

श्री ५ को सरकार

प्रशासन सुधार आयोग

को

प्रतिवेदन

२०३२-३३

श्री ५ को सरकार

प्रशासन सुधार आयोग

हरिहर भवन
पुल्चोक, ललितपुर
मिति २०३३/४/२०/४

सम्माननीय प्रधानमन्त्रीज्यू,
श्री ५ को सरकार, नेपाल ।

श्रीमान्,
प्रशासन सुधार आयोगले तयार गरेको प्रतिवेदन श्रीमान् समक्ष प्रस्तुत गरेको छु ।

भवदीय,
(भेषबहादुर थापा)
अध्यक्ष,
प्रशासन सुधार आयोग

विषय सूची

विषय

भूमिका	७
परिच्छेद -१ योजना तथा कार्यान्वयन	११
परिच्छेद -२ प्रशासकीय सङ्गठन	१८
परिच्छेद -३ प्रशासनिक कार्यविधि	२९
परिच्छेद -४ आर्थिक प्रशासन	४१
परिच्छेद -५ जनशक्ति प्रशासन	४७
परिशिष्टहरू	
१. आयोगको काममा संलग्न अधिकृत र कर्मचारीहरू	५६
२. प्रस्तावित पदोन्नतिसम्बन्धी अङ्क निर्धारण	५८
३. जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सङ्गठन	६०
४. प्रतिवेदनको सारांश	६१

प्रशासन सुधार आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरू

माननीय मन्त्री डा. श्री भेषबहादुर थापा	अध्यक्ष
सम्माननीय अध्यक्ष लोक सेवा आयोग	
श्री डम्बरबहादुर सिंह (२०३२/८/७ सम्म)	सदस्य
श्री यदुनाथ खनाल (२०३२/८/२५ देखि)	सदस्य
माननीय रा.पं.स. श्री डम्बरनारायण यादव	सदस्य
श्री प्रेमबहादुर शाक्य	सदस्य
श्री कृष्णबहादुर देउजा (२०३२/७/२३ सम्म)	सदस्य
डा. श्री प्रचण्ड प्रधान, तत्कालीन डिन, त्रि.वि.वि.	सदस्य
श्री विष्णुप्रसाद खनाल (२०३३/२/६) सम्म	सदस्य सचिव
श्री हरिहरजङ्ग थापा (२०३३/२/७ देखि)	सदस्य सचिव

आयोगको निर्धारित कार्य विषय

१. विकासमा बाधा पर्ने ऐन, कानून, नियममा जे जस्तो संशोधन चाहिन्छ, चाँडो गरी छिटो छरितो, कार्यान्वयन गर्न सकिने कानूनको तर्जुमा गर्ने ।
२. विभिन्न मन्त्रालयका योजना शाखाहरू अफ सक्रिय र प्रभावकारी बनाउने ।
३. प्रशासन व्यवस्थालाई विकासोन्मुख बनाउनलाई प्रशासन व्यवस्था विभाग र लोक सेवा आयोगले विशेष ध्यान दिनुपर्ने ।
उपरोक्त निर्देशनहरूकै सन्दर्भमा निम्न दुई विषयमा समेत आयोगले अध्ययन गरी आफ्नो सुझाव पेस गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको हो ।
१. प्रशासन व्यवस्था विभागको मुख्य काम सल्लाह सुझाव दिने प्रकारको रहिआएकोमा केही समय यता प्रशासकीय सबै काम कुरामा प्रशासन व्यवस्थाले नेतृत्व लिई निर्णय समेत दिनुपर्ने भावनाहरू प्रकट भइरहेको देखिएकोले श्री ५ को सरकारले हालको प्रशासनमा प्रशासन व्यवस्था विभागको भूमिकाको पुनरावलोकन गरी यस विभागलाई बढी सक्रिय, प्रभावकारी र विकासमूलक बनाउने ।
२. पद सृजना र पूर्तिमा निकै समय लागि विकास कार्यमा बाधा परेको भन्ने बराबर सिकायत परेकोले यससम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार ल्याउने ।

आयोगको कार्यटोली

प्रशासन सुधार आयोगको निर्दिष्ट कार्य क्षेत्रभित्रका समस्याहरूको विस्तृत अध्ययन गर्न निम्नअनुसार कार्यटोलीको व्यवस्था गरिएको थियो ।

१. निर्माण, यातायात र सञ्चार टोली
२. उद्योग, वाणिज्य र जल विद्युत् टोली
३. गृह, शिक्षा, स्वास्थ्य र पञ्चायत टोली
४. खाद्य, कृषि, सिँचाइ, भूमि सुधार र वन टोली
५. लोक सेवा आयोग र प्रशासन व्यवस्था विभाग टोली

कार्यटोलीहरूले निर्दिष्ट समस्या एवं विषयहरूमा आआफ्नो मन्त्रालयहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रिया पत्र समेत अध्ययन गरी एक एक प्रारम्भिक प्रतिवेदनहरू प्रस्तुत गर्नु । यी प्रतिवेदनहरूको समन्वय र सम्पादनको लागि अर्थ मन्त्रालय, कानून तथा न्याय मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय र प्रशासन व्यवस्था विभागका एक एकजना

सहसचिवहरू भएको समन्वय समिति गठन गरी यस प्रतिवेदनको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार भयो । उक्त मस्यौदालाई सर्वाङ्गीण रूपमा समीक्षा गरी अन्तिम रूप दिने काममा संलग्न हुनुभएका प्रशासन व्यवस्था विभागका सहसचिव श्री मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ र उपसचिव श्री रामचन्द्र उपाध्यायप्रति आयोग विशेष धन्यवाद व्यक्त गर्दछ । यसरी आयोगको प्रतिवेदन तयार गर्ने काममा प्रारम्भदेखि अन्तिम चरणसम्म संलग्न रहेका परिशिष्टमा उल्लिखित सबै अधिकृत र कर्मचारीहरूलाई आयोग यथायोग्य धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । आयोगलाई सल्लाह एवं सुझाव दिई सहयोग गर्ने अन्य महानुभावहरू पनि धन्यवादका पात्र छन् ।

भूमिका

नेपालमा विकास मूलक प्रशासन व्यवस्थाको स्थापना गर्ने प्रयास २००७ सालको क्रान्तिदेखि सुरु भएको हो । २००८ सालमा क्रान्तिका आधारभूत उद्देश्यलाई ध्यानमा राखेर नेपाल लोक सेवा आयोगको सृजना र वर्तमान ढाँचाको मन्त्रालय र विभागहरूमा विभाजित केन्द्रीय सचिवालयको गठन भयो । यही नै वर्तमान प्रशासन व्यवस्थाको मूलभूत गठन र सैद्धान्तिक आधार रह्यो । यसपछि २०१३ सालको नेपाल निजामती सेवा ऐनबमोजिम विभिन्न सेवाहरूको सृजनाको साथै कर्मचारीहरूको पुनर्गठन गरी यसरी स्थापना भएको केन्द्रीय प्रशासनको व्यवस्थित रूपमा सुदृढीकरण भयो । २०१७ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि पञ्चायती व्यवस्थाको प्रादुर्भावका साथसाथै जिल्लाहरूको पुनर्गठन गरी १४ अञ्चल र ७५ विकास जिल्लाहरू कायम भयो । प्रशासनका केन्द्रीय र स्थानीय विभिन्न एकाइहरूमा सामूहिक र पृथक् रूपमा प्रशासनिक निरन्तर प्रक्रिया वा समय समयमा गठित समिति र आयोगका सुधारद्वारा विभिन्न व्यवस्था गरेर प्रशासन यन्त्रलाई अहिलेसम्म क्रान्ति पूर्व कालको भन्दा बढी सङ्गठित र विकासोन्मुख बनाइएको छ ।

शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने र राजस्व सङ्कलन गर्ने जस्ता प्रशासनका परम्परागत मुख्य कामलाई बढी दृढ र व्यापक तुल्याई विकासको प्रक्रिया चालू गराउने, प्रशासनमा अपेक्षागत तटस्थता ल्याई सो प्रक्रियालाई सनातन रूप दिलाउने, योग्यतामा आधारित नियुक्ति र बढुवा तथा व्यवस्थित खोसुवा र अवकाशको प्रबन्ध गरी कर्मचारीहरूमा प्रेरणा, सुरक्षा र निष्पक्षताको भाव जगाउने लक्ष्य लिई वर्तमान प्रशासन व्यवस्थाको स्वरूप खडा भएको हो । विभिन्न कठिन समयमा शान्ति सुरक्षाको पालन, राजस्वको बढ्दो सङ्कलन, राष्ट्रिय आह्वानपूर्ण कार्यको सम्पादन, अहिलेसम्म पाँचौँ योजना चालू गर्ने परिस्थितिमा पुग्नु आदि उपलब्धिहरूप्रति ध्यान दिँदा प्रशासन व्यवस्थामा विकास भएको परिचय पाइन्छ ।

एकातिर प्रशासनका यी उपलब्धिहरू छन् भने अर्कोतिर बदलिँदो समयको मागअनुरूप जनआकाङ्क्षा पूरा गर्न प्रशासनले अपेक्षित सक्षमता देखाउन नसकेको तथ्य हाम्रो अगाडि छ । यही परिप्रेक्ष्यमा **श्री ५ महाराधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवबाट** विकासको लागि कटिबद्ध हुन राजनीतिक, बौद्धिक र प्रशासनिक तहमा व्यापक आह्वान गरिबक्सको छ । फलस्वरूप योजनाबद्ध तरिकाले काम गर्ने परिपाटी बस्दै आएको छ ।

योजनोन्मुख प्रणाली हालको प्रशासनको उपलब्धि हो । यो प्रणालीको अनुसरण मात्र होइन बरू यसलाई बढी व्यापक र व्यावहारिक बनाई अझ अघि बढाउनुपर्ने कुरामा दुई मत हुन सक्दैन । तर योजनाको सफलता कार्यान्वयनमा निहित हुने हुनाले योजना तर्जुमा अङ्ग र कार्यकारी अङ्गमा कार्य विभाजन, विचारको आदान प्रदान, परस्पर विश्वास र सहयोगको सन्तुलन आवश्यक छ । गत वर्षहरूको अनुभवबाट विचार गर्दा यो सन्तुलन कायम गर्न त्यति सजिलो देखिएको छैन ।

योजनाबद्ध विकासको लागि प्रशासनभित्रका सङ्गठनहरूमा समयोचित हेरफेर हुन आवश्यक छ । केही मन्त्रालयको भूमिका पुनरावलोकन गरी नयाँ व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय देखिन

आउँछ भने क्षेत्रीय असन्तुलन हटाउने महान् लक्ष्य पूर्तिको लागि चाहिने जनशक्ति विभिन्न क्षेत्रमा पुऱ्याउन विभागहरूको उपादेयतातर्फ पनि विचार गर्नुपरेको छ ।

विगत केही वर्ष यता विकास कार्यहरूको परिमाण र क्षेत्रको अभिवृद्धिअनुरूप सङ्गठनात्मक रूपमा राजनीतिक र प्रशासकीय सङ्गठनहरूको अभूतपूर्व बिस्तार हुन गएको छ । जुन गतिले राजनीतिक र प्रशासकीय सङ्गठनहरूको वृद्धि र विस्तार हुन गएको छ सोअनुरूप हालसम्म केन्द्रित रहेको निर्णयको प्रक्रियामा परिवर्तन आउन सकेको छैन । देशको वर्तमान अवस्थामा सङ्गठनको दृष्टिकोणबाट विचार गर्दा गाउँ पञ्चायत, जिल्ला पञ्चायत, अञ्चल समिति र अञ्चलाधीशको व्यवस्थाका साथै विकास केन्द्रको नाममा क्षेत्रीय निर्देशनालय आदि कतिपय नयाँ कार्यालयहरूको स्थापना भइसकेको छ । यसप्रकार नयाँ नयाँ सङ्गठनहरू सृजना भए तापनि निर्णयको प्रक्रिया यथावत् केन्द्रीकृत अवस्थामा नै रहँदा एकातर्फ ती कार्यालयहरू प्रायः निष्क्रिय रहेको छ भने अर्कोतर्फ तिनीहरूमा नैराश्यता पनि बढ्दै जाने प्रवृत्ति देखा परेको छ । राष्ट्रको सर्वतोमुखी विकासको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखी विकासको प्रवाहलाई अविरल गति प्रदान गर्नका लागि अधिकारको निश्रयद्वारा निर्णयको प्रक्रियालाई जनसाधारणसमीप पुऱ्याउन अनिवार्य छ । अन्यथा अधिकारको अभावमा वर्तमान सङ्गठनहरू एकातिर निष्क्रिय हुने डर छ भने अर्कोतिर जनसहभागिताको अभावमा राष्ट्रिय जनशक्तिको परिचालन हुन नसकी विकासको प्रवाह नै मन्द हुँदै जाने सम्भावना रहन्छ । तसर्थ सरकारी सङ्गठनको आयोजना गर्दा आयोग निम्न तीन सिद्धान्तहरू अपनाउन वाञ्छनीय ठान्दछ :-

१. जुन प्रकारबाट विकासको गतिविधिको देशव्यापी रूपमा बिस्तार भएको छ त्योअनुरूप सङ्गठनको उद्देश्य पूर्तिको लागि आवश्यक पर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरी निर्णयको प्रक्रियामा पनि विकेन्द्रीकरण गर्न ठोस प्रयास गर्ने ।
२. केन्द्रको अपेक्षा स्थानीय निकायहरूको स्थापनामा बढी प्राथमिकता दिने र दक्ष जनशक्तिलाई कार्यस्थलमै पुऱ्याउने ।
३. सकभर केन्द्र र स्थानीय सङ्गठनहरूको बीचका निकायहरू कम गरी निर्णयको तह घटाउने ।

देशको सामाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि जनसाधारणले केन्द्रको मुखापेक्षी हुनको सट्टा जनसहभागिता र जनशक्ति परिचालनद्वारा आत्मनिर्भर एवं स्वतः निसृजित बनाउन विकास प्रक्रिया जनमुखी हुन आवश्यक छ । वास्तवमा जनसहभागिता नै विकासको साधन र साध्य दुवै हो । यसका लागि एकातिर देशमा राजनीतिक प्रक्रियाको सर्वोपरि स्थान र मान्यता रहनुपर्ने कुरा निर्विवाद छ भने अर्कोतिर राजनीतिक निकायहरूलाई बढी जिम्मेवार र जनभावनानुकूल तुल्याउन स्थानीय नेतृत्वको विकास र मान्यता हुन उत्तिकै आवश्यक छ । विकासको फल सर्वसाधारणले उपभोग गर्न पाउने व्यवस्थाको प्रादुर्भाव गर्नका लागि स्थानीय तहको नेतृत्वको प्रभुत्व रहनुपर्ने आवश्यकता छ भने प्रशासनलाई बढी जनमुखी बनाउन पनि उत्तिकै आवश्यक छ । यही सन्दर्भमा मात्र व्यापक परिचालन र न्यायोचित वितरण सम्भव छ जुन कुरा हाम्रो विकासको प्रक्रियामा अभिवृद्धि हुन आवश्यक छ ।

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवको राज्यारोहणपछि पञ्चायती व्यवस्थामा सुदृढीकरण गर्न संविधानको दोस्रो संशोधन भयो । यसले पञ्चायती व्यवस्थाको निर्दलीयतालाई चरितार्थ गर्नुका साथै तमाम पञ्चहरूलाई राष्ट्रिय उत्थानको साभ्ना उद्देश्यमा आवद्ध गरी एक जुट हुने दरिलो आधार कायम गरेको छ । यस अवस्थामा देशले एक ठोस राजनीतिक बाटो अँगालेको छ । यसबाट देशमा जनसहभागिताको नयाँ सोचाइ र विकासको लागि अनुकूल वातावरण प्रस्फुरण हुन आएको छ । यस स्थितिता जनसहभागिताका लागि पनि स्थानीय प्रशासनमा विकेन्द्रीकरण गरी विकास प्रक्रियालाई जनमुखी गराई स्थानीय जनबल एवं साधनहरूको अत्यधिक परिचालन गर्ने मौका छोजुपरेको छ । विकास नै हाम्रो राष्ट्रको सर्वोपरि लक्ष्य भएकोले प्रशासन र राजनीतिक एकाइका बीच वैचारिक र कार्यान्वयनमा एकरूपता हुन आवश्यक छ । पञ्च कार्यकर्ताहरूको मूल्याङ्कन प्रक्रियाले स्थानीय नेतृत्वलाई अझ बढी जनभावनानुकूल र जिम्मेवार बनाउन योगदान मिल्ने छ ।

विकासको क्रममा अवरोधको रूपमा देखा परेका प्रशासनिक कार्यविधिमा समयोचित सुधार गर्नुपर्ने समस्या एकातिर छ भने अर्कोतिर संस्थागत रूपमा कानुनी, प्रशासकीय एवं आर्थिक अनुशासन कायम गराउनुपर्ने पनि देखिन्छ । देशमा भ्रष्टाचारको चुनौती विरुद्ध दृढतापूर्वक अभियान चलाउनुपर्ने आवश्यकता एकातिर छ भने अर्कोतिर कर्मचारीहरूको मनोबल उठाउन न्यून तलब स्केलउपर न्यायोचित सुधारका अतिरिक्त अरु सुविधाहरूको व्यवस्था गर्नु पनि उत्तिकै जरूरी छ । देश विकासको क्रममा कर्मचारीहरूको सेवाको महत्त्वतर्फ विचार गर्दा जनशक्ति प्रशासनमा "आश र त्रास" को संस्थागत विकास नितान्त आवश्यक हुन गएको छ । सीमित जनशक्तिमा सिप र विशेषज्ञताको बढी विकास गराउनुपर्ने आवश्यकता एकातिर छ भने अर्कोतिर सामान्य प्रशासनतर्फका कर्मचारीमा व्यवस्थापनसम्बन्धी दक्षता बढाउँदै लैजानु पनि उत्तिकै आवश्यक छ ।

संविधानको द्वितीय संशोधन प्रक्रियामा देश गुज्रिरहेको बेलामा यो आयोगको गठन भएको हुँदा लक्षित राजनीतिक परिवर्तनहरू क्षितिजमा उघ्रने बेलाको प्रतीक्षामा आयोगले केही समय व्यतीत गर्नु पनि स्वाभाविकै हो । आयोगले देशको राजनीतिक व्यवस्थाअनुरूप प्रशासनलाई आधुनिकीकरणको साँचोमा ढाल्ने उद्देश्यले यसको सङ्गठन, आर्थिक प्रशासन, कार्य सम्पादन विधि र जनशक्ति पक्षहरूमा सुधारका कदमहरू प्रस्तुत गरेको छ । इतिहासको यस्तो महत्त्वपूर्ण मोडको बेलामा पञ्चहरूको बुद्धिमत्तापूर्ण नेतृत्व र मार्ग दर्शनले प्रशासनलाई अझ बढी जनमुखी, सेवामूलक र सार्थक तुल्याई सर्वतोमुखी राष्ट्रिय विकासको पथमा अग्रसर गर्न मद्दत मिल्ने आशा गरिएको छ ।

यी सबै कुराप्रति सतर्क रही प्रशासन प्रणालीमा तात्कालिक तीव्रता ल्याउन केही व्यावहारिक सुभावहरू यस प्रतिवेदनमा पेस गरिएका छन् । वस्तुस्थितिसँग मेल खाने प्रशासन हाम्रो आवश्यकता हो । प्रशासनिक सुधार एक निरन्तर प्रक्रिया भएकोले सो प्रक्रिया सदा चालू राख्न एक उच्चस्तरीय प्रशासन समितिको स्थापनाको लागि सिफारिस गरिएको छ ।

योजना तथा कार्यान्वयन

देशमा प्रशासनलाई बढी विकासमूलक बनाउने अनिवार्यता छ । विकासमूलक प्रशासन भन्नाले साधारण प्रशासनको सुदृढीकरणका साथसाथै राष्ट्रिय आकाङ्क्षा र आवश्यकताअनुरूपको योजना तर्जुमा गर्ने र स्वीकृत योजनालाई प्रभावकारी ढङ्गबाट कार्यान्वयन गर्ने सुदृढ सङ्गठनात्मक क्षमतालाई जनाउँदछ । यस किसिमको क्षमता वर्तमान मन्त्रालय र विभागहरूमा संस्थागत रूपमा विकास गर्दै जानुपर्दछ । यसको लागि आज देशमा विकास प्रशासनका विभिन्न पक्षमा प्रशिक्षित जनशक्तिको प्राचुर्य नभए तापनि जति पनि प्रशिक्षित जनशक्ति विद्यमान छ त्यसको प्रभावकारी ढङ्गबाट सदुपयोग हुन आवश्यक छ । प्रशासनलाई विकासमूलक बनाउन मन्त्रालयले आफ्नो क्षेत्रको दीर्घकालीन र अल्पकालीन योजनाहरू तयार गरी दैनिक कार्यक्रमलाई योजनाअनुकूल सञ्चालन गर्ने क्षमता बढाउन आवश्यक छ । विकास योजनाहरूको कार्यान्वयनको निमित्त उपयुक्त सङ्गठनात्मक योजना पनि निरन्तर भइरहन आवश्यक छ । यस दिशातर्फ ठोस कदम उठाउनुपर्ने आवश्यकताको व्यापक परिप्रेक्ष्यमा मन्त्रालयहरूस्थित योजना शाखालाई सुदृढीकरण गर्न र परियोजना प्रशासनलाई बढी प्रभावकारी बनाउन विशेष ध्यान दिनुपर्नेको छ ।

नेपालमा योजनाबद्ध रूपबाट मात्र समुचित आर्थिक विकास सम्भव छ भन्ने कुरा मान्य भइसकेको छ । तर योजनाबद्ध आर्थिक विकासको निमित्त योजना, सङ्गठन र परियोजना प्रशासन दुवैको अवस्था सुदृढ हुन जरूरी छ । योजना सङ्गठनलाई बढी प्रभावकारी र परिपक्व बनाउने उद्देश्यले विगत दुई दशकभित्र योजना सङ्गठनमा पटक पटक परिवर्तन र परिवर्धन समेत हुँदै आएको छ । श्री ५ महाराधिराज सरकारबाट २०२९ भाद्रमा यिनै उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी बक्सी मौसुफ स्वयंको अध्यक्षतामा राष्ट्रिय विकास परिषद् र सो परिषद्को नीति निर्देशनअन्तर्गत रहने गरी वर्तमान राष्ट्रिय योजना आयोगको गठन गरिबक्सेको हो । योजना कार्यान्वयनसम्बन्धी सबै कार्य विभिन्न मन्त्रालय मातहत हुने र कार्यक्रम तर्जुमाको निमित्त पनि सबैजसो तथ्याङ्क र अन्य विश्लेषणात्मक विषयवस्तुहरूको निमित्त पनि सम्बन्धित मन्त्रालय वा विभागकै भर पर्नुपर्ने हुनाले योजना आयोगले आफ्नो सबै काम ती मन्त्रालय विभागहरूको काम कारबाहीलाई आधार मानी राष्ट्रिय स्तरको योजना तर्जुमा गर्नुपर्ने हुन्छ । यस परिस्थितिमा प्रशासनको कार्यकारी अङ्गबाट योजना अङ्गलाई आवश्यक सबै विवरण र तथ्याङ्क नियमित रूपले उपलब्ध हुनुपर्दछ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले राष्ट्रिय विकास परिषद्को नीतिअनुसार समष्टि रूपमा राष्ट्रिय स्तरका सबै उद्देश्य, नीति र लक्ष्यहरू आफैले तर्जुमा गर्न सक्दछ । तर यसरी तयार भएका उद्देश्य, नीति वा मुख्य मुख्य लक्ष्यहरूलाई विभिन्न एकाइहरू र साना ठूला विभिन्न आयोजनाहरूमा विभाजन हुँदा कतिपय कुरामा मेल नखाएको र कतिपय कुरामा अन्तर्विरोध भएको समेत पाइएको छ । यसरी अन्तर्विरोध देखा पर्नुमा मुख्यतः राष्ट्रिय स्तरमा योजना

तर्जुमा गर्ने अङ्क र एकाइ स्तरमा योजना तर्जुमा गर्ने विभागीय अङ्कका बीच व्यवस्थित रूपमा विचारको आदान प्रदान नहुनु नै प्रमुख कारण देखिएको छ ।

यिनै कुराहरूलाई ध्यानमा राखी "योजना सङ्गठन- २०२९" ले योजना कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित प्रत्येक ठूला साना मन्त्रालयहरूमा र केही विभागमा समेत योजना एकाइ अनिवार्य रूपले राख्नुपर्ने कुरालाई जोड दिइएको छ ।

विकासको क्रमसँगै आयोजनाहरूको सङ्ख्या तथा कार्यक्रमहरू र ती आयोजनाहरूको आपसी सम्बन्धहरूमा पनि जटिलता वृद्धि हुँदै आउँछ । यस सन्दर्भमा केन्द्रीय स्तरमा ती आयोजनाहरूको विश्लेषणदेखि लिएर समन्वय गर्ने कामसम्मको पनि बिस्तार हुनु स्वाभाविक हुन्छ तसर्थ ती सबै समस्याहरूको विश्लेषण गर्न र आपसी सामञ्जस्य कायम राख्न केन्द्रीय स्तरमा राष्ट्रिय योजना आयोगसँग मन्त्रालयहरूको कार्यसम्बन्ध अझ सुदृढ हुनुपर्ने हुन्छ । फेरि सबै कार्यान्वयनको जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयहरूमै रहेकोले यी मन्त्रालयहरूबाट पनि समस्या विश्लेषण र सामञ्जस्य कायम गर्ने क्रममा निरन्तर ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । अन्यथा राष्ट्रिय योजना आयोग जस्तो छुट्टै सङ्गठनबाट यी कुराहरू हेर्दा सबै विश्लेषण कार्य बढी सैद्धान्तिक रूपमा हुँदै जाने र वास्तविक कार्यान्वयनका समस्याहरूबाट पर पर हुँदै जाने आशङ्का रहन्छ । यसबाहेक मन्त्रालयहरूले अनुभव गरेको कतिपय योजनासम्बन्धी कुराहरू बढी प्राविधिक किसिमका हुने र तत्कालै निर्णय भई सक्नुपर्ने जस्ता पनि हुन्छन् । यस्तोमा सम्बन्धित मन्त्रालय स्तरमा नै काम हुनु बढी व्यावहारिक हुन आउँछ । वास्तवमा राष्ट्रिय स्तरका समस्याहरू र अन्तर मन्त्रालय समन्वय स्तरका कामबाहेक अरु सबै काम मन्त्रालयमा नै टुङ्गिनु बढी व्यावहारिक हुने छ । प्रायः सबै सङ्गठनहरूमा आफ्नो सीमित परिधिभित्र मात्र रही सोच्ने प्रवृत्ति प्रशासनमा बढ्न थालेको छ र अन्यत्रबाट संस्थागत रूपमा कार्य विकसित गरी त्यसबाट फाइदा उठाउँ भन्ने भावनाको ह्रास हुँदै गएको देखिन्छ । योजनासम्बन्धी कार्य छुट्टै किसिमको हुने भएकोले यो सबै कार्य गर्न प्रत्येक मन्त्रालयमा कामअनुसार सुदृढ योजना एकाइ हुनुपर्छ । योजना आयोगको विशेष उत्तरदायित्व राष्ट्रिय योजना तर्जुमा गर्ने हुनाले आयोजना वा परियोजना तर्जुमा र प्रारम्भिक मूल्याङ्कन मन्त्रालय आफैले गर्नुपर्ने हुन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोग र योजना एकाइ

योजना एकाइहरूलाई राष्ट्रिय योजना आयोगको अङ्कको रूपमा भन्दा मन्त्रालयको चेतनशील एकाइको रूपमा विकसित गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । मन्त्रालयका सचिवले दैनिक प्रशासनको काममा भन्दा नीतिमा मन्त्रीलाई सल्लाह दिने र योजनामा प्रत्यक्ष रूपमा लगनशील रहने व्यवस्था नरहेसम्म योजना र कार्यक्रम राम्ररी तर्जुमा हुन सक्दैन । मन्त्रालयले विभागीय योजना एवं आयोजनालाई परिपक्व बनाउनेतर्फ ध्यान दिनुपर्दछ । यो व्यवस्थामा राष्ट्रिय योजना आयोग र योजना एकाइहरू बीच निर्बाध रूपले नियमित र पर्याप्त सूचनाको आदान प्रदान गर्ने बाध्यता समाविष्ट हुनुपर्दछ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगको सम्पर्क विन्दुको रूपमा विकसित गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित भई यी एकाइहरूको गठन भएको हुँदा आयोगले योजना एकाइका प्रमुख एवं अन्य अधिकृतहरूको

