



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



अठ्ठाठ्ठा वार्षिक प्रतिवेदन

(२०७३ श्रावण - २०७४ असार)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

<http://www.psc.gov.np>



नेपालको सविधानको धारा २९४ बमोजिम
सम्माननीय राष्ट्रपति समक्ष प्रस्तुत गरिएको
लोक सेवा आयोगको
अन्टाउन्नी वार्षिक प्रतिवेदन

यस प्रतिवेदनमा लोक सेवा आयोगका
२०७३ श्रावण १ देखि २०७४ असार ३१ सम्मका
काम कारबाहीहरु समेटिएका छन् ।

लोक सेवा आयोग, नेपाल

सम्पर्क

लोक सेवा आयोग

ठेगाना

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

टेलिफोन

00-९७७-१-४७७१४८८

00-९७७-१-४७७१४९४

00-९७७-१-४७७१५२८

00-९७७-१-४७७१३५५

फ्याक्स

00-९७७-१-४७७१४९०

ईमेल

info@psc.gov.np

वेबसाईट

<http://www.psc.gov.np>

सामाजिक सञ्जाल

<facebook.com/hello.psc>

मोवाईल एप्लिकेशन

PSC Nepal



लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं



पत्र संख्या: २०७४/०७५

चलानी नं. :

मिति: २०७४/०८/०८

आयोगको अन्टाउन्नीं वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गरिएको ।

सम्माननीय राष्ट्रपतिज्यू
राष्ट्रपतिको कार्यालय
शितल निवास, काठमाडौं ।

नेपालको संविधानको भाग २३, धारा २९४ बमोजिम लोक सेवा आयोगले आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा सम्पादन गरेका काम-कारबाहीहरूको वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गरिएको छ ।

भवदीय

(उमेश प्रसाद मैनाली)

अध्यक्ष

(बिन्द्रा हाडा भट्टराई)

सदस्य

(डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम)

सदस्य

(श्रीपुरुष ढकाल)

सदस्य

(अशोक कुमार झा)

सदस्य

(ब्रह्म देव राय)

सदस्य

(कृष्ण चन्द्र झा)

सदस्य

(महेन्द्र प्रसाद गुरागाईं)

सचिव

लोक सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू



उमेश प्रसाद मैनाली
अध्यक्ष



बिन्द्रा हाडा (भट्टराई)
सदस्य



डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम
सदस्य



श्रीपुरुष ढकाल
सदस्य



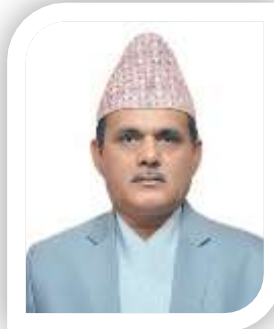
अशोक कुमार भा
सदस्य



ब्रह्म देव राय
सदस्य



कृष्ण चन्द्र भा
सदस्य



महेन्द्र प्रसाद गुरागाई
सचिव

धन्यवाद ज्ञापन

नेपालको संविधानद्वारा प्रदत्त काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी वहन गर्न र आयोगको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक स्रोत साधन तथा सहयोग उपलब्ध गराएकोमा नेपाल सरकार प्रति आयोग धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

परीक्षा सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने पाठ्यक्रम तथा प्रश्नपत्र तयारी, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता लगायतका कार्यमा विभिन्न विधाका दक्ष एवं विज्ञ, परीक्षा सञ्चालनमा आवश्यक पर्ने भवन उपलब्ध गराउने सम्बद्ध क्याम्पस, विद्यालय तथा आयोगको कार्यसम्पादनमा प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष सहयोग पुर्याउनु हुने सम्पूर्ण महानुभावहरूमा आयोग हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछ ।

यस अन्टाउन्नौं वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने कार्यमा संलग्न आयोगका सचिव लगायत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई आयोग धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

२०७४ मंसिर ८ गते, शुक्रवार

ऐतिहासिक घटनाक्रम

२००८

आषाढ १:
पब्लिक सर्भिस कमिशन स्थापना
भाद्र १८:
पहिलो पटक विज्ञापन
(६ वटा पदका लागि)

२०१२

पोष्ट-ग्रेजुएट/ग्रेजुएट अफिसर
छनौट सुरु

२०१६

लोक सेवा आयोगको पहिलो
प्रतिवेदन

२०१७

लोक सेवा आयोग निलम्बन
(२०१७ माघ २५ देखि २०१८
जेष्ठ मसान्तसम्म)

२०२३

संगठित संस्थाको पदपूर्तिको
जिम्मेवारी

२०४३

सार्वजनिक संस्थानको कर्मचारी
भर्नासम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त
(अधिकार प्रत्यायोजन)

२०४७

लोक सेवा आयोगको
अधिकार क्षेत्र निजामती
सेवामा मात्र सीमित

२०६३

◆ सुरक्षा निकायहरूमा नियुक्ति र बढुवाका
सामान्य सिद्धान्तका विषयमा परामर्श दिने
जिम्मेवारी
◆ संगठित संस्थाले 'चाहेमा' पदपूर्ति र
विभागीय कारवाहीका विषयमा आयोगको
परामर्श लिनसक्ने व्यवस्था

२०६५

अप्टिकल मार्क रिडर (OMR)
प्रविधिबाट बस्तुगत बहुउत्तर
उत्तरपुस्तिका परीक्षण सुरु
(२०६५ भदौ ७)

२०७१

विद्युतीय प्रणालीबाट
दरखास्त संकलन आरम्भ
(२०७१ चैत्र २३)

२०७२

नेपालको संविधानद्वारा सुरक्षा
निकाय र संगठित संस्थाका
पदमा पदपूर्तिको लागि लिखित
परीक्षा सञ्चालन गर्ने
जिम्मेवारी थप

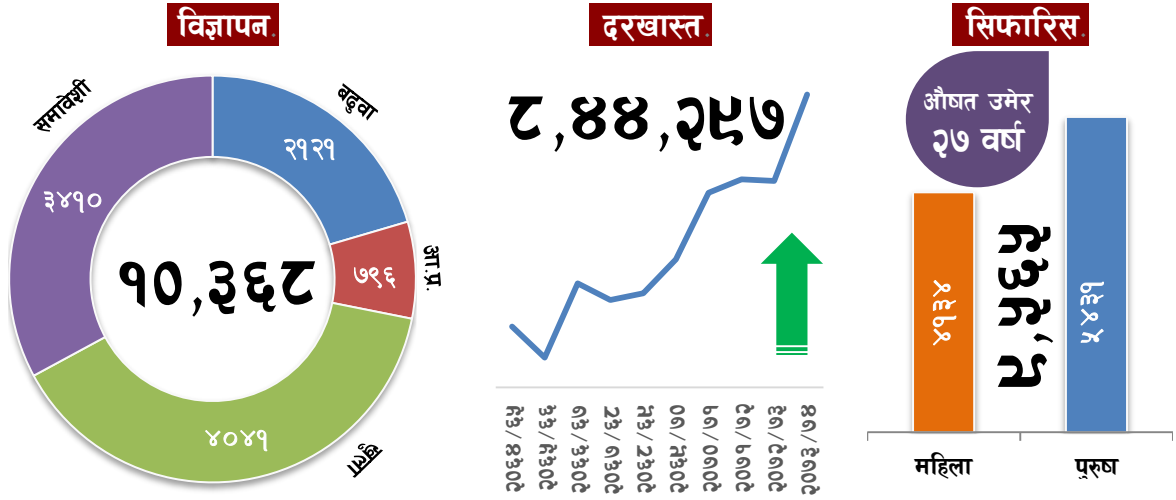
२०७२

उत्तरपुस्तिकाको दोहोरो परीक्षण
सुरु (रा.प. प्रथम श्रेणी-अप्रा.)
(२०७२ पुष ६)

