गर्ने जस्ता समस्या रहेको पाइन्छ। आवेदकले फोटो, दस्तखत र नागरिकता अपलोड गरेपछि देहाय बमोजिमको Photo Editor खुल्दछ। जसबाट आवश्यकता अनुसार Crop र rotate गरी मिलाउन सकिनेछ।



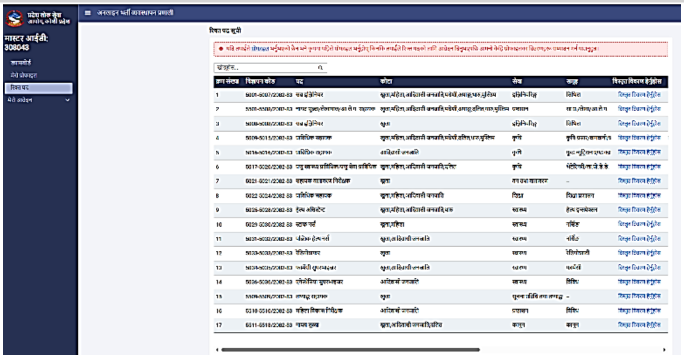
प्रोफाइलको नवौं खण्डमा पूर्वावलोकन भन्ने खण्ड रहेको छ जसबाट आवेदकले यस अघि भरेका सम्पूर्ण विवरण देखिनेछ। आवेदकले प्रोफाइल बनाउने क्रममा केही त्रुटि गरेको रहेछ भने Correction गरी मिलाउन सकिनेछ।

३. आवेदन दिने प्रक्रियाः

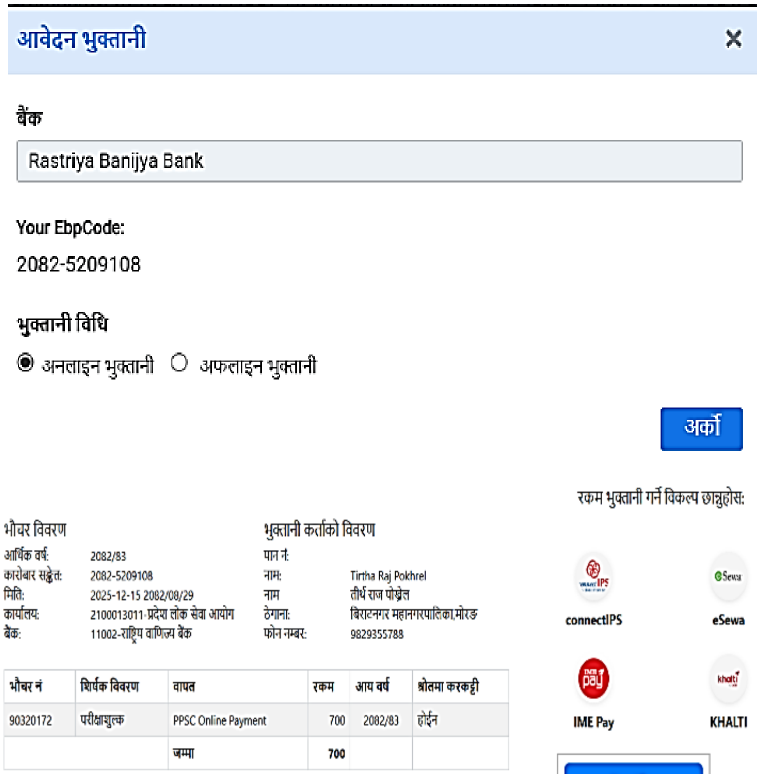
आयोगले विज्ञापन गरेपछि सो को सम्पूर्ण विवरण ड्यासबोर्ड मेनुमा क्लिक गरेपछि देखिनेछ। त्यसै गरी रिक्त पद मेनुमा आवेदकले कुन सेवा समूह आवेदन दिने हो सो को "विस्तृत विवरण हेर्नुहोस्" मा क्लिक गरेपछि देखिन्छ। सो पछि खुला र समावेशी समूहका कुन कुन समूहमा विज्ञापन भएको छ



आफ्नो योग्यता बमोजिमको समूहमा Check Mark लगाउनु पर्नेछ। सो पछि आफ्नो न्यूनतम योग्यताको संकाय, मूल विषय र परीक्षा केन्द्र छान्नुपर्दछ। सो पछि उम्मेदवारले अनिवार्य रूपमा ३ वटा शर्तहरू "१. म PPSC को सर्त र नियमहरू स्वीकार्न तयार छु २. म संघीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको समान पदमा कार्यरत छैन र ३. प्र.नि.से. ऐन, २०७९ को दफा १० (४) र स्था.स.से. ऐन, २०८० को दफा १०(२) बमोजिम अयोग्य हुने गरी मैले सहायकस्तरको कुनै पदमा समावेशी समूहबाट स्थायी नियुक्ति लिएको छैन" लाई Check Mark लगाई "निवेदन दिनुहोस्" मा Click गर्नुपर्नेछ।



सो पछि आवेदकले आवेदन दिन चाहेको विज्ञापनहरू र जम्मा शुल्क देहाय बमोजिमको Dialog box मा देखा पर्नेछ। आवेदकले आवेदन छनोट गर्दा केही गल्ती देखिएमा रद्द गर्नुहोस् मा क्लिक गरी रद्द गर्नुपर्नेछ भने यदि सही रूपमा आवेदन दिएको हो भने "हो निश्चित गर्नुहोस्" मा क्लिक गरी भुक्तानीको प्रक्रियामा अगाडि बढ्न सकिनेछ।



अब आवेदकले "मेरो आवेदन" मा क्लिक गरेपछि आवेदन दिएका विज्ञापनहरूको विवरण देखिने छ। रकम भुक्तानी गर्ने प्रक्रियाका लागि तिर्नुहोसमा क्लिक गर्नुपर्दछ। यसपछि बैंक छनोट गर्नुपर्दछ। सो पछि आवेदकले अनलाइन वा अफलाइन कुन विधिबाट हो सो छनोट गर्नुपर्दछ। अनलाइन भुक्तानीका लागि कनेक्ट आइपिएस, इसेवा, आइएमइ पे वा खल्ती लगायतका भुक्तानी प्रणाली प्रयोग गर्न सकिन्छ।

कनेक्ट आइपिस भुक्तानी गर्दा QR कोड generate हुन्छ जसमा आवेदकले सिधै मोवाइल बैङ्किक प्रणाली मार्फत् QR scanning गरी रकम भुक्तानी गर्न सकिनेछ।

त्यसै गरी अफलाइन मार्फत् भुक्तानी गर्दा देहाय बमोजिमको भौचर जेनेरेट हुन्छ। सो Print गरेर राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको जुनसुकै शाखामा दोब्बर दस्तुर तिर्ने अन्तिम दिनसम्म भुक्तानी गरिसक्नु पर्दछ।

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश
"दरखास्त दस्तुर बूझाउने भौचर"

उम्मेदवार प्रति

भौचर विवरण
आर्थिक वर्ष: 2082-83
कारोवार संकेत: 2082-5209108
कार्यालय: 2100013011-प्रदेश लोक सेवा आयोग [2100013011]
राजस्व बुझाउने बैंक: RastriyaBanijyaBank
पद: महिला विकास निरीक्षक , श्रेणी/तह: पाँचौ , सेवा: प्रशासन

राजस्व बुझाउनेको विवरण
मास्टर आइ. ड: 13
नाम: Tirtha Raj Pokhrel
फोन: 9841530099

विज्ञापन नं.	किसिम/समूह	शुल्क
5510/2082-83	आदिवासी जनजाति	700
जम्मा		700

नोटको विवरण	गणना	रकम
१०००		=
५००		=
१००		=
५०		=
२०		=
१०		=
५		=
२		=
सिक्का		=
जम्मा		=

तपाईले यो भौचर उल्लेखित बैंक को कुनै पनि शाखा मा गई मिति 2082-09-28 (2026-01-12) भित्र नगद भुक्तानी गर्नु पर्नेछ| सो मिति भन्दा पछाडि भुक्तानी गरेमा उम्मेदवार स्वयं जिम्मेवार हुने छ |प्रदेश लोक सेवा आयोग दरखास्त स्विकृत गर्न बाध्य हुने छैन | राजस्व दाखिला भएको रकम पनि फिर्ता हुने छैन । यस विषयमा कुनै उजुर वाजुर लाग्ने छैन |

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश
"दरखास्त दस्तुर बूझाउने भौचर"

बैंक प्रति

भौचर विवरण
आर्थिक वर्ष: 2082-83
कारोवार संकेत: 2082-5209108
कार्यालय: 2100013011-प्रदेश लोक सेवा आयोग [2100013011]
राजस्व बुझाउने बैंक: RastriyaBanijyaBank
पद: महिला विकास निरीक्षक , श्रेणी/तह: पाँचौ , सेवा: प्रशासन

राजस्व बुझाउनेको विवरण
मास्टर आइ. ड: 13
नाम: Tirtha Raj Pokhrel
फोन: 9841530099

विज्ञापन नं.	किसिम/समूह	शुल्क
5510/2082-83	आदिवासी जनजाति	700
जम्मा		700

नोटको विवरण	गणना	रकम
१०००		=
५००		=
१००		=
५०		=
२०		=
१०		=
५		=
२		=
सिक्का		=
जम्मा		=

तपाईले यो भौचर उल्लेखित बैंक को कुनै पनि शाखा मा गई मिति 2082-09-28 (2026-01-12) भित्र नगद भुक्तानी गर्नु पर्नेछ| सो मिति भन्दा पछाडि भुक्तानी गरेमा उम्मेदवार स्वयं जिम्मेवार हुने छ |प्रदेश लोक सेवा आयोग दरखास्त स्विकृत गर्न बाध्य हुने छैन | राजस्व दाखिला भएको रकम पनि फिर्ता हुने छैन । यस विषयमा कुनै उजुर वाजुर लाग्ने छैन |

अनलाइन भुक्तानी मार्फत् रकम भुक्तानी गरिसकेपछि बैंकबाट रकम काटिए नकाटिएको एकिन गर्नुपर्दछ। भुक्तानी प्रक्रिया सम्पन्न भएको १-२ घण्टा पछि "Paid Application" मा क्लिक गर्दा भुक्तानी सम्पन्न भएका विज्ञापनहरूको विवरण मात्र देखिन्छ। भुक्तानी भएको २ घण्टा सम्म पनि status paid नभएमा आयोगमा सम्पर्क गर्नुपर्दछ। त्यसै गरी काटिसकेको रकम फेरि फिर्ता आएमा आयोगमा सम्पर्क गरेर पुनः आवेदन दिनुपर्ने हुन्छ। आवेदन दिने अन्तिम समय सर्भरमा अत्याधिक चाप हुने भएकोले आवेदन शुरुकै दिनमा दिनु राम्रो हुन्छ। Status Paid भएपछि सो फारामलाई छानविन गरी स्वीकृत/ अस्वीकृत गर्न केही समय लाग्न सक्ने हुँदा केही अवधि पर्खनु पर्ने हुन सक्छ।

४. आवेदन होल्ड भएमा के गर्ने?