लागि विचारको आदान प्रदान हुन आवश्यकतानुसार सभा, सम्मेलन र गोष्ठीको आयोजना गर्नु पनि आवश्यक हुन्छ ।

राष्ट्रिय योजना आयोगले विभिन्न क्षेत्रहरूमा ख्याति प्राप्त अनुसन्धानकर्ताहरूको केन्द्रीय सूची कायम गरी अनुसन्धानसम्बन्धी सामान्य नीति एवं सिद्धान्तहरू तथा अनुसन्धानकर्तालाई प्रोत्साहित गर्ने सुविधाहरू समेतको सुझावहरू श्री ५ को सरकारमा पेश गर्नु एकरूपता र समन्वयको दृष्टिकोणबाट आवश्यक देखिन्छ ।

योजना एकाइको सुदृढीकरण

मन्त्रालयअन्तर्गत योजनासम्बन्धी प्रमुख कामहरू जस्तै सामान्य नीति निर्धारण, अन्तर विभागीय कार्यक्रम समन्वय, योजना कार्यान्वयनमा रेखदेख, बाधा अडकाउ निराकरण र प्रगति मूल्याङ्कन आदि सबै पक्षलाई पूरा गर्न विकाससँग सम्बन्धित प्रत्येक मन्त्रालयमा एउटा योजना एकाइ रहने कुरा श्री ५ को सरकारबाट स्वीकृत "योजना सङ्गठन २०२९" मा उल्लेख भएको छ ।

योजना एकाइहरूले सम्बन्धित क्षेत्रहरूमा योजना तर्जुमा गर्ने, कार्यान्वयनको सामान्य रेखदेख गर्ने, बाधा अडचनहरू हटाइदिने र नतिजाहरूको मूल्याङ्कन गर्ने कार्यहरू गर्ने छन् भने सम्बन्धित कार्यान्वयनका एकाइहरूले यसरी स्वीकृत नीति एवं योजनाहरूको निर्धारित लक्ष्यमुताबिक सूचारू रूपमा कार्यान्वयन गर्ने प्रत्यक्ष जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने हुन्छ । आयोजनाको कार्यान्वयन गर्ने एकाइले योजना एकाइलाई नियमित रूपमा प्रतिवेदन उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । यस्तै गरी परियोजना प्रशासन कार्यालयहरूले पनि विभागहरूमा अद्यावधिक एवं नियमित रूपमा प्रगति प्रतिवेदन उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । भइरहेको कार्यान्वयनका एकाइको सङ्गठनले नभ्याउने दीर्घकालीन तथा राष्ट्रिय स्तरका परियोजनाहरूको लागि मन्त्रालयले विशेष व्यवस्था पनि गर्नुपर्दछ ।

यी सबै कुरालाई ध्यानमा राखी योजना एकाइको सुदृढीकरणका लागि निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :-

१. योजना एकाइलाई सक्रिय बनाउन सचिवको नियमित सुपरिवेक्षण आवश्यक हुने भएकोले सो उपलब्ध हुने गरी योजना एकाइ कायम गर्नुपर्दछ ।
२. योजना एकाइमा योग्य, अनुभवी एवं उच्च स्तरको प्रमुख अधिकृतको दरबन्दी एवं पदस्थापनको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
३. योजना एकाइलाई नीति निर्माण र मूल्याङ्कनको साथै बजेट तर्जुमा गर्ने काम समेत सुम्पनुपर्दछ । यस एकाइबाट स्याहार सम्भार र निकासीसम्बन्धी दैनिक प्रकारका कामहरू हटाउनुपर्दछ ।
४. यो एकाइमा सम्भाव्यता अध्ययन, तथ्याङ्क सङ्कलन, अनुसन्धान आदि कामहरू आवश्यकतानुसार व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

५. योजना एकाइका प्रमुख, विभागीय प्रमुख एवं परियोजना प्रमुखहरूमा नियमित रूपमा परियोजना कार्यान्वयनसम्बन्धी समस्या र त्यसको निराकरण गर्ने विषयमा आवधिक रूपमा सूचना एवं उपलब्धिको आदान प्रदान हुनुपर्दछ ।
६. योजना एकाइहरूलाई प्राविधिक पक्षमा सुदृढ गर्ने उद्देश्यले आवश्यक परेमा श्री ५ को सरकारको सेवादेखि बाहिरका सम्बन्धित प्राविधिक जनशक्ति संलग्न गर्ने प्रबन्ध भएमा परिपक्व योजना तर्जुमा गर्न र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्नमा समेत सघाउ पुग्ने छ ।
७. विकास प्रशासनको आवश्यकताअनुरूप अनुसन्धानलाई विकास प्रशासन, योजना र आर्थिक क्षेत्रहरूमा पनि क्रमशः विस्तार गर्दै जानुपर्ने बेला आएको छ । तसर्थ यस क्षेत्रमा सुरुआतको रूपमा निर्माण यातायात मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय र प्रस्तावित जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा अनुसन्धान पक्षको सुदृढीकरण गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यसको लागि ती मन्त्रालयहरूको योजना एकाइमा स्थायी अनुसन्धान एकाइ स्थापना गर्न आवश्यक देखिन्छ ।
८. पूर्ण समय अनुसन्धानको आवश्यकता नपर्ने अन्य मन्त्रालयहरूले श्री ५ को सरकारको सेवादेखि बाहिरका सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञहरूलाई करारनामाको आधारमा अनुसन्धान कार्य गर्न लगाउँदा किफायत पर्ने हुन्छ ।

योजना कार्यान्वयन

विकास कार्यक्रमसँग सम्बन्धित विभिन्न मन्त्रालयहरूबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा राष्ट्रिय योजना आयोगबाट तर्जुमा गरिएको योजनाको सफलता कार्यान्वयनमा नै निर्भर हुने हुनाले योजना तथा आयोजनाहरूको कार्यान्वयन पक्षमा विशेष सुधारको आवश्यकता महसुस गरिएको छ । कार्यान्वयनको वर्तमान सङ्गठनलाई हेर्दा श्री ५ को सरकारका सबैजसो तहहरू कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्यमा संलग्न देखिन्छन् । मन्त्रालय, विभाग, क्षेत्र, अञ्चल तथा जिल्ला स्तरका विभिन्न कार्यालयहरूका शृङ्खलाहरू कार्यक्रम कार्यान्वयनमा संलग्न छन् । यसको अतिरिक्त मन्त्रालयबाट समन्वय र रेखदेख गर्ने गरी विकास समिति गठन गरी तिनको माध्यमबाट पनि परियोजना वा विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने प्रचलन बसेको देखिन्छ । कार्यान्वयनको लागि दिनुपर्ने निर्देशन तथा निकासको कार्यमा अधिकार र जिम्मेवारीको अभाव र अस्पष्टताको कारणले गर्दा अनावश्यक ढिलाइ र उल्फन परिरहेको पनि महसुस गरिएको छ ।

कार्यकारी सङ्गठनको शृङ्खला अधिकार र जिम्मेवारीको मात्रामा आधारित हुन्छ । तसर्थ अधिकार र जिम्मेवारी सपष्ट नगरी कार्यान्वयनको शृङ्खला मात्र बढाउँदै जानु वाञ्छनीय देखिँदैन ।

कार्यान्वयन : मन्त्रालय

श्री ५ को सरकारका मन्त्रालयहरू विभिन्न क्षेत्रको उत्तरदायित्व वहन गर्न सृजना गरिएका हुन् । मन्त्रालयले मुख्य रूपमा योजना, नीति निर्माण, कार्यक्रम कार्यान्वयनको रेखदेख र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । सिद्धान्ततः मन्त्रालयले नीति र मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्य गर्ने र विभागले कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भए तापनि हाल दुवै एकाइहरू कार्यान्वयनमा नै बढी व्यस्त देखिन्छन् । यसप्रकार व्यवहारमा दोहोरोपन देखिन आएको छ भने कार्यान्वयनमा ढिलाइ पनि भएको छ । यसर्थ मन्त्रालय स्तरमा भएको कार्यान्वयनसम्बन्धी अधिकार नियममा नै व्यवस्था गरी विकास कार्य कार्यान्वयन गर्ने एकाइहरूमा पूर्ण रूपमा प्रत्यायोजना हुनुपर्दछ ।

कार्यान्वयन : विभाग

आआफ्नो क्षेत्रमा विशेषज्ञताको विकास, कार्यक्रम कार्यान्वयन, योजना र नीति तर्जुमा गर्न मन्त्रालयहरूलाई सूचना र सल्लाह उपलब्ध गराउनु विभागहरूको मुख्य काम कर्तव्य हुन् । हाल शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत कुनै विभाग नरही यसको सट्टा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू रहेका छन् भने अन्य मन्त्रालयहरूमा कतिपय विभागहरूकै क्षेत्रीय स्तरका निर्देशनालयहरू कायम भएका छन् । विभागअन्तर्गत कायम गरिएका यस्ता क्षेत्रीय निर्देशनालय र विभागहरू मन्त्रालयबाट प्रत्यायोजित सीमित कार्यान्वयनका अधिकारहरू प्रयोग गर्ने तहका रूपमा देखा परेका छन् । कार्यान्वयनको स्तरमा आवश्यक पर्ने निर्देशन दिन र निकासका धेरैजसो कुराहरूमा तह तहमा कारबाही भई लेखापढीको वृद्धि हुन गई कार्यक्रम कार्यान्वयनमा ढिलाइ भएको छ । विकास कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि आवश्यक प्राविधिक सिप र साधनलाई केन्द्रीयकरण गर्दै विभागहरू केन्द्रमै विस्तार हुँदै गएको पनि देखिन्छ । यी तथ्यहरूउपर ध्यान दिँदै श्री ५ को सरकारबाट लागू गरिएको जिल्ला प्रशासन योजना तथा क्षेत्रीय सन्तुलन कायम गर्न विकास कार्यलाई अघि बढाउने विकास नीतिलाई हेर्दा वर्तमान विभागहरूको भूमिकालाई पनि पुनरावलोकन गर्नु आवश्यक देखिन्छ । यस स्थितिमा मन्त्रालयले प्राविधिक नीति निर्देशनका कार्यहरू समेत गर्ने गरी यी विभागहरूलाई क्षेत्रीय कार्यालयहरूमा क्रमशः परिणत गर्दै लग्न उपयुक्त हुने छ । यसरी विभागहरू केन्द्रबाट क्षेत्रीय स्तरमा लैजाने काम सुरु गर्दा जिल्ला एवं क्षेत्रीय स्तरमा बढी कार्यक्रम भएका मन्त्रालयहरूलाई प्राथमिकता दिन मनासिब हुन्छ ।

कार्यान्वयन : क्षेत्रीय निर्देशनालय

चार विकास केन्द्रहरूको स्थापनापछि विकेन्द्रीकरण गर्ने क्रममा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूको स्थापना हुन थालेको छ । तर यो क्षेत्रीय निर्देशनालयहरूको के कस्तो काम र अधिकार हुने हो सो निश्चित नै नगरिकन क्षेत्रीय स्तरमा निर्देशनालय गठन हुनुपर्छ भन्ने भावनामा परी क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू गठन भइरहेका छन् । क्षेत्रीय स्तरमा अधिकार सम्पन्न सुसङ्गठित र एकीकृत क्षेत्रीय प्रशासनको सृजना भएको छैन । अतःएवः जिल्ला स्तरीय विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने प्राविधिक निर्देशन तथा निकायहरू क्षेत्रीय

स्तरमा रहेका निर्देशनालयहरूबाट अन्तिम रूपमा दिन सक्ने गरी मन्त्रालयहरूले सम्बन्धित नियम तथा कार्यकारी आदेशद्वारा प्रशासकीय कार्यविधि प्रष्ट गरी अधिकार प्रत्यायोजना गरिनुपर्दछ । हाल केन्द्रबाट अधिराज्यको विभिन्न भागमा कार्यान्वयन गरिने क्षेत्रीय आयोजनाहरू पनि क्षेत्रीय निर्देशनालयले आफ्नो मातहतको परियोजना कार्यालय वा जिल्ला कार्यालयबाट समेत कार्य गराउन सक्तछ ।

कार्यान्वयन : परियोजना प्रशासन

श्री ५ को सरकारको विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालनको निमित्त चालू प्रशासकीय कार्यविधि जटिल तथा समय लाग्दो भएको कुरा विभिन्न निकायहरूबाट समस्याको रूपमा दर्साइएको पाइन्छ । योजना कार्यान्वयनको निमित्त परियोजना प्रशासन बढी लक्ष्यमूलक, सरल र प्रभावकारी हुनुपर्ने आवश्यकता महसुस हुन आएको छ । यसै उद्देश्यलाई ध्यानमा राखी निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :

१. सामान्यतया रू ५ करोडभन्दा कम रकमका परियोजनाहरू श्री ५ को सरकारको नियमित सङ्गठनद्वारा कार्यान्वयन गर्ने र रू ५ करोडभन्दा बढी रकमका परियोजनाहरूका लागि विकास समिति ऐनअन्तर्गत स्वशासित सङ्गठन कायम गरी कार्यान्वयन गर्ने नीति अपनाउनुपर्दछ ।
२. विभिन्न विकास समितिहरूको कार्यविधिसम्बन्धी नियमहरूमा सामान्यतया एकरूपता कायम हुन आवश्यक छ । साथै परियोजनाको प्रमुख र समितिका प्रमुखको तलब एवं सहूलियतमा यथासम्भव एकरूपता कायम हुन आवश्यक छ ।
३. परियोजनाको कार्यबोभ र स्तर हेरी आवश्यक पर्ने निश्चित स्तरका अधिकृतहरूलाई मात्र परियोजना प्रमुखमा खटाउने गर्नुपर्दछ । यसरी खटाउँदा कमसेकम परियोजना प्रमुख, लेखासम्बन्धी काम गर्ने अधिकृतहरू स्थायी सेवातर्फका नै खटाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
४. परियोजनाका लागि निर्धारित बजेटको सम्पूर्ण रकम आर्थिक नियमानुसार खर्च गर्ने पूर्ण अधिकार योजना प्रमुखलाई नै हुनुपर्दछ । ठेक्का पट्टाको हकमा एकपटकमा रू १०,००,०००/- (दस लाख) सम्मको स्वीकृति परियोजना प्रमुखले नै दिन सक्ने अधिकार हुनुपर्दछ ।
५. विकास परियोजनालाई अवधिको आधारमा जस्तै २ वर्ष, ५ वर्ष र ५ वर्षभन्दा बढी वा अनिश्चित अवधि गरी जम्मा ३ प्रकारका विभाजन गरी साधारणतया परियोजना अवधिभरको लागि कर्मचारीहरू खटाइनुपर्दछ । बीच बीचमा सरूवा गरी अन्यत्र लैजाने प्रथा बन्द गरिनुपर्दछ । तर ५ वर्षभन्दा बढी अवधिको परियोजनाको हकमा ५ वर्षपछि अत्यावश्यक नै परेको खण्डमा सरूवा गर्न सकिने व्यवस्था हुनुपर्दछ । साथै परियोजनाको अवधिको बीचमा कुनै स्थायी कर्मचारी बढुवा हुन गएमा पनि उक्त परियोजना समाप्त नहुन्जेल यस्ता कर्मचारीलाई पदको स्तर बढाएरै भए पनि उक्त परियोजनामै कायम राख्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

६. परियोजना कार्यान्वयन भइरहेको बखत कदाचित अनिवार्य स्थितिमा अधिकृत बदल्नुपरेमा निज रहुन्जेलको अवस्थामा आयोजनाको स्थिति तथा प्रगति के कति भएको छ ? यस सम्बन्धमा परियोजना प्रमुखले अभिलेख राख्ने र राख्न लगाउने गर्नुपर्दछ र पछि सञ्चालन गर्न आउनेलाई त्यसको जानकारी दिने र दिन लगाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
७. कार्यान्वयनको मूल्याङ्कनको आधारमा परियोजना प्रमुखलाई सम्बन्धित मन्त्रालयले पुरस्कार र सजाय दिने गर्नुपर्दछ । खास काम गर्ने आफ्ना मातहतका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहनका लागि परियोजना प्रमुखले तत्कालै कारण समेत उल्लेख गरी पुरस्कार दिन सक्ने पनि हुनुपर्छ ।
८. निश्चित समय, बजेट र कार्यविधिभिन्न रही परियोजना पूरा गर्ने उत्तरदायित्व नै परियोजना प्रमुखलाई नियन्त्रण गर्ने आधार मानिनुपर्दछ । परियोजना प्रमुखलाई परियोजनाको लक्ष्य, बजेट, आवश्यक कर्मचारी तथा पुरस्कार र सजाय गर्ने अधिकार पनि प्रष्ट रूपमा तोकिएको हुनुपर्दछ । यससम्बन्धी रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रालयको हुने छ ।

परिच्छेद २ प्रशासकीय सङ्गठन

प्रशासकीय सङ्गठन लक्ष्य प्राप्तिका साधन हुन्, साध्य होइनन् । तसर्थ सङ्गठनको मूलभुत उद्देश्य राष्ट्रिय विकाससम्बन्धी लक्ष्यहरूको अभिप्राप्ति भएकोले छरितो प्रशासकीय सङ्गठनले लक्ष्य पूर्ति गर्न मद्दत गर्दछ भने त्रुटिपूर्ण वा भद्दा सङ्गठनले साधनको अपव्ययको साथै लक्ष्य पूर्ति गर्नमा बाधा पुऱ्याउँदछ । तसर्थ, देशको चौतर्फी विकासको क्रममा योजना एकाइहरूको सुदृढीकरण मात्र पर्याप्त नहुने मुलुकी प्रशासनको सर्वाङ्गीण रूपलाई नै सिंहावलोकन गर्नु आयोगले प्रासङ्गिक ठानेको छ ।

प्रथमतः मन्त्रालयहरू बीचको कार्यविभाजन नियम तथा कार्य सम्पादन नियम वर्तमान विकास कार्यको परिमाण र बृहततालाई दृष्टिगत गर्दा समयोचित नभएको हुँदा यी नियमहरूको पुनरावलोकन हुन नितान्त आवश्यक छ । समयानुसार यी नियमहरूमा परिवर्तन तथा परिवर्द्धन नभएमा नीति तथा कार्यक्रम निर्धारण गर्ने मन्त्रालयहरू बीच कार्यमा दोहोरो परी समन्वय र सहयोगको सट्टा अनावश्यक प्रतिस्पर्धा र दुविधाजनक स्थिति उत्पन्न हुने सम्भावना रहन्छ ।

दोस्रो कुरा समन्वयको त्यसै पनि कमी भएको बेलामा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या धेरै र सङ्गठनहरूको ढाँचामा एकरूपता नहुनाले कार्य सम्पादनको लागि बढी समन्वयको आवश्यकता पर्न गई जवाफदेही पनि धेरै प्रशासकीय अङ्गहरूमा विभाजित हुन गएको छ । एउटै उदाहरण मात्र लिने हो भने पनि जल साधनका सम्बन्धमा जलस्रोत तथा जलवायु विज्ञान विभाग, सिँचाइ विभाग, खानेपानी विभाग र भूक्षय तथा संरक्षण विभाग समेत ४ (चार) विभागहरूले कार्य गर्दछन् ।

तेस्रो कुरा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या बढनाले प्रशासकीय खर्च पनि सोहीअनुरूप बढ्न जाने हुँदा मितव्ययिताको सिद्धान्तबमोजिम पनि यसलाई आवश्यकताभन्दा बढी वृद्धि हुन दिनु हुँदैन । मन्त्रालयहरूको गठन प्रशासकीय सिद्धान्तको आधारमा मात्र निर्भर नभई राजनीतिक कारणहरू पनि निर्णायक हुने हुँदा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या यति नै हुनुपर्दछ भन्न खोज्नुको सट्टा हालको स्थितिमा मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या सकभर कम भएमा विकासको लागि सहायक सिद्ध हुने छ भन्ने आयोगको धारणा छ ।

उपर्युक्त आधारहरूलाई ध्यानमा राखी वर्तमान मन्त्रालयहरूलाई राजनीतिक अथवा प्रशासकीय स्तरमा पुनर्गठन गर्न युक्तिसङ्गत र वाञ्छनीय छ । उपरोक्तबमोजिम एकीकृत गर्ने उदाहरण तल प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. (क) परराष्ट्र मन्त्रालय
- (ख) रक्षा मन्त्रालय
२. (क) शिक्षा मन्त्रालय
- (ख) स्वास्थ्य मन्त्रालय

३. (क) खाद्य कृषि तथा सिँचाई मन्त्रालय
- (ख) भूमि सुधार मन्त्रालय
- (ग) वन मन्त्रालय
४. (क) निर्माण तथा यातायत मन्त्रालय
- (ख) जल तथा विद्युत् मन्त्रालय
- (ग) सञ्चार मन्त्रालय

निश्चित लक्ष्य पूर्तिका लागि सरोकार पर्ने विभिन्न मन्त्रालयहरूले समन्वयात्मक प्रक्रिया पूर्ण रूपले कायम गर्नुपर्ने भएको हुँदा यस्ता काम कुराहरूका सम्बन्धमा दक्ष व्यक्तिहरू समेत भएको उच्च स्तरीय आयोग गठन गरी सर्वाङ्गीण नीति तथा योजना तर्जुमा र कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गर्न सकिन्छ । एकरूपता एकरूपताकै नाममा कायम गर्ने प्रयास गर्नुभन्दा मन्त्रालयहरूको खास कार्य विशेषताको आधारमा विशेष सङ्गठनात्मक व्यवस्था गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ । पर्यटन क्षेत्रमा व्यापारिक दृष्टिकोण राखेर व्यवसाय चलाउन मन्त्रालयअन्तर्गत कुनै आधिकारिक समिति वा कर्पोरेसनको आवश्यकता छ भने अन्यत्र (जस्तै जलस्रोत) अरु व्यवस्था हुन उचित छ ।

पर्यटन विकासको प्रवर्द्धनका लागि पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय र त्यस्तै प्रशासन व्यवस्था विभागको हालको सीमित कार्यक्षेत्रलाई वर्तमान विकासको खाँचोअनुरूप जनशक्ति र प्रशासन सुधारको काम समेत गर्न सक्ने गरी जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको रूपमा गठन हुन सिफारिस गरिएको छ । यसै गरी माथि एकीकरण गर्न प्रस्तुत गरिएका उदाहरणको सम्बन्धमा तल केही औचित्य दर्साइएका छन ।

मन्त्रपरिषद् सचिवालयअन्तर्गतका कार्यहरू यथावत् कायम नै रहने छ । हाल यस सचिवालयको प्रशासकीय प्रमुखलाई मुख्य सचिव भन्नुभन्दा निजले गर्ने कार्यहरूलाई दृष्टिगत राखी मन्त्रपरिषद् सचिव (क्याबिनेट सेक्रेटरी) र यस सचिवालयमा काम गर्ने अरु सचिवलाई सो सचिवालयको सचिव भन्नु उपयुक्त देखिन्छ ।

अधिराज्यका सबै जिल्लाहरूमा नयाँ शिक्षा योजना लागू भइसकेको छ । उच्च शिक्षातर्फ त्रिभुवन विश्व विद्यालयबाट आवश्यक सबै कार्य गर्ने व्यवस्था भइसकेको हुँदा शिक्षा पद्धतिमा एकरूपता र सामञ्जस्यता आइसकेको छ । शिक्षा मन्त्रालयबाट पूरातत्त्व विभाग अलग हुने समेत स्थितिमा शिक्षा सम्बन्धमा बृहत् नीतिभन्दा दैनिक प्रकारकै काम कारबाही बढी हुने देखिन्छ । त्यस्तै स्वास्थ्यतर्फ एकीकृत स्वास्थ्य नीतिअन्तर्गत देशको साधनले भ्याउने मात्रामा क्रमशः सेवा विस्तार गर्दै जाने भएकोले यसमा पनि दैनिक प्रकारकै कार्यहरूको प्राधान्य हुनु स्वाभाविकै छ । शिक्षा र स्वास्थ्य दुवैको उद्देश्य सेवा पुऱ्याउने नाताले एकै मन्त्रालयअन्तर्गत पर्दा कार्यान्वयन स्तरमा बढी सामञ्जस्य, मितव्ययिता र प्रभावकारिता आउने अनुमान गर्न सकिन्छ । वास्तवमा भन्ने हो भने हाम्रो जस्तो सीमित साधन भएको मुलुकमा उपचारभन्दा रोकथाममै बढ्ता जोड दिनुपर्ने अवस्थामा शिक्षा नै

प्रबल माध्यम बन्न सक्दछ । सेवा प्राप्त गर्ने जनसाधारणको सुविधालाई ध्यान दिँदा पनि विभिन्न अङ्गहरूमा धाउन नपर्ने गरी सकभर एकै माध्यमबाट सेवा उपलब्ध गराउनु वाञ्छनीय छ । उपरोक्त तथ्यहरूलाई विचार गरी आयोगले ती दुवै मन्त्रालयहरूलाई एकीकरण गर्ने सुझाव गरेको हो ।

भूमि सुधारसम्बन्धी पहिलो चरणको काम समाप्त भइसकेको छ । सहकारी सिद्धान्तमा देशव्यापी साभा कार्यक्रम लागू गर्ने अभियानको सन्दर्भमा विचार गर्दा कृषि उत्पादन, खाद्यान्न, रासायनिक मल तथा खाद्यका साथै अन्य कृषि सामग्रीहरूको प्रमुख भूमिका रहने प्रष्टै छ । हाल आवादीका सम्बन्धमा कृषि र वन बीच परिरहने विवाद र खिचातानी समाप्त गर्न यस एकीकरणबाट मद्दत मिल्ने छ । कृषिबाट सिँचाइ विभाग र चिडियाखाना हट्न जाने र वनबाट भूक्षय तथा संरक्षण विभाग हट्न गई मौजुदा कार्यबोभ निकै हदसम्म घट्ने अनुमान गर्न सकिन्छ ।

भूमि सुधार, कृषि तथा वन वास्तवमा भूमि व्यवस्थाको एउटै उद्देश्यमा आधारित भएकोले एकीकरणद्वारा व्यापक दृष्टिकोणबाट नीति तथा योजना तर्जुमा गर्न सम्भव भई कार्यान्वयनमा समेत समन्वय र प्रभावकारिता आउने छ । शाही औषधी लिमिटेडलाई वनभन्दा स्वास्थ्यसँग बढी सम्बन्धित भएको हुँदा सोही मन्त्रालयअन्तर्गत राख्नु तर्कसङ्गत हुन्छ ।

इन्जिनियरिङ विषयसँग सम्बन्धित सबै प्राविधिज्ञ र उपकरणको प्रभावकारी एवं मितव्ययी ढङ्गबाट सदुपयोग गर्ने उद्देश्यले मौजुदा विभाजितरूपमा रहेका उपरोक्त सबै विषयहरू एकै सङ्गठनभित्र ल्याउन सुझाव गरिएको हो । साथै जलस्रोत नै नेपालको सर्वाधिक महत्त्वको साधन भएकोले यसको बुद्धिमत्तापूर्ण परिचालनका लागि हाल विभिन्न मन्त्रालयअन्तर्गत विभाजित विभिन्न जलस्रोतसम्बन्धी विभागहरूलाई एकै मन्त्रालयअन्तर्गत कायम गरिएको छ । यसबाट नीतिमा समन्वय र कार्यान्वयनमा दृढता र सामञ्जस्य आउने विश्वास गरिएको छ । यातायात र हवाई विभाग यसबाट हटाई पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयअन्तर्गत राख्नुपर्दछ ।

पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय

ऐतिहासिक, सांस्कृतिक, पूरातात्त्विक महत्त्वका साथै प्राकृतिक सौन्दर्यले युक्त हाम्रो मुलुक विश्वमा एउटा पर्यटन केन्द्र बन्न सक्दछ । गत वर्षको विदेशी मुद्रा आर्जनमा पर्यटन उद्योगले कायम गरेको भूमिकालाई ध्यान दिई यस उद्योगलाई सम्बन्धित सबै क्षेत्रबाट समृद्ध गराइनुपर्दछ ।

छिमेकी देश भारत र थाइलैन्डमा प्रतिवर्ष करिब १५ लाख पर्यटकहरू आउने गरेकोमा त्यसको २० देखि २५ प्रतिशतसम्म पनि नेपालमा ल्याउन सके विदेशी मुद्राको आर्जनमा अत्यधिक वृद्धि हुने कुरा प्रष्ट छ । पर्यटकहरूलाई आकर्षित पार्नको लागि सरसुविधा, सुरक्षा एवं उचित मनोरञ्जनको पर्याप्त व्यवस्था हुनुपर्दछ । अतःएव यसको निमित्त हामीले आफ्नो विकास कार्यक्रममा समयमै ध्यान पुऱ्याउनु वाञ्छनीय हुन आएको छ । हाम्रो