२०७३

एसेसमेन्ट सेन्टर मेथोडोलोजी (ACM)
परीक्षण प्रविधिको सुरुवात
(सहसचिव वा सो सरह पदको
पाठ्यक्रममा मामिला विश्लेषण,
प्रस्तुतीकरण आदि समावेश)

कार्यकारी सारांश



१. विज्ञापन

प्रतिवेदन अवधिमा आयोगबाट बढुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता तथा खुला प्रतियोगिताका विधिहरूबाट कूल १०,३६७ पदका लागि ३,०२८ वटा सूचना/विज्ञापनहरू प्रकाशन गरिएको थियो, जस अन्तर्गत समावेशी प्रतियोगिता तर्फ कूल ३,४१० पदका लागि विज्ञापन भएको थियो। (परिच्छेद ५)

२. दरखास्त

प्रतिवेदन अवधिमा प्रकाशित सम्पूर्ण सूचना/विज्ञापनका लागि आयोगमा कूल ८,४४,२९७ दरखास्त (सुरक्षा निकाय र संगठित संस्था बाहेक) प्राप्त भएका थिए। नेपालका ७५ वटै जिल्लाहरूबाट दरखास्त प्राप्त भएका थिए। उम्मेदवारको स्थायी ठेगानाका आधारमा सबैभन्दा बढी दरखास्त पर्ने ५ जिल्लामा सप्तरी, सिराहा, धनुषा, रौतहट र सर्लाही पर्दछन्। सबैभन्दा न्यून दरखास्त पर्ने जिल्लामा क्रमशः मनाङ, मुस्ताङ, रसुवा, डोल्पा र तेह्रथुम रहेका छन्। आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापन मध्ये ३९ वटा विज्ञापनमा कुनै पनि दरखास्त परेनन्। (परिच्छेद ५)

३. परीक्षा

विज्ञापित पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नका लागि आयोगले कूल २,९९२ सेट प्रश्नपत्र तयार गरी परीक्षा सञ्चालन गरेको थियो। सञ्चालित प्रथम चरणका परीक्षाबाट २६% उम्मेदवार मात्र दोस्रो चरणका परीक्षाका लागि छनौट भएका थिए। दोस्रो चरणका लिखित परीक्षामा उम्मेदवार उपस्थिति दर निजामती सेवाका विज्ञापनको हकमा ७९% रहेको थियो भने संगठित संस्था तर्फका विज्ञापनमा ४४% मात्र देखिन्छ। प्रतिवेदन अवधिमा प्रकाशित विज्ञापन मध्ये ९० वटा विज्ञापन (कूल १३० पद) का लागि सञ्चालित परीक्षामा कुनैपनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन सकेनन्। त्यस्तै ६९७ पदका लागि भएका विभिन्न ४४ वटा विज्ञापनहरूमा माग भएभन्दा न्यून संख्यामा (२५२ जना) मात्र उम्मेदवार उत्तीर्ण भएका थिए। (परिच्छेद ६)

४. स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस

प्रतिवेदन अवधिमा कूल नौ हजार पाँचसय पैसठ्ठी (९,५६५) जना उम्मेदवारहरू स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भए। जसमा महिला ४,१३४ जना, पुरुष ५,४३१ जना रहेका छन्। स्थायी ठेगानाका आधारमा सबैभन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस हुने जिल्लामा क्रमशः सप्तरी, सर्लाही, धनुषा, रौतहट र सिराहा पर्दछन्। सिफारिस हुने उम्मेदवारहरूको औसत उमेर २७ वर्ष रहेको छ। (परिच्छेद ७)

५. समावेशी पदपूर्ति

समावेशी पदपूर्तिसम्बन्धी नेपाल सरकारको नीति कार्यान्वयनको दश वर्ष पूरा भएको छ। प्रतिवेदन अवधि सहित अन्तिम ७ वर्षमा कूल ३३,८१७ जना स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भएकोमा विभिन्न ६ समावेशी समूहका विज्ञापनमा १३,६९५ जना उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्। आ.व. २०७३/७४ मा प्रत्येक समावेशी समूहका उम्मेदवारहरू उल्लेख्य संख्यामा खुला विज्ञापनतर्फका प्रतिस्पर्धामा अव्वल ठहरी नियुक्त भएका छन्। महिला समावेशी समूह र पिछडिएको क्षेत्र समावेशी समूहका उम्मेदवारको हकमा समावेशी समूहमा सिफारिस हुनेको संख्या भन्दा खुला विज्ञापनतर्फका प्रतिस्पर्धामा उत्तीर्ण हुनेको संख्या बढी छ। (परिच्छेद ८)

६. सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाको पदपूर्ति

प्रतिवेदन अवधिसम्म कूल १०५ वटा संगठित संस्थाहरूमा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व रहेको छ। आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा आयोगबाट विभिन्न ३ वटा सुरक्षा निकाय तथा ३० वटा संगठित संस्थाका कूल १,८८० पदहरूको पदपूर्तिसम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन गर्ने सहमति प्रदान गरी विभिन्न पदका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन र उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने कार्य समेत सम्पन्न भयो। उक्त विज्ञापनहरूमा कूल २,२३,४६७ दरखास्त परेकोमा ९७,३२१ जना उम्मेदवार लिखित परीक्षामा सम्मिलित भएका थिए। प्रतिवेदन अवधिमा कूल २६६ वटा विज्ञापनका लिखित नतिजाहरू प्रकाशन गरिएको थियो। (परिच्छेद ९)

७. कार्यसम्पादनका आधार

संविधानप्रदत्त काम/कर्तव्य/अधिकार एवं सो को प्रचलनका लागि निर्मित विभिन्न कानूनहरूको आधारमा आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ। संगठनात्मक संरचना एवं विभिन्न कार्यविधिहरू तय गर्दै आयोगले योग्यता, स्वच्छता, निष्पक्षता, समान अवसर, गोपनीयता लगायतका विभिन्न सिद्धान्त आत्मसात् गरी संगठनात्मक उद्देश्य प्राप्तिमा गुणस्तरीयता र विश्वसनीयता सुनिश्चित गरेको छ। (परिच्छेद २)

८. सुधार र प्रवर्तन

बदलिँदो परिवेश अनुकूल कार्यदिशा तय गर्न आयोग आफ्नो त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना तर्जुमाको अन्तिम चरणमा पुगेको छ। प्रतिवेदन अवधिमा आयोगले परीक्षा प्रणालीमा विभिन्न नवप्रवर्तनहरू समेत गरेको छ। प्रविधिको प्रयोगलाई विस्तार गर्दै स्वचालित कार्यपद्धतिमा जोड दिएको छ। दस्तुर संकलन पद्धतिमा सुधार र सेवाग्राही एवं सरोकारवालाको सरल पहुँच स्थापित गर्न आयोगले नवीन प्रबन्धहरू समेत गरेको छ। (परिच्छेद ११)

विषय-सूची

कार्यकारी सारांश	I-II
------------------------	------

परिच्छेद - १

आयोगको गठन र कार्यक्षेत्र

१.१ ऐतिहासिक पृष्ठभूमि	१
१.२ गठन	४
१.३ काम, कर्तव्य र अधिकार	४
१.३.१ न्याय सेवासम्बन्धी अधिकार	५
१.३.२ प्रतिवेदन	५
१.४ संघीय शासन प्रणालीमा लोक सेवा आयोग	५