आवेदन छानविन गर्ने क्रममा आयोगका अधिकृतले आवेदन गरेको फाराममा कुनै डकुमेन्ट अपुग भएमा, डकुमेन्ट नबुझिएमा, विवरण त्रुटी भेटेमा उक्त फारामलाई होल्डमा राख्न सक्दछन्। होल्डमा राखिएको कैफियत सहितको विवरण आवेदकलाई SMS र email मार्फत् जानकारी हुनेछ। साथै आवेदकले लगइन गरेर "Application on Hold" मा क्लिक गरेपछि पनि सो को विवरण थाहा पाउन सक्दछन्।

साथै आवेदकले लगइन गरेर "Application on Hold" मा क्लिक गरेपछि पनि सो को विवरण थाहा पाउन सक्दछन्। होल्डमा राख्नुको कारणबारे विवरणमा दरखास्त छानविन गर्ने अधिकृतको मोबाइल नं. पनि जाने हुँदा सो को बारेमा अरु थप जानकारी चाहिएमा उक्त मोबाइल नं. मा फोन गरेर बुझ्न सकिन्छ। नागरिकता, हस्ताक्षर, फोटो तथा समावेशी विवरणमा त्रुटि भई होल्डमा राखिएको अवस्थामा २४ घण्टाभित्र मिलाइसक्नु पर्दछ अन्यथा प्रोफाइल अटो लक भई फेरि अनलक गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि म्यासेजमा आएको मोबाइल नं. मा कल गरेर अनलक गर्न अनुरोध गर्नुपर्दछ। अन्य डकुमेन्ट जस्तै शैक्षिक योग्यता, तालिम, व्यावसायिक परिषद्का प्रमाणपत्र आदि डकुमेन्ट अपलोड गर्न भने कुनै लक/अनलक गरिरहनु पर्दैन।

५. प्रवेश पत्र डाउनलोड गर्ने विधि

आवेदन स्वीकृत भएपछि प्रवेशपत्र डाउनलोड गर्न सकिन्छ। "मेरो आवेदन" मेनुको "प्रवेश पत्र डाउनलोड गर्नुहोस्" मा क्लिक गरेपछि प्रवेश पत्र डाउनलोड गर्न सकिन्छ।

६. थप अन्य जानकारी:

आयोगले स्वीकृत/अस्वीकृत भएका आवेदकहरूको नामावली परीक्षा हुने मिति भन्दा १५ दिन अगाडि नै आयोगको वेभसाइटमा प्रकाशन गर्ने गरेको छ। आवेदकले सो स्वीकृत नामावली हेरी नाम/थर, बाबु/आमा/बाजेको नाम/थर, आफूले आवेदन दिएको विज्ञापनको समावेशी समूह लगायत अन्य विवरण फरक परेमा सो स्वीकृत नामावली प्रकाशन भएको ७ दिनभित्र आयोगमा सम्पर्क गरी/निवेदन इमेल गरी सच्याउन सकिने छ।

७. सूचना प्रविधिको प्रयोगबाट सिर्जित अवसरहरू

सूचना प्रविधिको प्रयोगले आयोगको कार्यप्रणालीलाई छरितो, पारदर्शी र समयमै सम्पन्न गर्न सहयोग पुगेको छ। अनलाइन दरखास्त प्रणाली लागू भएसँगै उम्मेदवारहरूले घरमै बसेर आवेदन दिन सक्ने सुविधा प्राप्त गरेका छन्, जसले समय, श्रम र खर्चको बचत गरेको छ।

डिजिटल माध्यमबाट फाराम सङ्कलन, शुल्क भुक्तानी, प्रवेशपत्र डाउनलोड, नतिजा प्रकाशन तथा सूचना आदान-प्रदान हुँदा मानव त्रुटि घट्नुका साथै कार्यसम्पादनमा एकरूपता आएको छ। ओ.एम.आर. प्रविधि, Excel आधारित नतिजा प्रणाली तथा एकीकृत डाटाबेस प्रयोगले परीक्षा सञ्चालन र मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई अझ विश्वसनीय बनाएको छ।

यस्तै, सरकारी एकीकृत प्रणालीहरू (हाजिरी, सम्पत्ति व्यवस्थापन, इमेल, SMS गेटवे आदि) को प्रयोगले आयोगलाई संघीय डिजिटल शासन प्रणालीसँग जोड्दै संस्थागत समन्वय र डेटा सुरक्षा सुदृढ गर्ने अवसर दिएको छ। यसले भविष्यमा ई-गभर्नेन्सलाई थप विस्तार गर्ने आधार पनि तयार गरेको छ।

८. सूचना प्रविधिको प्रयोगमा देखिएका चुनौतीहरू

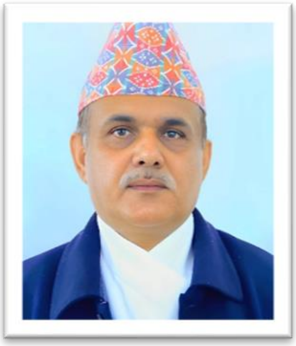
सूचना प्रविधिको प्रयोगले धेरै सुविधा दिएको छ साथै व्यवहारमा केही गम्भीर चुनौतीहरू पनि देखिएका छन्। एकीकृत डाटा व्यवस्थापन केन्द्रको सर्भरमा आयोगको अनलाइन प्रणाली रहेको छ तर विज्ञापनको अन्तिम समयमा अत्यधिक चाप पर्दा सर्भर डाउन हुने, आवेदन तथा भुक्तानी प्रक्रिया अवरुद्ध हुने समस्या बारम्बार देखिएको छ। भुक्तानी प्रणाली तथा एसएमएस गेटवेमा आउने प्राविधिक समस्याले उम्मेदवारहरूलाई समयमै सूचना नपुग्ने अवस्था सिर्जना गरेको छ। यसले गुनासो, असन्तुष्टि र प्रशासनिक झन्झट बढाएको देखिन्छ। अर्को महत्वपूर्ण चुनौती भनेको पर्याप्त जनशक्ति व्यवस्थापन हुन नसक्नु पनि हो। यस्तै गरी धेरै उम्मेदवारमा डिजिटल साक्षरताको कमी हुँदा फाराम भर्ने क्रममा त्रुटि, गलत विवरण र अपूर्ण कागजात अपलोड आदि जस्ता समस्या पनि विद्यमान रहेको पाइएको छ।

९. सुझाव तथा निष्कर्ष

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशले सूचना प्रविधिको प्रयोग मार्फत् सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा आधुनिकता र पारदर्शिता स्थापित गर्ने महत्वपूर्ण अवसर उपयोग गरेको छ। यद्यपि सर्भर क्षमता, प्राविधिक जनशक्ति, प्रणालीको स्थायित्व र प्रयोगकर्ता सचेतनाका चुनौतीहरू समाधान गर्न नसकेसम्म यसबाट अपेक्षित पूर्ण लाभ लिन कठिन हुन्छ। अबको बाटोका रूपमा आयोगले आफ्नै सर्भर विकास, दक्ष आईटी जनशक्ति पदपूर्ति, प्रणाली स्तरोन्नति तथा प्रयोगकर्तामैत्री डिजिटल सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकेमा सूचना प्रविधिको प्रयोग अझ प्रभावकारी, दिगो र भरोसायोग्य बन्नेछ भन्ने विश्वास गर्न सकिने आधार बनिसकेको छ। सूचना प्रणालीको प्रयोगमा जानकारी नभएका उम्मेदवारले अन्य साइवर वा व्यक्तिको सहारा लिनुभन्दा आफैंले आयोगको अनलाइन प्रणालीमा आवद्ध हुने प्रयास गरेमा माथि उल्लेख गरिएका जस्ता समस्या क्रमशः समाधान हुनेछन्।

प्रस्तुत लेखमा आयोगले प्रयोगमा ल्याएको अनलाइन दरखास्त प्रणालीका प्रयोगकर्ता उम्मेदवार तथा आयोगमा कार्यरत सम्बद्ध कर्मचारीहरूलाई जानकारी दिने उद्देश्यले तयार गरिएको हो। निकट भविष्यमा आयोगले प्रयोगमा ल्याएका माथि प्रस्तुत गरिएका अन्य प्रणालीका सम्बन्धमा आयोगले क्रमशः जानकारी दिदै जाने लक्ष्य राखेको छ।

लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको औचित्य तथा सम्मेलनमा पारित घोषणापत्र एवं निर्णयहरू



- महेन्द्रप्रसाद गुरागाईं[*]

१. पृष्ठभूमि तथा सम्मेलनका निर्णयहरू:

नेपालको इतिहासमा नेपालको अन्तरिम शासन विधान २००७ को व्यवस्था बमोजिम २००८ साल असार १ गते दरखास्त परिषद्को नामबाट नेपालमा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको मानिन्छ। त्यसपछिका संविधानहरूले लोक सेवा आयोगका काम कर्तव्य अधिकारको केही थपघट गर्दै सरकारी सेवाका पदमा स्थायी नियुक्तिका लागि लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई निरन्तरता दिएको पाइन्छ। नेपालमा संघीय शासन प्रणालीको अवलम्बन गर्दै वर्तमान नेपालको संविधान जारी भएपछि नेपालको संविधानको धारा २४४ ले प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू रहने व्यवस्था गरेको छ।