विभिन्न सांस्कृतिक परम्पराको परिचय दिलाउने प्राचीन मन्दिर, चैत्य र ऐतिहासिक दरबारको संरक्षण एवं जीर्णोद्धार गरिनुका साथै पूरातात्त्विक महत्त्वका वस्तु र स्थलहरूको अन्वेषण प्रवर्द्धन र आवश्यक परेमा उत्खनन् समेत गर्नुपर्दछ । राष्ट्रको प्राकृतिक सौन्दर्यपूर्ण वातावरणलाई यथावत् विशुद्ध राखी वन तथा वन्य जन्तुहरूको संरक्षण एवं संवर्द्धन हुनुपर्दछ । पर्यटकहरूलाई विश्वका सर्वोच्च हिमशिखरहरूको शृङ्खलाको निकटतम पुऱ्याउने विशेष व्यवस्था हुनुपर्दछ । यी ठाउँहरूमा हिउँमा चिप्लेटीको अभ्यास गराउन सकिने व्यवस्था समेत गर्न सके नेपाल पनि विश्वको क्रीडास्थलको रूपमा परिचित हुन सक्दछ ।

हवाई विभाग तथा शाही नेपाल वायु सेवा निगमको सुदृढीकरण र प्रवर्द्धनका साथै यसको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय हवाई सेवाको विकास र विस्तार अरु बढी मात्रामा गर्नु आवश्यक छ । पर्यटकहरूलाई दृश्यावलोकनको निमित्त व्यवस्थित रूपले बढी मात्रामा विमानहरूको सुविधा प्रदान गर्नुपर्दछ । त्यस्तै उच्च स्तरका होटलहरूको समुचित व्यवस्था पनि आवश्यक छ । मध्यम स्तरीय होटल, रेस्टुरा, प्रशिक्षित गाइड, पर्यटनसम्बन्धी आवश्यक सूचना केन्द्र, सांस्कृतिक केन्द्र, ट्राभल सर्भिस आदि पनि पर्यटन उद्योगका आधारभूत एकाइ हुन् । यिनको पनि आवश्यकतानुसार स्तर कायम गरिनुपर्दछ ।

पर्याप्त यातायात र सञ्चारको कमीले गर्दा पर्यटन व्यवसाय विशेषतः काठमाडौँ, पोखरा आदि जस्ता केही इलाकामा मात्र सीमित छ । यस व्यवसायबाट बढी फाइदा लिनका लागि देशका सम्पूर्ण कुनाकाप्चामा सजिलै पुग्न सकिने व्यवस्था मिलाइनुपर्दछ ।

पर्यटन विकासको कार्यक्रममा उपरोक्त सबै व्यवस्था सरकारी क्षेत्रबाट मात्र सम्भव नहुने भएकाले पञ्चायत एवं निजी क्षेत्रले पनि प्रयत्नशील हुने स्थितिको सृजना गर्नु पनि उत्तिकै आवश्यक छ ।

श्री ५ को सरकारले यससम्बन्धी कार्यक्रम बनाउँदा गाउँ पञ्चायत स्तरदेखि नै सोची योजनाको तर्जुमा गर्नुपर्दछ । पञ्चायत क्षेत्र र निजी क्षेत्रलाई उचित प्रोत्साहन र सहूलियतका साथ क्रियाशील बनाउन ध्यान दिनु मनासिब छ । पर्यटन विकाससम्बन्धी कार्यक्रम र योजनाको तर्जुमा साथै कार्यान्वयन र उचित मार्ग निर्देशन एवं कार्यान्वयनको रेखदेख आदि गर्नको लागि कम्तीमा प्रत्येक विकास क्षेत्रमा एउटा क्षेत्रीय पर्यटन विकास कार्यालयको व्यवस्था हुनु पनि उत्तिकै आवश्यक र महत्त्वपूर्ण छ ।

पर्यटन उद्योग पनि एउटा महत्त्वपूर्ण आर्थिक आर्जनको माध्यम भएकोले यसलाई राष्ट्रिय स्तरमा स्वीकार गरी विकास गर्न र उपरोक्त सबै काम सुनियोजित एवं समन्वयात्मक ढङ्गबाट सम्पादन हुन एउटा सुसङ्गठित सक्षम र प्रभावकारी पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय गठन हुन सिफारिस गरिएको छ । यो मन्त्रालयअन्तर्गत शाही नेपाल वायु सेवा निगम, सांस्कृतिक संस्थान, गुठी संस्थान, घरेलु शिल्पकला विक्री भण्डार पनि रहने छ ।

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

निजामती सेवासम्बन्धी नीति निर्धारण तथा प्रशासन सेवाको मात्र प्रशासन गर्ने कार्यहरू सामान्य रूपले वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागले गरिआएको देखिन्छ । सम्पूर्ण निजामती सेवा प्रशासनको नीति निर्धारण एवं समन्वयात्मक कार्यान्वयनको निमित्त यो विभागको कार्यक्षेत्र अपर्याप्त छ । सल्लाहकार सेवाको अतिरिक्त नेपाल प्रशासन सेवाको भर्ना, नियुक्ति, सरुवा बढुवा, जस्ता दैनिक प्रकृतिका कामहरूमै अधिकांश रूपले यो विभाग व्यस्त रहिआएको देखिन्छ । प्रशासकीय सुधारको काममा यो विभाग अपेक्षित रूपमा क्रियाशील हुन सकेको देखिँदैन । तसर्थ बढ्दो विकासको गतिअनुरूप आवश्यक जनशक्ति निर्धारण, प्रवर्द्धन र अत्यधिक उपयोग गर्नु जस्ता महत्त्वपूर्ण कामका साथै व्यवस्थित नेकीवदीसहितको नोकरी विवरणका आधारमा निजामती सेवा प्रशासन र प्रशासन सुधारको काम पनि यसै मन्त्रालयबाट गरिनु नितान्त आवश्यक महसुस गरिएको छ । कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी केन्द्रीय अङ्ग (सेन्ट्रल पर्सोनेल एजेन्सी) को अभाव रहेको वर्तमान स्थितिमा यो मन्त्रालयको गठनबाट देशमा प्रशासनको एउटा महत्त्वपूर्ण खाँचो पूर्ति हुने छ । यो मन्त्रालयको प्रस्तावित सङ्गठन परिशिष्टमा दर्साइएको छ र यसको निम्नबमोजिम मुख्य कार्यहरू हुने छन् :-

जनशक्ति

सीमित दक्ष जनशक्ति भएको हाम्रो जस्तो मुलुकमा यसको प्रभावकारी उपयोग हुनु जरूरी छ । यो कार्य सङ्गठित, समन्वयात्मक एवं सुनियोजित प्रयासबाट मात्र सम्भव हुन्छ । यसको उचित प्रयोग र वितरणको लागि बृहत् सङ्गठनात्मक प्रयास हुनुपर्दछ । सक्षम जनशक्तिको अभावमा विकासको लागि योजना तर्जुमा र कार्यक्रम कार्यान्वयन फितलो हुन्छ । हाम्रो मुलुकमा प्रशासकीय जनशक्तिको दाँजोमा विभिन्न स्तरका प्राविधिक जनशक्तिको ज्यादै कमी छ । यस स्थितिमा विभिन्न आयोजनाअन्तर्गत निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्न मौजुदा जनशक्ति प्रशासनको माध्यमबाट मात्र सम्भव छ । राष्ट्रिय जनशक्तिको आवश्यकता र त्यसको पूर्ति बीच अत्यधिक असन्तुलनकै कारणले गर्दा विकासमा गतिरोधको स्थिति आएको महसुस गरिएको छ । तसर्थ छरिएर रहेका जनशक्तिसम्बन्धी जिम्मेदारी एकै कार्यकारी अङ्गभित्रै प्रभावकारी जनशक्ति प्रशासनको माध्यमबाट मात्र सम्भव छ । राष्ट्रिय जनशक्तिको आवश्यकता र त्यसको पूर्ति बीच अत्यधिक असन्तुलनकै कारणले गर्दा विकासमा गतिरोधको स्थिति आएको महसुस गरिएको छ । तसर्थ छरिएर रहेका जनशक्तिसम्बन्धी जिम्मेदारी एकै कार्यकारी अङ्गमा एकीकृत गर्नाले विश्व विद्यालयको शिक्षण तथा प्रशिक्षण संस्थाहरूसँग निकटतम सम्पर्क कायम राखी विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई आवश्यक पर्ने जनशक्ति जुटाउने क्रियाकलापमा समन्वय कायम गर्न सजिलो पर्दछ ।

निजामती सेवा प्रशासन

नेपाल निजामती सेवा ऐनअन्तर्गत गठन भएका विभिन्न सेवाको कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी कामलाई केन्द्रीय स्तरमा सुव्यवस्थित रूपले वैज्ञानिक आधारमा सञ्चालन गर्नु नितान्त आवश्यक छ ।

पूर्ण तथा अद्यावधिक नेकी-वदीसहितको नोकरी विवरणको अभावमा हालको कर्मचारी प्रशासन भनसुन, चिनजान र प्रभावको केन्द्रविन्दु बन्न गएको छ । तसर्थ कर्मचारीहरूको विवरण आधुनिक रेकर्ड व्यवस्थाअनुसार वैज्ञानिक ढङ्गले राखी आवश्यक परेका बखत पूर्ण विवरण तुरून्त उपलब्ध हुन सक्ने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ । यसो भएमा मात्र कर्मचारी प्रशासनमा नियमितता आई ठीक व्यक्ति ठीक पदमा राखी सीमित जनशक्तिको अत्यधिक सदुपयोग हुन सक्दछ । यसबाट दबाबरहित न्यायपूर्ण कर्मचारी प्रशासनको सञ्चालन हुन सकी कर्मचारीहरूको मनोबल उकास्नमा समेत मद्दत मिल्ने छ । यसरी कर्मचारीहरूको सेवा र समूहको आधारमा भर्ना, पदस्थापन, तालिम, सरूवा, बढुवा आदि प्रक्रियाद्वारा अन्तिम अवकाशसम्मको सुनियोजित वृत्तिविकास योजना पनि यसैअन्तर्गत कार्यान्वयन हुनुपर्दछ ।

पछि सबै सेवाको कर्मचारी प्रशासनको सम्बन्धमा निर्धारित नीतिअनुसार कार्यान्वयनको निमित्त आवश्यक तौरतरिका तोक्यो विभिन्न मन्त्रालयहरूलाई क्रमशः अधिकार प्रत्यायोजन गर्दै जानुपर्दछ । यसरी प्रत्योजित कार्यहरू ठीक रूपले भएको छ छैन सोबारे प्रशासकीय परीक्षणद्वारा निरीक्षण गर्नु उपयुक्त हुने छ ।

प्रशासकीय प्रशिक्षण

जनशक्तिको क्षमता बढाउने दृष्टिबाट सरकारी अधिकृतहरू र संस्थानका उच्च पदस्थ अधिकारीहरूलाई कस्तो किसिमको तालिमको व्यवस्था हुन आवश्यक छ ? यसबारे अध्ययन अनुसन्धान गरी तालिमसम्बन्धी नीति निर्धारण हुन जरूरी छ । तालिमको आवश्यकता, तालिमको प्रकार, मूल्याङ्कन तथा विदेशी तालिमसम्बन्धी समन्वयको काम समेत यसैअन्तर्गत पर्ने छ । दैनिक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने काम मन्त्रालय स्वयंले गर्नु वाञ्छनीय देखिँदैन । तसर्थ तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने कार्यका लागि विकास समिति ऐनअन्तर्गत स्वशासित सङ्गठनको रूपमा एउटा उच्च स्तरीय प्रशासकीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कजेल) को स्थापना हुनु अत्यन्त जरूरी छ

निजामती अभिलेख

कर्मचारीहरूको अद्यावधिक रूपमा तथ्यपूर्ण र खोजिएको सूचना तुरून्त पाउने सुरक्षित व्यवस्थाकै लागि प्रभावकारी निजामती अभिलेखको आवश्यकता पर्दछ । यसै कुरालाई दृष्टिगत राखी वर्तमान निजामती किताबखानालाई विभागमा परिणत गरी निम्नबमोजिम सुधार हुन सिफारिस गरिएको छ :

१. निजामती कर्मचारीहरूको अभिलेख ठीक दुरूस्त र अद्यावधिक राख्न वर्तमान निजामती किताबखानालाई यो मन्त्रालयअन्तर्गत विभागको रूपमा परिणत गरी चारै विकास क्षेत्रहरूमा यसको शाखा कार्यालयहरू विस्तार गर्नुपर्दछ ।
२. कर्मचारी स्वयंले आफूसँग सम्बन्धित तोकिएका तथ्यहरूको सूचना सोभै निजामती अभिलेख विभागमा दिने गर्नुपर्दछ ।
३. यस विभागले निजामती अभिलेखको लागि अभिलेखको नमुना, यससम्बन्धी सूचना आदान प्रदान गर्ने विधि, अभिलेख राख्ने तरिका समेत भएको कार्य सञ्चालन स्तरको एक दिग्दर्शन तयार गर्नुपर्दछ ।
४. कर्मचारीले अवकाश पाएको र सरूवा इत्यादि भई रिक्त हुन आएको पद सङ्ख्या र सम्बन्धित विवरणको सूचना लोक सेवा आयोगलाई हरेक ६/६ महिनामा उपलब्ध गराई दिने काम पनि यसै विभागको उत्तरदायित्व हुनुपर्दछ ।

प्रशासन सुधार

प्रशासकीय सङ्गठन राष्ट्रिय विकासका लक्ष्यहरू साकार गर्ने साधन हुन् । राष्ट्रिय आकाङ्क्षा र आवश्यकताहरू परिवर्तनशील भएकोले सो हासिल गर्ने सङ्गठनहरूमा पनि विकासको खाँचोअनुरूप निरन्तर परिवर्तन र सुधारको आवश्यकता परिरहन्छ । दिनानुदिन विकास भइरहेको आधुनिक युगका प्रविधि, सेवाको बढ्दो उत्तरदायित्व, समस्याहरूको वृद्धि र प्रकारमा जटिलता जस्ता कुराहरूले गर्दा नै विकासको उद्देश्य प्रभावकारी रूपले हासिल गर्न सङ्गठन र व्यवस्थापन विधिमा निरन्तर सुधार भइरहन आवश्यक पर्दछ । यस सम्बन्धमा वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागको सीमित प्रयासले बढ्दो विकासको आवश्यकतानुरूप ठोस प्रभाव पार्न सकेको देखिँदैन । यसका कारणहरूमध्ये मूलतः समस्याको स्रोत एवं सुधारमा कार्यान्वयनको जिम्मेवारी वहन गर्ने मन्त्रालयहरू र यो विभाग बीच अपेक्षित मात्रामा पारस्परिक सम्पर्क, समन्वय र सहयोग नहुनु नै हो ।

प्रशासन सुधारका लागि सर्वप्रथम योजनाबद्ध रूपमा सुधारका कार्यक्रम एवं प्राथमिकता निर्धारण हुन आवश्यक छ । तसर्थ यस किसिमको सुनियोजित प्रशासन सुधार कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि व्यापक रूपमा सबै सङ्गठनहरूको सक्रिय भूमिका अपेक्षित छ । यस्तो सहयोग र आपसी समझदारीविना लागू गरिएको योजना दृढतापूर्वक कार्यान्वयन हुन सक्दैन । यिनै कुराहरूलाई दृष्टिगत राखी निम्नबमोजिम एक उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार समिति गठन हुन पनि सिफारिस गरिएको छ :

प्रशासन सुधार समिति

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्री

अध्यक्ष

राष्ट्रिय योजना आयोगका उपाध्यक्ष

सदस्य,

लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष

सदस्य,

मन्त्रिपरिषद् सचिव

सदस्य,

अर्थ सचिव

सदस्य,

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन सचिव

सदस्य सचिव

कामको प्रकृति र समस्याको दृष्टिकोणबाट आवश्यक परेका बखत अन्य सम्बन्धित पदाधिकारी र विशेषज्ञहरूलाई समितिले सदस्य वा आमन्त्रित रूपमा लिन सक्ने छ ।

कार्यहरू

१. विभिन्न प्रशासकीय क्षेत्र वा समस्याहरूका सम्बन्धमा प्राथमिकता निर्धारण गर्नुका साथै सुधारसम्बन्धी अध्ययन कार्यक्रमहरूमा स्वीकृति प्रदान गर्ने ।
२. प्रशासन सुधारका सम्बन्धमा ज्ञापन भएका सुझाव प्रतिवेदनहरूको अध्ययन एवं छलफल गरी लागू गर्नका लागि आवश्यक भएमा संशोधनसहित श्री ५ को सरकारमा पेस गर्ने ।
३. वर्तमान प्रशासकीय सङ्गठनभित्र देखिएका असन्तुलन र अन्तर्विरोधलाई हटाउन मौजुदा नीति, नियम तथा कार्यविधिहरूको पुनरावलोकन र छानबिन गरी श्री ५ को सरकार समक्ष सिफारिस पेस गर्ने ।
४. विभिन्न सङ्गठनहरूबाट प्रस्तावित सुधारसम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा श्री ५ को सरकार समक्ष आफ्नो मन्तव्य र सिफारिस पेस गर्ने ।
५. श्री ५ को सरकारद्वारा लागू गरिएका प्रशासकीय नीति एवं योजनाहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धमा प्रगति, मूल्याङ्कन र छानबिन गर्ने ।

समितिको बैठक कम्तीमा ३ महिनामा बस्ने र अरु समयमा आवश्यकताअनुसार बस्ने गरी समितिको सचिवालयको काम जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने छ ।

नियमित केन्द्रीय सङ्गठन र अतिरिक्त सङ्गठन

देशमा नीति र योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयनको अभिभारा वहन गर्ने कार्यकारी अङ्गको रूपमा गठित नियमित केन्द्रीय मन्त्रालयहरूको जिम्मेदारी अविभाजित रहनुपर्ने प्रशासकीय सिद्धान्तको मर्यादा हुनु जरूरी छ । मन्त्रालयमाथि समिति बनाएर देशको सर्वाङ्गीण विकासलाई मोड दिने तथा नीति निर्माण गर्ने एकाइलाई कमजोर बनाएर निर्णयको प्रक्रियालाई टुक्र्याउने प्रवृत्ति हटाउने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

निर्दिष्ट उद्देश्य पूर्तिका लागि नवगठित सङ्गठन वा एकाइहरूको क्रियाकलाप र व्यवस्थित रूपले संस्थापित नियमित मन्त्रालयहरूको काम कर्तव्यमा एकअर्काको पूरक हुनका सट्टा अन्तर द्वन्द्वात्मक प्रतिस्पर्धाको कारणले गर्दा सम्पूर्ण प्रशासनको प्रभावकारितामा नै कता कता प्रतिकूल असर पर्न गएको जस्तो अनुभव भएको छ । फलस्वरूप नवगठित

एकाइहरूले आफ्नो उद्देश्य पूर्ति गर्न अवरोधको स्थिति सृजना हुन गएको जस्तो महसुस हुन्छ । यस स्थितिको निराकरणका लागि हाल कार्यान्वयनमा आएका विभिन्न योजना तथा नीतिहरूको पुनरावलोकन गर्नुका साथै अब उपरान्त तर्जुमा हुने यस्ता प्रशासकीय योजना र नीतिहरूमा समेत यसै परिच्छेदमा प्रस्तावित गरिएको उच्च स्तरीय प्रशासन सुधार समितिको सिफारिस प्राप्त गरेर मात्र कार्यान्वयन गर्नु वाञ्छनीय देखिन्छ

संस्थानहरू र संस्थान समन्वय परिषद्

मितव्ययिता र प्रभावकारिताका लागि सरकारी संस्थानहरूलाई तिनको उद्देश्य र कामको किसिमबमोजिम एकीकृत गरिनुपर्दछ । यसको लागि विशेषज्ञहरूको एक अध्ययन टोली गठन हुन आवश्यक छ ।

यसरी एकीकृत गरिएपछि कायम हुन आउने संस्थानहरूलाई उद्देश्य र कामको प्रकृतिको आधारमा जस्तै बैङ्किङ, उत्पादक, व्यापारिक, सार्वजनिक उपादेयता आदिमा वर्गीकरण गर्नुपर्दछ । सोही वर्गीकरणको आधारमा वर्तमान संस्थानहरूको बेग्लाबेग्लै सञ्चालक समितिलाई पनि एकीकृत गर्नु वाञ्छनीय छ । यसबाट नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा सामञ्जस्य एवं दृढता आई श्री ५ को सरकारको नीतिअनुरूप संस्थानहरूको सञ्चालनमा मद्दत पुग्ने छ । सञ्चालक समितिले नीति, बजेट (वार्षिक कार्यक्रम) स्वीकृत गर्ने र कार्यकारी प्रमुखले कार्यान्वयनको पूरा अधिकार पाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । नीति, कार्यक्रम र बजेटअनुरूप काम भए नभएको मूल्याङ्कन गरी सञ्चालक समितिले प्रबन्धकलाई दण्ड र पुरस्कार दिनुपर्दछ । कार्यान्वयनमा मुछिएको सञ्चालक समिति निष्पक्ष हुन सक्तैन । सरकारी क्षेत्रको बृहत् अङ्ग संस्थानहरूले अँगाली सकेको यस स्थितिमा यिनीहरूको नीति र कार्यक्रम श्री ५ को सरकारको नीतिअनुरूप नभइदिएको खण्डमा सरकार स्वयं प्रभावहीन हुने अवस्था पर्दछ । यसको लागि संस्थानसम्बन्धी विभिन्न ऐन नियमहरूमा यथोचित संशोधन हुन आवश्यक छ । यी तथ्यहरू समेतलाई ध्यानमा राखी विभाजित सञ्चालक समितिहरूलाई कामको प्रकृतिको आधारमा एकीकरण गर्ने सुझाव गरिएको हो । यसको अतिरिक्त प्रत्येक समूहका संस्थाहरूको उद्देश्य, नीति, कार्यक्रम र साधनबारे संस्थान समन्वय परिषद्मा समूहसम्बन्धी एकाइ कायम गरी उक्त एकाइका उच्च स्तरका दक्ष र परिपक्व व्यक्तिहरूबाट निरन्तर रूपमा अध्ययन भई आवश्यक सुझाव परिषद्मा उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

संस्थान समन्वय परिषद्को मौजुदा गठनमा संस्थानहरूसम्बन्धी मन्त्रालयहरूका प्रमुखहरूलाई समेत समावेश गरिनुपर्दछ । संस्थान समन्वय परिषद्ले मन्त्रिपरिषद्को आर्थिक एवं सामाजिक समितिको निर्देशनभित्र रही संस्थानहरूलाई नीति निर्देशन दिने काम गर्नुपर्दछ । यस्तो अवस्था भएपछि विभिन्न मन्त्रालयहरूले सम्बन्धित संस्थानहरूलाई छुट्टाछुट्टै निर्देशन दिइरहनुपर्ने स्थिति स्वतः हट्ने छ ।

क्षेत्रीय सङ्गठन

सबै जिल्लाहरूको कार्यक्रम कार्यान्वयन केन्द्रीय स्तरबाट सोभै सञ्चालन गर्दा नियन्त्रणको क्षेत्र अत्यन्त फराकिलो भई असम्भार हुने कारणले नै देशको सन्तुलित र सर्वाङ्गीण विकासका लागि चार विकास क्षेत्रहरू निर्धारित गरिएको कुरा हाम्रो जस्तो सीमित प्रशिक्षित जनशक्ति र आर्थिक एवं भौतिक साधन भएको स्थितिमा बडो महत्त्वपूर्ण भएको छ । क्षेत्रीय निर्देशनालयको गठनका सम्बन्धमा पहिलो परिच्छेदमा पनि केही चर्चा भइसकेको छ । सर्वप्रथम क्षेत्रीय निर्देशनालयको रूपमा स्थापना भइसकेका कार्यालयहरूलाई नै पूर्ण कार्यकारी अधिकार प्रदान गरी काम गराउनुपर्दछ । यस्ता क्षेत्रीय सङ्गठन चारै विकास केन्द्रमा कायम गर्ने सिलसिलामा कुन कुन मन्त्रालयअन्तर्गत यसलाई विस्तार गर्दै जाने विषयमा गृह पञ्चायत मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको उच्च स्तरीय समितिबाट निधो गरिनु आवश्यक छ । अर्को विकल्पको रूपमा यदि एकैपल्ट एकै प्रयासमा पूर्ण अधिकार सम्पन्न क्षेत्रीय सङ्गठन स्थापना गर्ने हो भने सबै विकास क्षेत्रमा त्यस्तो सङ्गठन कायम गर्नुको सट्टा प्रयोगको रूपमा कुनै एक विकास केन्द्रमा सर्वप्रथम लागू गरी हेर्नु वाञ्छनीय छ । यसबाट केन्द्रमा एकत्रित भइरहेको विभाग एवं जनशक्तिलाई चरणबद्ध रूपमा क्रमशः विकास स्थलहरूमा कार्यरत गराउन मद्दत मिली सानातिना निकासको कामका लागि केन्द्र धाउनुपर्ने वर्तमान स्थितिको अन्त्य हुने छ । यसै सङ्गठनले क्षेत्रीय स्तरका सर्व योजनाहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ । क्षेत्रीय सङ्गठनको यो व्यवस्थाले वर्तमान अञ्चल सङ्गठनको आवश्यकता नपर्ने कुरा स्वयंसिद्ध छ ।

जिल्ला सङ्गठन

अधिराज्यलाई ७५ जिल्लामा विभाजन गर्दा सञ्चार यातायातको कमीलाई विशेष ध्यान दिई सघन रूपले विकास सम्भव गराउने समेत उद्देश्य राखिएको थियो । हाल सञ्चार र यातायातमा भएको प्रगतिकै सन्दर्भमा जिल्लाहरूको वर्तमान सङ्ख्यालाई आर्थिक सम्भाव्यता एवं प्रशासकीय दृष्टिकोणबाट घटाउनु वाञ्छनीय मात्र नभई आवश्यक भइसकेको छ । यस दिशातर्फ आवश्यक कारबाही अघि बढाउन सुभावा गरिएको छ ।

देशको सामाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि जनसाधारणले केन्द्रको मुखापेक्षित हुनुको सट्टा जनसहभागिता र जनशक्ति परिचालनद्वारा आत्मनिर्भर एवं स्वतःनिसृजित बनाउन विकास प्रक्रिया जनमुखी हुन आवश्यक छ । वास्तवमा जनसहभागिता नै विकासको साधन र साध्य दुवै हो । यसका लागि एकातिर देशमा राजनीतिक प्रक्रियाको सर्वोपरि स्थान र मान्यता रहनुपर्ने कुरा निर्विवाद छ भने अर्कातिर राजनीतिक निकायहरूलाई बढी जिम्मेवार र जनभावनानुकूल तुल्याउन स्थानीय नेतृत्वको विकास र मान्यता हुन उत्तिकै आवश्यक छ ।

श्री ५ को महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाह देवको राज्यारोहणपछि पञ्चायती व्यवस्थामा सुदृढीकरण गर्न संविधानको दोस्रो संशोधन भयो । यसले पञ्चायती व्यवस्थाको निर्दलीयतालाई चरितार्थ गर्नुका साथै तमाम पञ्चहरूलाई राष्ट्रिय उत्थानको साभ्ना उद्देश्यमा आबद्ध गरी एक जुट हुने दरिलो आधार कायम गरेको छ । यस अवस्थामा देशले सही अर्थमा राजनीतिक बाटो पहिल्याउन सकेको छ । यसबाट देशमा जनसहभागिताको नयाँ

सोचाइ र विकासको लागि अनुकूल वातावरण प्रस्फुरण हुन आएको छ । यस स्थितिमा जनसहभागिताको लागि पनि स्थानीय प्रशासनमा विकेन्द्रीकरण गरी विकास प्रक्रियालाई जनमुखी गराई स्थानीय जनबल एवं साधनहरूको अत्यधिक परिचालन गर्ने मौका छोप्नुपरेको छ । पञ्च कार्यकर्ताहरूको मूल्याङ्कन प्रक्रियाले स्थानीय नेतृत्वलाई अझ बढी जनभावनानुकूल र जिम्मेदार बनाउन योगदान मिल्ने छ ।

उपरोक्त तथ्यहरूप्रति दृष्टिगत गरी जिल्ला स्तरीय राजनीतिक निकायलाई सुदृढीकरण गर्न निम्न सुझाव पेस गरिएको छ :