परिच्छेद - २

आयोगको कार्यसम्पादनका आधारहरू

२.१ संस्थागत प्रबन्ध	६
२.१.१ संविधान	६
२.१.२ कानूनहरू	६
२.२ संगठनात्मक संरचना	७
२.३ कार्यसम्पादनका आधारहरू	८
२.३.१ योग्यताको सिद्धान्त	८
२.३.२ स्वच्छताको सिद्धान्त	८
२.३.३ निष्पक्षताको सिद्धान्त	८
२.३.४ समान अवसरको सिद्धान्त	८
२.३.५ द्विअन्ध सिद्धान्त	८
२.३.६ परिचय शून्यताको सिद्धान्त	८
२.३.७ असंलग्नताको सिद्धान्त	९
२.३.८ गोपनीयताको सिद्धान्त	९
२.४ कार्यसम्पादन प्रक्रिया र कार्यप्रवाह	९
२.४.१ वार्षिक कार्यतालिका	९
२.४.२ विज्ञापन प्रकाशन	९
२.४.३ दरखास्त सङ्कलन	९
२.४.४ लिखित परीक्षा	१०
२.४.५ उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरण र परीक्षण	१०
२.४.६ लिखित परीक्षा नतिजा, अन्तर्वार्ता र सिफारिस	११
२.५ कार्यविभाजन र अधिकार प्रत्यायोजन	११

परिच्छेद - ३

प्रशासनिक तथा वित्तीय स्थिति

३.१	बैठक तथा निर्णय	१६
३.२	आयोगको दरबन्दी र पदपूर्ति	१७
३.३	क्षमता विकास	१८
	३.३.१ पुस्तकालय सेवा	१८
३.४	निरीक्षण	१८
३.५	बजेट, निकासा र खर्च	२०
३.६	राजश्व र धरौटी	२१
३.७	दरखास्त र राजस्वको तुलना	२२
३.८	बेरुजु	२२

परिच्छेद - ४

परीक्षण प्रविधि, शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम

४.१	परीक्षण प्रविधि	२३
४.२	शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम	२३
	४.२.१ शैक्षिक योग्यता सम्बन्धमा उत्पन्न द्विविधा उपर निर्णय	२३
	४.२.२ पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन	२६

परिच्छेद - ५

विज्ञापन र दरखास्त

५.१	निजामती सेवाको दरबन्दी र पदपूर्तिको अवस्था	२७
५.२	पदपूर्तिसम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका	२७
५.३	प्रतिशत निर्धारण	२८
	५.३.१ शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम नभएको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू	२९
	५.३.२ पदनाम नमिलेको कारणले प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू	३०
५.४	विज्ञापन	३१
५.४.१	खुला र समावेशी विज्ञापन	३२
५.५	दरखास्त	३३
	५.५.१ विगत दस वर्षमा दरखास्तको प्रवृत्ति	३३
	५.५.२ आन्तरिक, खुला र समावेशी पदमा दरखास्तको अवस्था	३४
	५.५.३ अधिक दरखास्त परेका पदहरू तथा प्रतिपद औषत दरखास्त संख्या	३४
	५.५.४ दरखास्तको भौगोलिक वितरण	३५
	५.५.५ शैक्षिक योग्यता अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण	३७
	५.५.६ शैक्षिक संकाय अनुसार दरखास्तको विवरण	३८
	५.५.७ जातीय आधारमा दरखास्तको वर्गीकरण	३९
	५.५.८ दरखास्त दिने उम्मेदवारको सेवागत आधारमा जातीय वर्गीकरण	४१
	५.५.९ उमेर समूह अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण	४२
	५.५.१० दरखास्त नपरेका पदहरू	४३

परिच्छेद - ६ परीक्षा र परीक्षण

६.१	प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन	४४
६.२	लिखित परीक्षा	४५
६.२.१	प्रथम चरणको परीक्षा	४५
६.२.२	लिखित परीक्षा	४६
६.२.३	लिखित परीक्षामा उम्मेदवार सम्मिलित नभएका पदहरू	४६
६.२.४	लिखित परीक्षामा अनियमितता गर्ने उम्मेदवारलाई गरिएको कारबाही	४७
६.३	उत्तरपुस्तिका संकेतिकरण	४८
६.४	उत्तरपुस्तिका परीक्षण	४८
६.४.१	लिखित परीक्षाबाट उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरू	४९
६.५	प्रयोगात्मक परीक्षा	४९
६.६	मामिला अध्ययन र प्रस्तुतीकरण	५०

परिच्छेद - ७ अन्तर्वार्ता र सिफारिस

७.१	अन्तर्वार्ता	५१
७.२	सिफारिस	५१
७.२.१	लैङ्गिक विश्लेषण	५२
७.२.२	भौगोलिक विश्लेषण	५३
७.२.३	उमेर समूह अनुसार विश्लेषण	५६
७.२.४	जातीय विश्लेषण	५७
७.२.५	अन्तर्वार्ताको लागि उम्मेदवार छनौट भएर पनि सिफारिस हुन नसकेका पदहरू	५८

परिच्छेद - ८ समावेशी पदपूर्ति

८.१	समावेशी समूह तर्फ विज्ञापन, दरखास्त, परीक्षा र सिफारिस	५९
८.१.१	महिला समूहबाट सिफारिस	६०
८.१.२	आदिवासी/जनजाती समूहबाट सिफारिस	६१
८.१.३	मधेसी समूहबाट सिफारिस	६२
८.१.४	दलित समूहबाट सिफारिस	६३
८.१.५	अपांग समूहबाट सिफारिस	६३
८.१.६	पिछडिएको क्षेत्र समूहबाट सिफारिस	६४
८.२	खुला विज्ञापनमा समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिस	६५
८.३	पदको स्तरअनुसार समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था	६७
८.४	समावेशी पदपूर्तिको सात वर्षको प्रवृत्ति	६८

परिच्छेद - ९

सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको पदपूर्ति

९.१	सामान्य सिद्धान्त	६९
९.२	प्रतिनिधित्व	७०

९.३	सहमति प्रदान र विज्ञापन	७०
९.४	परीक्षा सञ्चालन	७१
९.५	नतिजा प्रकाशन	७३

परिच्छेद - १०

परामर्श र उजुरी

१०.१	कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनका विषयमा परामर्श	७४
१०.२	वदुवा उजुरी उपर निर्णय	७८
१०.३	विभागीय सजायका विषयमा परामर्श	७९
१०.४	लोकसेवा आयोगका विरुद्ध पर्न आएका रिट निवेदन	८१

परिच्छेद - ११

साङ्गठनिक सुधार र प्रवर्तन

११.१	रणनीतिक योजना	८२
११.२	संरचनागत सुधार	८२
११.३	परीक्षा प्रणालीमा सुधार	८२
११.३.१	उत्तरपुस्तिका परीक्षण	८२
११.३.२	प्राविधिक पदहरूमा समूहगत छलफल	८२
११.३.३	दृष्टिविहीन तथा सहयोगी लेखक आवश्यक पर्ने परीक्षार्थीलाई सहूलियत	८३
११.४	सेवा प्रवाह केन्द्र विस्तार	८३
११.५	परीक्षण प्रविधिमा प्रवर्तन	८३
११.६	प्रविधिको प्रयोग र स्वचालित कार्यपद्धति	८३
११.६.१	अनलाईन दरखास्त पद्धति	८३
११.६.२	उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा अप्टिकल मार्क रिडर प्रविधि प्रयोग	८३
११.६.३	दस्तुर सङ्कलन प्रणाली	८३
११.७	सहभागिता	८४
११.७.१	सामाजिक सञ्जाल	८४
११.७.२	वेबसाईट	८४
११.७.३	मोवाईल एप्लिकेशन	८४
११.८	सूचना प्रवाह	८४
११.८.१	पारदर्शिताका सीमा	८४