संविधानको यही व्यवस्थाका अधिनमा रही जारी भएको संघीय कानून बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन जारी गरी प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू स्थापना भएका छन्। संविधान बमोजिम संघीय संसदले जारी गरेको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ ले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको सेवाको पदको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्नु पर्ने र यस प्रकारका सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम काम कारबाही गर्नको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले लोक सेवा आयोगसँग आवश्यक समन्वय र सहकार्य गर्न सक्ने तथा सोही ऐनको दफा १२ ले प्रदेश लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रम तर्जुमा, प्रश्नपत्र निर्माण वा परीक्षा सम्बन्धी कुनै पनि विषयका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सक्ने समेत व्यवस्था गरेको छ। तर प्रदेश निजामती सेवा एवं स्थानीय सरकारी सेवाका पदको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्य तत्काल शुरु गर्न नयाँ स्थापना भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई सहज थिएन अर्थात् प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले लोक सेवा आयोगसँग समन्वय गरी आयोगको संस्थागत क्षमता विकास गर्न आवश्यक थियो।

प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ का दफा ११ र १२ बमोजिमका कानूनी व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न लोक सेवा आयोगले तत्काल स्थापना भएका प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संयुक्त गोष्ठी वा यस्तै प्रकारका कुनै कार्य गर्न आवश्यक ठानिएको थियो। यसै कुरालाई

[*] अध्यक्ष, प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेश

मध्यनजर गरी लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोकसेवा आयोगहरू सहित सम्मेलन गर्ने निर्णय गऱ्यो र सोही निर्णयानुसार राष्ट्रिय सम्मेलनहरू सञ्चालन हुँदै आएका छन्।

यस्तै गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू बीच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्न, असल अभ्यासहरू एकापसमा साटासाट गर्न, आयोगका कामकारबाहीमा सहजीकरणका लागि आवश्यक समन्वय संयन्त्र विकास गर्न र आइपरेका समस्याहरूको समाधानको खोजी गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले शुरुमा कार्यशाला गोष्ठीको आयोजना गरी पछि सम्मेलनको रूपमा कार्यक्रमको आयोजना गर्रिदै आएको छ। यस प्रकारका लोक सेवा/प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र तथा महत्वपूर्ण निर्णयहरूलाई केही सम्पादित रूपमा उपशीर्षक अन्तर्गत क्रमशः समावेश गर्ने प्रयास गरिएको छ।

(क) लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोगले पहिलो पटक मिति २०७७ फागुन २३ र २४ गते काभ्रेपलाञ्चोक जिल्लाको धुलिखेलमा पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलनको आयोजना गरेको थियो। यस सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगका पूर्व अध्यक्ष, सदस्य एवं तत्काल कार्यरत लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू (गण्डकी र सुदूरपश्चिम प्रदेश बाहेक) को उपस्थिति थियो।

यस पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलनमा लोकसेवा आयोगका अध्यक्ष उमेशप्रसाद मैनाली, प्रदेश लोकसेवा आयोग प्रदेश नं. १ का अध्यक्ष उत्तमकुमार भट्टराई, प्रदेश लोकसेवा आयोग प्रदेश नं. २ का अध्यक्ष सुरेन्द्रप्रसाद यादव, बागमती प्रदेश लोकसेवा आयोगका अध्यक्ष सुरेशमान श्रेष्ठ, लुम्बिनी प्रदेश लोकसेवा आयोगका अध्यक्ष डिलाराम भट्टराई र कर्णाली प्रदेश लोकसेवा आयोगका अध्यक्ष रामप्रसाद उपाध्याय सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा सचिवहरूको सहभागिता रहेको थियो। यस सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगका पूर्व अध्यक्षहरू श्री तीर्थमान शाक्य, श्री कयोदेवी यमी, आयोगका पूर्व सदस्यहरू प्रा. डा. भिमदेव भट्ट, प्रा. कृष्णप्रसाद पोखरेल, श्री राजेन्द्र प्रसाद शाह, श्री टिकादत्त निरौला, डा. गोविन्द प्रसाद कुसम र श्रीपुरुष ढकालको समेत सहभागिता रहेको थियो।

उक्त सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगले प्रयोगमा ल्याएका सिद्धान्त तथा मापदण्डका बिषयमा प्रस्तुतीकरण गरी लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका कानूनी व्यवस्था तथा प्रक्रियागत व्यवस्था सम्बन्धमा जानकारी गराइएको थियो। सम्मेलन सञ्चालनका क्रममा यस प्रकारका कार्यक्रमको निरन्तरता लोक सेवा आयोगहरूका लागि आवश्यक देखिएको भनी लोक सेवा आयोगका पूर्व अध्यक्ष श्री तीर्थमान शाक्यको प्रस्तावमा सो सम्मेलन आयोजना गरिएको मिति फागुन २३ र २४ गते हरेक वर्ष लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन गर्ने निर्णय गरिएको थियो।

लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलनले सार्वजनिक पदहरूको भर्ना र छनोटमा योग्यता प्रणालीका आधार र सिद्धान्तहरूको पूर्ण पालना गर्ने, राजनीतिक, सामाजिक र व्यक्तिगत सम्बन्धका आधारमा पर्न सक्ने प्रभाव, दवाव र आग्रहबाट मुक्त भई निष्पक्ष भर्ना र छनोटद्वारा राज्यको सेवामा योग्यतम् व्यक्ति प्रवेश गराउने, योग्यता परीक्षणका विधिहरूमा भइरहेका प्रवर्तनको प्रयोग र नवीन आविष्कारद्वारा आधुनिक गुण परीक्षण विधि अवलम्बन गर्दै एक्काइसौं शताब्दीको चुनौती सामना गर्न सक्ने जनशक्ति सार्वजनिक

सेवामा भित्र्याउने र लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा स्थापित गर्ने, संस्थाको पवित्रता जोगाउँदै नागरिकहरूको विश्वासको धरोहरको रूपमा स्थापित गराउने तथा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच सहकार्य तथा समन्वय गरी अनुकरणीय प्रणाली स्थापित गर्दै संघीय सुशासन प्रवर्द्धन गर्न योगदान गर्ने प्रतिवद्धता सहितको घोषणापत्र जारी गर्दै निम्न निर्णयहरू समेत गरेको थियोः

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यमा योग्यता प्रणाली (Merit System) संस्थापन, प्रवर्द्धन र सम्वर्द्धन गर्न लोक सेवा आयोग र यस मातहातका कार्यालयबाट आवश्यकता अनुसार समन्वय, सहकार्य र सहजीकरण गर्ने। यस कार्यलाई व्यवस्थित बनाउन आवश्यकता अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थलगत भ्रमण गरी अन्तरक्रियात्मक छलफलको माध्यमबाट सल्लाह र सुझाव आदान-प्रदान गर्ने।

२. नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ बैशाख १६ गते निर्धारण भएको लोकसेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको मर्यादा-क्रम सम्बन्धी व्यवस्था प्रचलित कानुनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा बहन गर्नु पर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकार समक्ष माग गर्ने।

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू सञ्चालन गर्दा लोक सेवा आयोगबाट विज्ञ सेवाका लागि अनुरोध गर्न सक्ने र पदपूर्ति प्रक्रियामा आवश्यक हुने पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण र सिफारिससम्मका कार्यमा आवश्यकता अनुसार लोक सेवा आयोगले समन्वय र सहजीकरण गर्ने।

४. सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानून तत्काल निर्माण गर्न नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका सरकारको गम्भीरतापूर्वक ध्यानाकर्षण गर्ने।

५. प्रदेश लोक सेवा आयोगले आयोजना गर्ने अन्तरप्रदेश लोक सेवा आयोगको गोष्ठीमा लोक सेवा आयोगले समेत सहभागिता जनाउने।

६. प्रत्येक वर्ष फागुन २३ र २४ गते लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्ने।

(ख) लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन २०७८ साल फागुन २३ र २४ गते रूपन्देहीको बुटवलमा आयोजना गरिएको थियो। पहिलो राष्ट्रिय सम्मेलनले लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन हरेक वर्ष अलग-अलग प्रदेशमा आयोजना गर्ने सहमतिअनुरूप यो सम्मेलन आयोजना भएको हो। यस दोस्रो सम्मेलनमा सातवटै प्रदेशका प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा सचिवहरूको उपस्थिति रहेको थियो। यस सम्मेलनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अनुभव गरेका विषय आदान-प्रदान गर्नुका साथै विद्यमान समस्याहरूको समाधानका लागि छलफल गरी महत्वपूर्ण निर्णयहरू पारित गरिएका थिए।

सार्वजनिक पदको भर्ना र छनोटमा नेपालको संविधान, कानूनी व्यवस्था र आयोगको मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राख्दै, आयोगको काम कारबाहीमा निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयतालाई थप सुदृढ पार्दै, योग्यता प्रणालीलाई संरक्षण गर्दै, योग्य, सक्षम र इमान्दार जनशक्तिलाई सार्वजनिक सेवामा आकर्षित गर्दै, विश्वव्यापी मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्दै, नवीनतम प्रविधिलाई प्राथमिकतामा राखी सार्वजनिक प्रशासनमा मुलुक र जनताको अपेक्षा अनुरूपका जनशक्ति भित्र्याउन प्रतिबद्ध हुँदै, लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच सङ्घीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, संविधान तथा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिमको समावेशीकरणको सिद्धान्तको मर्म र भावना अनुरूप जनशक्ति भर्ना र छनोट कार्यमा सहकार्य र समन्वय गर्दै, योग्यता प्रणाली संरक्षकको धरोहरको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगबाट अवलम्बन गरिएका स्थापित सिद्धान्त तथा मूल्य मान्यतालाई परिपालना गर्दै समानता, विश्वसनीयता र निष्पक्षताको निरन्तरता कायम गर्ने प्रतिबद्धता सहितको घोषणापत्र जारी गर्दै सम्पन्न भएको थियो। यस सम्मेलनले देहायका निर्णयहरू गरेको देखिन्छः