१. जिल्ला स्तरीय आयोजनाहरूको सम्पूर्ण अधिकार क्रमशः जिल्ला पञ्चायतमा नै प्रत्यायोजन गर्दै जाने ।
२. जनप्रतिनिधिहरूलाई जिल्ला विकास योजना तर्जुमा एवं मूल्याङ्कन कार्यको अतिरिक्त स्थानीय साधन तथा जनशक्तिको प्रभावकारी परिचालनलाई दृष्टिगत राखी कार्यान्वयनमा समेत क्रमशः संलग्न गराउँदै जाने ।
३. जिल्ला प्रशासनको विकाससम्बन्धी क्रियाकलापमा नियन्त्रण, निरीक्षण एवं निर्देशन दिने काम क्षेत्रीय प्रशासनको हुनुपर्दछ र केन्द्रले अत्यावश्यक पर्ने शान्ति सुरक्षा जस्तो विषयबाहेक जिल्ला प्रशासनसँग सिधै प्रशासकीय सम्पर्क राख्ने प्रचलन क्रमशः समाप्त गर्दै जाने ।

परिच्छेद ३

प्रशासनिक कार्यविधि

प्रजातान्त्रिक शासन पद्धति नियमित कानुनी प्रक्रिया (ड्यु प्रोसेस अफ ल) मा आधारित हुन्छ । कानुनको प्रक्रिया पुऱ्याउने समेत हेतुले निश्चित कार्यविधिहरू अपनाइन्छन् । आवश्यकताभन्दा बढी कारबाहीका तहहरू भएमा अनावश्यक ढिलासुस्ती हुन गई जनसाधारणलाई पिरमर्का पर्ने, साधनको अपव्यय हुनाको साथै विकास कार्यमा पनि प्रतिकूल असर पार्ने सम्भावना रहन्छ । प्रशासनमा साह्रै कम तह भइदिएमा अवास्तविक, अपरिपक्व र अन्यायपूर्ण वा निहित स्वार्थमा आधारित निर्णय हुन सक्ने पनि डर रहन्छ । तसर्थ प्रजातान्त्रिक प्रशासन पद्धतिको काम कारबाहीमा बढी समय लाग्ने भए तापनि प्रशासकीय कार्यविधिलाई सकभर विकासको माग पूरा गर्न सक्ने किसिमबाट आधुनिकीकरण गर्नु पनि आवश्यक छ । कानुनी प्रक्रिया पुऱ्याउन लाग्ने न्यूनतम समयभन्दा कर्मचारीहरूको लापरवाहीबाट हुने ढिलासुस्तीतर्फ पनि सरकार सदैव सचेष्ट रहनुपर्दछ ।

यस परिच्छेदमा आयोगले अनावश्यक ढिलासुस्ती हुन नदिन प्रशासनमा अत्यावश्यक कारबाहीका तहहरू तोकी निम्न कर्मचारीमूलक कार्यविधिलाई आधुनिकीकरण गरी विकासमूलक र जनमुखी कार्यविधि सिफारिस गरेकोछ । त्यस्तै विकास कार्यक्रममा मुख्य रूपले बाधा पार्ने पद सृजना एवं पदपूर्ति पद्धतिहरू, जग्गा प्राप्तिको कार्यविधि र परस्पर बाभिएका ऐन नियमहरूबारे पनि यसै परिच्छेदमा सुभावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् । यी सुभावहरूबाट कार्यक्रमहरूको सञ्चालनमा हाल देखा परेको अन्यमनस्क स्थिति समाप्त हुन गई विकासको गतिलाई अझ तीव्र पार्न मद्दत पुग्ने आशा गरिएको छ ।

अधिकृतमूलक कार्यविधि

हाम्रो प्रशासन अझ पनि निम्न कर्मचारीमूलक अवस्थामा नै रहेको छ । काम कारबाहीका लागि प्राप्त हुने कागजपत्रहरू सर्वप्रथम निम्न कर्मचारीहरूमा रूमलिएर अनावश्यक घुमफिर पश्चात् मात्र अधिकृत समक्ष पुग्ने गर्दछ । जुनसकै कार्यालयमा पनि दर्ता, चलानी टाइपिङ फाइलिङ आदिको नाममा विभिन्न फाँटमा भुन्ड- भुन्ड कारिन्दाहरू रहेका हुन्छन् । यी निम्न कर्मचारीहरूले प्राप्त पत्रको महत्त्व र शीघ्रताको ज्ञान (सेन्स अफ अर्जेन्सी) को अभावमा निर्णयको प्रक्रियामा विशेष भूमिका नरहने देखिन्छ ।

प्रशासनलाई विकासको साँचोमा ढाल्न र आधुनिकीकरण गर्न केन्द्रीय सचिवालय स्तरको वर्तमान कार्य सम्पादन विधिमा आमूल परिवर्तन गर्न आवश्यक भएको छ । अन्य विकसित एवं विकासोन्मुख मुलुकहरूमा समेत धेरै अधिदेखि बहुमुखी दक्षता भएका कार्यालय सहायक (अफिस सेक्रेटरी) को व्यवस्था अपनाई आएको देखिन्छ । हाम्रो मुलुकमा यस किसिमको बहुमुखी दक्षता भएका कार्यालय सहायकहरूको व्यवस्था थालनी गर्न धेरै नै

पछाडि परिसकेको महसुस हुन्छ । यस किसिमको प्रणालीमा प्राप्त पत्र सिधै सम्बन्धित अधिकृत समक्ष पेस भई निजको निर्देशनमा सहायकबाट तुरून्तै टिपोट, टाइप चलानी र फाइलिङ आदि सबै कार्यहरू हुनुपर्दछ । यस पद्धतिबाट कार्यमा शीघ्रता र कार्य प्रणालीमा सरलीकरण आउने कुरा स्वतः सिद्ध छ । यस्तो अधिकृतमूलक कार्यविधि लागू गर्न तल केही सुभावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :-

१. अधिकृतमूलक कार्यविधिका लागि आवश्यक पर्ने कार्यालय सहायकहरूलाई आतिथ्य (रिसेप्सन), टेलिफोन सञ्चालन, जनसम्पर्क, फाइलिङ, टाइप र सर्टह्यान्ड जस्ता विषयमा सचिवालय विज्ञानको प्रशिक्षण, प्रशासकीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट दिने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।
 २. यो कार्यविधि दैनिक निकाससम्बन्धी कामभन्दा नीति र योजनासम्बन्धी काम गर्ने खालका केही छानिएका मन्त्रालय र एकाइहरूमा प्रयोगात्मक रूपमा लागू गरिनु उपयुक्त हुने छ । यसको अनुभवको आधारमा यो कार्यविधिलाई बाँकी मन्त्रालयहरूमा पनि क्रमशः लागू गर्दै जानुपर्दछ । सोहीअनुरूप क्षेत्रीय र जिल्ला तहहरूमा पनि सुपरिवेक्षकमुनिका सबै अधिकृतहरूलाई छुट्टाछुट्टै काम दिने व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय छ ।
 ३. यस कार्यविधिको आवश्यकतालाई दृष्टिगत गर्दा केन्द्रीय सचिवालयमा प्रशासनतर्फ निम्न कर्मचारीहरूको दुई तहसम्ममा नै सीमित गर्नु पर्याप्त हुने छ ।
 ४. अधिकृत स्तरमा पनि कार्यमा शीघ्रता ल्याउने हेतुले वृत्तिका शृङ्खलालाई कारबाही वा निर्णयको तह मान्नु उपयुक्त हुँदैन । श्रेणीको शृङ्खला वृत्ति विकासको निमित्त कायम गरिएको हुन्छ र निर्णयको तह प्रशासकीय कारबाहीको दृष्टिले निर्धारित गरिएको हुन्छ । तसर्थ हाम्रो प्रशासनमा एकातिर निकासको तह घटाउन आवश्यक छ भने अर्कोतिर कर्मचारीहरूको वर्तमान सीमित वृत्तिविकासतर्फ ध्यान दिँदा वृत्तिका शृङ्खला बढाउनु अत्यावश्यक भइसकेको छ । (यसबारे जनशक्ति प्रशासन परिच्छेदमा निश्चित सुभावहरू प्रस्तुत गरिएका छन्)
- मुद्दा मामिला एवं आर्थिक निकाससम्बन्धी कार्यहरूबाहेक निर्दिष्ट काम (एसाइन्मेन्ट) नीति र अनुसन्धान कार्यहरूको सम्बन्धमा कारबाहीको तह तह नभई विभागीय प्रमुख वा तोकिएको उच्च अधिकृत समक्ष सोभै पेस गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।
५. वर्तमान प्रशासनमा अनावश्यक रूपले मामुली विषयहरूमा पनि टिप्पणी लेखी तह तहमा पेस गर्ने प्रचलन बढन गई अनावश्यक कागजी काम बढनुको साथ काम कारबाहीमा समेत ढिलाइ हुने गरेको महसुस भएको छ । तसर्थ सचिव तहसम्म बाट अन्तिम निर्णय निकास हुने कार्यहरूमा टिप्पणी उठाई पेस गर्ने प्रचलन बन्द गरी सम्बन्धित पत्रमा नै निर्देशन निकास दिने प्रथा बसाल्नु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

जनसाधारणलाई प्रत्यक्ष असर पार्ने खालका प्रशासकीय कार्यविधिहरू निर्धारण गर्दा कार्यालयको आफ्नै सुविधाभन्दा जनसाधारणको सुविधालाई लक्ष्य गरिनुपर्दछ । कुनै एक सेवा वा वस्तु उपलब्ध गर्न अनावश्यक कागजी ओहरदोहोर र पृथक् पृथक् कार्यालयहरूमा

धाउन पर्ने हालको कार्यविधि समाप्त गरी सरल र शीघ्र तरिका अपनाउनु आवश्यक छ । साथै हाम्रो जस्तो अल्प शिक्षित मुलुकमा यी प्रशासकीय कार्यविधिहरू जनसाधारणले बुझ्ने सरल भाषामा प्रचार प्रसार हुनुपर्दछ । यी कार्यविधिहरू सकभर निर्धारित फारममा परिणत गरी लेखनदासहरूको शोषणबाट जनसाधारणलाई बचाउन कार्यालयका कर्मचारीहरूले समेत विवरण भरिदिने व्यवस्था गर्न पनि वाञ्छनीय छ ।

योजना, आर्थिक प्रशासन र निजामती कर्मचारी प्रशासन जस्ता कार्यहरूमा मन्त्रिपरिषद्को तहभन्दा मुनि मन्त्रालय स्तरमा पनि धेरै निर्णयहरू भइरहने हुनाले विभिन्न मन्त्रालयका सोसम्बन्धी एकाइहरू बीच आआफ्नो क्षेत्रहरूमा भएका विशेष निर्णयहरू समन्वयको दृष्टिकोणबाट पारस्परिक आदान प्रदान गर्ने प्रचलन बसाल्नु आवश्यक देखिन्छ । साथै यी एकाइका प्रमुखहरू बीच बेला बेलामा दुविधा परेका विषयहरूको निराकरणका लागि आवधिक रूपमा बैठक पनि बस्नु वाञ्छनीय देखिन्छ ।

पद सृजना कार्यविधि

पद सृजना गर्ने व्यवस्था अनावश्यक जटिल भइदिएमा विकासको गतिमै प्रतिकूल असर पर्ने र यो धेरै खुकुलो भइदिएमा अनावश्यक पद सृजना मात्र नभई सरकारी पुँजी निष्क्रिय हुनुको साथै सम्पूर्ण कर्मचारी प्रशासन नै फितलो हुने डर हुन्छ । विकासको सन्दर्भमा वर्तमान पद सृजना कार्यविधिलाई अझै छोट्याउनुको अर्थ हडबडमा कुनै आधार नै नहेरी खुकुलो किसिमले पद सृजना गर्ने अवश्य पनि होइन । तसर्थ पद सृजना सम्बन्धमा निश्चित मापदण्डहरू विकसित गर्नेतर्फ प्राथमिकता दिनु आवश्यक छ । यस किसिमका आधार एवं मापदण्डहरू तयार गर्न सकिएमा पद सृजनाको प्रक्रिया सरल हुन नै तत्कालै पद सृजना हुन पनि सम्भव हुने छ । हालको पद सृजना गर्ने कार्यविधिमा पदको माग र निकास दुवै हचुवा किसिमले हुनुको साथै यदाकदा व्यक्ति विशेषका लागि पनि पद सृजना हुने गरेको देखिन्छ । निश्चित आधार एवं मापदण्डको अभावमा दरबन्दी माग र निकास गर्ने कार्यहरू बीच भ्रम र मनोमालिन्य हुने गुन्जायस रहन्छ । यसरी समयमा पद सृजना नभई विकासको काममा समेत बाधा पर्न सक्दछ । तसर्थ पद सृजनाको कार्यविधिलाई सरल र यथासम्भव कम समय लाग्ने बनाउन निम्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. सामान्य प्रशासन र अन्य क्षेत्रहरूमा पद सृजनाका आधारहरू जस्तै कार्य स्तर (परफर्मेन्स स्टान्डर्ड) र कार्य मापदण्ड (वर्क मेजरमेन्ट) आदि निर्धारण गरिनुपर्दछ । यसरी ठोस कार्यबोझ, सेवा वा उत्पादनको अनुपातमा पद सृजना गर्ने पद्धति अपनाउनु आवश्यक छ । यसप्रकारका ठोस आधारहरू कायम भइसकेपछि सम्बन्धित मन्त्रालयहरूलाई पद सृजना गर्ने अधिकार क्रमशः प्रत्यायोजन गर्दै लानमा पनि मद्दत मिल्ने छ ।
२. जनशक्ति कुनै पनि कार्यक्रमको अभिन्न अङ्ग हुने भएकोले बजेट तर्जुमाका साथसाथै जनशक्ति अनुमान पनि तयार गरिनुपर्दछ । हचुवा किसिमले जुनसुकै बेला दरबन्दी माग गर्ने हालको प्रचलनलाई अन्त्य गरी वर्षभरिको सम्पूर्ण कार्यक्रम तथा

परियोजनाहरूका लागि आवश्यक पर्ने जनशक्ति अनुमान पनि बजेट तर्जुमाकै बेला एकैपल्ट निर्धारण गर्नुपर्दछ । अर्थ मन्त्रालयमा बजेट छलफल हुँदा जनशक्तिको पक्षमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय समेत सम्मिलित गरी सिद्धान्ततः आवश्यक दरबन्दीहरू एकैपटक निर्णय गरी सोही आधारमा आवश्यकतानुसार स्वतः पद सृजना गर्ने पद्धति अपनाउनुपर्दछ । यसरी बजेट कार्यक्रममा आधारित भएपछि कार्यक्रम वा परियोजना स्वीकृत हुँदा स्वतः त्यसको जनबल र आर्थिक साधनको स्वीकृति र परिपूर्ति हुनुपर्दछ । यसबाट लोक सेवा आयोगमा वर्षभरिका लागि पदपूर्तिको माग गर्ने व्यवस्थालाई समेत टेवा मिल्न जाने छ ।

3. विकासका आयोजनाहरूको अवधि तोकिएको भए तापनि तिनमा काम गर्ने प्राविधिक कर्मचारीहरूको आवश्यकता स्थायी रूपमा नै परिरहन्छ । अतःएव विकास आयोजनाहरू सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा प्राविधिक कर्मचारीहरूको पुल दरबन्दी गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसप्रकारको पुल दरबन्दी कायम भएपछि सामान्यतः २ महिनाभन्दा बढी समय पुलमा रहन नपाउने गरी परियोजनामै खटाउनुपर्ने छ । तर स्थायी पद रिक्त राखी पुल दरबन्दीमा पद सृजना गर्ने प्रबन्ध हुनु हुँदैन । यो पुल व्यवस्थाबाट एउटा परियोजना पूरा भइसकेपछि लगत्तै अर्को परियोजनामा कर्मचारीहरू स्थानान्तर गर्न सक्नुका साथै परियोजनाहरूमा स्थायी कर्मचारीहरूबाट नै काम लिन समेत सघाउ पुग्ने छ ।

हाम्रो मुलुकको विकास नीतिलाई दृष्टिगत राखी पद सृजना गर्दा निम्न नीति अपनाउनु आवश्यक देखिन्छ :-

केन्द्रमा भन्दा जिल्लामा अधिकृतहरूको अनुपात निकै कम देखिन्छ । तसर्थ सन्तुलित क्षेत्रीय विकासको उद्देश्य अनुकूल केन्द्रमा मात्र सिप तथा जनशक्तिलाई थुप्रिन नदिई अधिराज्यका विभिन्न भागहरूको कार्यान्वयन स्थलमा पुऱ्याउनुपरेको हुँदा प्रस्तावित जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय तथा सम्बन्धित मन्त्रालयले केन्द्रदेखि बाहिर पदहरू सृजना गर्न प्राथमिकता दिनु उपयुक्त हुने छ । कार्यस्थलको कारणबाट केन्द्रमा दरबन्दी बढाउने वा विकासको प्रयोजनको नाउँमा केन्द्रमा दरबन्दी थप गर्ने प्रवृत्तिमाथि सख्त नियन्त्रण गर्नुपर्दछ ।

पदपूर्ति : लोक सेवा आयोग

श्री ५ को सरकारलाई प्रशासनका विभिन्न निजामती क्षेत्रहरूमा आवश्यक पर्ने योग्य व्यक्तिहरूको व्यवस्थित रूपमा सिफारिस गर्ने र बढुवा तथा विभागीय कारबाहीमा परामर्श दिने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको छ । यस्तो माध्यमको सहायताद्वारा काम गर्दा छनोट निष्पक्षता र कर्मचारीहरूमा सुरक्षा तथा न्यायको भाव विकसित भई प्रशासनमा सामाजिक, शैल्पिक र न्यायिक आधार बढी फराकिलो हुन आउँछ जसको फलस्वरूप राजनीतिक नेतृत्वले कल्पेअनुसार प्रशासनयन्त्र दैनिक शान्ति सुरक्षाको काम सम्पादन गर्नुका साथसाथै विशेष परिस्थितिमा दृढताकासाथ काम गर्न र विकासको कार्यक्रममा सबल योगदान दिनसमेत योग्य र समर्थ हुन्छ । प्रशासनको प्रगतिको यो प्रक्रिया विकासको अङ्ग हो र

यस अर्थमा समेत प्रशासन र लोक सेवा आयोग परस्परमा पूरक छन् । प्रशासन क्षेत्र जस्तै लोक सेवा आयोगको कार्यविधिमा र दक्षताको विकासमा विभिन्न सुधारको गुन्जायस छ र यसै कुरालाई ध्यानमा राखी लोकसेवा आयोग सुदृढीकरण योजना लागू गरिएको हो । योजना र संविधानको द्वितीय संशोधनअनुसार लोक सेवा आयोगले प्रशासनमा र श्री ५ को सरकारको नियन्त्रण भएका विभिन्न संस्थानहरूमा प्रत्यायोजन भएको र हुँदै जाने प्रक्रियाको परिवर्तनशील परिप्रेक्ष्यमा आयोगको आन्तरिक गठन र विकासमा पनि निरीक्षण, सुपरीवेक्षण र जनशक्ति सिद्धान्तको परिशीलन समेत प्रतिबिम्बित हुनुपरेको छ । यी कुरालाई ध्यानमा राखी पारस्परिक व्यावहारिक कठिनाइको बोध बढाउन र एकको कठिनाइप्रति अर्को अङ्गको अवरोधात्मक धारणा समेत हटाउन प्रशासन र लोक सेवा आयोगको बीच दुवैको पृथक् तर पूरक जिम्मेवारीभित्र बढी विचार विमर्श, समझदारी र सहयोगको आवश्यकता महसुस गरिएको छ ।

देशमा वर्तमान विकास अभियानको गतिलाई दृष्टिगत गर्दा दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता दिन प्रतिदिन बढ्दै गएको छ । विकासको बढ्दो खाँचोअनुरूप आवश्यक सबल जनशक्तिको छनोट र पूर्ति गर्ने जिम्मेवारी देशको संविधानले लोक सेवा आयोगलाई सुम्पेको छ । यसरी प्रशासनलाई आवश्यक पर्ने उपयुक्त जनशक्ति यथासमयमै उपलब्ध गराई श्री ५ को सरकारको विकास अभियानलाई गति प्रदान गर्ने कार्यमा लोक सेवा आयोगको पनि ठूलो भूमिका रहने कुरा निर्विवाद छ । वर्तमान केन्द्रित भर्ना व्यवस्था विकास प्रशासनको सिद्धान्तको प्रतिकूल पर्ने भई यसले देशको विकास गतिमा समेत अवरोध पैदा गर्ने सम्भावना हुन्छ । यही तथ्यलाई विचार गरी लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण योजनाले सामाजिक न्याय र समानताको प्रजातान्त्रिक सिद्धान्त र विकास प्रशासनको माग बीच सामञ्जस्य ल्याउन खोजेको छ । अर्को शब्दमा भन्ने हो भने प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तमा आधारित लोक सेवा आयोग र नतिजाको लागि जिम्मेवार कार्यपालिका बीचको सम्बन्ध प्रतिस्पर्धा होइन, परिपूरकको रूपमा निर्देशित हुनु वाञ्छनीय मात्र नभई अनिवार्य पनि भएको छ । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गरी विकास कार्यक्रममा विशेष देन हुन सक्ने जनशक्तिको छनोटसम्बन्धी नीति र स्तर निर्धारण जस्ता महत्त्वपूर्ण क्रियाकलापमा लोक सेवा आयोगले ध्यान केन्द्रित गरी सामान्य भर्नासम्बन्धी दैनिक प्रकारका कार्यहरू कार्यपालिकालाई प्रत्यायोजन गर्ने सिद्धान्तलाई सुदृढीकरण योजनाले प्रतिपादन गरेको छ । यसरी देशको विकासको आवश्यकताअनुरूप भर्ना व्यवस्थामा पनि योजनाबद्ध रूपमा क्रमशः विकेन्द्रीकरण गर्दै जाने नीति अपनाइएको छ । यस नीतिअनुरूप प्रशासनमा निष्पक्ष र स्वतन्त्र रही कार्य गर्ने वातावरणको सृजना गर्दै लोक सेवा आयोगबाट निर्दिष्ट गरिएको नीति र मार्ग दर्शनअनुसार अधिकार प्रत्यायोजनको माध्यमबाट कार्यपालिका स्वयम्ले भर्नासम्बन्धी कार्यहरू गर्ने व्यवस्थाको सुरुआत पनि भएको छ । यस व्यवस्थाअन्तर्गत कार्यपालिकाले भर्नासम्बन्धी निर्धारित नीति नियम परिपालन गरे नगरेको नियमित निरीक्षण गर्ने वा सम्बन्धित फाइलहरूको परीक्षण गर्ने कार्यहरू लोक सेवा आयोगले गर्नुपर्ने भएको छ ।

पदपूर्ति पद्धतिलाई धेरै छोट्याइएको खण्डमा सामाजिक न्याय र समान अवसर जस्तै प्रजातान्त्रिक सिद्धान्तमा आघात पर्ने सम्भावना भएको र यसलाई धेरै केन्द्रीकरण गर्दा

विकास भई अवरोध उत्पन्न हुन जाने खतरा देखिन्छ । तसर्थ यस सम्बन्धमा सिद्धान्त र व्यवहार बीच सन्तुलन कायम गरिनुपर्दछ । विभिन्न किसिमको पदहरू कायम गर्न उपलब्ध जनशक्तिको स्थितिको कुनै विचार नपुन्याई सबै पदपूर्तिका लागि समान कार्यविधि अपनाउनु अव्यावहारिक एवं अवाञ्छित हुने कुरा स्वयम् सिद्ध छ । तसर्थ विकासको खाँचोअनुरूप सरल र सिद्ध तरिकाबाट पदपूर्ति हुन सक्ने उद्देश्यले निम्न पद्धति सुझावको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ :-

१. देशमा साह्रै अभाव रहेको जनशक्ति जस्तै डाक्टर, इन्जिनियर, ओभरसियर, हेल्थ असिस्टेन्ट, नर्स आदिको पदहरू पूर्ति गर्न वर्तमान भर्नासम्बन्धी लामो कार्यविधि अपनाउनु नपर्ने गरी व्यवस्था गर्नुपर्दछ । ती पदहरूको लागि जुनसुकै समयमा दरखास्त दिन पाउने गरी खुला मितिको विज्ञापन हुनुपर्दछ । दरखास्त दर्ताको क्रमानुसार सो पदहरूमा भर्ना गर्ने सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले सबै अधिकार सेवासम्बन्धी मन्त्रालयहरूलाई पूर्ण रूपले प्रत्यायोजन गर्नु युक्तिसङ्गत देखिन्छ ।
२. आवश्यकताभन्दा बढी जनशक्ति उपलब्ध हुने पदहरूको पूर्ति गर्ने सम्बन्धमा वर्तमान कार्यविधिअनुसार मागहरू निश्चित समयमा अनिवार्य रूपले प्राप्त हुनपर्ने, विज्ञापन समयमै प्रकाशित हुने व्यवस्था गर्ने, लिखित परीक्षा लिने अवधि र नतिजा प्रकाशित गर्ने अवधि एक महिनाभन्दा बढी नलाग्ने व्यवस्था मिलाउने, यसपछि ७ दिनभित्र अन्तर्वार्ता गरी एक महिनाभित्र भर्नाको लागि लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरी सक्नुपर्दछ । यसरी पदपूर्तिको सम्पूर्ण कार्यविधिका लागि साधारणतः चार महिनाभन्दा बढी कुनै अवस्थामा पनि लाग्न नदिने गर्न लोकसेवा आयोगले आफ्नो कार्यविधिमा विशेष संशोधन गर्नुपर्दछ । यसै कार्यविधिअन्तर्गत राजपत्र अनङ्कित केही पदहरू लोक सेवा आयोगको अञ्चल कार्यालयबाटै सबै कारबाही टुङ्ग्याई सिफारिस गर्न सक्ने अधिकार प्रत्यायोजन समेत हुनुपर्दछ । त्यसै गरी राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरू लोक सेवा आयोगको प्रादेशिक कार्यालयहरूबाटै पूर्ति गर्न सकिने अधिकार प्रत्यायोजन हुन आवश्यक देखिन्छ ।

प्रत्यायोजित अधिकार निर्धारित उद्देश्य र नीतिअनुरूप सही रूपमा प्रयोग हुनपर्छ भन्ने कुरामा दुई मत हुन सक्तैन । यही दृष्टिकोणबाट विगत वर्षहरूमा लोक सेवा आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकारहरूको प्रयोग र कार्यान्वयनसम्बन्धी समस्या र अनुभवको आधारमा भावी अधिकार प्रत्यायोजन बढी सुसङ्गठित र प्रभावकारी तुल्याउने उद्देश्यले निम्न सुझावहरू प्रस्तुत छन् :-

१. संस्थागत एवं विशेषज्ञताको आधारमा केन्द्रीय स्तरबाट प्रयोग भइरहेका अधिकारहरू कुनै अर्को प्रशासकीय सङ्गठनमा एक्कासि प्रत्यायोजित हुँदा कार्यान्वयनमा कठिनाई एवं समस्या पर्नु स्वाभाविकै हो । प्रत्यायोजित अधिकारअनुरूपको तौरतरिका र आवश्यक कार्यविधि पुन्याई सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू तत्सम्बन्धी सक्षम एकाइको अभावमा वाञ्छित रूपमा विधिपूर्वक सम्पादन हुन नसक्नु कुनै अस्वाभाविक कुरो होइन । तसर्थ अधिकार प्रत्यायोजन गर्दा सम्बन्धित प्रशासकीय सङ्गठनलाई सो प्रत्यायोजित कार्यहरू गर्नका लागि आवश्यक पर्ने प्रशासकीय एकाइको व्यवस्था गर्न

पर्याप्त समय र अवसर प्रदान गर्नु आवश्यक छ । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गर्दा अधिकार प्रत्यायोजन हचुवा किसिमले एक्कासि हुनुको सट्टा व्यवस्थित र योजनाबद्ध रूपमा हुनु आवश्यक छ ।