परिच्छेद - १२

सुझावको कार्यान्वयन स्थिति

१२.१	सुझावको कार्यान्वयन स्थिति	८५
१२.२	पुनः ध्यानाकर्षण गराइएका विषयहरू	८७
१२.३	सुधार हुन नसकेका विषयहरू	८८

परिच्छेद - १३

ध्यानाकर्षण र सुझाव

१३.१	परामर्शको अनादर भएकोमा ध्यानाकर्षण	९१
१३.२	सुझावहरू	९२

तालिकाहरु

तालिका १	लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य तथा अधिकारहरूको विकासक्रम	३
तालिका २	आन्तरिक कार्य विभाजन	११
तालिका ३	बाह्य निकायगत कार्य विभाजन	१२
तालिका ४	प्रत्यायोजित अधिकारहरू	१४
तालिका ५	आयोगका निर्णयहरूको विषयगत वर्गीकरण	१६
तालिका ६	आयोग तथा मातहतका कार्यालयहरूमा रहेको दरवन्दी तथा पदपूर्तिको अवस्था	१७
तालिका ७	क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरूबाट भएका निरीक्षण	१८
तालिका ८	आयोगका विभिन्न कार्यालयहरूको बजेट, खर्च र बाँकी रकम	२०
तालिका ९	आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयहरूबाट संकलित राजस्व र धरौटी	२१
तालिका १०	विगत पाँच वर्षको दरखास्त र राजस्वको स्थिति	२२
तालिका ११	बेरुजु र फछ्यौट सम्बन्धी विवरण	२२
तालिका १२	निजामती सेवाको दरवन्दी र पदपूर्ति	२७
तालिका १३	कूल माग र प्रतिशत निर्धारण	२८
तालिका १४	शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम नभएको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू	२९
तालिका १५	पदनाम नमिलेको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू	३०
तालिका १६	विज्ञापन/सूचना र पदको विवरण	३१
तालिका १७	खुला र समावेशी विज्ञापन र पदसंख्या	३२
तालिका १८	विगत दस वर्षको दरखास्तको प्रवृत्ति	३३
तालिका १९	आन्तरिक, खुला र समावेशी पदमा दरखास्त	३४
तालिका २०	अधिक दरखास्त परेका पदहरूको विज्ञापनमा प्रतिपद औसत दरखास्त	३५
तालिका २१	जिल्ला अनुसार दरखास्त संख्या	३५
तालिका २२	न्यूनतम र सो भन्दा बढी शैक्षिक योग्यता भएका दरखास्त संख्या	३७
तालिका २३	सेवा र शैक्षिक संकाय अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण	३९
तालिका २४	जातीय आधारमा दरखास्तको वर्गीकरण	४०
तालिका २५	उमेर समूह अनुसार दरखास्तको संख्या	४२
तालिका २६	आ.व. २०७३/७४ मा परेका दरखास्त संख्याको बहुवर्गीकृत तालिका	४३
तालिका २७	प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जनसम्बन्धी विवरण	४४
तालिका २८	पहिलो चरण र दोस्रो चरणको लिखित परीक्षामा उपस्थिति र छनौट	४५
तालिका २९	लिखित परीक्षामा सम्मिलित संख्या	४६
तालिका ३०	दरखास्त दिने उम्मेदवार लिखित परीक्षामा उपस्थित नभएका पदहरू	४६
तालिका ३१	प्रतिवेदन अवधिमा परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिका संख्या (ओएमआर मेशिन बाहेक)	४८
तालिका ३२	ओएमआर मेशिनबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण	४८
तालिका ३३	लिखित परीक्षामा उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरूको वर्गीकृत विवरण	४९
तालिका ३४	शा.अ., ना.सु. र खरिदार पदको दरखास्तदेखि सिफारिससम्मको तुलनात्मक तथ्याङ्क	५१
तालिका ३५	सिफारिस भएका उम्मेदवारको लैङ्गिक वर्गीकरण	५३
तालिका ३६	सिफारिस भएका उम्मेदवारको जिल्लागत संख्या	५३
तालिका ३७	सिफारिस भएका उम्मेदवारको उमेरसमूह अनुसारको विवरण	५७
तालिका ३८	सिफारिस भएका उम्मेदवारको जातीय विवरण	५७
तालिका ३९	समावेशी विज्ञापन, दरखास्त र सिफारिस	६०

तालिका ४०	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका महिलाको संख्या	६०
तालिका ४१	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका आदिवासी/जनजातिको संख्या	६१
तालिका ४२	आदिवासी/जनजाति वर्गीकरण अनुसार सिफारिस संख्या	६१
तालिका ४३	सिफारिस भएका आदिवासी/जनजाति उम्मेदवारको जनजाति समूह अनुसारको विवरण	६२
तालिका ४४	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका मधेसी उम्मेदवारको संख्या	६३
तालिका ४५	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका दलित उम्मेदवारको संख्या	६३
तालिका ४६	अपाङ्गता भएका उम्मेदवारहरूको विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारको संख्या	६४
तालिका ४७	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारको संख्या	६४
तालिका ४८	सबै विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवारहरूको तुलनात्मक विवरण	६५
तालिका ४९	पदको स्तरअनुसार समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था	६७
तालिका ५०	गत सात वर्षमा समावेशी तथा खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या	६८
तालिका ५१	आयोगको सहमति बमोजिम संगठित संस्थाबाट भएका विज्ञापनहरूको संख्या	७०
तालिका ५२	लिखित परीक्षामा परेको कूल आवेदन संख्या र लिखित परीक्षामा सम्मिलित परीक्षार्थी	७१
तालिका ५३	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको पदपूर्तिसम्बन्धी केही तथ्याङ्कहरू	७२
तालिका ५४	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि सञ्चालित लिखित परीक्षाको नतिजा	७३
तालिका ५५	सेवागत आधारमा वढुवा सिफारिस, उजुरी र संशोधन	७९
तालिका ५६	विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको लैङ्गिक र श्रेणीगत विवरण	७९
तालिका ५७	विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको सेवागत विवरण	८०
तालिका ५८	विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको निकायगत विवरण	८०

चित्रहरूको सूची

चित्र १	लोक सेवा आयोगको सङ्गठन संरचना र दरबन्दी	७
चित्र २	पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यप्रवाह	१०
चित्र ३	विगत पाँच वर्षको दरखास्त र राजश्वको स्थिति	२२
चित्र ४	आ.व. २०७३/७४ मा भएका विज्ञापनहरू	३१
चित्र ५	खुला र समावेशी विज्ञापनको पदसंख्या	३२
चित्र ६	विगत दस वर्षको दरखास्तको प्रवृत्ति	३४
चित्र ७	जिल्ला अनुसार दरखास्तको अवस्था	३७
चित्र ८	दरखास्त दिएको पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताका आधारमा दरखास्त	३८
चित्र ९	उम्मेदवारको उमेर लिङ्ग अनुसार दरखास्त संख्या	४२
चित्र १०	शा.अ., ना.सु. र खरिदार पदमा दरखास्तदेखि सिफारिससम्म उम्मेदवार संख्याको तुलना	५२
चित्र ११	जिल्लागतरूपमा सिफारिसको अवस्था	५६
चित्र १२	प्रदेशगत रूपमा दरखास्त र सिफारिसको अवस्था	५६
चित्र १३	समावेशी र अन्य विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवार संख्याको अनुपात	६६
चित्र १४	समावेशी विज्ञापनबाट र सबै विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवार	६७
चित्र १५	समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको संख्या (सात वर्षको प्रवृत्ति)	६८