१. लोक सेवा आयोगको योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताको मूल मर्म अनुसार गोपनीयता एवं विश्वसनीयता कायम हुने गरी कार्यसम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको संगठन संरचना र शाखागत कार्यविवरणबीच एकरूपता कायम गर्ने।

२. नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धी व्यवस्था प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र वर्खास्तको प्रक्रिया तथा वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकार समक्ष माग गर्ने।

३. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षा दस्तुर र पारिश्रमिक लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत दररेटसँग तादात्म्य हुने गरी एकरूपता कायम गर्न पहल गर्ने।

४. परीक्षा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन हरेक आ.व.को वार्षिक कार्यतालिका तयार गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले यथासम्भव एकैपटक प्रकाशन गर्ने।

५. सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीलाई उमेरको हद नलाग्ने विषय, कुनै लोक सेवाले कारबाही गरेका उम्मेदवारलाई सबै लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षामा आवेदन गर्न नपाउने विषय, अन्तर प्रदेश समान तहको पदमा उम्मेदवार हुन नपाउने विषय, कर्मचारीको वृत्ति विकासका आधार र मापदण्ड आदि विषयमा सम्बन्धित सेवा सम्बन्धी कानून तथा लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउन पहल गर्ने।

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच आवश्यक सूचना आदान-प्रदान गर्न एकीकृत सूचना प्रणाली स्थापना गर्ने।

७. प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूले विद्यमान कानूनी व्यवस्था बमोजिम अनिवार्य रूपमा पालना गर्नुपर्ने प्रक्रिया पूरा नगरी गरिएका बढुवा, तहवृद्धि, स्तरवृद्धि लगायतका कार्यहरूलाई सम्बन्धित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रचलित कानून बमोजिम रद्द गर्ने तर्फ कारबाही अगाडि बढाउने।

८. प्रत्येक वर्ष फागुन २३ र २४ गते लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनलाई निरन्तरता दिने।

(ग) लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो राष्ट्रिय सम्मेलन मिति २०७९ फागुन १९ र २० गते सुदूरपश्चिम प्रदेश, कैलाली जिल्लाको धनगढीमा सम्पन्न गरिएको थियो। यस सम्मेलनले योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयताको मूल मर्मप्रति सम्मान व्यक्त गर्दै, योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारी बोध गर्दै, भर्ना र छनोट पद्दतिमा विद्यमान सिद्धान्त, मापदण्ड र मूल्य मान्यतालाई अक्षुण्ण राखी समयानुकूल सुधार गर्दै निम्न प्रतिबद्धताहरू सहितको घोषणापत्र जारी भएको छ।

१. सार्वजनिक प्रशासनमा समयानुकूल सुधार गर्न आयोगको परीक्षा प्रणालीमा नवीनतम प्रविधिलाई आवश्यकतानुसार अवलम्बन एवं उपयोग गर्ने,

२. नेपालको संविधान र कानूनको मर्म एवं भावना अनुसार समावेशी व्यवस्थालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने,

३. कर्मचारीको वृत्ति विकासको सुनिश्चितता, व्यवस्थापन र सार्वजनिक प्रशासनमा रहेको सङ्क्रमणको अन्त्य गर्न यथाशीघ्र सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा ऐन जारी गर्न नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

४. सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामुखी, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन निरन्तर क्रियाशील रहने,

५. लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा कायम राख्न प्रतिवद्ध रहने, र

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच निरन्तर समन्वय र सहयोगको वातावरण कायम राख्ने।

यस्तै गरी यस तेस्रो सम्मेलनले देहायका निर्णयहरू समेत पारित गरेको छ।

१. लोक सेवा आयोगका संस्थागत मूल्यहरू योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छताको मूल मर्म अनुसार गोपनीयता एवं विश्वसनीयता सुनिश्चित हुने गरी कार्यसम्पादन गर्नका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सङ्गठन संरचना र शाखागत कार्यविवरणमा एकरूपता कायम गर्न लोक सेवा आयोगका प्रशासन तथा निरीक्षण महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा प्रदेश लोक सेवा आयोगका सचिवहरू सदस्य रहने गरी समिति गठन गर्ने।

२.	नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने।

३.	सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेश, वृत्तिविकास लगायत तीन ओटै तहका कर्मचारीहरूका सेवा, सर्त, सुविधाका आधारभूत पक्षमा एकरूपता ल्याउन सङ्घीय निजामती सेवामा समावेश गर्नुपर्ने विषयमा लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गर्ने।

४.	सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको पदपूर्ति प्रक्रियामा रहेको अन्यौल हटाउन सङ्घीय निजामती सेवा ऐन यथाशीघ्र जारी गर्नका लागि लोक सेवा आयोगले नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्ने।

५.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पदपूर्तिका सम्बन्धमा अपनाएका सिद्धान्त तथा मापदण्डहरूमा एकरूपता ल्याउन लोक सेवा आयोगले प्रतिपादन गरेका सिद्धान्त र मापदण्डहरू पालना गर्न गराउन लोक सेवा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूलाई आवश्यक सहजीकरण गर्ने।

६.	लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यसम्पादनमा हासिल भएका असल अभ्यासहरू एक आपसमा आदान-प्रदान गर्ने।

७.	लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकाको आधारमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकामा सामान्यतया एकरूपता कायम गर्न आवश्यक पहल गर्ने।

(घ) लोक सेवा आयोगहरूको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोगहरूको चौथो राष्ट्रिय सम्मेलन २०८० फागुन २३ र २४ गते वीरेन्द्रनगर सुर्खेतमा सम्पन्न भएको थियो। यस सम्मेलनमा लोक सेवा आयोग र सबै प्रदेशका प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरूको सहभागिता रहेको थियो। यस सम्मेलनले संविधानको मर्म र भावना अनुरूप समावेशी सिद्धान्तलाई सम्मान गर्दै, भर्ना र छनोटको आधार योग्यता नै हो भन्ने मान्यतालाई जोड दिँदै, विद्यमान भर्ना, छनोट, परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम र परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी जनशक्ति व्यवस्थापनमा समयानुकूल सुधार गर्दै, आयोगप्रतिको विश्वास एवं साखलाई कायम राख्न निष्पक्ष र स्वच्छ रूपमा योग्यताको आधारमा मात्र भर्ना तथा छनोट हुने सिद्धान्तलाई पूर्ण पालना गर्दै, सङ्घीय शासन प्रणालीको संस्थागत विकास र सुशासनमा योगदान पुऱ्याउन उपयुक्त उम्मेदवार समयमै छनोट र सिफारिसको सुनिश्चितता गर्दै, लोक सेवा आयोगबाट स्थापित सिद्धान्त, मूल्य मान्यता, कार्यप्रणाली र असल अभ्यासलाई निरन्तर अवलम्बन गर्ने सामूहिक घोषणापत्र जारी गरेको छ। यस सम्मेलनबाट देहायका निर्णय पारित गरिएको देखिन्छ:

१.	लोक सेवा आयोगहरूबाट पदपूर्ति गरिने विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी वा तह र पद (प्राविधिक र अप्राविधिक) का पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार र परिमार्जन गर्ने,

२. लोक सेवा आयोगहरूबाट सम्पादन गरिने कार्यहरूमा कार्यगत सम्बन्ध कायम गर्दै प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न असल अभ्यासहरूको आदानप्रदान गर्ने,

३. योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको मूल्य मान्यता र सिद्धान्त बमोजिम कार्यसम्पादन गर्नको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका लागि प्रस्ताव गरिएका सङ्गठन संरचना कार्यान्वयन गर्ने,

४. लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी खर्च मापदण्डमा एकरूपता कायम गर्ने र समयसापेक्ष बनाउँदै लैजाने,

५. लोक सेवा आयोगबाट सङ्घीय कानून बमोजिम अवलम्बन गरिएका सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम कार्य सम्पादनको सुनिश्चितताका लागि सूचकहरू (Indicators) तयार गरी सो बमोजिम स्वमूल्याङ्कन एवं आवश्यकतानुसार समकक्षी समीक्षा (Peer Review) गर्ने,

६. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षामा अनियमितता गरी कारबाहीमा परेका उम्मेद्वारहरूको अभिलेखीकरण गर्न आवश्यकतानुसार प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने,

७. सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउन र आयोगप्रतिको विश्वास र भरोसा कायम राख्न आयोगमा रिक्त पदाधिकारी यथाशीघ्र नियुक्ति गर्न सम्बन्धित प्रदेश सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

८. आयोगहरूले अवलम्बन गरी आएका सूचना प्रविधि र तथ्याङ्कहरूलाई सुरक्षित, भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउनका लागि आवश्यक व्यवस्थापकीय कार्य गर्ने,

९. वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची कम हुँदा माग भए अनुरूप सिफारिस गर्न नसकिएको अवस्था मध्यनजर गरी आवश्यकतानुसार सूची बढाउन सक्ने व्यवस्था गर्ने,

१०. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारीसम्बन्धी व्यवस्थालाई पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकार समक्ष अनुरोध गर्ने।

११. लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनका घोषणा र निर्णयहरूको कार्यान्वयन गर्न लोक सेवा आयोगका सचिवको नेतृत्वमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगका सचिवहरू सम्मिलित समिति गठन गर्ने।

(ङ) लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन

लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं राष्ट्रिय सम्मेलन कोशी प्रदेशको राजधानी विराटनगरमा २०८१ साल फागुन २३ र २४ गते आयोजना गरिएको थियो। यस सम्मेलनबाट योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारीलाई आत्मसात गर्दै, योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिताको सिद्धान्त अनुरूप सङ्घीयताको मर्म र भावना अनुकूल हुने गरी सार्वजनिक प्रशासनमा उपयुक्त जनशक्तिलाई आकर्षण गर्न र सबै तहमा योग्य र सक्षम जनशक्ति सिफारिस गर्न तथा अवलम्बन गरिएका योग्यता प्रणालीको अभिवृद्धि गर्ने देहाय बमोजिमको प्रतिबद्धता सहित सम्पन्न भएको छ।