२. लोक सेवा आयोगबाट केही नयाँ भर्ना तथा बढुवासम्बन्धी अधिकारहरू समय समयमा पटके रूपले कार्यकारी अङ्गलाई प्रत्यायोजन गरिएको देखिन्छ । यसै गरी जनशक्ति उपलब्ध नभएको केही प्राविधिक पदहरू पूर्ति गर्ने अधिकार पनि प्रत्यायोजन भएको देखिन आउँछ । यसप्रकार अधिकार प्रत्यायोजन हुँदा कार्यान्वयन गर्ने अङ्गहरूलाई कुन बेला कस्तो प्रकारको कामहरू प्रत्यायोजन भइआउने हो सो अनुमानसम्म गर्न पनि सम्भव नहुने मात्र नभई ती कार्यहरूको सम्पादन गर्ने विधिमा समेत अन्योलको स्थिति सामना गर्नुपरेको छ । तसर्थ लोक सेवा आयोगबाट यससम्बन्धी एउटा गुर्योजना तयार गरी विभिन्न सेवा समूहअन्तर्गतका निर्दिष्ट पदहरूको पूर्तिसम्बन्धी अधिकार र सम्पादन विधिसमेत प्रष्ट खुलाई कार्यकारी अङ्गलाई प्रत्यायोजन हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसरी पूर्व निश्चित योजनानुरूप अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने पद्धति अपनाइएमा एकातिर प्रत्यायोजन गर्ने अङ्गले विकासको समुचित आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी वाञ्छित रूपमा प्रत्यायोजन गर्ने अङ्गले विकासको समुचित आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी वाञ्छित रूपमा प्रत्यायोजन प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न सम्भव हुन्छ भने अर्कातिर यसरी अधिकार उपयोग गर्ने कार्यकारी अङ्गलाई पनि निश्चित रूपले प्राप्त अधिकार कार्यान्वयन गर्न सक्ने अवस्थामा रहन सम्भव हुन्छ । यस्तो गुर्योजनाले हालको अन्योलको अवस्था सदाका लागि समाप्त गरी वास्तविक अर्थमा सुदृढीकरण योजनानुरूपको अधिकार प्रत्यायोजनको प्रक्रिया जारी गर्न मद्दत गर्ने छ ।
३. अधिकार प्रत्यायोजनसम्बन्धी अर्को समस्याको रूपमा पदअनुरूप जनशक्ति उपलब्ध हुने र नहुने दुवैमा एकै प्रकारको कार्यविधि निर्धारित भएको देखिन्छ । यसरी जनशक्ति नै उपलब्ध नहुने र प्रतियोगितासम्म पनि गर्न नसकिने पदहरूका लागि पनि लामो समयसम्मको विज्ञापन अवधि र छनोटको सम्पूर्ण पद्धति पूरा गर्नुपर्दा पनि पदपूर्तिमा ढिलाइका साथै अनावश्यक समस्या पैदा भइरहेको देखिन्छ । तसर्थ जनशक्तिको उपलब्धताको आधारमा पदहरू वर्गीकरण गरी विभिन्न पदहरूको लागि मिल्दो किसिमको पदपूर्तिको कार्यविधि तर्जुमा हुनुपर्दछ । जनशक्तिको साह्रै अभाव रहेका प्राविधिक पदहरूका सम्बन्धमा छिटो छरितो पदपूर्तिको कार्यविधि अपनाई सोहीअनुरूप कार्यकारी अङ्गलाई अधिकार प्रत्यायोजन हुनु वाञ्छनीय छ । साथै राजपत्र अनङ्कित स्तरका पदहरू पूर्ति गर्ने अधिकार पनि कार्यकारी अङ्गमा प्रत्यायोजन गरी सकभर स्थानीय स्तरमै पूर्ति हुने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।
४. लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित तथा मार्ग दर्शनअन्तर्गत कार्यकारी अङ्गबाट पनि सही कार्यान्वयन हुनु आवश्यक छ । यसरी आयोगको नीति र मार्ग दर्शनअनुरूप काम भएको छ छैन सोबारे आयोगबाट नियमित रूपमा निरीक्षण व्यवस्थाद्वारा रेखदेख र सुपरिवेक्षण भइरहनुपर्दछ । यो रेखदेख र सुपरिवेक्षण आयोगले आफ्नो

केन्द्रीय कार्यालयमा मात्र सीमित नराखी प्रादेशिक तथा अञ्चल कार्यालयहरूद्वारा कार्यस्थलमा नै गर्न सक्ने व्यवस्था हुन युक्तिसङ्गत छ । यसको लागि लोक सेवा आयोगले आफ्ना क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई योजनाबद्ध रूपमा सुदृढ गर्दै लैजाने नीति अपनाउन पनि आवश्यक छ ।

अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने अङ्ग र कार्यान्वयन गर्ने अङ्ग बीच एकले अर्काको दोष पत्ता लगाउनेभन्दा पनि आपसी समझदारी र पारस्परिक सहयोगद्वारा आइपरेका कठिनाइहरू संयुक्त प्रयासले समाधान गरी राष्ट्रिय विकासमा सार्थक र सक्रिय रूपमा सरिक हुनु आजको समयको माग हो ।

दिग्दर्शन

मन्त्रालयहरूमा आआफ्नो कार्यक्षेत्रभित्रका प्रचलित ऐन, नियम, परिपत्र र कार्यकारी निर्णयहरूका साथै सङ्गठन तालिका र कार्यविधिसम्बन्धी विवरणसहितको विस्तृत दिग्दर्शनहरूको अभाव महसुस गरिएको छ । यसले गर्दा कार्य सञ्चालनमा त्रुटि एवं समान विषयमा असमान निर्णय हुने गर्दछ । तसर्थ प्रत्येक मन्त्रालयहरूले आआफ्नो कार्यक्षेत्रसम्बन्धी दिग्दर्शन प्रकाशित गर्ने र त्यसलाई आवधिक रूपमा अद्यावधिक समेत राख्नु आवश्यक छ ।

केही कानुनी अड्चन र समाधान

कुनै पनि प्रशासकीय व्यवस्था कानुनमा आधारित हुन्छ । यस्तो व्यवस्था नै दिगो र जनआस्था आकर्षण गर्न सक्ने हुन्छ । यसबाट जनतामा कानुनप्रतिको अभिरूचि वृद्धि हुन्छ र यसरी कानुनप्रति बढ्दो अभिरूचि हुनु पनि विकासको लक्षण हो । किनभने गर्न हुने र नहुने कामको परिधि स्पष्ट पारी कानुनले नीति वा सार्वजनिक क्षेत्रमा उद्योगशील व्यक्ति वा संस्थालाई विकासको बाटो खुलाएको हुन्छ । तर पनि कानुनको मूलभूत उद्देश्य समाजमा स्थिरता ल्याउने हो भने विकासको मूलभूत उद्देश्य समाजमा परिवर्तन ल्याउनु हो । यसकारण विकासको अभियानको समयमा नयाँ ऐन कानुनको आवश्यकता हुनुको साथै पुराना ऐनहरूलाई पनि समयानुकूल परिवर्तन गर्नुपर्ने हुन आउँछ । अतः राष्ट्रिय विकासमा प्रचलित ऐन नियमहरूमा कुनै अवरोध आइ पर्ने देखिन्छन् भने त्यस्ता ऐन नियमहरूमा अनुकूल संशोधन भई विकास कार्यक्रमलाई छिटो छरितो रूपमा कार्यान्वयन गर्नका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

कुनै विषय एक मन्त्रालयसँग मात्र सम्बन्धित नभई अन्तर विभागीय वा अन्तर मन्त्रालयसम्बन्धी भएमा ती सम्बन्धित निकायसँग राय लिई मस्यौदालाई अन्तिम रूप दिइन्छ । मस्यौदाको प्रारम्भिक चरणमा एकअर्काको समस्या बुझ्ने र छलफलको निष्कर्षस्वरूप समस्या समाधान गर्ने परम्परा नबसिसकेकोले कहिलेकाहीँ ऐन नियमहरू बाफिन जाने सम्भावना रहन्छ ।

उदाहरणार्थ नेपाल खानी ऐन, २०१३ को दफा २ (घ) बमोजिम जमिनबाट निकाल्न सकिने प्राकृतिक पदार्थलाई खनिज पदार्थ मानिएको हुँदा दफा ३ बमोजिम श्री ५ को सरकारको सम्पत्ति मानिने र गाउँ पञ्चायत ऐनको १३ (१) (ख) बमोजिम गाउँ पञ्चायत ऐनको दफा ३७ ले नगर पञ्चायत इलाकाको ढुङ्गा, बालुवा र खोलाको माछाहरू नगर पञ्चायतको सम्पत्ति हुने र जिल्ला पञ्चायत इलाकाको ढुङ्गा, बालुवा र खोलाको माछाहरू नगर पञ्चायतको सम्पत्ति हुने र जिल्ला पञ्चायत ऐनको दफा ३५ (६) अनुसार जिल्ला पञ्चायतको सम्पत्ति मानिएको छ भने वन ऐन २०१८ को दफा २ (छ) को उपखण्ड (३) ले वन इलाकाको खानीहरूको स्वामित्व वन मन्त्रालयलाई प्रदान गरेको छ त जङ्गली पैदावर (विक्री) वितरण नियमावलीको नियम ४ ले ढुङ्गा तथा बालुवालाई वन पैदावारमा समावेश गरेको देखिन्छ ।

सिँचाइसम्बन्धी विषय खाद्य, कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालयअन्तर्गत छ भने जल विद्युत् मन्त्रालयको जलसम्बन्धी आफ्नो छुट्टै क्षेत्र छ । यी दुई बीच समन्वयको कुनै व्यवस्था भएको पाइँदैन । त्यस्तै भौगर्भिक सर्वेक्षण विभागले भूगर्भमा पाइने चीजहरूको खोजी र अनुसन्धान गर्दछ तापनि भूमिगत जलस्रोत, जमिनमाथि पाइने नदी नाला, पोखरीको आवश्यकता, उपादेयता, उपयोग, त्यसको परिणामहरू सम्बन्धित कुराको एकीकृत योजना छैन । त्यसकारण भूमि र जलस्रोतको सदुपयोग संरक्षण तथा अनुसन्धान प्रभावकारी रूपमा हुन सकेको छैन । विद्युत्को लागि बाँध बनाउँदा सिँचाइको लागि नहर बनाउने र सो नहर र नदी नालामा साना साना ढुङ्गा चलाउन सक्ने गरी एकैपटक साङ्गोपाङ्ग विचार भएको पाइँदैन ।

यी केवल दुई उदाहरण मात्र हुन् । यस्तै अरु कुराहरूलाई पनि ध्यानमा राखी निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् :-

१. विकेन्द्रीकरणद्वारा स्थानीय प्रशासनहरू (क्षेत्रीय एवं जिल्ला) को गठन सुदृढ गराउने उद्देश्यले सम्बन्धित कानूनमा संशोधन हुन आवश्यक छ ।
२. श्री ५ को सरकारको औद्योगिक नीतिबमोजिम जमिनमुनिबाट वा नदीबाट खनेर वा फोरेर, माटो, बालुवा, ढुङ्गा, पत्थर आदि निकाल्ने काम खानी विभागबाट गराउने उल्लेख भइसकेकोले सो नीतिअनुसार सम्बन्धित ऐनमा संशोधन गरी कार्यक्षेत्रको विभाजन प्रष्ट तथा निश्चित हुनु जरूरी छ ।
३. विकासको निमित्त सम्बन्धित सबै क्षेत्रबाट उपयुक्त मात्राको सहयोग र सहकारिताको आवश्यकता पर्दछ । व्यावहारिक दृष्टिकोणबाट प्रचलनमा ल्याउन उपयुक्त नभएका पुराना ऐन नियमहरूलाई समयानुकूल बनाउने, विभिन्न प्रकारका ऐन नियमहरूका बीचमा सामञ्जस्यता ल्याउने तथा बदलिँदो परिस्थिति अनुकूल नयाँ नियमहरूको व्यवस्था गर्ने उद्देश्यले न्यायपालिका तथा कार्यपालिकाको विशेषज्ञहरू भएको एक उच्चस्तरीय समिति गठन गरी कानून समन्वयसम्बन्धी काम गर्ने स्थायी व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

४. विकासका कार्य सञ्चालन गर्दा देखा परेका अरु कानुनी अडचनहरूमध्ये परियोजनाहरूको कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्ध भएको जग्गा प्राप्ति ऐनलाई केलाई जग्गा प्राप्ति गर्ने अवधिलाई छोट्याई विकास कार्यमा तीव्रता ल्याउन सकिने सुभाब तल प्रस्तुत छ :-

विकास आयोजना सञ्चालन गर्ने प्रथम चरणमा निर्माण परियोजनाको लागि जग्गा प्राप्त गर्न देहायका उपायहरू छन् :-

- (१) मुलुकी ऐन लेनदेन महलबमोजिम खरिद गरेर लिने ।
- (२) जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने ।
- (३) सार्वजनिक सडक निर्माण ऐन, २०३१ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने ।

खरिद गरेर लिनुपर्दा सम्बन्धित जग्गावाला व्यक्तिलाई खोज्नुपर्ने र जग्गाको कुनै निश्चित बजार भए नभएकोले यो पद्धति भ्रष्टपूर्ण मानिन्छ । त्यसकारण जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ बमोजिम जग्गा प्राप्त गर्ने परम्परा प्रचलित छ । तर सो ऐनको कार्यविधिमा विभिन्न किसिमको म्याद टाँस गर्नुपर्ने, निर्णय गर्ने अधिकृतले निर्णय गर्नलाई कुनै किसिमको निश्चित समय नतोकिएको, सो ऐनअन्तर्गत सार्वजनिक कामको लागि मात्र जग्गा प्राप्त गर्न सकिने, सर्वजनिक ऐनअन्तर्गत सार्वजनिक कामको परिभाषा समयानुकूल नभएको र सो ऐनअन्तर्गत विभिन्न चरणमा गरिनुपर्ने कामको विषयमा समेत सरल भाषामा ऐन, नियम, सूचना तथा परिपत्र समावेश गरी एउटा दिग्दर्शन तयार गराउनु आवश्यक छ । यसबाट प्रशासकीय कार्यालयहरूलाई काम गर्न सुविधा हुने र अपभ्रष्ट तथा जरूरी अवस्थामा लामो कार्यविधितिर नलागी सो ऐनको दफा १६ र १८ अन्तर्गतको छिटो छरितो कार्यविधि समयमा नै पूरा गर्न सक्ने हुँदा विकासको कामको मुख्य अवरोध कम हुने देखिन्छ । अतः जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ मा देहायबमोजिम संशोधन गर्नुपर्ने भएको छ :-

(क) जग्गा प्राप्ति ऐन, २०१८ को दफा २ (ग) मा उल्लेख भएको सर्वसाधारण जनताको हित, लाभ वा उपयोगका लागि हुने काम भन्ने कुरा प्रष्ट भएकोले र सो शब्दावली समान अर्थमा प्रयोग हुने किसिमको भएकोले त्यसलाई के कस्तो कामको लागि जग्गा प्राप्त गर्न मिल्ने हो सो कुरा प्रष्ट रूपमा राखी सरल भाषामा बुझ्न सकिने बनाउने ।

(ख) दफा २ (घ) मा "संस्था" भन्नाले प्रचलित नेपाल कानूनबमोजिम स्थापित निगम, कम्पनी वा औद्योगिक प्रतिष्ठान वा विकास समितिलाई सम्फनुपर्छ भन्ने शब्दावली राखी आफ्नो छुट्टै स्वतन्त्र अस्तित्व भएका सबै प्रकारका संस्थाहरूलाई समावेश गर्न उपयुक्त हुने ।

(ग) दफा ३ मा सरकारी स्तरमा श्री ५ को सरकारको तर्फबाट गरिने जुनसुकै काम र उक्त प्रकरण २ बमोजिमका संस्थाले सो संस्थाका कामदार कर्मचारी र अधिकृतहरूको सुख सुविधाको लागि गरिने कामलाई समावेश गर्ने ।

- (घ) दफा ४ (१) मा प्रारम्भिक कारबाही गर्नको लागि उपयुक्त व्यक्तिलाई अधिकृत नियुक्ति गर्न सक्ने गतिलो व्यवस्था । जुन कार्यालयको कामको लागि जग्गा प्राप्त गरिने हो सोही कार्यालयको प्रमुखलाई स्थानीय प्रशासनको परामर्श समेत लिई तोकिदिने परम्परा बसाल्ने ।
- (ङ) दफा ४ (२) बमोजिमको १० दिनको म्याद दिई गरिने टाँस पुर्जी र दफा ४ (२) को खण्ड (च) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम पुनः १० दिनको म्याद दिई टाँस पुर्जी गर्ने व्यवस्था छ । छिटो छरितो रूपमा ऐनको कार्यविधि पूरा गर्न सकिने उद्देश्यबाट दफा ४ (२) बमोजिमको म्याद टाँस सम्बन्धित जग्गामा नै गर्नुपर्ने हुँदा सो जग्गामा घर वा कम्पाउन्ड छ छैन सो हेरी दुईपटक १०/१० दिनको म्याद दिने व्यवस्थाको सट्टा एकैपटक १० दिनको म्याद दिने व्यवस्था गर्न मनासिब देखिएकोले दफा ४ (२) को खण्ड (च) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशलाई हटाई दफा ४ (२) बमोजिमको म्यादबाट मात्र काम चलाउने गर्न ऐन संशोधन गर्ने ।
- (च) प्रस्तुत ऐनको दफा २ (ग), ६ (२), १० (१) र १६ मा "सरकार" भन्ने शब्द मात्र प्रयोग भएको र अन्यत्र सो ऐनमा "श्री ५ को सरकार" भन्ने वाक्यांश प्रयोग भएको देखिन्छ । एकरूपताको लागि उक्त सबै ठाउँमा श्री ५ को सरकार भन्ने वाक्यांश राख्ने ।
- (छ) जग्गामा प्रवेश गरी सर्भे आदि प्रारम्भिक कारबाही गर्दा हुन गएको नोकसानीबापत सरजमिन बुझी मनासिब माफिकको बिगो जग्गाधनीलाई दिनुपर्दा जग्गा प्राप्ति नियम, २०२६ को नियम ३ अन्तर्गत अञ्चलाधीश समेत भएको समितिबाट निकास भएबमोजिमको रकम दिनुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ५ मा उल्लेख भएको छ तर सो समितिबाट निकास दिने समय तोकिएको छैन । त्यसको लागि सोसम्बन्धी जाहेरी परेको ७ दिनभित्र नोकसानीबापतको क्षतिपूर्तिको रकम निश्चित गरिदिने व्यवस्था गर्ने ।
- (ज) दफा ४ (२) बमोजिम १० दिनको म्याद टाँस गरेको ३० दिनभित्र दफा ६ (१) बमोजिम सरोकारवाला व्यक्तिले दिएको उजुरीको छानबिन र जाँचबुझ गरी प्रतिवेदन दिने व्यवस्था छ र सो प्रतिवेदनउपर श्री ५ को सरकारबाट निर्णय गर्नुपर्ने समय तोकिएको छैन । यस्तो कुराको निर्णय गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरी तह घटाई अधिकृत स्तरबाट निर्णय गराउने अवधि तोक्नको लागि प्रशासकीय आदेश गर्ने वा जग्गा प्राप्तिबन्धी ऐनमा नै निर्णय गर्ने समय किटान गरिदिने ।
- (झ) जग्गा प्राप्त गर्ने निर्णय भइसकेपछि सोबापतको क्षतिपूर्ति पाउने कुरा खुलाई नेपाल राजपत्रमा प्रकाशनार्थ पठाउँदा सरोकारवाला व्यक्तिले उजुर गरे नगरेको कुरा खुलाई श्री ५ को सरकारमा निर्णयार्थ पठाउने प्रतिवेदन साथै सो जग्गाको अञ्चल, जिल्ला पञ्चायत, वार्ड, चार किल्ला, त्यसमा लागेको मालपोत र जम्मा कति जग्गा दिइने हो त्यसको विवरण पठाउनुपर्ने गर्ने र सोही आधारमा सूचना सम्पादन गराउने र कतिपय गाउँमा नापी नभइसकेकोमा चार किल्ला र अन्य विवरण पर्याप्त मात्रामा

खुलाउन नसके पनि प्राप्त हुन सकेसम्म विवरण पठाएपछि राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गर्न मिल्ने गरी दफा ७ मा व्यवस्था गरिदिने ।

- (ज) कुनै सङ्गठित संस्थाको लागि लिइने जग्गाको सम्बन्धमा दफा ७ (१) बमोजिमको सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशनार्थ पठाउनुभन्दा अगावै संस्थाहरूले श्री ५ को सरकारलाई सो जग्गाको क्षतिपूर्तिबापतको खर्च दिने, जग्गा नामसारी गर्ने निर्णय कार्यको अवधि र त्यस कामको उपयोगबारेको विवरण दिन पर्ने बाध्यता गराई दफा ७ (१) बमोजिमको सूचनामा नै सो कुरा समेत समावेश गरी प्रकाशन गरे पर्याप्त हुने हुँदा पुनः दफा ७ (४) बमोजिमको सूचना प्रकाशन गर्नुपर्ने दोहोरो व्यवस्था हटाउने ।
- (ट) दफा ८ बमोजिमको ३ महिनाको अवधि ज्यादै लामो भएकोले सो अवधिलाई घटाई ४५ दिन गर्ने र दफा १० बमोजिमको ठहर १५ दिनभित्रै समाप्त गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
- (ठ) दफा १० (ख) बमोजिम कुनै संस्थाद्वारा जग्गा लिइने भएमा मालपोत लगत नकाटिने तर श्री ५ को सरकारले लिने भएमा लगत काट्ने व्यवस्था छ । श्री ५ को सरकारले पानी, विद्युत् र टेलिफोनको सेवाबापत शुल्क तिर्नुपर्ने व्यवस्था कायम भइसकेकोले सार्वजनिक बाटो पार्क वा बगैँचा जस्तो कामको लागि जग्गा लिइएकोमा बाहेक सम्पत्ति संरक्षणका लागि मात्र भए पनि श्री ५ को सरकारले समेत मालपोत तिर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- (ड) दफा १० (ग) र १३ (९) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा रहेको मालपोतको अङ्क रू ५१- रू २,०००- भन्दा बढी क्षतिपूर्ति लिनुपर्ने भएमा श्री ५ को सरकारको पूर्व स्वीकृति लिनपर्ने व्यवस्था रहेकोमा उक्त रकमको हद सामयिक नभएकाले सो वाक्यांश हटाउन उपयुक्त हुने ।
- (ढ) जग्गाको क्षतिपूर्तिको रकममा चित नबुझ्ने व्यक्तिको हकमा दफा १३ (६) बमोजिमको रकम माल अड्डा भएमा माल अड्डामा धरौटी बाँध्ने व्यवस्थाको सट्टा बैङ्कमा बचत खाता खोली साँवा र व्याज समेतको सदुपयोग हुने व्यवस्था गर्ने ।
- (ण) जग्गा प्राप्त गर्दा धेरै समय लाग्ने गुनासोको हकमा दफा १६ र १८ अन्तर्गत जरूरी परेको अवस्थामा सङ्क्षिप्त कार्यविधिबमोजिम जग्गा कब्जामा तुरून्त लिन सकिने व्यवस्थाको राम्रो ज्ञान गराउनुपर्ने ।
- (त) नेपालमा हाल फौजदारी अदालत र देवानी अदालत पृथक् पृथक् नभएकोले दफा ३१ मा रहेको "फौजदारी अदालत" भन्ने शब्दहरूको सट्टा "जिल्ला अदालत" भन्ने शब्दहरू राख्न सामयिक हुने ।

परिच्छेद ४

आर्थिक प्रशासन

निषेधात्मक विचारबाट प्रभावित भई तर्जुमा गरिएका नियमहरू विकास कार्यमा बढीभन्दा बढी लगानी सम्भव गर्ने आजको अवस्थामा अनुपयुक्त भइसकेका छन् । आर्थिक प्रशासनअन्तर्गतका ऐन नियमहरू धेरै जटिल र समय लाग्ने भएमा एकातिर विकासको गतिमा नै मन्दी आउने हुन्छ भने अर्कोतर्फ यी धेरै खुकुलो भइदिएमा सार्वजनिक कोषको अपव्यय, दुरूपयोग वा हिनामिना हुने सम्भावना पनि कम रहन्न । तसर्थ यी ऐन नियमहरू सार्वजनिक कोषको सुरक्षा राष्ट्रिय विकासको आवश्यकता बीच सन्तुलन गर्ने उद्देश्यबाट तर्जुमा गरिनुपर्दछ । आजको आर्थिक कारोबारको परिमाण र विविधतालाई दृष्टिगत गर्दा यी ऐन नियमहरूको समुचित पुनरावलोकन हुन अत्यन्त जरूरी भइसकेको छ ।

आर्थिक प्रशासनअन्तर्गत बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, भुक्तानी प्रणाली, लेखा र लेखा परीक्षणसम्बन्धी प्रक्रियाहरू पर्दछन् । यो विभिन्न प्रक्रियाहरू अन्योन्योश्रित भएकोले कुनै एउटा पक्षमा सुधार ल्याउन अन्य पक्षहरूमा समेत तदनुरूप प्रयास हुन आवश्यक छ । सर्वप्रथम २०२६/२७ सालतिर कार्यक्रम बजेट प्रारम्भिक रूपमा लागू गर्न खोजिएको भए तापनि यसमा क्रमशः सुधार नभई पुरानै हचुवा प्रथा कायम भयो । वास्तवमा बजेट श्री ५ को सरकारको वार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरूको आर्थिक अभिव्यक्ति हो । तसर्थ कार्यक्रमको आधारमा बजेट तर्जुमा गरी अर्थ मन्त्रालयले समेत कार्यक्रमकै आधारमा छानबिन तथा कटौती गर्ने परिपाटी कायम गर्नुपर्दछ । हचुवा किसिमले माग र निकास गर्ने परम्परा बसिसकेको हाम्रो स्थितिमा एकै प्रयासमा चिताएबमोजिमको कार्यक्रम बजेट पूर्ण रूपमा लागू गर्न सकिँदै छ । कार्यक्रम बजेट व्यवस्थाका लागि कस्ट बेनिफिट एन्यालिसिस र कस्ट एकाउन्टिङ जस्ता विकसित प्रविधि पनि आवश्यक पर्दछ । यसप्रकारका प्रविधिहरूमा प्रशिक्षित व्यक्तिहरू हामी कहाँ निकै कमी छ । तसर्थ कार्यक्रम बजेटको लागि संस्थागत रूपमा धेरै वर्षसम्म धैर्यसाथ अटुट प्रयास आवश्यक पर्दछ । साथै यस विषयका विभिन्न पक्षमा कर्मचारीहरूलाई आवश्यक तालिमको व्यवस्था हुन पनि अनिवार्य छ ।

यो व्यवस्थालाई स्थिर रूपमा लागू गर्न सकेको खण्डमा व्यवस्थापनले खर्चको रकममा नियन्त्रण गर्नको सट्टा वास्तविक अर्थमा कार्यक्रममाथि नै नियन्त्रण गर्न सक्तछ । यसबाट लगानी र उपलब्धि (रिटर्न्स) बीच वाञ्छित अनुपात कायम गर्न सघाउ पुगी सम्पूर्ण सरकारी सङ्गठनहरूको कार्यमा प्रभावकारिता आउनुका साथै प्रगतिको पनि सही मूल्याङ्कन सम्भव हुने छ । तसर्थ कार्यक्रम बजेट प्रणालीलाई नै अधि बढाएर लैजानु अनिवार्य भएको छ ।

बजेट तर्जुमा

बजेट प्रक्रिया (साइकल) सुरु गर्दा अर्थ मन्त्रालय एवं अन्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले मातहतका सबै तहका कार्यालयहरूलाई वार्षिक कार्यक्रम तयार गर्दा ध्यानमा

राख्नुपर्ने नीति, प्राथमिकता, सर्त, बन्देज आदि विस्तृत निर्देशनहरूको परिपत्र हुनुपर्दछ । यसप्रकारको निर्देशनको अभावमा तयार गरिएको बजेट निरर्थक हुने मात्र नभई पछि एक्कासि प्रशस्त कार्यक्रमहरू कटौती गर्नुपर्दा सम्बन्धित प्रशासकीय एकाइहरूमा अनावश्यक नैराश्यता उत्पन्न गराउँदछ । मन्त्रालय वा विभागहरूले आफ्ना मातहतका कार्यालयहरूको लागि केन्द्रबाटै बजेट ठेकिदिने परम्परा समाप्त गरी सम्बन्धित सङ्गठनहरूबाट आआफ्नो क्षेत्रको कार्यक्रमअनुसारको बजेट तयार गर्नेतर्फ प्रयास गर्नुपर्दछ । यस्तो पद्धति अपनाइएमा मात्र उपलब्ध साधन र वास्तविकतामा आधारित कार्यक्रम बजेट तयार गर्न मद्दत मिल्ने छ । समुचित दृष्टिकोणबाट योजना र कार्यक्रम निश्चित गर्ने काम सम्बन्धित मन्त्रालय विभागहरूकै जिम्मेदारी हो । साधनको बाँडफाँडस्वरूप प्राप्त हुने कोषको अत्यधिक उपयोग गरी सार्थक बनाउनेतर्फ सम्बन्धित मन्त्रालयहरूबाट निरन्तर प्रयास हुनुपर्दछ ।