अनुसूचीहरू

अनुसूची १	हालसम्मका संविधानहरूमा लोक सेवा आयोगका सम्बन्धमा गरिएका व्यवस्थाहरू	९७
अनुसूची २	आयोग र अन्तरगतका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण	१०८
अनुसूची ३	वैदेशिक भ्रमणसम्बन्धी विवरण	११८
अनुसूची ४	पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकाहरू	१२०
अनुसूची ५	विज्ञापन अनुसार दरखास्तको जातिगत विवरण (श्रेणीविहीन पद बाहेक).....	१२२
अनुसूची ६	विज्ञापन अनुसार दरखास्तको जातिगत र लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन वनरक्षक पद).....	१२८
अनुसूची ७	दरखास्त दिने उम्मेदवारको विज्ञापन अनुसार लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन पद बाहेकको)	१३१
अनुसूची ८	दरखास्त दिने उम्मेदवारको विज्ञापन अनुसार लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन पद)	२०४
अनुसूची ९	दरखास्त नपरेका विज्ञापनहरू	२११
अनुसूची १०	परीक्षामा अनियमितता गर्ने उम्मेदवारलाई गरिएको कारबाही.....	२१३
अनुसूची ११	लिखित परीक्षाबाट उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरू.....	२१६
अनुसूची १२	विज्ञापनमा माग भएभन्दा कम उम्मेदवार लिखित परीक्षाबाट छनौट भएका पदहरू	२२०
अनुसूची १३	विज्ञापनदेखि सिफारिससम्मको विवरण (आ.व. २०७२/७३ का विज्ञापनहरू).....	२२२
अनुसूची १४	विज्ञापनदेखि सिफारिससम्मको विवरण (आ.व. २०७३/७४ का विज्ञापनहरू).....	२७६
अनुसूची १५	उम्मेदवार सिफारिस हुन नसकेका विज्ञापनहरू	३३६
अनुसूची १६	आंशिक संख्यामा उम्मेदवार सिफारिस भएका विज्ञापनहरू.....	३३९
अनुसूची १७	अयोगवाट प्रतिनिधित्व भएका सङ्गठित संस्था तथा सुरक्षा निकायहरू	३४१

संक्षेपीकरण

आ.व.....	आर्थिक वर्ष
क्र.सं.....	क्रम संख्या
रा.प.....	राजपत्राङ्कित
रा.प.अनं.....	राजपत्र अनङ्कित
शा.अ.....	शाखा अधिकृत
ने.पा.एण्ड वा.ला.....	नेशनल पार्कस् एण्ड वाइल्ड लाईफ
आ.प्र.....	आन्तरिक प्रतियोगिता
OMR.....	Optical Mark Reader
ना.सु.....	नायव सुब्बा
ईन्जि.....	ईन्जिनियरिङ
आ.ज.....	आदिवासी/जनजाति
पि.क्षे.....	पिछडिएको क्षेत्र
आ.यो.....	आर्थिक योजना
अ.न.मि.....	अग्जिलरी नर्स मिडवाइफ

परिच्छेद १

आयोगको गठन र कार्यक्षेत्र

१.१ ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

वि.सं. २००४ सालमा जारी भएको नेपाल सरकारको वैधानिक कानून मार्फत सरकारी सेवामा योग्य व्यक्तिहरूको भर्ना सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य सहित धारा ६५ मा 'दरखास्त परिषद्' को व्यवस्था गरिएको थियो। तर उक्त वैधानिक कानून लागू हुन नसकेको कारण परिषद् समेत गठन भई क्रियाशील हुन सकेन।

प्रजातन्त्रको स्थापना पश्चात् वि.सं. २००७ सालमा जारी भएको नेपालको अन्तरिम शासन विधानको धारा ६४ मा 'पब्लिक सर्भिस कमिशन' को व्यवस्था गरिएको थियो। उल्लिखित व्यवस्था अनुसार नेपालमा पब्लिक सर्भिस कमिशनको स्थापना वि.सं. २००८ साल असार १ गते भएको थियो। सो कमिशनमा एकजना प्रेसिडेन्ट र २ जना मेम्बर रहने व्यवस्था गरिएको थियो। उक्त विधानको धारा ६७ अनुसार सरकारका 'सबै जागीरदारमा भर्नाका निमित्त जाँच गर्नु' कमिशनको उद्देश्य रहेको थियो। जाँच गर्नुका अलावा विधानमा निजामती जागीरदारको भर्ना गर्ने तरिका, नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्ने सिद्धान्त एवं अनुशासनसम्बन्धी सबै विषयमा पब्लिक सर्भिस कमिशनको 'सल्लाह' लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। तर, श्री ५ बाट कमिशनसँग सल्लाह लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकेमा सोही बमोजिम हुने व्यहोराको क्षेत्राधिकार सीमित पार्नसक्ने व्यवस्था समेत विधानमै उल्लेख गरिएको थियो।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ को धारा ५९ मा लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरी धारा ६० मा सरकारको सबै सेवा वा पदमा 'भर्नाको निमित्त जाँच गर्ने' कर्तव्य तोकिएको थियो। निजामती सेवा तथा पदमा भर्ना गर्ने तरिका, नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा उम्मेदवारहरूको विषयमा विचार गर्ने, सिद्धान्तका विषयमा तथा निजामती कर्मचारीको अनुशासन लगायतका विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। यद्यपि, श्री ५ बाट आयोगसँग परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोकेमा सोही बमोजिम हुने व्यहोराको स्वैच्छिक प्रबन्ध समेत सो संविधानमा समावेश गरिएको थियो। यही प्रावधानलाई टेकेर २०१७ साल माघ २५ मा 'पब्लिक सर्भिस कमिशन कारबाही बन्देज नियम, २०१७' जारी गरी तत्कालीन राजा महेन्द्रले २०१७ माघ २५ देखि २०१८ जेठ मसान्तसम्म लोक सेवा आयोगलाई नै निलम्बन गरेका थिए।

नेपालको संविधान, २०१९ को धारा ७८ मा निजामती सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून, नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त, सेवा परिवर्तन, विभागीय सजाय लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो। त्यस्तै निजामती पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना नयाँ भर्नाद्वारा स्थायी नियुक्ति भएको कुनैपनि व्यक्तिले निवृत्तिभरण नपाउने व्यवस्था गर्नुका साथै संविधानमा वि.सं. २०२३ सालमा भएको पहिलो संशोधनबाट

संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवा शर्तसम्बन्धी नियम र त्यस्तो संस्थाको सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान समेत थप भयो। साबिकका संविधानमा भएको श्री ५ बाट लोक सेवा आयोगको परामर्श लिन आवश्यक छैन भनी नियमद्वारा तोक्न सक्ने संविधानको व्यवस्था भने यस संविधानमा समावेश गरिएन।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १०२ मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षाहरू सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य तोकिएको थियो भने निजामती सेवाको निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श बिना स्थायी नियुक्ति नगरिने व्यवस्था गरियो। निजामती सेवाको शर्तसम्बन्धी कानूनको विषयमा; निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सिद्धान्तको विषयमा; निजामती पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयको लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा; सेवा परिवर्तन गरी सरुवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा र कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजाय लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था थियो। नेपालको संविधान, २०१९ ले लोक सेवा आयोगलाई प्रदान गरेको संगठित संस्थाको पदपूर्ति तथा विभागीय कारबाहीसम्बन्धी अधिकार भने यस संविधानमा समावेश गरिएन।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६ मा लोक सेवा आयोगलाई साबिककै काम, कर्तव्य तथा परामर्शसम्बन्धी अधिकार प्रदान गरिएको थियो। संगठित संस्थाको पदपूर्ति तथा विभागीय कारबाहीका सम्बन्धमा 'त्यस्तो संस्थाले चाहेमा लोक सेवा आयोगले परामर्श दिनुपर्ने' भन्ने उल्लेख गरी कमजोर रूपमै भएपनि अधिकारक्षेत्र पुनःस्थापित गर्ने प्रयत्न भएको देखिन्छ। यसका साथै, सैनिक सेवा, सशस्त्र प्रहरी सेवा वा प्रहरी सेवाका पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था समेत यस संविधानमा समावेश गरियो।