१. योग्यता प्रणालीको प्रवर्द्धक र संरक्षकको जिम्मेवारीलाई आत्मसात गर्दै, जनशक्तिको छनोटमा योग्यता प्रणालीको सिद्धान्तलाई पूर्ण पालना गर्ने,

२. योग्य र प्रतिभाशाली जनशक्ति भर्ना तथा छनोट गर्न आयोगलाई उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्न प्रयत्न गर्ने,

३. प्रविधिको उच्चतम उपयोगको माध्यमबाट आयोगहरूको कार्यसम्पादनमा निष्पक्षता, स्वच्छता र विश्वसनीयता कायम गर्ने,

४. योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छतालाई अझ सुदृढ र समय सापेक्ष सुधार गर्न लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबीच निरन्तर समन्वय र सहकार्य गर्ने।

उल्लिखित घोषणापत्रका अतिरिक्त यस सम्मेलनबाट देहायका महत्वपूर्ण निर्णय भएको देखिन्छ।

१. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको वार्षिक कार्यतालिकामा एकरूपता कायम गर्न प्रयास गर्ने,

२. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको समान पदको पाठ्यक्रम र परीक्षा योजनामा एकरूपता कायम गर्न प्रयास गर्ने,

३. कर्मचारीको वृत्ति विकास र सेवाका शर्तहरूमा सरकारलाई दिएका परामर्श कार्यान्वयन गर्नका लागि सम्बन्धित सरकारलाई ध्यानाकर्षण गराउने,

४. लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त र मापदण्ड प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गरी सार्वजनिक गर्ने,

५. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन तथा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका कर्मचारीको सेवा सुविधा र निवृत्तिभरण कोष व्यवस्थाको लागि सम्बन्धित तहका सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

६. सङ्घीय निजामती सेवा ऐन अविलम्ब जारी गर्न अनुरोध गर्ने।

(च) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो कार्यशाला गोष्ठी

प्रदेश तथा स्थानीय सरकारी सेवामा आवश्यक पर्ने कर्मचारी छनोटका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने छनोट पद्दति तथा कार्यविधि समान हुने भएकोले यस प्रक्रियालाई अझ बढी प्रभावकारी तथा समसामयिक बनाउन एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा आदान प्रदान गर्न एक साझा अवधारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सहभागितामा २०७६ साल फागुन १४ र १५ गते प्रथम अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको प्रथम कार्यशाला गोष्ठी, प्रदेश लोक सेवा आयोग, वागमतीको आयोजनामा हेटौंडामा सम्पन्न भएको थियो। यस कार्यशालाले नेपालको संविधानको भाग २३ धारा २४४ मा भएको व्यवस्था बमोजिम प्रदेश नं. १, प्रदेश नं. २. बागमती प्रदेश र प्रदेश नं. ५ गरी हालसम्म चारवटा प्रदेशहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन समेत भई कार्य प्रारम्भ भएको सन्दर्भमा यस कार्यशाला गोष्ठीको आवश्यकता महसुस गरी सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका लागि उपयोगी हुने अपेक्षा गरिएको थियो।

संघीय निजामती सेवा विधेयक छलफलमा रहेको कारणले प्रदेश तथा स्थानीय तहको निजामती सेवा ऐन नियमहरू हालसम्म व्यवस्था हुन नसकेको भएतापनि सबै आयोगको कार्य प्रकृति र गठन प्रक्रिया समान रहेको हुँदा आयोगहरूबाट सम्पादन हुने कार्यमा एकरूपता ल्याउन, अन्तर प्रदेश सहकार्य र अनुभव आदान प्रदान गर्न तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगको अन्य कानूनी तथा व्यवस्थापकीय पक्षमा साझा अवधारणा निर्माण गरी अगाडि बढनुपर्ने अवस्था महसुस गरी हालसम्म गठन भइसकेका सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष, सदस्यहरू र जिम्मेवार राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू एवम् आयोग गठन भई नसकेका प्रदेशहरूका प्रतिनिधित्व गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको सहभागितामा यो कार्यशाला आयोजना भएको थियो। यस कार्यशालामा विषय विज्ञको रूपमा लोक सेवा आयोगका पूर्व माननीय सदस्य डा. गोविन्दप्रसाद कुसुमबाट "आयोगको काम र भावी कार्यदिशा" विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुति भएको थियो भने देहायबमोजिमका साझा अवधारणा तथा प्रतिवद्धता पारित गरिएका थिए।

१. संविधानको धारा ३०६ को उपधारा (१) (ठ) बमोजिम व्यवस्था भएको 'संवैधानिक निकाय भन्नाले यस संविधान बमोजिम गठन गरिएका आयोगहरूमध्ये लोक सेवा आयोग पनि उल्लेख भएको र संविधानको भाग-२३ लोक सेवा आयोग, धारा २४४ अनुसार प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था भए बमोजिम गठित प्रदेश लोक सेवा आयोगको पहिचान र प्रतिष्ठालाई अक्षुण राखी प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई सम्मानित र मर्यादित बनाउन आयोगका पदाधिकारीहरू सदैव कटिबद्ध रहने,

२. आफ्नो कार्य क्षेत्रभित्रका विभिन्न निकायहरूको रिक्त पदहरूको पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन संघीय कानून वमोजिम अपनाइएको सिद्धान्त र मापदण्डहरूलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले दृढताका साथ अवलम्बन गर्ने,

३. संघीय संसदबाट पारित भइ जारी भएको प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन २०७५ लाई आत्मसात गर्दै आवश्यकता अनुसार लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सदैव अग्रसर रहने,

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले तयार गर्ने पाठ्यक्रमहरूमा यथासम्भव एकरूपता कायम गर्ने गरी आपसी समन्वय गर्ने,

५. योग्यता प्रणालीको आधारमा स्वच्छता र निष्पक्षता कायम गरी प्रदेश सरकार र स्थानीय तहलाई आवश्यक सङ्ख्यामा उत्कृष्ट र दक्ष जनशक्ति उपलब्ध गराउन सदैव प्रयत्नशील रहने,

६. संघीय निजामती सेवा ऐन नियम, प्रदेश निजामती सेवा ऐन नियम तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐन नियमहरूको व्यवस्था गरी आयोगलाई आफ्नो जिम्मेवारी निर्वाहमा दीर्घकालीन योजना सहित अधि बढ्न सहजताका लागि तिनै तहका सरकारहरूको ध्यानाकर्षण गराउने,

७. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा १२ मा भएको व्यवस्था बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहको सेवा सम्बन्धी कानून नबनेसम्म निजामती सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्ने,

८. समायोजन पछि प्रदेश सरकारका निकायहरू र स्थानीय तहहरूमा रिक्त रहेका माथिल्ला पदहरूमा भर्नाको जटिलतालाई फुकाउन संघीय निजामती सेवा ऐनमा विशेष व्यवस्था आवश्यक देखिएको हुँदा यस बारेमा लिखित रूपमा प्रदेश सरकार मार्फत् नेपाल सरकार संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई जानकारी गराउने,

९. प्रदेश सरकारको कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाई जनतालाई सर्वसुलभ सेवा प्रदान गर्न अहम् भूमिका खेल्ने सक्षम जनशक्तिको समयमा नै पदपूर्ति गर्ने कार्य प्रदेश लोक सेवा आयोगको भएको कुरालाई गम्भीरतापूर्वक मनन गर्ने,

१०. प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहलाई प्रभावकारी रूपमा कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने योग्य जनशक्ति यथा समयमा नै पदपूर्ति गरी जनशक्ति व्यवस्थापनमा टेवा पुऱ्याउने,

११. कार्यतालिका निर्माण, शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम निर्माण, दरखास्त फाराम, माग सङ्कलन र पदपूर्तिको पदसङ्ख्या निर्धारण, विज्ञापन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका, सङ्केत नम्बर तथा परीक्षण, लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन, प्रयोगात्मक परीक्षा, सामूहिक छलफल तथा अन्तर्वार्ता, अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिस गर्ने तथा निरीक्षण, बढुवा उजूरी, परामर्श, दक्ष वा विशेषज्ञको सेवा, गोपनीयता कायम गर्ने, वार्षिक प्रतिवेदन, नियम बनाउने सम्बन्धी व्यवस्थाहरू लगायतका आवश्यक कार्यहरू गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको दक्षता र प्रभावकारिताको अभिवृद्धि गर्ने,

१२. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आ-आफ्नो नियमावली, पाठ्यक्रम लगायतका नीतिगत व्यवस्थाहरू गरी २०७७ साल असार भित्र समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरी वार्षिक कार्यतालिका तयार गर्ने,

१३. आयोगको कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न सबैले अनलाइन प्रणालीको विकास गर्ने,

१४. प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूलाई रिक्त पदहरू पदपूर्तिका लागि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा मागहरू पठाउन तत्काल पत्राचार गर्ने,

१५. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन नियम बमोजिम अनुगमनको कामलाई समेत प्रभावकारी बनाउने,

१६. काम कारबाहीमा एकरूपता ल्याउन प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू बीच एक आपसमा अनुभवको आदान प्रदान, समन्वय र सहकार्यको संस्कृति विकास गर्ने

१७. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आ-आफ्नो (लोगो) प्रतिक चिन्ह उपयोग गर्ने,

१८. कुनै एक प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोगले अर्को प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोगको दक्ष विशेषज्ञको नामावलीको सूचीबाट पनि सहयोग लिन सक्ने गरी आयोगहरू बीच विशेषज्ञको नामावलीको सूची आदान प्रदान गर्ने,

१९. स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम र उपलब्ध बजेटका आधारमा प्रदेश भित्रका जिल्लाहरूमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको वार्षिक कार्यतालिका र आयोगले लिने परीक्षाहरूको बारेमा जिल्लास्तरमा सचेतना कार्यकम गरी बढी भन्दा बढी जन सहभागिताको वातावरण बनाउने,