बजेट ल्याप्स नहुने विशेष व्यवस्था

आर्थिक वर्षको अन्त्यमा बजेट ल्याप्स हुने भई बाँकी रहन आएका रकमहरू सर्वसञ्चित कोष दाखिल गर्नुपर्ने प्रथाले गर्दा काम पूरा नभएका विकास कार्यक्रमहरू पुनः सञ्चालन गर्न नयाँ बजेट निकासी हुने समयसम्म पर्खिबस्नुपर्ने अवस्थालाई ध्यानमा राखी विकास बजेटअन्तर्गतका कार्यक्रमहरूको बाँकी रकमहरू सर्वसञ्चित कोष दाखिला नगरी काम चालू नै राख्ने विशेष व्यवस्था हुनु आवश्यक छ र सो आर्थिक वर्षको बजेटमा थप समावेश गर्ने प्रचलन अपनाउनुपर्दछ । कुनै आयोजनाको विस्तृत कार्यक्रमहरू तत्कालै तयार गर्न सम्भव नहुने स्थितिमा एकमुस्त रकम बजेटमा समावेश गर्ने र पछि विस्तृत कार्यक्रमहरू तत्कालै तयार गर्न सम्भव नहुने स्थितिमा एकमुस्त रकम बजेटमा समावेश गर्ने र पछि विस्तृत कार्यक्रम तयार गरी स्वीकृत भएबमोजिम निकासी हुने व्यवस्था हुन पनि आवश्यक देखिन्छ ।

आर्थिक अधिकार

अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने क्रिया अधिकारप्राप्त अधिकारीको मनोभावना र कर्मचारीप्रतिको विश्वासमा भर पर्दछ । तसर्थ अधिकार प्रत्यायोजन व्यक्तिको औचित्यमा छोड्नुभन्दा भिन्न तहका अधिकृतहरूलाई काम कर्तव्य र जिम्मेवारीको आधारमा आवश्यक न्यूनतम अधिकार यथासम्भव नियममै व्यवस्था हुनुपर्दछ । आजको आर्थिक कारोबारको परिमाण र विविधताका साथै मूल्यवृद्धि र मुद्रा स्फितिको कारणले गर्दा वर्तमान आर्थिक नियमको खर्च गर्ने रकमसम्बन्धी अधिकार धेरै मात्रामा अवमूल्यन भइसकेको छ । तसर्थ यस्ता रकमहरूको हकमा अर्थ मन्त्रालयले आवधिक रूपमा समीक्षा गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

मालसामान उपलब्धि

विकास परियोजनाको सम्बन्धमा जति पनि निर्माण कार्य गरिन्छन् सो सबैमा सकभर स्थानीय उपलब्ध सामग्री नै प्रयोग गर्ने नीति अपनाइनुपर्दछ । यस्तो स्थानीय सामग्रीका अतिरिक्त सिमेन्ट, छड एवं कर्कट पाताहरू जस्ता निर्माण सामग्री चारै विकास क्षेत्रहरूमा

सरल तरिकाले आवश्यकतानुसार प्राप्त हुन गोदाम सञ्चयको व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसको लागि उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयले सम्बन्धित क्षेत्रबाट आवश्यक प्रबन्ध मिलाउनुपर्दछ ।

सरकारी कार्यालयले यावत मालसामान खरिद गर्दा रू १,०००/- सम्मको सोभै बजारबाट रू ५,०००/- सम्म दरभाउ पत्र (कोटेसन) द्वारा, त्यसदेखि माथि बोलपत्र (टेन्डर) द्वारा खरिद गर्न सकिने व्यवस्था छ । विदेशी र अन्तर्राष्ट्रिय एजेन्सीहरूको प्रोप्राइटरी मालसामानहरूको हकमा निर्धारित मूल्यमा र ५० प्रतिशतभन्दा बढी सरकारी पुँजी लगानी भएको संस्था, फर्म वा कम्पनीबाट उत्पादित मालसामानको हकमा जतिसुकै मूल्य भए पनि सोभै खरिद गर्न सकिने व्यवस्था पनि छ ।

उपरोक्त व्यवस्थाबाट सामानहरू उपलब्ध गराउन अझ पनि निकै कठिनाइ परेको महसुस भएको छ । निर्माण सामग्री वा अन्य मालसामानहरूको मूल्य गत वर्षहरूको दाँजोमा धेरै नै वृद्धि भएकाले मामुली सामान किन्न पनि धेरै विधि पुन्याउनुपर्दा निकै लामो समय लाग्न गई विकास कार्यमा बाधा परेको छ । तसर्थ यसतर्फ अर्थ मन्त्रालयबाट (महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय) आवधिक समीक्षा भइरहन आवश्यक छ ।

ठेक्का प्रणालीमा सुधार

निर्माण कार्यमा सम्झौता भइसकेपछि मूल्यवृद्धिको कारणले ठेकदारहरू काम गर्न छाड्ने र पुनः ठेकदार बन्दोबस्त गर्न धेरै समय लागी समयमा काम नहुनुको साथै अपव्यय हुने गरेको देखिन्छ । एकपल्ट सम्झौता भई काम सुरु भइसकेपछि मूल्यवृद्धि भएमा श्री ५ को सरकारको स्वामित्व भएको संस्थाले मूल्यवृद्धि गर्नासाथ ठेक्कामा पनि सोही अनुपातमा मूल्यवृद्धि गरिदिने व्यवस्था भएमा उपरोक्त समस्याहरू धेरै हदसम्म समाधान हुन जाने छ । टेन्डर परेपछि घटीबढी जसलाई पनि दिन सक्ने अधिकार नियममा भए पनि घटीवालालाई नै ठेक्का दिने प्रचलन छ । ठेक्कापट्टामा वैज्ञानिक रूपले सुधार ल्याउन निम्न केही सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :

- १) टेन्डर घटीबढीमा ध्यान नदिई प्रत्येक आइटमको दर (रेट) को औचित्यलाई प्राथमिकता दिने । यसको लागि आवश्यक परे औचित्य निर्धारण समिति समेत गठन गर्नुपर्दछ ।
- २) सम्बन्धित सबै प्रशासकीय अङ्गहरूबाट नेकीवदीसहित ठेकदारहरूको नामावली सङ्कलन गरी महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयबाट एउटा केन्द्रीय वर्गीकृत सूची तयार गर्नुपर्दछ । यो सूची प्रत्येक वर्ष अद्यावधिक गरी सम्बन्धित सबै कार्यालयहरूलाई उपलब्ध गराइनुपर्दछ । उपरोक्त सूचीमध्ये खराब रेकर्ड (ब्लक लिस्ट) मा परेका ठेकदारहरूलाई ठेक्का नदिने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- ३) दुर्गम स्थानबाहेक निर्माणसँग सम्बन्धित ठेक्का पट्टाको सर्तनामाको व्यवस्था गर्दा सबै कार्यालयहरूमा यथासम्भव एकरूपता कायम गर्नुपर्दछ ।

- ४) एक लाख रूपियाँसम्मको बोलपत्र आह्वान गर्दा यथासम्भव स्थानीय पत्रपत्रिकामा सूचना प्रकाशित गर्नुपर्दछ । सो उपलब्ध नभए प्रमुख स्थानहरूमा रितपूर्वक बोलपत्र आह्वानको सूचना टाँस गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।
- ५) रू. २५,०००- सम्मको काम सोभै वार्ताद्वारा दिन सकिने अधिकार आयोजना प्रमुखलाई हुनुपर्दछ ।
- ६) आयोजना प्रमुखलाई आयोजनाको निर्धारित बजेटबमोजिमको निर्णय गर्न सक्ने पूर्ण अधिकार हुनुपर्दछ ।
- ७) एक लाखभन्दा माथिको कामको लागि गोरखापत्रमा छपाउनुपर्ने भएकोले बोलपत्रसम्बन्धी सूचना ७ दिनभित्र प्रकाशमा ल्याउनुपर्ने गरी आवश्यक परेमा गोरखापत्रमा अतिरिक्त पृष्ठहरू समेत थपी समयमै प्रकाशित गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- ८) श्री ५ को सरकारको स्वामित्व भएको संस्थाले मूल्य घटबढ गर्नासाथ ठेक्कामा पनि सोही अनुपातमा मूल्य घटबढ गरिदिने व्यहोरा बोलपत्रको सूचनामा नै प्रकाशित गरिदिने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- ९) निर्माणको प्रयोजनको लागि माथि दर्साइएका प्रक्रियाहरूको अतिरिक्त अरु आवश्यक कार्यविधि समेत समावेश गरी सार्वजनिक निर्माण दिग्दर्शन (पि.डब्ल्यू. कोड) तुरुन्त लागू हुनुपर्दछ ।

जिल्ला कोष नियन्त्रण

महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट केन्द्रीय स्तरका सचिवालयहरूको निर्धारित वार्षिक बजेटअन्तर्गतका रकमहरू उपलब्ध गराउने, हरहिसाबको स्रेस्ता ठीक दुरूस्त राख्न लगाउने, पूर्व लेखा परीक्षण र बेरूजु फर्स्याउने जस्ता कार्यहरू गरिआएको छ । यसबाट केन्द्रीय स्तरको खर्च र स्रेस्तामा नियन्त्रण र नियमितता ल्याउनमा ठूलो मद्दत मिल्न गएको छ । यसैअनुरूप जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूलाई पनि स्थानीय स्तरमा मद्दत र सेवा पुऱ्याउने दृष्टिकोणबाट प्रत्येक जिल्लामा महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको एजेन्टको रूपमा जिल्ला माल वा कोष तहसिल कार्यालयमा एउटा छुट्टै एकाइ स्थापना हुन आवश्यक छ । यी कोष एकाइहरूबाट एकीकृत जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूका लेखा शाखाहरूलाई समयमै बजेटअन्तर्गतको रकम उपलब्ध गराउने, स्रेस्ता ठीक दुरूस्त राख्न लगाउने र आर्थिक नियमबमोजिम खर्च गर्न लगाउने कार्यहरूका साथै बेरूजुहरू समेत फर्स्याउने भई जिल्ला स्तरमा पनि सुव्यवस्थित ढङ्गबाट आर्थिक प्रशासन सञ्चालन गर्नमा मद्दत पुग्दछ ।

दुर्गम स्थानको आयोजना सञ्चालनमा विशेष व्यवस्था

वर्तमान भुक्तानी प्रणाली अधिराज्यको सुगम तथा दुर्गम दुवै स्थानमा समान रूपले लागू गरिएको हुँदा दुर्गम क्षेत्रमा विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न आर्थिक निकासामा समयमा

पुग्न नसकी गतिरोध उत्पन्न भएको छ । यस सम्बन्धमा अर्थ मन्त्रालयबाट यस्ता दुर्गम क्षेत्रहरूका लागि भुक्तानी प्रणालीमा निम्नबमोजिम विशेष व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ ।

१. अर्थ मन्त्रालयले समयमै आ.वा. द्वारा सोभै सम्बन्धित कार्यालयहरूलाई आर्थिक निकासी दिने गर्नुपर्दछ ।
२. दुर्गम स्थानको निमित्त विकास कार्यको लागि ठेक्का दिँदा स्थानीय ठेकदारहरूले ठेकेदारीसम्बन्धी प्रचलित सर्तहरू पूरा गर्न नसक्ने भएकाले विशेष सहूलियतको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
३. प्रत्येक तीन तीन महिनामा हिसाबको फाँटवारी बुझाउने गरी वर्षभरिका लागि बजेटमा तोकिएको सम्पूर्ण रकम त्रैमासिक आधारमा निकासी दिने गरी स्थानीय बैङ्क, माल वा कोष तहसिल कार्यालयलाई वर्षको सुरुमै आदेश दिइराख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

लेखा व्यवस्था

श्री ५ को सरकारको जिन्सी मालसामानहरूतर्फ सुदृढ लेखा प्रणाली र निरीक्षण व्यवस्थाको अभावमा कतिपय बहुमूल्य उपकरणहरू र मालसामानहरूको ठीक दुर्रस्त भ्रैस्ता नहुनाको साथै नियमित रूपमा निरीक्षण समेत नहुनाले हिनामिना र दुरूपयोग हुन सक्ने सम्भावना देखिन्छ । तसर्थ समय समयमा यसको नियमित रूपले भौतिक निरीक्षण (फिजिकल भेरीफिकेसन) गर्ने व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यसतर्फ महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट सुदृढ प्रणाली विकसित गरी अबिलम्ब लागू गर्न जरूरी भइसकेको छ ।

कार्यक्रम बजेट लागू गर्दा तदनुरूप लेखा प्रणालीमा पनि यथासम्भव क्रमशः पर्ता लेखा (कस्ट एकाउन्टिङ) को सिद्धान्त प्रयोगमा ल्याउँदै जानु वाञ्छनीय छ । यसतर्फ पनि महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको ध्यान जानु आवश्यक छ ।

लेखा परीक्षण व्यवस्था

हाल महालेखा परीक्षकको विभागबाट खासगरी भ्रैस्ताहरूसम्मको लेखापरीक्षण गर्ने पद्धति अपनाइएको देखिन्छ । महालेखा नियन्त्रक कार्यालयको व्यवस्था भइसकेको हुँदा यस कार्यालयबाट पूर्व लेखा परीक्षण हुने प्रबन्ध क्रमशः बस्दै जाने हुँदा सोही अनुपातमा शतप्रतिशत लेखा परीक्षण गर्नुपर्ने स्थिति नपर्ने भएमा महालेखा परीक्षकको विभागबाट नमुनाको रूपमा लेखा परीक्षण (स्याम्पल अडिटिङ) गर्ने प्रथा अपनाउँदै जानु वाञ्छनीय देखिन्छ । साथै यो विभागबाट भ्रैस्ता मात्रको परीक्षणमा सीमित नरही भौतिक परीक्षण पनि गर्दै जाने नीति अपनाउनुपर्दछ । यस कार्यका लागि महालेखा परीक्षकको विभागले आवश्यक परेमा चारै विकास क्षेत्रहरूमा आफ्नो निर्देशनालयहरू स्थापना गर्न सक्ने छ ।

लेखा परीक्षण सम्बन्धमा फारक दिने प्रथा हराउँदै गएको र हाल बेरूजु ननिस्केमा लेखा परीक्षण भएको कुनै प्रमाण नरहने भई बही बुझाउनेहरूमा असुरक्षाको भावना उत्पन्न

भएको छ । तसर्थ लेखा परीक्षणको प्रमाणको रूपमा महालेखा परीक्षकको विभागले सम्बन्धित अधिकृतहरूलाई सूचना दिने प्रबन्ध गर्नु आवश्यक छ ।

आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी तालिम र दिग्दर्शन

विकास परियोजनामा काम गर्ने परियोजना प्रमुखहरूलाई आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमहरूको पूर्ण ज्ञान नभएको हुँदा परियोजना कार्यान्वयनमा बाधा परेको महसुस हुन्छ । महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयबाट यस सम्बन्धमा नियमित रूपमा तालिम सञ्चालन गर्न पनि प्रबन्ध हुनु आवश्यक छ । आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी परिपत्रहरू अधिराज्यका सबै कार्यालयहरूमा एकैचोटी सञ्चार हुन नसक्ने र कुनै कुनै कार्यालयहरूमा पुग्दै नपुग्ने स्थिति पनि देखिएको हुँदा बजेट पेस भइसकेपछि नयाँ आर्थिक वर्ष लागू भएको समयमा अर्थ मन्त्रालयबाट आर्थिक कारोबारसम्बन्धी सबै सूचना र परिपत्रहरू समेत भएको दिग्दर्शन तयार गरी सबै कार्यालयमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुन वाञ्छनीय देखिन्छ ।

परिच्छेद ५

जनशक्ति प्रशासन

बढ्दो विकास आयोजनाहरूको परिमाण, विविधता र जटिलताले गर्दा निजामती कर्मचारीहरूमा पनि बढ्दो विशेषज्ञ ज्ञान, व्यावसायिक सिप र निपुणता आवश्यक भएको छ । तसर्थ निजामती सेवा प्रशासन, परम्परागत नियन्त्रण गर्नेभन्दा विकासमूलक, सृजनात्मक र उच्च मनोबलसम्बन्धी मान्यताहरूबाट प्रेरित हुनुपर्दछ । राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रमा आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्ति जुटाउने, सीमित जनशक्तिको अत्यधिक उपयोग गर्ने र राष्ट्रिय लक्ष्यको अभिप्राप्तिका साथै सेवामा संलग्न जनशक्तिको वृत्ति विकास सम्भव गराउने जस्ता समस्याहरूको समाधान वर्तमान निजामती सेवा प्रशासनले गर्नुपरेको छ ।

केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ

उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई ध्यानमा राख्दा हाम्रो मुलुकमा सर्वप्रथम एक दरिलो केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ (सेन्ट्रल पर्सोनेल एजेन्सी) को बढी आवश्यकता महसुस भएको हुँदा हालको यससम्बन्धी एकाइलाई परिपक्व र सुदृढ बनाउनुपरेको छ । भर्ना र पदोन्नति सम्बन्धमा लोक सेवा आयोग, जनशक्ति अनुमान र योजना सम्बन्धमा राष्ट्रिय योजना आयोग, तलब र भत्ताको सम्बन्धमा अर्थ मन्त्रालय, नेपाल प्रशासन सेवाको प्रशासन र निजामती सेवाको ऐन नियमका सम्बन्धमा प्रशासन व्यवस्था विभाग, प्राविधिक एवं अन्य सेवाहरूको प्रशासनको सम्बन्धमा सेवासम्बन्धी धेरै मन्त्रालयहरू र भ्रष्टाचार निवारणको सम्बन्धमा विशेष पुलिस विभागको व्यवस्था भई एकै निजामती सेवाको प्रशासन, कार्य र जिम्मेदारी छुट्टाछुट्टै प्रशासकीय अङ्गहरूमा विभाजित हुन गएको छ । लोक सेवा आयोगलाई यथावत् कायम राखी जनशक्ति प्रशासनसम्बन्धी अन्य कार्यहरू एउटै सङ्गठनबाट सञ्चालन गरेमा सर्वाङ्गीण नीति, आधार तथा स्तरहरूमा सामञ्जस्य र एकरूपता आउने छ । यसको अतिरिक्त जनशक्तिसम्बन्धी महत्त्वपूर्ण तथ्याङ्क सङ्कलन एवं नोकरी विवरणहरूको व्यवस्थित प्रबन्ध हुन पनि सघाउ पुग्ने छ । साथै आर्थिक र सामाजिक कार्यक्रम, जनसङ्ख्या वृद्धि र आर्थिक अग्रवाणिको आधारमा विभिन्न सिप, प्राविधिक ज्ञान एवं व्यवसायान्तर्गत आवश्यक पर्ने तात्कालिक र दीर्घकालीन जनशक्तिको वैज्ञानिक अनुमान तयार गर्न पनि सम्भव हुने छ ।

उपरोक्त उद्देश्यहरूलाई दृष्टिगत गरी जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सुभाव "प्रशासनिक सङ्गठन" परिच्छेदअन्तर्गत प्रस्तुत गरिएको हो । यो मन्त्रालयको उच्च स्तरका दरबन्दी समेत दर्साइएको सङ्गठन तालिका परिशिष्टमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारण

सर्वप्रथम प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य जवाफदेही र अधिकार निश्चित गर्नुपर्दछ । त्यसपछि समान काम, कर्तव्य र जवाफदेहीको आधारमा समूह वर्गीकरण हुनुपर्दछ । यसरी वर्गीकरण

भएको प्रत्येक समूहभित्र अधिकार र जिम्मेदारीको मात्राको आधारमा तहहरूको शृङ्खला निर्धारण हुनुपर्दछ ।

वर्तमान स्थितिमा काम, कर्तव्य तथा अधिकारको अस्पष्टताले गर्दा कर्मचारीहरूको पदस्थापन, कार्य मूल्याङ्कन, प्रशिक्षण, सरुवा, पदोन्नति आदि सम्पूर्ण कर्मचारी प्रशासनको प्रक्रियाहरू आधारहीन हुन गएको छ । यी आधारभूत कुराहरूको अभावमा कार्यमूलक जनशक्ति प्रशासन फस्टाउन सक्दैन ।

पदअनुरूप कार्यविवरण तयार गर्दा समान स्तर वा श्रेणीको लागि समान कार्य तथा अधिकार निर्धारण गर्नु पर्दछ । यसको लागि नीतिको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट आवश्यक आधार, स्तर र कार्यविधि तोकिदिने तथा कार्यान्वयनमा रेखदेख गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । पद सृजनाको माग प्राप्त हुँदा सुरूमै पदको कार्यविवरण र कार्यबोझ पनि प्राप्त हुनुपर्दछ र सोही आधारमा पद स्वीकृत हुने परिपाटी अपनाउनु पर्दछ । सिद्धान्ततः यो व्यवस्था भए पनि व्यवहारमा यसको पालना भएको देखिँदैन । यस्तै मन्त्रालय र विभागले कार्यबोझ र कार्यविवरण नखोली हचुवा आधारमा पद सृजनाको माग गर्ने र प्रशासन व्यवस्था विभागबाट पनि त्यसको लागि आधार बनाउने वा कडाइ साथ यसको पालना गरेको देखिँदैन । मौजुदा सबै पदहरूको कार्यविवरण एकैपटक एकै प्रयासमा तयार गर्न कठिन हुने भएकोले सर्वप्रथम केन्द्रीय मन्त्रालय, त्यसपछि क्षेत्रीय कार्यालय र क्रमशः जिल्ला स्तरका कार्यालयसम्म कार्यक्रम बनाई लागू गर्दै जानुपर्दछ । यसरी काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट रूपमा निर्धारण हुन सकेमा काम गर्ने र काम लिने दुवैलाई ठोस आधार मिल्न गई सही मूल्याङ्कन गर्नमा समेत मद्दत मिल्ने ।

समूह विभाजन र वृत्तिविकास

जसलाई जुनसुकै काममा लगाउन सकिन्छ भन्ने परम्परागत विचारधाराबाट कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन गर्ने प्रथा त्याग्ने बेला भइसकेको छ । तसर्थ समयको माग र विकासको खाँचोअनुरूप प्रत्येक सेवाभित्र विशेषज्ञताको आधारमा विभिन्न समूहहरू कायम गर्नु आवश्यक छ । यसप्रकारको समूह विभाजनले सेवा प्रवेश, पदस्थापन, प्रशिक्षण, सरुवा, बढुवा, आदि वृत्तिविकासका प्रक्रियाहरू कार्यमूलक आधारमा सञ्चालन गर्न सघाउ पुऱ्याउनेछ । समूह विभाजनबाट कर्मचारीहरूमा विशेषज्ञी ज्ञान, अनुभव र देनको आधारमा उत्तरोत्तर वृत्तिविकास गर्नमा मद्दत मिल्ने छ । यसबाट कर्मचारीहरूको मनोबल उकास्न र विकासको खाँचोअनुरूप ज्ञान, अनुभव र सिपको वृद्धि गर्न समेत मद्दत मिल्ने छ ।

निजामती सेवाको स्वरूप

वर्तमान निजामती सेवालार्ई ११ सेवामा विभाजन गरिएको छ । प्रत्येक सेवाभित्र राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित गरी जम्मा दुई वर्गका पदहरू कायम गरिएका छन् । राजपत्राङ्किततर्फ प्राविधिक सेवामा तीन श्रेणी र प्रशासनमा चार श्रेणी र राजपत्र अनङ्किततर्फ ५ श्रेणी (पियन र सो सरहको पद समेत) रहिआएको छ । कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासका लागि वर्तमान वृत्ति शृङ्खला आवश्यकताभन्दा कम हुन आएको छ ।

एकातिर निजामती सेवा जीवन वृत्ति बन्न जानुको सट्टा दक्ष र परिपक्व भई आफ्नो व्यवसायमा देन दिन सक्ने अवस्थामा आई पुग्दापुग्दै नोकरीबाट निवृत्त हुने स्थिति छ भने अर्कोतिर तल्लो पदबाट माथिल्लो पदमा पदोन्नतिको अवसर कम हुन गई कर्मचारीको हौसलामा नै प्रतिकूल असर पारेको छ । तसर्थ वृत्ति विकासको दृष्टिकोणबाट राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कितको मौजुदा विभेद समाप्त गरी प्रशासनतर्फका श्रेणीहरूलाई निम्न वर्गअन्तर्गत वृत्तिका शृङ्खलाहरूमा परिणत गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

(क) परिचर वर्ग

१. पियन, पाले, बगैँचे, भाडुदार आदि ।

(ख) सहायक वर्ग

तह	पद
१	वहदार
२	मुखिया
३	खरिदार
४	सहायक
५	मुख्य सहायक

(ग) कार्यकारी एवं प्रशासक वर्ग

तह	पद
६	शाखा अधिकृत
७	सहायक सचिव
८.	उपसचिव
९.	सहसचिव
१०.	अतिरिक्त सचिव
११.	विशेष सचिव
१२.	सचिव
१३.	मन्त्रिपरिषद् सचिव

कार्यकारी एवं प्रशासक वर्गअन्तर्गतका तहहरू वैकल्पिक रूपमा एउटा तह केन्द्रमा रहने र अर्को तह जिल्ला वा क्षेत्रीय प्रशासनमा रहने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ । यसबाट क्षेत्रमा नगई

पदोन्नति नपाउने व्यवस्था स्वतः बस्न जाने छ । केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ र सम्बन्धित मन्त्रालयले संयुक्त रूपमा प्राविधिक र अन्य सेवाहरूमा पनि समान रूपले वर्ग एवं वृत्ति शृङ्खलाहरू कायम गर्नु उच्चतम वृत्तिविकास सम्भव गर्न प्रशासन सेवा सरह १२ तहसम्मको व्यवस्था हुन वाञ्छनीय छ ।

यसरी वृत्ति शृङ्खलाहरू थप्नुपर्ने कारणहरूमध्ये मूलतः हाम्रो प्रशासनमा सेवाभित्रका श्रेणीहरू बीच असन्तुलन हुनु हो । तसर्थ पद सृजना गर्दा विभिन्न तहहरूका बीच अनुपातिक सन्तुलन हुनुपर्दछ । यो नभएसम्म पदोन्नतिमा सङ्कीर्णता मात्र होइन सुपरिवेक्षण र कार्यान्वयनमा समेत असन्तुलन रहिरहन्छ ।

अतिरिक्त समूह

लामो बिदा र अन्तरिम रूपमा नयाँ पदस्थापन नभएसम्मको लागि मात्र पदाधिकारीहरूलाई अतिरिक्त समूहमा राख्ने गर्नुपर्दछ । साधारणतया काम नलगाई ३ महिनाभन्दा बढी अतिरिक्त समूहमा राख्ने प्रथा बन्द गरिनु पर्दछ । अतिरिक्त समूहमा पर्ने कर्मचारीहरूलाई सेवा मुक्त गर्नुपरेमा निजामती सेवा ऐन र नियमबमोजिम लोक सेवा आयोगको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने छ ।

राजनीतिक नियुक्ति

राजनीतिक नियुक्तिलाई श्री ५ को सरकारले २०२९/९/१० मा गरेको निर्णयबमोजिम "अञ्चलाधीश पदबाहेक अरु कुनै पदमा पनि राजनीतिक नियुक्ति नगर्ने" भन्ने प्रष्ट उल्लेख भएको हुँदा यस सम्बन्धमा कुनै खास समस्या हाल परेको देखिएको छैन । प्रशासन सेवालाई वृत्तिविकासको दृष्टिबाट गठित गरेमा यसले आफ्नो जिम्मेवारी सुरक्षा र दक्षताका साथ गर्न सक्ने भएको र राजनीतिक नियुक्तिबाट नयाँ विचारको समावेश हुन सके पनि प्रशासन सेवाभित्र व्यापक रूपमा असुरक्षा र नैराश्य बढन गई प्रशासन यन्त्रमा समेत निष्क्रियता आउने छ ।

छडके प्रवेश (ल्याटरल इन्ट्री)