नेपालको संवैधानिक विकासक्रमको सात दशकको इतिहासमा पहिलो पटक वि.सं. २०७२ सालमा संविधानसभाबाट निर्मित नेपालको संविधानमा नेपालको सङ्घीय संरचना अनुरूप केन्द्रमा लोक सेवा आयोग तथा प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रबन्ध गरिएको छ। पहिलेका संविधानमा नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने निजामती सेवाका पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गर्न नपाउने व्यवस्था भएकोमा यस संविधानबाट निजामती सेवा बाहेक अन्य सेवाका पदहरूमा पनि सो व्यवस्था लागू हुने प्रबन्ध गरिएको छ। निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने कर्तव्यको साथै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाको पद तथा संगठित संस्थाका पदमा पदपूर्तिका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी समेत लोक सेवा आयोगलाई तोकिएको छ। साबिकको संविधानमा रहेका निजामती सेवाको परामर्शसम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकारहरूलाई यस संविधानमा निरन्तरता दिइएको छ। यसको अतिरिक्त सुरक्षा निकायहरूको सेवाको पदमा बढुवा गर्दा अवलम्बन गर्नुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा र कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा वा विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्श दिने व्यवस्था थप गरिएको छ। कुनै एक प्रकारको सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट सङ्घीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा वा सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा आयोगले परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था भएको छ। प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने र उक्त

आयोगहरूको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुने तथा उक्त कानूनको प्रयोजनको लागि सङ्घीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने प्रावधान रहेको छ ।

वि.सं. २००४ देखि वि.सं. २०७२ सालसम्म जारी भएका सात वटा संविधानहरूमा लोक सेवा आयोगलाई तोकिएका काम, कर्तव्य तथा अधिकारहरूको तुलनात्मक सार तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १
लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य तथा अधिकारहरूको विकासक्रम

संविधानको नाम	नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४	नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७	नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५	नेपालको संविधान, २०१९	नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७	नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३	नेपालको संविधान (२०७२)
आयोगका नाम काम/कर्तव्य	दरखास्त परिषद्	पब्लिक सर्भिस कमिशन	लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग	लोक सेवा आयोग
निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्ने कर्तव्य तोकिएको	✓	✓	✓	✓*	✓	✓	✓
सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका पदमा कर्मचारी छनौटका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने कर्तव्य तोकिएको	x	✓	✓	x	x	x	✓
निजामती सेवाका शर्तसम्बन्धी कानूनमा परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था	x	x	x	✓	✓	✓	✓
नियुक्ति, सरुवा, बढुवाका सिद्धान्तमा परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓
सेवा परिवर्तनमा उम्मेदवारको उपयुक्तता सम्बन्धमा परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था	x	✓	x	✓	✓	✓	✓
निजामती सेवाका कर्मचारीको अनुशासन र विभागीय सजायमा परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓
संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवा शर्त कानून (नियुक्ति, बढुवा, विभागीय सजाय) मा परामर्श दिनुपर्ने व्यवस्था	x	x	x	✓	x	✓**	✓
सुरक्षा निकायका पदमा नियुक्ति र बढुवासम्बन्धी कानूनमा परामर्श दिनुपर्ने	x	x	x	x	x	✓	✓
आयोगको परामर्श लिन नपर्ने व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था	x	✓	✓	x	x	x	x
वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था			✓	✓	✓	✓	✓

* परामर्श लिने व्यवस्था मात्र **ऐच्छिक

नेपालका संविधानहरूमा लोक सेवा आयोगका सम्बन्धमा गरिएका व्यवस्थाहरू यस प्रतिवेदनको अनुसूची १ मा अक्षरसः उल्लेख गरिएको छ ।

१.२ गठन

नेपालको संविधानको भाग २३ को धारा २४२ को उपधारा (१) मा भएको लोक सेवा आयोगको गठनसम्बन्धी व्यवस्था अनुसार आयोगमा अध्यक्ष र अन्य चारजना सदस्यहरू रहने प्रावधान छ। राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्ने र यसरी नियुक्ति गर्दा आयोगका सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा पचास प्रतिशत सदस्य बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधिसम्म कुनै सरकारी सेवामा रहेका व्यक्तिहरू मध्येबाट र बाँकी सदस्यहरू विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, जनप्रशासन, समाजशास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा अन्य कुनै महत्वपूर्ण कार्य गरी ख्याति प्राप्त गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्त हुने व्यवस्था छ। यसरी नियुक्ति हुनु अघि सङ्घीय संसदका दुबै सदनका सदस्यहरू रहने गरी सङ्घीय कानून बमोजिम पन्ध्र सदस्यीय संयुक्त समिति मार्फत संसदीय सुनुवाई हुने प्रावधान छ।

संविधानको प्रावधान अनुसार अध्यक्ष समेत गरी ५ जना मात्र पदाधिकारी रहने व्यवस्था भएकोमा यो संविधान लागू हुनुपूर्व आयोगमा सो भन्दा बढी संख्यामा पदाधिकारीहरू कार्यरत रहेको हुँदा साबिकका सात जना पदाधिकारीहरूको नियुक्तिलाई नेपालको संविधानको धारा ३०१ को उपधारा (३) ले निरन्तरता दिने व्यवस्था गरेको छ।

१.३ काम, कर्तव्य र अधिकार

निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २४३ मा गरिएको छ। उक्त धारामै “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐन, बमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद पर्ने व्यहोरा स्पष्ट पारिएको छ।

त्यस्तै निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको हुने प्रावधान रहेको छ।

उक्त कर्तव्य एवं जिम्मेवारीका अलावा निम्न विषयहरूमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ:

- नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा;
- कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा;
- सङ्घीय निजामती सेवाको शर्तसम्बन्धी कानूनको विषयमा;
- सङ्घीय निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा;
- सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा छ महिनाभन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा;
- कुनै एक प्रकारको सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट सङ्घीय निजामती सेवामा सरुवा वा बढुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा वा सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा;

- लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरुवा वा बढुवा गर्ने विषयमा; र
- सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा ।

यस्तै नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने कुनै पनि पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति नगरिने व्यवस्था समेत संविधानको धारा २४३ को उपधारा (५) मा गरिएको छ ।

१.३.१ न्याय सेवासम्बन्धी अधिकार

न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरुवा, बढुवा गर्न वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजायको सिफारिस गर्न नेपालको संविधानको धारा १५४ मा न्याय सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । सोही धारामा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष न्याय सेवा आयोगको सदस्य रहने व्यवस्था रहेको छ । न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति गर्दा खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा लिने जिम्मेवारी समेत लोक सेवा आयोगको हुने प्रावधान रहेको छ । त्यस्तै सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्र अनङ्कित पदबाट सोही सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा बढुवा गर्दा नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

१.३.२ प्रतिवेदन

संविधान बमोजिम गठित संवैधानिक निकायहरूले आफूले गरेको काम कारबाहीको वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २९४ मा रहेको छ । लोक सेवा आयोगले वि.सं. २०१६ सालदेखि हरेक वर्ष आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रप्रमुख समक्ष पेश गर्दै आएको छ ।