२०. स्वीकृत दरबन्दी अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई कर्मचारीहरू उपलब्ध गराउन सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

२१. अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोग दोस्रो कार्यशाला गोष्ठी २०७७ सालमा प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. १ ले विराटनगरमा आयोजना गर्ने।

यसरी वागमती प्रदेशको हेटौंडामा सम्पन्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पहिलो कार्यशाला गोष्ठीले अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका काम कारबाहीलाई अगाडि बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सफल रहेको मान्न सकिन्छ।

(छ) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो कार्यशाला गोष्ठी

प्रदेश लोक सेवा आयोगका बीच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्ने उद्देश्यले शुरु गरिएको प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका बीचको कार्यशाला गोष्ठी प्रत्येक वर्ष गर्ने भनिएकोमा वि.सं. २०७७ मा COVID-१९ को महामारीको कारणले सम्पन्न हुन सकेन। त्यसैले दोस्रो कार्यशाला गोष्ठी मिति २०७८ साल पौष १८ र १९ गते कोशी प्रदेशको विराटनगरमा आयोजना गरिएको थियो। उक्त कार्यशाला गोष्ठीमा देहाय बमोजिमका विभिन्न महत्वपूर्ण प्रस्तावहरू पारित भएका थिए।

१. प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनको यथाशीघ्र निर्माणका लागि आ-आफ्ना प्रदेशका प्रदेश सभा र प्रदेश सरकारहरूसँग अनुरोध गर्ने,

२. कुनै प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारले सोही तहको समान पदमा अन्य प्रदेशमा दरखास्त दिन नपाउने व्यवस्था गर्ने,

३. प्रदेश र स्थानीय तहको कर्मचारीको अन्तर प्रदेश सरुवाले सम्बन्धित प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको वृत्तिविकासमा गम्भीर एवम् नकारात्मक असर पर्न जाने र ती तहमा जनशक्ति व्यवस्थापनमा अस्थिरता हुने भई कार्यसम्पादनमा समेत नकारात्मक असर पर्ने देखिँदा अन्तर प्रदेश र अन्तर स्थानीय तह कर्मचारी सरुवाको सम्बन्धमा ऐन बनाई मात्र सरुवा गर्ने गराउने व्यवस्था गर्न नेपाल सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

४. कुनै आयोगको परीक्षामा परीक्षार्थीले अनियमितता गरेको ठहर गरी उक्त प्रदेशले कारबाही गरेमा त्यस्ता परीक्षार्थीलाई कालो सूचीमा राखी कारबाही गरिएको जानकारी सातवटै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा गराउने,

५. बढुवाको समस्या समाधन गर्न सम्बन्धित प्रदेश सरकारसँग परामर्श गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग नियमावलीमा संशोधनका लागि प्रक्रिया अघि बढाउने,

६. प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिएका कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत विवरण प्रणाली (PIS System) को स्पष्ट व्यवस्थाका लागि प्रदेश सरकार समक्ष अनुरोध गर्ने,

७. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले आफ्नै प्रतिक चिन्ह (लोगो) बनाइ प्रयोगमा ल्याउने,

८. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम स्वीकृत दरवन्दी अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई आवश्यक कर्मचारीहरू उपलब्ध गराउन सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने। प्रदेश लोक सेवा आयोगको अस्थायी (सालवसाली) दरवन्दी संरचनालाई यथाशीघ्र स्थायी संरचनामा रूपान्तरण गरी आयोगको कर्मचारी व्यवस्थापन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन प्रदेश सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

९. सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले २०७५ चैत्र ११ गतेसम्ममा समायोजन सम्पन्न गरे बमोजिमका समायोजित पदहरू सम्बन्धित प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबाट पदपूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग माग गर्नु पर्ने व्यवस्थाको लागि सबै प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको ध्यानाकर्षण गर्ने,

१०. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम अनुगमन कार्यलाई प्रभावकारी बनाई आयोगको परामर्श नलिई भए गरेका वढुवा, स्तरवृद्धि तथा पदपूर्ति लगायतका कार्यहरू निष्कृय गराउन आयोगहरू क्रियाशिल हुने,

११. सबै आयोगहरूले परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी कार्यका लागि अनलाइन प्रणालीको विकास गर्ने र प्रणाली (RMIS/Connect IPS) सँग आवद्ध हुने,

१२. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले दक्ष विशेषज्ञको नामावली तयार गरी सो सूचीबाट पनि सहयोग लिन आयोगहरू बीच समन्वय गर्ने,

१३. नेपाल सरकारबाट मिति २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको विद्यमान मर्यादाक्रम सम्बन्धी व्यवस्था संवैधानिक पदाधिकारीको मर्यादा अनुकूल नभएकोले लोक सेवा आयोगका सदस्यहरूको मर्यादाक्रम पछि क्रमशः राख्ने गरी परिमार्जन हुन नेपाल सरकारसँग अनुरोध गर्ने,

१४. प्रदेश लोक सेवा आयोग प्रदेशको एक संवैधानिक अङ्ग भएकोले आयोगको काम कारबाहीमा आयोगका पदाधिकारीहरूको नाम अगाडि माननीय लेख्ने/सम्बोधन गर्ने अभ्यास गर्ने,

१५. प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनको निर्माण नभएसम्म कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम पदपूर्ति प्रक्रियालाई निरन्तरता दिने,

१६. वैज्ञानिक, व्यावहारिक तथा आधुनिक गुण परीक्षण विधि अवलम्वन गर्न सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू प्रतिवद्ध रहने,

१७. अन्तर प्रदेश परीक्षण प्रणालीका सम्बन्धमा सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू पूर्ण रूपमा क्रियाशील भईसकेपछि आगामी दिनमा हुने गोष्ठीमा छलफल गरी सो विषयमा निर्क्योल गर्ने,

१८. दोस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोग कार्यशाला गोष्ठी प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रदेश नं. २ को प्रस्ताव अनुसार प्रदेश नं. २ को जनकपुरमा २०७९ को फागुन पहिलो हप्तामा तेस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगको सम्मेलन आयोजना गर्ने।

(ज) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको तेस्रो सम्मेलन

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको दोस्रो कार्यशाला गोष्ठीले निर्णय गरी प्रदेश नं. २ को जनकपुरमा २०७९ को फाल्गुन पहिलो हप्तामा तेस्रो अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगको सम्मेलन आयोजना गर्ने निर्णय गरिएको भएता पनि तेस्रो सम्मेलन कर्णाली प्रदेश, सुर्खेत जिल्लाको वीरेन्द्रनगरमा २०८० फागुन २१ र २२ गते सम्पन्न भएको थियो। यस सम्मेलनबाट विगतका घोषणा पत्रहरू कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै देहाय बमोजिमका निर्णयहरू गरिएका छन्।

१. निर्माण हुन बाँकी प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनको यथाशीघ्र निर्माणका लागि आ-आफ्ना प्रदेशका प्रदेश सभा र प्रदेश सरकारहरूसँग अनुरोध गर्ने,

२. सबै प्रदेशमा समान तहको पदमा उम्मेदवार भई प्रतिस्पर्धामा भाग लिन नपाउने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने,

३. उम्मेदवार सिफारिस गर्दा वैकल्पिक उम्मेदवारको सङ्ख्या आवश्यकतानुसार बढाउने व्यवस्था गर्ने,

४. पदपूर्तिको कार्यतालिका समय सम्भव भएसम्म एकरूपता कायम गर्ने,

५. नेपाल सरकारबाट २०७६ वैशाख १६ गते निर्धारण भएको प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको मर्यादाक्रम सम्बन्धमा प्रचलित कानूनी व्यवस्था, नियुक्ति र बर्खास्तको प्रक्रिया तथा बहन गर्नुपर्ने जिम्मेबारी समेतलाई दृष्टिगत गरी पुनरावलोकन गर्न प्रदेश सरकार र नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने,

६. आयोगको निर्णयबाट कारबाहीमा परेका उम्मेदवारहरूको अभिलेखीकरणलाई समेटेर सूचना सञ्जालको विकास गरी आदान-प्रदान गर्ने,

७. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास र सेवा निवृत्तपछिको सेवासुविधा सम्बन्धी स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गर्न प्रदेश सरकार समक्ष अनुरोध गर्ने,

८. प्राविधिक पदहरूमा उम्मेदवारहरू छनोट गर्दा सम्बन्धित विषयको प्रयोगात्मक सीप परीक्षणको अभ्यास गर्ने,

९. प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा हुने बढुवा समितिको गठन निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुकूल हुने गरी कानूनी व्यवस्था गर्न पहल गर्ने।

१०. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को भावना अनुरूप प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवामा प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धित सेवाको कर्मचारी नै हुने व्यवस्था संघीय निजामती सेवा ऐनमा समावेश गर्न सुझाव प्रदान गर्ने।

११. आयोगले सिफारिस गरेका कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन क्षमता, अनुगमन, पृष्ठपोषण र छनोट प्रक्रियामा सुधार गर्दै लैजाने।

१२. पदपूर्ति, वृत्तिविकास र विभागीय कारबाहीका विषय र प्रक्रियामा एकरूपता ल्याउन तथा प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउन प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका सम्बन्धित अधिकारीहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने।

१३. लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू बीच असल अभ्यासहरूको आदान-प्रदानलाई निरन्तरता दिने। यस कार्यको सम्पर्क व्यक्तिको रूपमा आयोगको सचिवले गर्ने।

१४. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरेको वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश सभामा छलफल गराई कार्यान्वयन हुने व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने।

१५. यस अधिका सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी निर्णयहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै जाने।

१६. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलन गण्डकी प्रदेश, पोखरामा मिति २०८१ मङ्सिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने।