हाम्रो निजामती सेवा प्रणाली वृत्ति सेवामा आधारित छ । यसबाट सेवामा सुरक्षा र स्थिरता आउने प्रष्ट छ । निजामती कर्मचारीहरूको कार्यमा प्रतिस्पर्धाको सट्टा शिथिलता आउने यस प्रणालीको कमजोर पक्ष मानिन्छ । तसर्थ वृत्ति सेवाको मूलभूत सिद्धान्त प्रतिकूल नहुने गरी सेवाभित्र प्रतिस्पर्धाको वातावरणको लागि छड्के प्रवेशको व्यवस्था हुन वाञ्छनीय छ । तर यसप्रकारको छड्के प्रवेशमा सम्बन्धित पदको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता र अनुभव भएको व्यक्ति हुनु अनिवार्य छ । अन्यथा सेवाभित्रका योग्य व्यक्तिहरू हतोत्साह हुने वा उनीहरूमा नैराश्यताको भावना बढ्ने हुन्छ । तसर्थ छड्के प्रवेशको लागि लोक सेवा आयोगको परामर्श आवश्यक छ ।

तलब स्केल वृद्धि

तलब निर्धारणको मूलभूत उद्देश्य उत्कृष्ट एवं उच्चतम योग्यता प्राप्त व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्नु र कायम राख्नु (रिटेन) हो । देशमा सार्वजनिक र निजी क्षेत्रहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई दिइराखेको तलबभन्दा निजामती कर्मचारीहरूको तलब कम भइदिएमा मुलुकी प्रशासनको स्तरमा समेत प्रतिकूल असर पर्दछ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्था एवं वैदेशिक मुलुकहरूमा समेत योग्यतम व्यक्ति एवं विशेषज्ञहरूको खोजी भइरहेको वर्तमान अवस्थामा जीवन धान्न नसकिने किसिमबाट न्यूनतम तलब भइदिएको खण्डमा अन्त बिकन नसकेका व्यक्तिहरू प्रशासनमा बढन गई देशको उच्चतम तहमा अयोग्य व्यक्तिहरू पर्न जाने सम्भावना रहन्छ । जीवन स्तरभन्दा कम तलब प्राप्त कर्मचारीहरूबाट राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रहरूका आयोजना सञ्चालन हुँदा विकासमा लगानी गर्ने पुँजीको अपव्यय, दुरूपयोग एवं भ्रष्टाचार समेत हुने धेरै आशङ्का रहन्छ । भ्रष्टाचार निर्मूल गर्न अभियान निषेधात्मक कदम वा कडा सजायबाट मात्र सम्भव हुँदैन । यसको लागि सेवाभित्र सन्तोषको सकारात्मक वातावरण सृजना हुन आवश्यक छ । जीवन यापनसम्बन्धी चिन्ताले ग्रस्त कर्मचारीहरूबाट न विकासको लागि आवश्यक कार्य दक्षता र मनस्थिति अपेक्षा गर्न सकिन्छ न तिनीहरूबाट अनुकूल आचरण र उच्च मनोबल नै आशा राख्न सकिन्छ । तर यो सत्य हो, परिश्रमी, प्रशिक्षित, योग्य र उच्च मनोबल भएका जनशक्तिविना राष्ट्रिय विकासको अभियान सफलतासाथ सञ्चालन हुन सम्भव छैन । भएका जनशक्तिविना राष्ट्रिय विकासको अभियान सफलतासाथ सञ्चालन हुन सम्भव छैन । वर्तमान मूल्यवृद्धि र जीवन निर्वाह खर्चलाई दृष्टिगत गर्दा कर्मचारीको तलब वृद्धि गर्नुपर्ने अनिवार्यतालाई अस्वीकार गर्न सकिन्न ।

केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागबाट प्रकाशित काठमाडौँ उपत्यकाको निम्न स्तरको उपभोग्य वस्तुको मूल्य सूचीअनुसार २०१९ सालमा रू १००- को ऋयशक्ति २०२२ सालमा रू १३६।४० २०३० सालमा रू २१६- र २०३३ सालमा रू २८०- पुग्न गएको देखिन्छ । यसको अर्थ २०२२ सालको तुलनामा वर्तमान बजार भाउ दोब्बरभन्दा केही बढी नै वृद्धि भएको छ ।

२०२२/२३ सालमा जम्मा वार्षिक बजेट रकम रू ४५,८८,४५,०००- मध्ये निजामती, प्रहरी र शाही सेना समेतको तलबबापत जम्मा रकम रू ७,४६,९३,१४३- पर्न गएको देखिन्छ । २०३२/३३ सालमा जम्मा वार्षिक बजेट रकम रू २,१४,६९,३३,०००- मध्ये तीनै सेवाको तलबबापत जम्मा रकम रू १९,४५,६२,०९१- पर्न गएको देखिन्छ । यसरी जम्मा बजेट रकममध्ये २०२२/२३ सालमा तीनै सेवाको तलब रकम १६.३ प्रतिशत हुन्छ भने २०३२/३३ सालमा ९.१ प्रतिशत कायम भएको छ । २०२२ सालदेखि २०३१ सालसम्ममा निजामतीतर्फ मात्र ७५.५ प्रतिशतले दरबन्दी वृद्धि भइसकेको छ । तीनै सेवामा यस दशकभित्र दरबन्दी वृद्धिको तथ्यलाई वास्तै नगर्दा पनि कुल बजेट रकममध्ये तीनै सेवाको तलब रकम २०२२/२३ सालको अपेक्षा २०३२/३३ सालमा ४४.४ प्रतिशतले घट्न आएको छ । यसरी श्री ५ को सरकारबाट प्रकाशित उपरोक्त बजेटसम्बन्धी तथ्याङ्कहरूको आधारमा तीनै खर्च

सेवाको तलब दोब्बर गर्दा पनि कुल बजेट रकमको १८.२ प्रतिशतभन्दा बढी खर्च नहुने देखिन्छ । उपरोक्त तथ्यहरूको तालिका तल प्रस्तुत गरिएको छ :

कुल विनियोजित रकममध्ये तलब रकम र प्रतिशत तालिका

सेवा	आ.व. २०२२/२३ कुल विनियोजित रकम रू ४५,८८,४५,०००-		आ.व. २०३२/३३ कुल विनियोजित रकम रू २,१४,६९,३३,०००-	
	तलबको निमित्त छुट्याइएको रकम	कुल बजेटको प्रतिशत	तलबको निमित्त छुट्याइएको रकम	कुल बजेटको प्रतिशत
शाही सेना	१,१५,०००००-	२.५	४,२६,००,०००-	२
प्रहरी	६२,८६,६४८-	१.४	२,३६,२३,८०९-	१.१
निजामती	५,६९,०६,४९५-	१२.४	१२,८३,३८,२८२-	६
जम्मा	७,४६,९३,१४३-	१६.३	१९,४५,६२,०९१-	९.१

विकासोन्मुख मुलुकहरूकामा प्रचलित तलब स्केलको दाँजोमा नेपालको तलब स्केल सबभन्दा न्यूनमध्येको एक हो । यसलाई क्रमशः छिमेकी मुलुकहरूको दाँजोमा पुऱ्याउने नीति श्री ५ को सरकारले अपनाउन आवश्यक छ । तलब स्केल निर्धारण गर्दा उच्चतम र न्यूनतम तलब बीच १२ गुणाभन्दा बढी अन्तर नपारी तल्लो पदको तलबको अन्तिम अड्क माथिल्लो पदको तलब सुरु अड्क माथिल्लो पदको तलबको सुरु अड्कभन्दा बढी हुन आवश्यक छ ।

यसप्रकार उपरोक्त तथ्यहरूको आधारमा अर्थ मन्त्रालय र केन्द्रीय कर्मचारी एकाइले संयुक्त, रूपमा प्रचलित बजार भाउको अनुपातमा तलब स्केल निर्धारण गर्न आयोग सिफारिस गर्दछ । यसरी निर्धारित तलब स्केल (वार्षिक वृद्धि समेत) केन्द्रीय कर्मचारी एकाइको आयोजकत्वमा प्रत्येक दुई दुई वर्षमा पुनरावलोकन गरी अद्यावधिक गर्ने र सोही अनुपातमा निवृत्तिभरण पनि स्वतः वृद्धि हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

भ्रष्टाचार निवारण

राष्ट्रिय विकासको अभियानमा हाम्रो सामु भ्रष्टाचार एक ठूलो चुनौतीको रूपमा खडा छ । एकातिर यसले विकासको लागि आर्थिक एवं भौतिक साधनहरूको प्रभावकारी परिचालन गर्ने कार्यमा बाधा पुऱ्याएको छ भने अर्कोतिर यसले जनसाधारणमा अनावश्यक दुःख, पिर, मर्का र उल्झनहरू पैदा गराएको छ । राष्ट्रको उत्थान र जनसाधारणको कल्याणका लागि भ्रष्टाचारलाई देशबाट निर्मूल गर्न सरकार कटिबद्ध हुनुपरेको छ । वास्तवमा भ्रष्टाचारले अनेक सूक्ष्म रूप लिएको छ । जानाजान वा स्वार्थको कारणले काम कारबाहीमा ढिलासुस्ती गर्नु, काम कारबाहीमा सामञ्जस्यता र एकरूपता नभई पक्षपात मोलाहिजा गर्नु, अधिकारको दुरूपयोग गर्नु, सम्भाव्यता नभएका परियोजनाहरू कार्यान्वयनका लागि छनोट गर्नुदेखि लिएर प्रत्यक्ष रूपमा राजस्वको हिनामिना र सरकारी मालसामानको दुरूपयोग गर्नु आदि विभिन्न प्रकारका भ्रष्टाचार हुन् । यसरी भ्रष्टाचारले निर्णयको प्रक्रियामा अवाञ्छनीय विकृति ल्याई निहित स्वार्थको लागि सार्वजनिक हितलाई परित्याग गर्दछ । फलस्वरूप यसले विकासको सम्पूर्ण प्रक्रियालाई नै प्रभावहीन तुल्याउँदछ । यसभन्दा पनि बढी भ्रष्टाचारले समाजको मनोबलमै दुष्प्रभाव पार्दछ ।

यी सबै तथ्यहरूलाई ध्यानमा राखी भ्रष्टाचार निवारण सम्बन्धमा निम्न केही सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ :

१. हाल भ्रष्टाचार सम्बन्धमा ऐनले विभिन्न सजायको व्यवस्था गरेको भए तापनि व्यवहारमा नोकरीबाट बर्खास्तसम्म गर्ने प्रचलन छ । तसर्थ भ्रष्टाचारसम्बन्धी प्रचलित ऐन नियमले तोकेको विभिन्न सजायको अतिरिक्त घुस दिने लिने दुवैलाई अनिवार्य कैदको सजाय हुनुपर्दछ ।
२. देशमा केही समय यता खास गरी आर्थिक अपराधहरू बढ्दै गएको महसुस भएको छ । खाद्य वस्तुहरूमा मिसावट, कालो बजार, चोरी निकासी, टेक्का पट्टाको सर्तमा छलकपट गर्ने आदि विभिन्न क्रियाकलापहरूको सम्बन्धमा केही कानुनी व्यवस्था भए तापनि कुनै कानून व्यावहारिक छैन भने कतै भएका कुराहरूमा पनि पालना भएको छैन वा कानूनको मागबमोजिमको प्रशासकीय यन्त्रभित्र साधन अपर्याप्त छ । तसर्थ उपरोक्त तथ्यहरूलाई विचार गरी समुचित व्यवस्था हुनुको साथै अपराधीहरूलाई कडा सजायका अतिरिक्त अनिवार्य कैदको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
३. देशमा भ्रष्टाचार निर्मूल पार्ने सम्बन्धमा जनसाधारणको सक्रिय सहयोग आवश्यक पर्ने हुँदा राजनीतिक स्तरमा गाउँ फर्क राष्ट्रिय अभियानले भ्रष्टाचारको विरुद्ध जनसाधारणलाई संलग्न गराई अभियानको रूपमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्दछ । अन्यथा प्रशासकीय खोजी नीति वा सुराकीय प्रक्रियाबाट मात्र भ्रष्टाचार निर्मूल हुन सक्दैन ।
४. भ्रष्टाचारसम्बन्धी अपराधको सम्बन्धमा हाल विशेष अदालतदेखि सर्वोच्च अदालतसम्म अपिल लाग्ने भएकोले कारबाहीको टुङ्गो लाग्न अनावश्यक अत्यधिक समय लाग्ने गरेको देखिन्छ । यसबाट भ्रष्टाचारको लागि तत्कालै सजाय नपाउने भएकोले प्रशासन र जनता दुवैमा सरकारी कारबाही प्रभावहीन देखिएको छ । तसर्थ यसको लागि तत्कालै सजाय दिन सक्ने गरी छुट्टै प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था हुन आवश्यक छ । यस सम्बन्धमा प्रशासकीय अदालतको निर्णय नै अन्तिम हुने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

अनुशासन, दण्ड र पुरस्कार

केही समय यता प्रशासनभित्र अनुशासनको निकै ह्रास भएको महसुस गरिएको छ । यसको लागि कर्मचारीहरूलाई मात्र दोषारोपण गरेर पर्याप्त हुँदैन । कर्मचारी प्रशासनको कतिपय पक्षहरूमा देखा परेका कमी र कमजोरीहरूमा पनि सुधार ल्याउन आवश्यक छ । अनुशासन कायम हुन नसक्नुका कारणहरूमा कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र जिम्मेदारी प्रष्ट नहुनु, कर्मचारी प्रशासनको सुदृढ आधार नभएको कारणबाट यत्रतत्रबाट अनुचित दबाब पर्नु, काम र मामको सन्तुलन नहुनु, सुपरिवेक्षकले आफ्नो मातहतका कर्मचारीहरूलाई दण्ड र पुरस्कार दिन नसक्नु, उच्च अधिकृतहरूबाट नियममा व्यवस्था भएकैमा पनि दण्ड दिन अधि नबढ्ने कमजोरी हुनु, विभागीय कारबाहीमा अत्यधिक समय लाग्न जानु आदि देखा पर्दछन् । उच्च व्यवस्थापक वर्गमा यस किसिमको कमजोरी देखा पर्नु हाम्रो जस्तो साँगुरो समाज पनि केही हदसम्म जिम्मेवार छ । अर्को दृष्टिकोणबाट

विचार गर्दा यी कमजोरीहरूका लागि वर्तमान नियमहरू उत्तिकै त्रुटिपूर्ण देखिन्छन् । अनुशासन कायम गर्न तत्कालै उठाउनुपर्ने केही कदमहरूका सम्बन्धमा तल सुभाव प्रस्तुत गरिएको छ :

१. प्रत्येक अधिकृत स्तरको सुपरिवेक्षकलाई आफूमुनिका कर्मचारीले असल काम गरेकोमा पुरस्कार दिन वा कदर गर्न र खराब काम गरेकोमा दण्ड सजाय दिन सक्ने उद्देश्यले वर्तमान निजामती सेवा ऐन नियमहरूमा संशोधन हुनुपर्दछ ।
२. यसरी नसिहतदेखि निलम्बन वा ग्रेड रोक्कासम्म गर्न सक्ने अधिकार कानूनद्वारा निकटतम अधिकृत स्तरका सुपरिवेक्षकमा निहित हुनुपर्दछ ।
३. एकपल्ट सेवाबाट बर्खास्त गरिसकेको व्यक्तिलाई सफाइकै आधारमा सेवामा पुनःस्थापना गर्ने प्रचलन अन्त गर्नु अनिवार्य छ ।
४. वर्तमान कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन पदोन्नतिको बेलामा मात्र भर्ने प्रथाको अन्त गर्नुपर्दछ । यो मूल्याङ्कन कार्यलाई नियमित रूपमा वास्तविक अर्थमा कर्मचारीहरूको कार्यकलापको नापजोख गर्ने पद्धतिको रूपमा विकसित गर्नुपर्दछ । यसरी मूल्याङ्कन गर्दा खराब काम गर्ने कर्मचारीलाई बेलैमा सचेत गराउने र कदरयोग्य काम गर्ने व्यक्तिलाई तत्कालै प्रशंसा वा पुरस्कार दिने गर्नुपर्दछ । यस्तो व्यवस्था भएमा मात्र खराब र राम्रो कार्य छुट्टिन गई "आश र त्रास" को वातावरण सिर्जना हुने छ ।
५. अधिकृत स्तरको सुपरिवेक्षकले मातहतका कर्मचारीहरूलाई निजहरूको विशेष देनको आधारमा प्रोत्साही पुरस्कारअन्तर्गत (कुनै समिति बसाउनु नपर्ने गरी) बढीमा तीन ग्रेड थप र रू. ५००- सम्मको नगद पुरस्कार दिन सक्ने अधिकार हुनुपर्दछ ।
६. सङ्गठनभित्र ठीक तहबाट कार्य गर्ने गराउने (प्रोपर च्यानेल) प्रशासकीय सिद्धान्तको विपरीत तह नाघी वा छाडी कार्य गर्ने गराउने प्रचलन बस्न आएको छ । यसबाट पनि अनुशासनमा ह्रास भएको छ । तसर्थ कुनै पनि तहबाट भएको निर्णयमा कुनै परिवर्तन गर्नुपर्दा माथिल्लो तहबाट कदर गर्नुको सट्टा सोही तहबाट परिवर्तन गराउनुपर्दछ ।

पदोन्नति पद्धति

वृत्तिविकासमा पदोन्नतिको विशेष महत्त्व छ । माथिल्लो पदको लागि आवश्यक पर्ने खुबी र वर्तमान पदमा सफल कार्य सम्पादन गर्ने क्षमता नै पदोन्नतिको आधारभूत कुरा हुन् । वर्तमान पदोन्नति प्रणालीले उपरोक्त तथ्यहरू अँगाल्न खोजेको भए तापनि यसलाई अभै व्यावहारिक बनाउन आवश्यक छ । यसको लागि निम्न सुभाव प्रस्तुत छ :-

१. सबै सेवाअन्तर्गतका समूहहरूलाई उपयुक्त हुने एकै पदोन्नति नियम तर्जुमा गर्नु व्यावहारिक हुँदैन । यसर्थ समूहहरूलाई ध्यानमा राखी सेवा सेवाको पदोन्नति पद्धति आवश्यकतानुसार छुट्टाछुट्टै हुनु बढी व्यावहारिक हुने छ ।
२. बढुवाको लागि निर्धारित आधारहरू पूरा गर्न वा प्राप्त गर्न सबैले समान मौका पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

३. सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यताबाहेक अतिरिक्त शैक्षिक योग्यताहरूलाई पदोन्नतिमा क्रमशः अङ्क घटाउँदै लानु उपयुक्त हुने छ । यस्तै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई कार्यक्षमता मूल्याङ्कनको मुख्य आधार मानिएकोमा वर्तमान प्रशासकीय वातावरणलाई विचार गर्दा व्यक्तित्वसम्बन्धी प्रतिवेदनलाई गोप्य राख्नु उपयुक्त हुने छ ।
 ४. हालसम्मको अनुभवमा राजपत्राङ्कित पदमा बढुवाको लागि ३/३ महिनामा र राजपत्र अनङ्कित पदमा वर्षको एकपल्ट पनि पदोन्नति हुन नसकेको हुँदा कायम मुकायम तथा अस्थायी बढुवा गर्ने प्रथा यथावत् कायमै रहेको छ । तसर्थ सबै सेवाको राजपत्राङ्कित तथा राजपत्र अनङ्कित दुवै थरिका पदको निमित्त प्रत्येक वर्ष आषाढ मसान्तसम्मको जेष्ठता गणना गर्ने गरी वर्षमा एकपटक अनिवार्य रूपमा पदोन्नति गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।
- उपरोक्त सुभावन्तर्गत पदोन्नतिको अङ्क निर्धारणसम्बन्धी विस्तृत विवरण परिशिष्टमा दर्साइएको छ ।

विकासमूलक प्रशिक्षण

विकासका लक्ष्यहरू र आयोजनाहरूको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा विचार गर्दा विकास प्रशासन र व्यवस्थापनसम्बन्धी प्रशिक्षणको लागि मुलुकमा एक उच्च स्तरीय प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) को ठूलो खाँचो छ । हालको प्रशिक्षणसम्बन्धी विभाजित प्रयासलाई एक राष्ट्रिय स्तरको प्रतिष्ठानअन्तर्गत एकीकृत गर्नु आवश्यक छ । यस प्रतिष्ठानको गठनबारे "प्रशासकीय सङ्गठन" परिच्छेदमा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

नेपालकै आवश्यकतामा आधारित तालिम कार्यक्रम र सामग्रीको माध्यमबाट विकासको खाँचोअनुरूप सक्षम जनशक्ति देशभित्र तयार गर्ने प्रबन्ध हुनुपर्दछ ।

यस उद्देश्यको पूर्तिको लागि यस प्रतिष्ठानले सरकारी संस्थानका उच्च पदस्थ अधिकारी गर्नुका साथै नियमित रूपमा सेवा प्रवेश र सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू समेत सञ्चालन गर्नुपर्दछ । यसका अतिरिक्त व्यवस्थापनसम्बन्धी खोजपूर्ण लेख, दिग्दर्शन र पत्रपत्रिकाको आवधिक प्रकाशन गर्ने र त्यस्तै व्यवस्थापन सम्बन्धमा उपलब्ध पुस्तक, पुस्तिका र अभिलेख समेतको पुस्तकालयको सञ्चालन गर्नुपर्दछ । व्यवस्थापनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय र वैदेशिक प्रतिष्ठानहरू श्री ५ को सरकार, विश्वविद्यालय एवं संस्थानहरूका उच्च व्यवस्थापकहरूबीच बौद्धिक सम्पर्क केन्द्रको रूपमा समेत कार्य गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

परिशिष्ट १

समन्वय समितिमा संलग्न अधिकृतहरू

सहसचिव श्री मङ्गलकृष्ण श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

सहसचिव विमलराज बस्नेत, प्रशासन व्यवस्था विभाग

सहसचिव श्री हरिप्रसाद शर्मा, कानून तथा न्याय मन्त्रालय

सहसचिव श्री बोधनाथ अधिकारी, अर्थ मन्त्रालय

सहसचिव श्री चन्द्र माधवप्रसाद सिंह, रा.यो.आ. को सचिवालय

आयोगको काममा पूरा समय संलग्न अधिकृतहरू

उपसचिव श्री रामचन्द्र उपाध्याय, प्रशासन व्यवस्था विभाग

उपसचिव श्री गुन्जबहादुर श्रेष्ठ, प्र.व्य.वि. (प्रारम्भिक चरणमा)

आयोगको विभिन्न कार्यटोलीहरूमा संलग्न अधिकृतहरू

निर्माण यातायात र सञ्चार टोलीमा

का.मु. उपसचिव श्री श्यामविनोद अर्याल, सञ्चार मन्त्रालय

प.नि. श्री शशीराज पाण्डे, निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय

उद्योग, वाणिज्य र जल विद्युत् टोलीमा

उपनिर्देशक श्री रामप्रसाद पराजुली, उद्योग वाणिज्य मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री श्यामकृष्ण श्रेष्ठ, जल विद्युत् मन्त्रालय

गृह, शिक्षा, स्वास्थ्य, पञ्चायत टोलीमा

का.मु. उपसचिव श्री दिलबहादुर श्रेष्ठ, शिक्षा मन्त्रालय

डा. श्री पुरूषोत्तमनारायण श्रेष्ठ, स्वास्थ्य मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री जयकान्तलाल दास, पञ्चायत मन्त्रालय

शाखा अधिकृत श्री केदारनाथ खत्री, गृह मन्त्रालय

खाद्य, कृषि, सिँचाइ, भूमि सुधार र वन टोलीमा

कन्जरभेटर श्री गम्भीरमान सिंह, वन मन्त्रालय

उपसचिव श्री रूपलाल न्यौपाने, खाद्य कृषि तथा सिँचाइ मन्त्रालय

उपनिर्देशक श्री घनश्याम गोर्खाली, भूमि सुधार मन्त्रालय

लोक सेवा आयोग र प्रशासन व्यवस्था विभाग टोलीमा

उपसचिव श्री ईश्वरप्रसाद श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

उपसचिव श्री देवेन्द्रबहादुर प्रधान, लोक सेवा आयोग

टाइप गर्ने कर्मचारीहरू

नायम सुब्बा श्री द्वारिकामान श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टा. इन्स्ट्रक्टर श्री सूर्यबहादुर तण्डुकार, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती मञ्जु लम्साल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती बसुधा डङ्गोल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्रीमती धनदेवी चित्रकार, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट सुश्री इन्दिरा श्रेष्ठ, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट सुश्री शकुन्तला पुरी, प्रशासन व्यवस्था विभाग

टाइपिस्ट श्री रामलाल डङ्गोल, प्रशासन व्यवस्था विभाग

पारिश्रमिकमा नियुक्त कर्मचारीहरू

नायब सुब्बा श्री विष्णु बस्नेत, (२०३२/११/६ सम्म)

टाइपिस्ट श्री ज्ञानु चित्रकार, (२०३२/९/२० सम्म)

परिशिष्ट २

प्रस्तावित पदोन्नतिसम्बन्धी अङ्क निर्धारण

जेष्ठता

२९.७९ प्रतिशत

हाल बहाल रहेको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ८ का दरले

त्यसभन्दा मुनिका श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ६ का दरले

त्यसभन्दा मुनिको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष ४ का दरले

सोभन्दा पनि मुनिको श्रेणीमा प्रत्येक वर्ष २ का दरले

१ वर्षभन्दा बढी महिना वा दिनको दामासाहीले अङ्क दिइने छ । जेष्ठताको पूर्णाङ्क जम्मा १४० मात्र हुने छ । अध्ययन बिदामा काम गरेको अवधि मानिने र असाधारण बिदा काम गरेको अवधि मानिने छैन । लोक सेवा आयोगको सिफारिसबापतको अङ्क हटाउने ।

योग्यता

शैक्षिक योग्यता

प्रथम

द्वितीय

२९.७९ प्रतिशत

तृतीय

निजामती मध्यमा

१२

१०

८

वा

एस.एल.सी. वा सो सरह

२४

२०

१६

आइ.ए. वा सो सरह

२४

२०

१६

स्नातक वा सो सरह

२४

२०

१६

एम.ए. वा सो सरह (आ.न्यू.)