१.४ सङ्घीय शासन प्रणालीमा लोक सेवा आयोग

साबिकको एकात्मक शासन व्यवस्थालाई नेपालको संविधानले सङ्घीय शासन प्रणालीमा रूपान्तरण गरेको छ । संविधानको धारा ५६ ले सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था गरेको छ । नेपालको संविधानको भाग २३ मा लोक सेवा आयोगसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । संविधानको धारा २४२ मा 'लोक सेवा आयोग' र धारा २४४ मा 'प्रदेश लोक सेवा आयोग'सम्बन्धी व्यवस्था गरी सङ्घीय संरचना अनुरूप संघ र प्रदेश तहमा लोक सेवा आयोगका संरचनात्मक प्रबन्ध भएको छ । लोक सेवा आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकारहरू संविधानको धारा २४३ मा व्यवस्था गरिएको छ भने प्रत्येक प्रदेशमा रहने प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारहरू प्रदेश कानून बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ । उक्त कानून तर्जुमा गर्ने प्रयोजनको लागि सङ्घीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ ।

परिच्छेद २

आयोगको कार्यसम्पादनका आधारहरू

२.१ संस्थागत प्रबन्ध

२.१.१ संविधान

नेपालको संविधानको भाग २३ मा गरिएको लोक सेवा आयोगको गठन तथा काम, कर्तव्य र अधिकार एवं प्रदेश लोक सेवा आयोगसम्बन्धी व्यवस्थाले आयोगलाई कार्यसम्पादनको संवैधानिक आधार प्रदान गरेको छ। नेपालको संविधानले लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको क्षेत्र विस्तार गरेको छ। निजामती सेवाको पदका अलावा अन्य सरकारी सेवा, सङ्घीय सरकारी सेवा, सुरक्षा निकाय (नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल) तथा संगठित संस्थाहरूको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षाहरू लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने व्यवस्था छ। सङ्घीय निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय, तथा संगठित संस्थाको कर्मचारी व्यवस्थापनका विभिन्न विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्थाहरू गरिएका छन्।

२.१.२ कानूनहरू

संविधानको धारा २४३ को उपधारा (९) ले आयोगका अन्य काम, कर्तव्य र अधिकारहरू सङ्घीय कानून बमोजिम हुने व्यवस्था समेत गरेको छ। हाल नेपालको सङ्घीय संरचना अन्तर्गत संघ र प्रदेश तहहरू संस्थागत हुने क्रममै रहेको सन्दर्भमा संविधानको संक्रमणकालीन व्यवस्था अन्तर्गत लोक सेवा आयोगले साबिकको लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ लाई नै आफ्नो कार्यसम्पादनको कानूनी आधारका रूपमा लिई आफ्ना काम कारबाहीहरू सुचारु गरिरहेको छ। नेपालको संविधानमा उल्लिखित लोक सेवा आयोगका संवैधानिक अधिकारहरूको प्रचलनको लागि सङ्घीय कानून बन्नुपर्ने हुन्छ।

आयोगले आफ्नो कार्यसम्पादनको सिलसिलामा हाल प्रयोग गर्दै आएका मुख्य कानून एवं कार्यविधिहरूको सूची देहाय अनुसार रहेको छ:

- लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ तथा लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५०
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५
- व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयसम्बन्धी ऐन, २०६४ तथा व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५
- विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालनसम्बन्धी प्रचलित ऐन तथा नियमावलीहरू,
- लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका, २०६७
- लोक सेवा आयोगका पदाधिकारी एवं दक्ष/विज्ञ र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०६९
- संगठित संस्थाका कर्मचारीका सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून, बहुवार र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४

- लोक सेवा आयोगबाट जारी विभिन्न निर्देशिका तथा लोक सेवा आयोगका समय-समयका निर्णयहरू,
- लोक सेवा आयोगबाट प्रतिपादित विभिन्न सिद्धान्तहरू,
- सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूसँग सम्बन्धित ऐन, नियम, विनियमावलीहरू
- लोक सेवा आयोगको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित अन्य प्रचलित ऐन, नियम र निर्देशिकाहरू।

२.२ संगठनात्मक संरचना

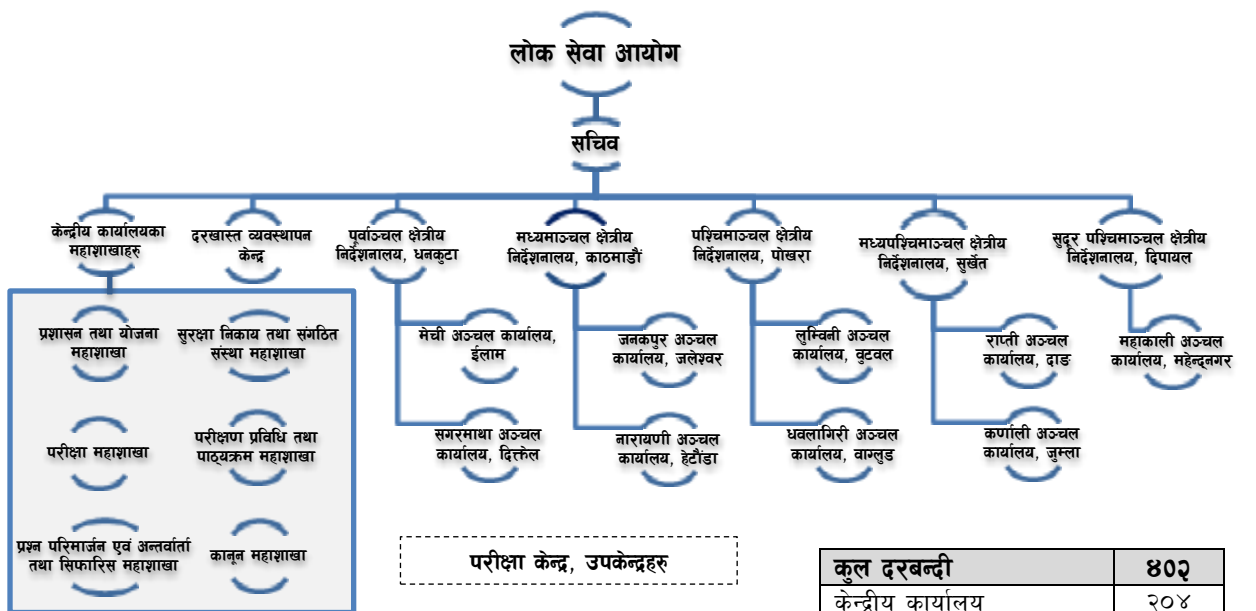
केन्द्रीय कार्यालय, पाँचवटा क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू, नौवटा अञ्चल कार्यालयहरू र एउटा दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्रको बेगला-बेगलै संगठनात्मक संरचना मार्फत् लोक सेवा आयोगले आफ्ना काम कारबाहीहरू सञ्चालन गरिरहेको छ।

केन्द्रीय कार्यालयबाट आयोगको सचिवालयको कार्यसम्पादन हुन्छ भने आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकारको अधीनमा रही साबिक पाँच विकास क्षेत्रमा रहेका क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू, नौ वटा अञ्चलहरूमा अवस्थित अञ्चल कार्यालयहरू र काठमाडौंमा रहेको दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्रबाट कार्यसम्पादन हुने गरेको छ। प्रत्येक क्षेत्रीय निर्देशनालयमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको क्षेत्रीय निर्देशक, अञ्चल कार्यालयहरू र दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्रमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको निर्देशक (कार्यालय प्रमुख) रहने गरी दरबन्दी कायम गरिएको छ। क्षेत्रीय निर्देशनालय रहेको अञ्चलमा भने अञ्चल कार्यालयले गर्ने कार्य पनि सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयबाटै हुने व्यवस्था मिलाइएको छ।