(झ) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलन

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको चौथो सम्मेलन २०८१ मंसिर १८ र १९ गते गण्डकी प्रदेशको राजधानी पोखरामा सम्पन्न भएको थियो। नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाका पदहरूमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता कायम गरी उपयुक्त उमेदवार छनोट तथा सिफारिस गर्ने कार्य हुँदै आइरहेको सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने भर्ना तथा छनोट पद्दति र कार्यविधिलाई अझ बढी प्रभावकारी, व्यवस्थित तथा समसामयिक बनाउने एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा साझेदारी गर्दै समान धारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले यसपूर्व जारी भएका घोषणापत्रहरू कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै पोखरा सम्मेलनबाट देहायका प्रतिवद्धता सहितको घोषणापत्र तथा निर्णय जारी गर्दै सम्पन्न भएको थियो।

१. प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ बमोजिम मापनयोग्य मानक सहितको सिद्धान्त र मापदण्ड प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूसँग समन्वय गरी सार्वजनिक गर्न लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

२. नेपालको संविधान, सङ्घीयताको मूल मर्म र भावना एवम् कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को व्यवस्था समेतका आधारमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाबाट क्रमशः प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको भर्ना तथा पदस्थापन र तहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूको पदसोपान सहितको वृत्ति विकासलाई यथोचित सम्बोधन हुने गरी सङ्घीय निजामती सेवा ऐन शीघ्र जारी गर्न अनुरोध गर्ने,

३. समान तहको पदमा प्रतिस्पर्धामा भाग लिन नपाउने कानूनी व्यवस्था नभएका प्रदेशहरूमा आवश्यक कानुनी व्यवस्थाका लागि सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

४.	प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएबमोजिम संगठन संरचना तथा पद दर्ता सम्बन्धी कार्य समयमै सम्पन्न गरी आयोगबाट सिफारिस भई नियुक्ति भएका कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) दर्ता तथा अध्यावधिकको कार्य गर्न सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

५.	निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ का प्रावधान प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवा सम्बन्धी कानूनमा भर्ना, सेवाका शर्त र सुरक्षा तथा अवकाशको उमेर सम्बन्धी कानूनमा तादात्म्य हुनेगरी आवश्यक व्यवस्थाका लागि सम्बन्धित प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

२.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकामा सम्भव भएसम्म एकरूपता कायम गर्ने,

६.	आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्ति, सेवाका शर्त र सेवाबाट अलग हुने व्यवस्था एवम् निजहरूले बढुवा समितिमा रही खेल्ने भूमिका र पदीय हैसियत समेतका आधारमा मर्यादा कायम हुने गरी हाल कायम रहेको मर्यादाक्रमलाई पुनरावलोकन गर्न अनुरोध गर्ने,

७.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले सम्पर्क कार्यालयको रूपमा लोक सेवा आयोगको काठमाडौंमा रहेको कार्यालय परिसर भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको कार्यसम्पादनका लागि गोपनीयता, संवेदनशीलता र सुरक्षाको मापदण्ड अवलम्बन गर्नुपर्ने भएकोले पर्याप्त स्थान व्यवस्थापनका लागि लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

८.	यसअघिका सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका घोषणाहरूलाई कार्यान्वयन गर्दै जाने।

उल्लिखित घोषणापत्रका अतिरिक्त यस सम्मेलनबाट देहायका निर्णयहरू समेत पारित गरेको छ।

१.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रयोग गर्दै आइरहेका व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) सँग सम्बन्धित प्राविधिक विषयहरू (ओ.एम.आर., अनलाइन प्रणालीहरू, वेवसाइट) मा एकरूपता कायम गर्ने,

२.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलन मधेस प्रदेश, जनकपुरधाममा मिति २०८२ मंसिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने,

३.	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र र निर्णयहरूको कार्यान्वयन स्थितिका सम्बन्धमा समन्वय, सहकार्य र साझेदारीका लागि सबै प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका सचिवहरूको एक समन्वय समिति गठन गर्ने र समितिको संयोजन गण्डकी प्रदेशका सचिवले गर्ने।

**(ञ)	प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँचौं सम्मेलन**

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पोखरामा सम्पन्न चौथो सम्मेलनको निर्णयानुसार निर्धारित मिति २०८२ मंसिर १८ र १९ गते मधेश प्रदेशको राजधानी जनकपुरधाममा सम्पन्न भएको छ। यस सम्मेलनमा नेपालको संविधानको धारा २४४ बमोजिम स्थापित प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाका पदहरूमा योग्यता, निष्पक्षता, स्वच्छता र समावेशिताका आधारहरूलाई अङ्गिकार गरी उपयुक्त उम्मेदवार छनोट तथा सिफारिस गर्न प्रतिबद्ध हुँदै, प्रदेश लोक सेवा आयोगका परीक्षण विधि तथा कार्यविधिलाई व्यवस्थित गरी अझ बढी प्रभावकारी र समसामयिक बनाउन कार्य सम्पादनबाट प्राप्त अनुभवहरूलाई एक आपसमा साझा गर्दै, समान अवधारणा निर्माण गर्ने अभिप्रायले पूर्व सम्मेलनहरूबाट जारी भएका घोषणापत्रहरूको कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्दै २०८२ मङ्सिर १८ र १९ गते मधेश प्रदेशको जनकपुरधाममा सम्पन्न सम्मेलनमा आ-आफ्नो कार्य सम्पादनमा निष्पक्षता र स्वच्छताताई प्रवर्द्धन गर्न देहायका प्रतिबद्धता सहितको घोषणापत्र जारी गरेको छ।

१. नेपालको संविधान, संघीयताको मूल मर्म र भावना एवम् कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को व्यवस्था समेतका आधारमा प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाबाट क्रमशः प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको भर्ना तथा पदस्थापन र तहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूको पदसोपान सहितको वृत्ति विकाससाई यथोचित सम्बोधन हुने गरी संघीय निजामती सेवा ऐन शीघ्र जारी गर्न अनुरोध गर्ने,

२. निजामती सेवा ऐन,२०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ का मूलभूत विषयमा तादाम्यता हुने गरी प्रचलित प्रदेश निजामती सेवा ऐन तथा स्थानीय सरकारी सेवा ऐनमा आवश्यक परिमार्जन गर्न पहल गर्ने,

३. लोक लेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा समान पद, तह/श्रेणीमा दरखास्त दिन नपाउने गरी प्रचलित कानूनमा व्यवस्था गर्न नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,

४. सम्मानित सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालत समेतबाट हुने अन्तरिम आदेशका कारण आयोगका पदपूर्ति तालिका प्रभावित हुने भएकोले पदपूर्तिसँग सम्बन्धित सबै मुद्दाहरूलाई अग्राधिकार दिने व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने,

५. पाठ्यकम, परीक्षण विधि र परीक्षा प्रणालीको गुणस्तरीयता वृद्धि गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका असल अभ्यासहरूलाई आदान-प्रदान र अनुशरण गर्ने,

६. संविधानको व्यवस्था बमोजिम आयोगलाई प्रदेशको सशक्त संवैधानिक निकायको रूपमा परिचित गराउने।

यस्तै गरी यस सम्मेलनले देहायका महत्वपूर्ण निर्णय समेत गरेको छ।

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र र निर्णयहरूको कार्यान्वयन स्थितिका सम्बन्धमा समन्वय, सहकार्य र साझेदारीका लागि सबै आयोगका सचिवहरूको एक समन्वय समिति गठन गर्ने र समितिको संयोजन मधेश प्रदेशको सचिवले गर्ने,

२. लोक सेवा आयोगको अनामनगर, काठमाडौंमा रहेको कार्यालय परिसर भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगका कार्यसम्पादनको लागि थप स्थान व्यवस्थापन गरिदिन लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्ने,

३. पूर्व सम्मेलनहरूबाट पारित भई कार्यान्वयन हुन बाँकी रहेका निर्णयहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै जाने,

४. प्रदेश लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूमा एक आपसमा सहयोग, समन्वय, सहकार्यको लागि समय-समयमा अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूमा अवलोकन भ्रमण गरी असल अभ्यास तथा अनुभवहरू आदान-प्रदान गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिने,

५. आयोगहरूबाट हुने उम्मेदवार सिफारिस, कारबाही जस्ता सूचना साझा गर्न उपयुक्त हुने भएकोले उम्मेदवार पहिचान गर्न राष्ट्रिय परिचयपत्रको विवरण PSRMS प्रणालीमा आवद्ध गर्ने,

६. प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको छैटौं सम्मेलन प्रदेश लोक सेवा आयोग सुदूरपश्चिम प्रदेशले मिति २०८३ मङ्सिर १८ र १९ गते आयोजना गर्ने।

२. लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलनका उपलव्धिहरूको समीक्षा

पहिलो खण्डमा उल्लेख भएका विषयवस्तुका आधारमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको आवश्यकता तथा औचित्य स्पष्ट हुन्छ। लोक सेवा आयोगहरूका राष्ट्रिय सम्मेलन तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका सम्मेलनबाट प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको संस्थागत विकासका लागि कोशेढुङ्गाको काम गरेको छ भन्न सकिन्छ। प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ का दफा ११ र १२ को सफल कार्यान्वयनमा यी सम्मेलनहरूले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन्। सम्मेलनमा पारित प्रतिवद्धता तथा निर्णयहरूले प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट सम्पादन हुने कार्यमा समानता ल्याउन र प्रणालीमा एकरूपता ल्याउन यी सम्मेलनहरूले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सफल भएका छन्। एक आयोगले अभ्यास गरेको कुनै कार्य अर्को प्रदेशले जानकारी पाउने एउटा सशक्त माध्यमका रूपमा समेत यी सम्मेलनहरू रहेका छन्। आयोगका काम कार्वाहीमा उत्पन्न भएका समस्या समाधानको बाटो पहिल्याउन यी सम्मेलनहरूका निर्णयहरूले सहयोगी भूमिका निर्वाह गरिरहेका छन्।