२४

२०

१६

एम.ए. वा सो सरह (वाञ्छनीय)

१८

१५

१२

अतिरिक्त स्नातकोत्तर डिग्री

१५

१२

१०

वा स्नातकोत्तर डिप्लोमा

१२

१०

८

वा पि.एच.डी. एकमुष्ट

२४

क्वार्टमेन्टल परीक्षा पास गरेमा तृतीय श्रेणी मान्ने ।

श्रेणी नखुल्ने भएमा द्वितीय श्रेणी मान्ने ।

डिप्लोमाको अवधि ९ महिनाभन्दा बढी हुनुपर्ने ।

तालिम

सेवाकालीन, आन्तरिक वा वैदेशिक तालिमबापत कुनै एकलाई मात्र देहायबमोजिम अङ्क दिइने छ

प्रथम श्रेणी	१०
द्वितीय श्रेणी	८
तृतीय श्रेणी	६
श्रेणी नखुलेको	८

अनुसन्धानात्मक प्रकाशित कृति

प्रथम श्रेणी	१०
द्वितीय श्रेणी	८
तृतीय श्रेणी	६

अनुसन्धानात्मक कृतिअन्तर्गत प्रकाशित पुस्तक तथा वैज्ञानिक आविष्कार मात्र पर्दछ ।

कार्य सम्पादन

२९.७५

का.स.मु.फा. १ र २ को अङ्क पछिल्लो ५ वर्षको औसत अङ्कबाट हिसाब गर्ने तक्मा विभूषण वा प्रशंसा पत्रबापत ५ देखि २० सम्म अङ्क कायम गर्ने ।

वर्गीकृत क्षेत्रको अनुभव

१०.६३

क वर्गमा प्रति वर्ष ८ ले ५ वर्षको ४०

ख वर्गमा प्रति वर्ष ६ ले ५ वर्षको ३०

ग वर्गमा प्रति वर्ष ४ ले ५ वर्षको २० (अनुभवबापत अधिकतम अङ्क ४०)

घ वर्गमा प्रति वर्ष २ ले ५ वर्षको १०

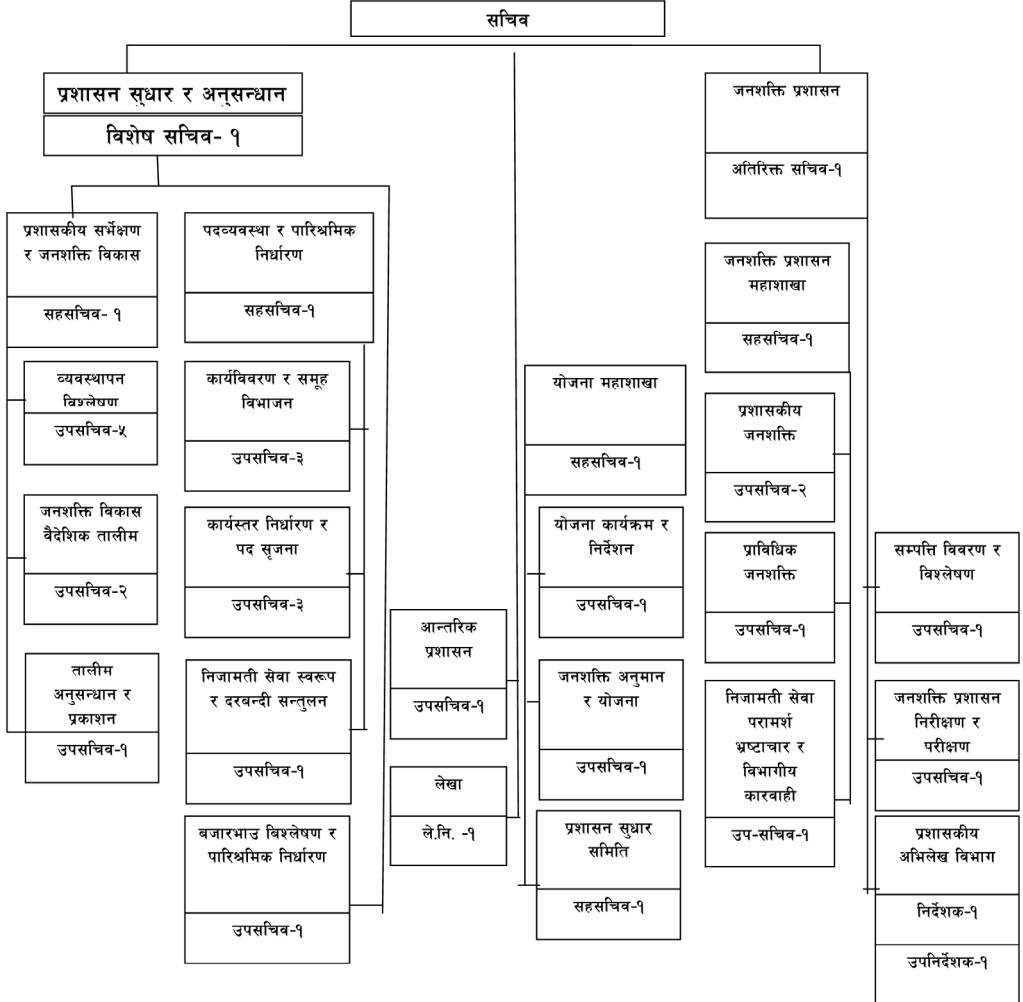
ङ वर्गमा प्रतिवर्ष १ ले ५ वर्षको ५

असाधारण बिदा र अध्ययन बिदाको अवधिमा यो अङ्क नदिने ।

विभागीय प्रमुख भई काम गरेबापत प्रत्येक वर्षको २ का दरले १० सम्म दिने । मूल अङ्क प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख भई काम गरेबापत प्रत्येक वर्षको १ का दरले १० दिने । तर कार्य सम्पादन मु.फा. १ र २ मा ४६ वा सोभन्दा कम अङ्क प्राप्त गर्नेलाई यस्तो अवधिभर यो अङ्क दिइने छैन ।

परिशिष्ट ३

जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
(प्रस्तावित सङ्गठन)



परिच्छेद १

प्रतिवेदनको सारांश

योजना र कार्यान्वयन

देशमा प्रशासनलाई बढी विकासमूलक बनाउने अनिवार्यता छ । यसका लागि निम्न दुई कुराहरू आवश्यक छन् :

१. वर्तमान मन्त्रालय विभागहरूको योजना र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्ने र तिनलाई कार्यान्वयन गर्ने क्षमता संस्थागत रूपमा विकास गर्नु ।
 २. देशमा मौजुदा सीमित दक्ष जनशक्तिको प्रभावकारी ढङ्गबाट सदुपयोग गर्नु ।
- नेपालमा योजनाबद्ध रूपबाट मात्र समुचित विकास सम्भव छ भन्ने कुरा मान्य भइसकेको छ । त्यस तथ्यलाई मनन गरी केन्द्रीय स्तरमा राष्ट्रिय योजना आयोगलाई सुदृढीकरण गर्न राष्ट्रिय विकास परिषद्को गठनका साथै आयोगलाई पुनर्गठन समेत गरिएको छ । तर प्रारम्भिक रूपमा राष्ट्रको विभिन्न क्षेत्रमा योजना तर्जुमा गर्ने मन्त्रालय र योजना कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेदारी वहन गर्ने विभाग एवं परियोजना प्रशासन सुदृढ नभएसम्म विकासको गतिमा तीव्रता आउन सक्दैन ।

योजना एकाइको सुदृढीकरण

यस एकाइको सुदृढीकरणका लागि सचिवको प्रत्यक्ष निगरानीमा योग्य, अनुभवी र उच्च स्तरका पदाधिकारीहरू योजना एकाइमा पदस्थापन गर्ने । यस एकाइलाई सम्भाव्यता अध्ययन, तथ्याङ्क सङ्कलन, अनुसन्धान, नीति निर्माण र मूल्याङ्कनका साथै कार्यक्रम बजेट तर्जुमा गर्ने कार्यहरू सुम्पने र स्याहार सम्भार तथा दैनिक निकासाको काममा नअलमल्याउने योजना प्रमुख, विभागीय प्रमुख र परियोजना प्रमुखहरूबीच सूचना एवं उपलब्धिको आदान प्रदानको प्रबन्ध गर्ने, योजना एकाइको प्राविधिक पक्ष सुदृढ गर्न सेवा बाहिरबाट प्राविधिक एवं विशेषज्ञ ल्याउने समेत व्यवस्था गर्ने, त्यस्तै अनुसन्धान पक्ष सुदृढ गर्न करारअन्तर्गत परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने ।

योजना कार्यान्वयन

योजनाको सुदृढ कार्यान्वयनका लागि समान्यतया रू ५ करोडभन्दा कम रकमको हकमा विभागद्वारा र रू ५ करोडभन्दा बढी रकमका परियोजनाहरू विकास समितिअन्तर्गत कार्यान्वयन गर्ने, विकास समितिहरूको कार्यविधि, तलब लगायत सेवाको सर्त सुविधाहरूमा एकरूपता कायम गर्ने, परियोजनाको प्रमुख, लेखा प्रमुख जस्ता अधिकृतहरू स्थायी सेवाबाट मात्र खटाउने, बजेटबमोजिमका सबै खर्च गर्ने र रू १० लाखसम्मको ठेक्का परियोजना प्रमुखले दिन सक्ने गर्ने, परियोजनालाई २ वर्ष, ५ वर्ष र ५ वर्षभन्दा बढी तीन प्रकारले वर्गीकरण गरी सो अवधिभरका लागि नै कर्मचारीहरू खटाउने र बीचैमा सरुवा नगर्ने, प्रगति मूल्याङ्कनको आधारमा प्रमुखलाई मन्त्रालयले पुरस्कार वा सजाय दिने र प्रमुखले पनि अन्य कर्मचारीहरूलाई सही मूल्याङ्कनको आधारमा पुरस्कार वा सजाय दिन सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

परिच्छेद २

प्रशासकीय सङ्गठन

सङ्गठनले राष्ट्रिय लक्ष्यहरू प्रभावकारी ढङ्गमा पूर्ति गर्न मद्दत गर्ने हुँदा देशको चौतर्फी विकासको सन्दर्भमा योजना एकाइका अतिरिक्त मुलुकी प्रशासनकै सर्वाङ्गीण रूपलाई सिंहावलोकन गर्नु प्रासङ्गिक हुन्छ ।

१. सर्वप्रथम आजको विकास कार्यहरूको परिमाण र विविधतालाई दृष्टिगत गर्दा वर्तमान कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन नियमहरूमा समयोचित सुधार हुनु आवश्यक छ ।
२. समन्वयको कमी भएको हाम्रो मुलुकमा सकभर मन्त्रालयहरूको सङ्ख्या कम हुनु मितव्ययिता र प्रभावकारिताको दृष्टिकोणबाट उपयुक्त र वाञ्छनीय छ ।

उपर्युक्त सिद्धान्तानुरूप वर्तमान मन्त्रालयहरूलाई राजनीतिक अथवा प्रशासकीय स्तरमा एकीकरण गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

- १ (क) परराष्ट्र मन्त्रालय
(ख) रक्षा मन्त्रालय
२. (क) शिक्षा मन्त्रालय
(ख) स्वास्थ्य मन्त्रालय
३. (क) खाद्य, कृषि तथा सिँचाई मन्त्रालय
(ख) भूमि सुधार मन्त्रालय
(ग) वन मन्त्रालय
४. (क) निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय
(ख) जल तथा विद्युत् मन्त्रालय
(ग) सञ्चार मन्त्रालय

निम्न दुई नयाँ मन्त्रालय कायम गर्ने सिफारिस गरिएको छ :-

१. पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय
२. जनशक्ति तथा प्रशासन मन्त्रालय

आधिकारिक समिति वा संस्थान

पर्यटन क्षेत्रमा व्यापारिक दृष्टिकोणबाट आधिकारिक समिति वा संस्थानको व्यवस्था हुनुपर्ने र त्यस्तै जनस्रोतका सम्बन्धमा पनि दक्ष व्यक्तिहरू समेत भएको आयोग गठन हुनुपर्ने ।

मन्त्रपरिषद्को सचिवलाई मुख्य सचिव भन्नभन्दा मन्त्रपरिषद् सचिव भन्न बढी उपयुक्त देखिन्छ ।

प्रशासन सुधार समिति

वर्तमान प्रशासन व्यवस्था विभागको सीमित प्रयासले मात्र बढ्दो विकासको आवश्यकतानुरूप प्रशासकीय सङ्गठन र कार्यविधिमा सुधार ल्याउन ठोस प्रभाव नहुने हुँदा सुनियोजित प्रशासन सुधार कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयनका लागि माननीय सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा उपाध्यक्ष, रा.यो.आ., अध्यक्ष, लोक सेवा आयोग, मन्त्रिपरिषद् सचिव, अर्थ सचिव र जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन सचिव समेत भएको एक उच्च स्तरीय ५ सदस्यीय प्रशासन सुधार समितिको सुझाव गरिएको छ । यसलाई सचिवालय सेवा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले नै पुऱ्याउने छ ।

नियमित र अतिरिक्त सङ्गठन

मन्त्रालयको जिम्मेदारी अविभाजित हुनुपर्ने प्रशासकीय सिद्धान्तको पालना हुनुको साथै अतिरिक्त सङ्गठनले मन्त्रालयलाई निष्क्रिय तुल्याउनुको सट्टा परिपूरकको भूमिका खेल्नुपर्दछ । यसै दृष्टिकोणबाट हालसम्ममा लागू भएका नयाँ योजना र नीतिहरू प्रशासन सुधार समितिले समीक्षा गर्नुपर्दछ ।

संस्थान र संस्थान समन्वय परिषद्

मितव्ययिता र प्रभावकारिताको दृष्टिकोणबाट उद्देश्य र कामको किसिमको आधारमा केही संस्थानहरूलाई एकीकृत गर्नुपर्दछ । यसको लागि विशेषज्ञहरूको एक अध्ययन टोली गठन हुन आवश्यक छ । संस्थान समन्वय परिषद्लाई विस्तार गरी वर्गीकरणअनुसार चार एकाइ कायम गरी संस्थानहरूलाई नीति निर्देशन दिनमा मन्त्रिपरिषद्को आर्थिक एवं सामाजिक समितिलाई सल्लाह र मद्दत गर्ने ।

क्षेत्रीय सङ्गठन

भइरहेका क्षेत्रीय निर्देशालयहरूलाई पूर्ण कार्यकारी अधिकार प्रदान गरी कार्यरत गराउने र अन्य कुन कुन मन्त्रालयअन्तर्गत क्षेत्रीय निर्देशनालय कायम गर्नेबारे गृह, अर्थ र जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले निधो गर्ने । अर्को विकल्पको रूपमा पूर्ण अधिकार सम्पन्न क्षेत्रीय सङ्गठन एकैपटक स्थापना गर्ने हो भने कुनै एक विकास केन्द्रमा कायम गरी हेर्नुपर्दछ । यस व्यवस्थाबाट अञ्चल स्तरीय सङ्गठनहरूको आवश्यकता नपर्ने हुन्छ ।

जिल्ला सङ्गठन

जिल्लाहरूको वर्तमान सङ्ख्यालाई आर्थिक एवं प्रशासकीय सम्भाव्यताको दृष्टिकोणबाट घटाउनु आवश्यक छ । जिस्ता स्तरीय आयोजनाहरूको सम्पूर्ण अधिकार जिल्ला कार्यालयको सट्टा क्रमशः जिल्ला पञ्चायतमा प्रत्यायोजन हुनुपर्दछ र साथै स्थानीय जनशक्ति परिचालनको दृष्टिबाट कार्यान्वयनको रेखदेखमा समेत जिल्ला पञ्चायतलाई संलग्न गराउनु आवश्यक छ ।

परिच्छेद ३

प्रशासनिक कार्यविधि

अधिकृतमूलक कार्यविधि

निम्न कर्मचारीमूलक अवस्थामा रहेको हाम्रो प्रशासनलाई आधुनिकीकरण गरी बहुमुखी दक्षता भएका सहायकहरूको व्यवस्था गरी अधिकृतमूलक बनाउने । यस प्रणालीमा कागजको अनावश्यक घुमफिर हुनको सट्टा सिधै अधिकृत समक्ष पेस भई सहायकहरूबाट टिपोट, टाइप, चलानी र फाइलिङ आदि कार्यहरू हुन गई कार्यमा शीघ्रता र सरलीकरण आई विकासको खाँचोअनुरूपको कार्यविधि बस्न जाने छ । निर्दिष्ट काम, नीति र अनुसन्धान कार्यहरूका सम्बन्धमा कारबाहीको तह तह नगई सोभै उच्च अधिकृत समक्ष पेस गर्ने पद्धति अपनाउनुपर्दछ । अनावश्यक टिप्पणी उठाई पेस गर्ने पद्धति अन्त गरी सचिवसम्मको तहबाट निकास हुनेमा पत्रमा नै निर्देशन, निकास दिने ।

अनावश्यक कागजी ओहरदोहर र पृथक् पृथक् कार्यालयहरू धाउनुपर्ने कार्य प्रणाली समाप्त गरी जनसाधारणको सुविधालाई लक्ष्य गरी सरल र शीघ्र तरिकाबाट सेवा वा सामग्री उपलब्ध हुने प्रबन्ध गर्नुपर्दछ ।

पद सृजना कार्यविधि

पद सृजना हचुवा तवरमा नभई निश्चित आधार एवं मापदण्डबमोजिम हुनुपर्ने गरी बजेट तर्जुमाको साथसाथै जनशक्ति अनुमान समेत तयार गर्नुपर्दछ । बजेटको स्वीकृति हुँदा स्वतः जनबल र आर्थिक साधनको स्वीकृति र परिपूर्ति हुनुपर्दछ । प्राविधिक कर्मचारीहरूको पुल दरबन्दी सृजना गरी विभिन्न विकास आयोजनाहरूमा खटाउने प्रबन्ध गर्ने । दरबन्दी सृजना गर्दा क्षेत्र वा जिल्लालाई केन्द्रको अपेक्षा बढी प्राथमिकता दिने ।

पदपूर्ति: लोक सेवा आयोग

जनशक्तिको राम्रो छनोट, शीघ्र पदपूर्ति गर्ने र भर्नासम्बन्धी नीतिमा सीमित रही सञ्चालनसम्बन्धी दैनिक कार्यहरू कार्यपालिकालाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने र निरीक्षण तथा कर्मचारी परीक्षण पद्धतिद्वारा कार्यपालिकालाई सल्लाह र सहयोग गर्न लोक सेवा आयोगको भूमिका परिवर्तन हुनु आवश्यक छ । साथै कार्यपालिकालाई प्रत्यायोजन गर्ने भर्नासम्बन्धी अधिकार र कार्यविधिबारे लोक सेवा आयोगले एउटा गुरुयोजना बनाई सोअन्तर्गत चरणबद्ध रूपमा कार्यकारी अङ्गहरूलाई क्रमशः अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पनि सिफारिस गरिएको छ ।

विकासको खाँचोअनुरूप सरल र शीघ्र पदपूर्ति गर्न साह्रै अभाव रहेको जनशक्तिको हकमा लोक सेवा आयोगको भर्नासम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकार प्रत्यायोजन भई सम्बन्धित मन्त्रालयबाटै खुल्ला विज्ञापन गरी भर्ना गर्ने । आवश्यकताभन्दा बढी जनशक्ति उपलब्ध हुने पदहरूका

सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको कार्यविधि संशोधन गरी साधारण रूपले चार महिनाभन्दा बढी नलाग्ने गरी पदपूर्ति भइसक्नुपर्ने ।

दिग्दर्शन

सबै मन्त्रालयहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्र सम्बन्धमा विस्तृत दिग्दर्शन तयार गर्ने ।

कानुनी अड्चन र समाधान

खानी ऐनसँग गाउँ पञ्चायत ऐन, नगर पञ्चायत ऐनसँग जिल्ला पञ्चायत ऐन र वन ऐन आदि आपसमा बाफिएका छन् । जलस्रोतको सम्बन्धमा विभिन्न विभागहरूमा कार्यक्षेत्र बाँडिएको छ । नदीबाट वा जमिनमुनिबाट निकालिने सम्पूर्ण वस्तु र काम उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयअन्तर्गत पर्ने गरी ऐन संशोधन गर्नुपर्दछ ।

जग्गा प्राप्ति ऐनअन्तर्गतका कार्यविधिलाई छुट्याई विकास कार्यमा तीव्रता ल्याउने सुझाव पनि प्रस्तुत गरिएको छ ।

परस्पर बाफिएका ऐन नियमहरूको समयोचित पुनरावलोकन गरी सामञ्जस्यता ल्याउन न्यायपालिका र कार्यपालिकाका विशेषज्ञहरू भएको एक उच्च स्तरीय समिति गठन गर्ने ।

परिच्छेद ४ आर्थिक प्रशासन

कार्यक्रम बजेट

हचुवा किसिमले बजेट माग र निकास गने परम्परा समाप्त गरी कार्यक्रम र आयोजनाहरूमा आधारित बजेट व्यवस्था संस्थागत रूपमा विकास गर्ने । यसो गर्दा खर्चको रकममा नियन्त्रण गर्नुको सट्टा कार्यक्रममा नै नियन्त्रण गर्न सम्भव हुन्छ ।

बजेट तर्जुमा

कार्यालयहरूको बजेट केन्द्रबाटै ठेकिनुको सट्टा कार्यक्रम बजेट स्थानीय स्तरबाटै सुरु गर्ने प्रथा बसाल्नुपर्दछ । तर प्राप्त कोषको अत्यधिक उपयोग गरी सार्थक तुल्याउने जिम्मेवारी मन्त्रालयको हुनुपर्दछ ।

बजेट ल्याप्स नहुने विशेष व्यवस्था

आर्थिक वर्षको अन्त्यमा बजेट ल्याप्स भई सर्वसञ्चित कोष दाखिला गर्नुपर्ने हुँदा विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न नयाँ बजेट निकासामम्म पखिबस्नुपर्ने स्थिति समाप्त गरी विकास आयोजनाहरूको बाँकी रकम सर्वसञ्चित कोष दाखिला नगरी काम चालू नै राख्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

आर्थिक अधिकार

विभिन्न तहका अधिकृतहरूको अधिकार प्रत्यायोजनमा निर्भर नगरी नियममै व्यवस्था गरी तोकिएको आवश्यक छ ।

मालसामान उपलब्धि

परियोजनाहरूलाई आवश्यक पर्ने निर्माण सामग्रीहरू चारै विकास क्षेत्रमा उपलब्ध गराउन गोदाम, सञ्चयको व्यवस्था आवश्यक पर्दछ । मालसामान खरिद गर्ने अधिकार मूल्यवृद्धिलाई समेत ध्यानमा राखी अर्थ मन्त्रालयबाट आवधिक समीक्षा भइरहने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

ठेक्का प्रणालीमा सुधार

सरकारी स्वामित्व भएको संस्थानहरूले निर्माण सामग्रीको मूल्यवृद्धि गर्नासाथ ठेक्काको सर्तमा पनि वृद्धि गर्ने, टेन्डर घटीबढीमा भन्दा प्रत्येक आइटमको दरलाई प्राथमिकता दिने, ठेकेदारहरूको वर्गीकरण गरी ब्याक लिस्टमा परेकाहरूलाई ठेक्का नदिने, ठेक्का पट्टाको सर्तनामामा एकरूपता ल्याउने, एक लाखसम्मको बोलपत्र स्थानीय पत्रपत्रिकामा प्रकाशित

गर्ने र पत्रपत्रिका नभएको ठाउँमा टाँस गर्ने, रू. २५,०००- सम्म सोभै वार्ताद्वारा दिन सकिने, एक लाखभन्दा बढीको बोलपत्र गोरखापत्रले ७ दिनभित्र प्रकाशित गर्ने आदि सुभावहरू पेस गरिएको छ ।

जिल्ला कोष नियन्त्रण

केन्द्रमा महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयभैँ जिल्लामा कोष तहसिल कार्यालयअन्तर्गत एक छुट्टै कोष शाखा राख्ने ।

दुर्गम स्थानको आयोजना सञ्चालन

दुर्गम क्षेत्रहरूका लागि आ.वा. द्वारा सोभै आर्थिक निकास दिने, ठेकेदारहरू नभएमा विशेष सहूलियत दिई काम गराउने र वर्षको सुरुमै त्रैमासिक आधारमा वर्षभरिको बजेट निकास दिने बैङ्क, माल वा कोष कार्यालयलाई आदेश दिइराख्ने ।

लेखा व्यवस्था

जिन्सी मालसामानतर्फ सुदृढ लेखा राखी समय समयमा निरीक्षण गर्ने व्यवस्थातर्फ महालेखा निन्त्रक कार्यालय प्रणाली विकसित गरी लागू गर्ने ।

लेखा परीक्षण व्यवस्था

नमुनाको रूपमा लेखा परीक्षण गर्ने प्रथा अपनाउँदै गई महालेखा परीक्षकको विभागले भौतिक परीक्षणतर्फ विशेष जोड दिनुपर्ने र यसको लागि चार विकास क्षेत्रमा निर्देशनालय विस्तार गर्ने । लेखा परीक्षण भएको भन्ने सूचना बही बुझाउने अधिकृतलाई दिने प्रबन्ध गर्ने ।

परिशिष्ट ५

जनशक्ति प्रशासन

केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ

कर्मचारीसम्बन्धी कार्यकलाप र जिम्मेदारी विभाजित रूपमा रहेको हुँदा यो एकाइमा एकीकृत गर्ने । यसको मुख्य कार्यहरू दक्ष जनशक्ति जुटाउने, सीमित जनशक्तिको प्रभावकारी उपयोग गर्ने, जनशक्तिको वृद्धि र विकाससम्बन्धी नीति, योजना तर्जुमा गरी सेवासम्बन्धी मन्त्रालयद्वारा कार्यान्वयन भएकोमा रेखदेख गर्ने । यो केन्द्रीय कार्यको रूपमा जनशक्ति तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले कार्य गर्ने छ ।

काम, कर्तव्य, अधिकार र समूह निर्धारण

प्रत्येक अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकी सोही आधारमा विशेषज्ञी ज्ञान र व्यावसायिक सिपबमोजिम समूह विभाजन गरी कर्मचारीहरूको पदस्थापन, कार्य मूल्याङ्कन, प्रशिक्षण, सरूवा, पदोन्नति आदि प्रक्रियाहरूलाई कार्यमूलक बनाउने ।

निजामती सेवाको स्वरूप

वर्तमान राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कितको विभेद समाप्त गरी कारबाहीको तह नबढ्ने गरी वृत्ति विकासका लागि परिचर, सहायक र कार्यकारी प्रशासक वर्गमा वृत्ति शृङ्खला बढाउने । यो वृत्ति शृङ्खलाको सहायक वर्गमा ५ तह र कार्यकारी प्रशासक वर्गमा ६ देखि १२ तहसम्मको ७ तह (मं.प. सचिव १ पद समेत १३ तह) कायम गर्ने । सोहीबमोजिम प्राविधिक सेवातर्फ पनि सचिव सरहको गरी १२ तहसम्म नै कायम गर्ने सुभाव गरिएको छ । कार्यकारी प्रशासक वर्गको एक तह केन्द्रमा र अर्को तह जिल्लामा रहने गरी वैकल्पिक दरबन्दीको व्यवस्था गर्ने ।

अतिरिक्त समूह

कुनै काम नलगाई अतिरिक्त समूहमा कर्मचारीलाई ३ महिनाभन्दा बढी नराख्ने ।

छड्के प्रवेश (ल्याटरल इन्ट्री)

वृत्ति सेवाको सिद्धान्तको प्रतिकूल नहुने गरी निश्चित प्रतिशतमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई योग्यता पुगेका निजामती सेवा बाहिरका व्यक्तिहरूलाई सेवामा लिने ।

तलब स्केल वृद्धि

२०२२ सालको वार्षिक बजेटको कुल रकममध्ये १६.३ प्रतिशत (तीनै सेवाको) तलब रकम रहेकोमा २०३२/३३ सालको वार्षिक बजेटको कुल रकममध्ये तीनै सेवालाई जम्मा ९.१

प्रतिशत तलब रकम भएको । उस बेलाको तुलनामा वर्तमान बजार भाउ दोब्बरभन्दा बढी भइसकेको तथ्यलाई विचार गर्दा हालको बजेटमा १८ प्रतिशतमा नबढाई तलब वृद्धि गर्न सकिने यस दशकभित्रको दरबन्दी वृद्धिको कारणले वृद्धि हुन आउने तलब रकम उपरोक्त तथ्याङ्कमा समावेश भएको छ । तलब निर्धारणको सम्बन्धमा केन्द्रीय कर्मचारी एकाइ र अर्थ मन्त्रालयले संयुक्त रूपमा कार्य गरी बजार भाउको आधारमा अद्यावधिक राख्ने सुभाव गरिएको छ ।

भ्रष्टाचार निवारण

भ्रष्टाचार रोकथामका लागि घुस दिने लिने दुवैलाई सजायको अतिरिक्त अनिवार्य कैद गर्ने, गाउँ फर्क राष्ट्रिय अभियानद्वारा जनस्तरमा अभियान चलाउने, अपिलको तह घटाई प्रशासकीय अदालतबाट टुङ्गो लगाउने व्यवस्था गर्ने ।

अनुशासन, दण्ड र पुरस्कार

अनुशासन कायम नहुनमा हाम्रो साँघुरो समाज, त्रुटिपूर्ण र समय लाग्ने नियम, दण्ड दिन अधि नबढ्ने बानी आदि नै मुख्य कारण हुन् ।

अनुशासनका लागि प्रशासनमा "आश र त्रास" को वातावरण ल्याउन सुपरिवेक्षकलाई आफू मातहतका कर्मचारीलाई दण्ड (निलम्बन र ग्रेड रोक्कासम्म) र पुरस्कार (३ ग्रेड वा रू ५००- सम्म) दिन सक्ने व्यवस्था नि.से.नि. मा नै हुनुपर्दछ । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा खराब गर्नेलाई बेलैमा सचेत गराउने, राम्रो गर्नेलाई प्रशंसा वा पुरस्कार दिने पद्धति बसाल्ने । सङ्गठनभित्र तह नाघी काम कारबाही गर्ने गराउने प्रथा अन्त्य गर्ने ।

पदोन्नति पद्धति

पदोन्नति पद्धतिमा सेवा र समूहको आधारमा छुट्टाछुट्टै नियमको व्यवस्था गर्ने, अतिरिक्त शैक्षिक योग्यतालाई क्रमशः अङ्क घटाउँदै लाने, व्यक्तित्वसम्बन्धी प्रतिवेदनलाई गोप्य राख्ने र वर्षको एकपल्ट अनिवार्य रूपले पदोन्नति गर्ने व्यवस्था हुनु आवश्यक छ ।

प्रशिक्षण

नेपालकै आवश्यकतामा आधारित उच्च स्तरीय प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरी देशभित्रै सक्षम जनशक्ति तयार गर्ने । प्रशिक्षणको दैनिक कार्य मन्त्रालयमा नराखी विकास समिति ऐनअन्तर्गत छुट्टै प्रशासन प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) द्वारा सञ्चालन गराउने ।