मूलतः सम्मेलनबाट पारित निर्णयहरू आयोगका कामकारबाहीलाई सहज र सरल बनाउन केन्द्रित रहेको पाइन्छ। लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य क्षेत्र संघीय निजामती सेवा तथा केन्द्रीय निकायका पदसँग सम्बन्धित र प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्य क्षेत्र प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग सम्बन्धित रहेको बाहेक अन्य कार्यक्षेत्र समान प्रकृतिको छ। अझ भन्ने हो भने प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन, २०७५ गरेका व्यवस्थाको सफल कार्यान्वयनका लागि समेत यी सम्मेलनहरूले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सफल भएको देखिन्छ। सम्मेलनहरूमा आयोगको संवैधानिक भूमिका निर्वाह गर्न अधिकांश सम्मेलनहरूमा आयोगका पदाधिकारीहरूको मर्यादाक्रमलाई सुधार गर्न आवश्यक ठानिएको देखिन्छ भने संघीय निजामती सेवा ऐन जारी हुन नसक्दा आएका समस्या समाधानका लागि शीघ्र संघीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्नुपर्ने विषयलाई विशेषतः जोड दिएको पाइन्छ। सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्र

तथा अधिकांश निर्णयहरूले आयोगका कामकारबाहीलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न सघाउ पुऱ्याएका छन्। केही सम्मेलनका निर्णयहरू निरन्तर कार्यान्वयन गर्दै जाने प्रकृतिका देखिएका छन् भने केही निर्णयले आयोगका काममा गुणात्मक सुधार गर्न सक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

सम्मेलनका घोषणापत्र तथा निर्णयहरूले सार्वजनिक पदहरूको भर्ना र छनोटमा योग्यता प्रणालीका आधार र सिद्धान्तहरूको पूर्ण पालना गर्न, राजनीतिक, सामाजिक र व्यक्तिगत सम्बन्धका आधारमा पर्न सक्ने प्रभाव, दवाव र आग्रहबाट मुक्त गराई निष्पक्ष भर्ना र छनोटद्वारा राज्यको सेवामा योग्यतम् व्यक्ति प्रवेश गराउन, योग्यता परीक्षणका विधिहरूमा भइरहेका प्रवर्तनको प्रयोग र नवीन आविष्कारद्वारा आधुनिक गुण परीक्षण विधि अवलम्बन गर्दै एक्काइसौं शताब्दीको चुनौती सामना गर्न सक्ने जनशक्ति सार्वजनिक सेवामा भित्र्याउन र लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा स्थापित गर्न, संस्थाको पवित्रता जोगाउँदै नागरिकहरूको विश्वासको धरोहरको रूपमा स्थापित गराउन तथा लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच सहकार्य तथा समन्वय गरी अनुकरणीय प्रणाली स्थापित गर्दै संघीय सुशासन प्रवर्द्धन गर्न यी सम्मेलनले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सफल भएको महसुस गर्न सकिन्छ। आयोगबाट सम्पादन गरिने अनुसन्धानात्मक र प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू सम्पादन गर्दा विज्ञ सेवा लिन र पदपूर्ति प्रक्रियामा आवश्यक हुने पाठ्यक्रम निर्माण, प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण र सिफारिससम्मका कार्यमा अन्तर आयोग समन्वय र सहकार्य गर्न एवं समानता र एकरूपता कायम गर्न यी सम्मेलनहरू सहयोगीसिद्ध भएका छन्।

लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका मान्य सिद्धान्तहरूको प्रयोग गर्दै योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षताको मूल मर्म अनुसार गोपनीयता एवं विश्वसनीयता कायम हुने गरी कार्यसम्पादन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको संगठन संरचना र शाखागत कार्यविवरणबीच एकरूपता कायम गर्न, आयोगका कामकारबाहीमा प्रयोग हुने दक्ष विज्ञको प्रयोगमा सहजीकरण गर्न, लोक सेवा आयोगहरूको परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी खर्च मापदण्ड तथा कार्यसम्पादनमा आधारित इन्सेन्टिभ व्यवस्थामा एकरूपता कायम गर्न, प्रचलित कानूनी व्यवस्थामा अन्तर प्रदेश एकरूपता कायम गर्न, असल अभ्यासहरूको अनुभव आदान-प्रदान गर्न, प्रचलित कानूनमा रहेका अमिल्दा विषयहरूलाई एकरूप बनाउन, आयोगबाट जारी हुने वार्षिक कार्यतालिकालाई एकरूप तथा समान बनाउन, सिफारिस भएका उम्मेदवार तथा कारबाही गरिएका उम्मेदवारको अभिलेखलाई एकीकृत सूचना प्रणालीमा आवद्ध गर्न, आयोगको परीक्षा प्रणालीमा नवीनतम प्रविधिलाई अंगीकार गर्न, लोक सेवा आयोगहरूलाई योग्यता प्रणालीको उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्न, लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबीच निरन्तर समन्वय र सहयोगको वातावरण बनाउन, लिखित तथा अन्य परीक्षाका परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार र परिमार्जन गर्न, लोक सेवा आयोगबाट सङ्घीय कानून बमोजिम अवलम्बन गरिएका सिद्धान्त र मापदण्ड बमोजिम कार्य सम्पादनको सुनिश्चितताका लागि सूचकहरू (Indicators) तयार गरी सो बमोजिम स्वमूल्याङ्कन एवं आवश्यकतानुसार समकक्षी समीक्षा (Peer Review) गर्न, प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूबाट प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाका पदहरूमा योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छता कायम गरी उपयुक्त उमेदवार छनोट तथा सिफारिस गर्ने कार्य हुँदै आइरहेको सन्दर्भमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले अवलम्बन गर्ने भर्ना तथा छनोट पद्दति र कार्यविधिलाई अझ बढी प्रभावकारी, व्यवस्थित तथा समसामयिक बनाउने एवम् कार्य सम्पादनको सिलसिलामा

प्राप्त अनुभवहरूलाई एकआपसमा साझेदारी गर्दै समान धारणा निर्माण गर्न तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले प्रयोग गर्दै आइरहेका व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) सँग सम्बन्धित प्राविधिक विषयहरू (ओ.एम.आर., अनलाइन प्रणालीहरू, वेवसाइट) मा एकरूपता कायम गर्न यी सम्मेलनहरूबाट भएका निर्णयहरूलाई महत्वपूर्ण निर्णयका रूपमा लिन सकिन्छ। यी निर्णयहरूको सफल कार्यान्वयनमा लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले जोड गर्न भने आवश्यक छ।

३. उपसंहार

लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले शुरु गरेका राष्ट्रिय तथा अन्तर प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको पाँच वटा सम्मेलन सम्पन्न भइसकेका छन्। आगामी राष्ट्रिय सम्मेलन फागुन २३ र २४ गते हुँदैछ। यस सम्मेलनमा लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले पूर्व सम्मेलनबाट भएका आयोगहरूको तर्फबाट सम्पन्न गर्नुपर्ने कार्य सम्पन्न गरी सम्मेलनमा जानकारी गराउन सकिएमा यी सम्मेलन र सम्मेलनबाट भएका निर्णयहरूको सार्थकता पुष्टि हुनेछ तर निर्णय हुने कार्यान्वयन हुन नसक्ने हो भने सम्मेलनको औचित्यमाथि प्रश्नचिन्ह खडा हुन सक्छ यसका लागि लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरू सजग हुन भने आवश्यक देखिन्छ। प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष प्रमुख अतिथिका रूपमा भाग लिने प्रचलनले समेत यी सम्मेलनको सार्थकतालाई थप पुष्टि गरेको स्पष्ट छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलन मंसिर १८ र १९ गते तथा राष्ट्रिय सम्मेलन फागुन २३ र २४ गते सञ्चालन हुने गरेको छ। आ-आफ्नै पृष्ठभूमिबाट सम्मेलनको आयोजना गरिएको र यिनीहरूको अलग-अलग उद्देश्य रहेको भएता पनि पाँच वटा सम्मेलनहरू सम्पन्न भइसकेको अवस्थामा आउँदा यी दुई प्रकारका सम्मेलनहरूलाई एकै समयमा हुन सकेमा मितव्ययी हुने र अझ प्रभावकारी हुन सक्ने सुझाव पनि आइरहेको देखिन्छ। यस सन्दर्भमा हेर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको सम्मेलनको पहिलो दिन अन्तर प्रदेशका विषयमा छलफल गर्ने र लोक सेवा आयोगसँग सम्बद्ध विषयहरू निर्णय गरी सोही सम्मेलन सकिएको अर्को दिन राष्ट्रिय सम्मेलन सञ्चालन गर्न सकिएमा सुनमा सुगन्ध भने झैं हुने देखिएको छ। यसका लागि लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगले हृदयङ्गम गरी समयसापेक्ष निर्णय हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। हालसम्मका सम्मेलनमा लोक सेवा आयोगसँग समन्वय गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूले कार्य सञ्चालन गर्नु पर्ने अवस्था रहेको थियो भने अवका दिनमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेका असल अभ्यासहरूलाई लोक सेवा आयोगले अङ्गीकार गर्न उपयुक्त हुन सक्ने अवस्था समेत हुन सक्छ त्यसका लागि एकै समयमा सम्मेलन हुन सकेमा थप सार्थक हुने विश्वास गर्न सकिन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

१. प्रदेश लोक सेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू

२. प्रदेश लोक सेवा आयोगका सम्मेलनका निर्णयहरू

३. पत्र पत्रिकाका विभिन्न अङ्कहरू

कोशी प्रदेश

प्रदेश लोक सेवा आयोग

कोशी प्रदेश

विराटनगर म.न.पा.-४, खार्जी, मोरङ, नेपाल

टेलिफोन

००-९७७-०२१-४२१०७७ (माननीय अध्यक्षज्यू)
००-९७७-०२१-४२१०७६ (माननीय सदस्यज्यूहरु)
००-९७७-०२१-४२१०७८ (सचिव)
००-९७७-०२१-४२१०७५ (कार्यालय)

इमेल

koshipsc@gmail.com

वेबसाईट

http://psc.koshi.gov.np

आवरण डिजाईन: रोशिका अफसेट प्रेस, विराटनगर

सम्पर्क नं.: ९८५२०२६०९४, ९८५२०४५०२२