दुर्गम, भौगोलिक दृष्टिले विकट तथा यातायात सुविधा नपुगेका र परीक्षार्थी संख्या अधिक भएका तर आयोगका कार्यालय नभएका केही जिल्ला एवं सहरी क्षेत्रहरूमा परीक्षार्थीहरूलाई सहज होस् भन्ने मनसायले परीक्षा केन्द्र कायम गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ। यसरी परीक्षा सञ्चालन गर्न सुरु गरिएका शहर/जिल्लाहरूमा हुम्ला, डोल्पा, लाहान (सिरहा) र वीरगन्ज (पर्सा) पर्दछन्। परीक्षार्थीको चापलाई दृष्टिगत गर्दै विभिन्न स्थानहरूमा उपकेन्द्रको व्यवस्था गरी लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गर्ने गरिएको छ।

चित्र १

लोक सेवा आयोगको सङ्गठन संरचना र दरबन्दी



२.३ कार्यसम्पादनका आधारहरू

२.३.१ योग्यताको सिद्धान्त (Principle of Merit)

आयोगबाट कुनै पनि पदका लागि सञ्चालन हुने परीक्षाहरूमा अब्वल ठहर्ने उम्मेदवारलाई मात्र नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिन्छ। सम्बन्धित पदको कार्यसम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, मनोभाव आदिको परीक्षण गर्ने गरी पाठ्यक्रम निर्माण हुने र सोही पाठ्यक्रम बमोजिम परीक्षा सञ्चालन हुने हुँदा नियुक्तिका लागि सिफारिस हुने उम्मेदवार सो पदको कार्यसम्पादनका लागि क्षमतावान हुने विश्वास गरिन्छ।

२.३.२ स्वच्छताको सिद्धान्त (Principle of Fairness)

आयोगका सम्पूर्ण काम कारबाहीहरूमा इमान्दारिता, जिम्मेवारीपन, विश्वसनीयता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गरिन्छ। आयोगले लिने निर्णयहरू र मातहतका कार्यालयहरूबाट सञ्चालन हुने क्रियाकलापलाई विशुद्ध रूपले स्वच्छ र वस्तुपरक बनाउन आवश्यक संस्थागत, संरचनागत एवं कार्यविधिगत प्रबन्ध गरिन्छ।

२.३.३ निष्पक्षताको सिद्धान्त (Principle of Impartiality)

आयोगले लिने निर्णयहरू पूर्वाग्रह रहित हुन्छन्। आयोगका निर्णय र परीक्षासम्बन्धी कामकारबाहीबाट कोही कसैलाई अन्याय नहुनेमा पूर्ण सजगता अपनाइन्छ भने कुनैपनि ढंगले कसैलाई पनि पक्षपात गरिंदैन।

२.३.४ समान अवसरको सिद्धान्त (Principle of Equal Opportunity)

आयोगबाट हुने विज्ञापनमा सम्बन्धित पदका लागि योग्यता पुग्ने नेपाली नागरिकको पहुँच सुनिश्चित गर्न आवश्यक प्रबन्ध मिलाइन्छ। सम्बन्धित विज्ञापनका लागि तोकिएको योग्यता पुग्ने सबैलाई दरखास्त पेश गर्न समान अवसर प्रदान गरिन्छ।

२.३.५ द्विअन्ध सिद्धान्त (Principle of Double Blind)

पदपूर्ति प्रक्रियाको कुनै एक गोप्य चरणमा संलग्न हुने पदाधिकारी, विज्ञ वा कर्मचारीलाई सो प्रक्रियाको अन्य चरणमा संलग्न गराइदैन र जानकारी समेत दिइदैन। उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने परीक्षकले कुन परीक्षार्थीको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गरेको हो, पत्तै पाउँदैनन्। प्राप्ताङ्क तालिकीकरण गर्ने कर्मचारी कुन प्राप्ताङ्क कसको हो भन्ने बारेमा पूर्णतः अनभिज्ञ रहन्छ। अन्तर्वार्ता समितिका सदस्यहरू अन्तर्वार्ता दिँदै गरेको उम्मेदवारको लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्कका बारेमा पूर्णतः अनभिज्ञ रहन्छन्। त्यस्तै आयोगका हरेक महाशाखाहरूलाई विशिष्टीकृत जिम्मेवारी प्रदान गरिएको हुन्छ। कुनै एक महाशाखा/शाखाको कार्यसम्पादनको गोप्यतामा अर्को महाशाखा/शाखाको पहुँच र संलग्नता रहँदैन।

२.३.६ परिचय-शून्यताको सिद्धान्त (Principle of Identity Masking)

उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्नु अघि दोहोरो सङ्केतीकरण प्रक्रिया मार्फत उक्त उत्तरपुस्तिकाबाट दरखास्त दिने उम्मेदवारको परिचय अलग गरिन्छ। यसबाट उत्तरपुस्तिकाको निष्पक्ष र निर्वैयक्तिक परीक्षण सुनिश्चित हुन्छ। त्यस्तै उत्तरपुस्तिका परीक्षण पश्चात् वैयक्तिक पहिचान विहीन रूपमा प्राप्ताङ्कको तालिका तयार पारिन्छ। अन्तर्वार्ता लगायत छनौट प्रक्रियाका सम्पूर्ण परीक्षाका अंकहरू एकीकृत गरे पश्चात् मात्र छनौट हुने उम्मेदवारको वैयक्तिक पहिचान डिकोडिङ्ग प्रक्रिया मार्फत पत्ता लगाइन्छ।

२.३.७ असंलग्नताको सिद्धान्त (Principle of Non-Involvement)

आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी वा विज्ञका नातेदार आयोगबाट सञ्चालित कुनै पनि परीक्षामा उम्मेदवार भएको अवस्थामा त्यस्ता पदाधिकारी, कर्मचारी वा विज्ञलाई उक्त परीक्षाको सम्पूर्ण प्रक्रियामा संलग्न नहुने प्रणाली सुनिश्चित गरिन्छ।

२.३.८ गोपनीयताको सिद्धान्त (Principle of Secrecy)

परीक्षा प्रणालीलाई पूर्णतः विश्वसनीय बनाउने प्रयोजनको लागि पदपूर्ति प्रक्रियाका विभिन्न चरणहरूमा आयोगले गोपनीयता कायम राख्दछ। आयोगबाट लिइने परीक्षाका प्रश्नपत्रहरूको परिमार्जन र छनौटको कार्य पूर्ण गोप्य रहन्छ। परीक्षार्थीको लिखित परीक्षाको प्राप्तिक अन्तिम नतिजा प्रकाशन हुने बेलासम्म गोप्य रहन्छ। आयोगको अनलाईन डाटावेसमा रहेका व्यक्तिगत सूचनाहरू गोप्य रहेको सुनिश्चित गरिन्छ। यसरी पदपूर्ति प्रक्रियाका अधिकांश चरणहरूमा पूर्ण गोपनीयताका साथसाथै गुणस्तरीयता सुनिश्चित गरिन्छ।

२.४ कार्यसम्पादन प्रक्रिया र कार्यप्रवाह

निजामती सेवाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार सिफारिस गर्न तथा सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाका विभिन्न पदहरूमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्नको लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्न आयोगले अवलम्बन गरेको कार्यप्रक्रिया र कार्यप्रवाहलाई तल उल्लेख गरिएको छ।

२.४.१ वार्षिक कार्यतालिका

आयोगले हरेक आर्थिक वर्षका लागि पदपूर्तिसम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका सार्वजनिक गर्दछ। निजामती सेवाका लागि र सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका लागि दुई बेग्लाबेग्लै कार्यतालिका तयार गरी लागू गरिन्छ।

२.४.२ विज्ञापन प्रकाशन

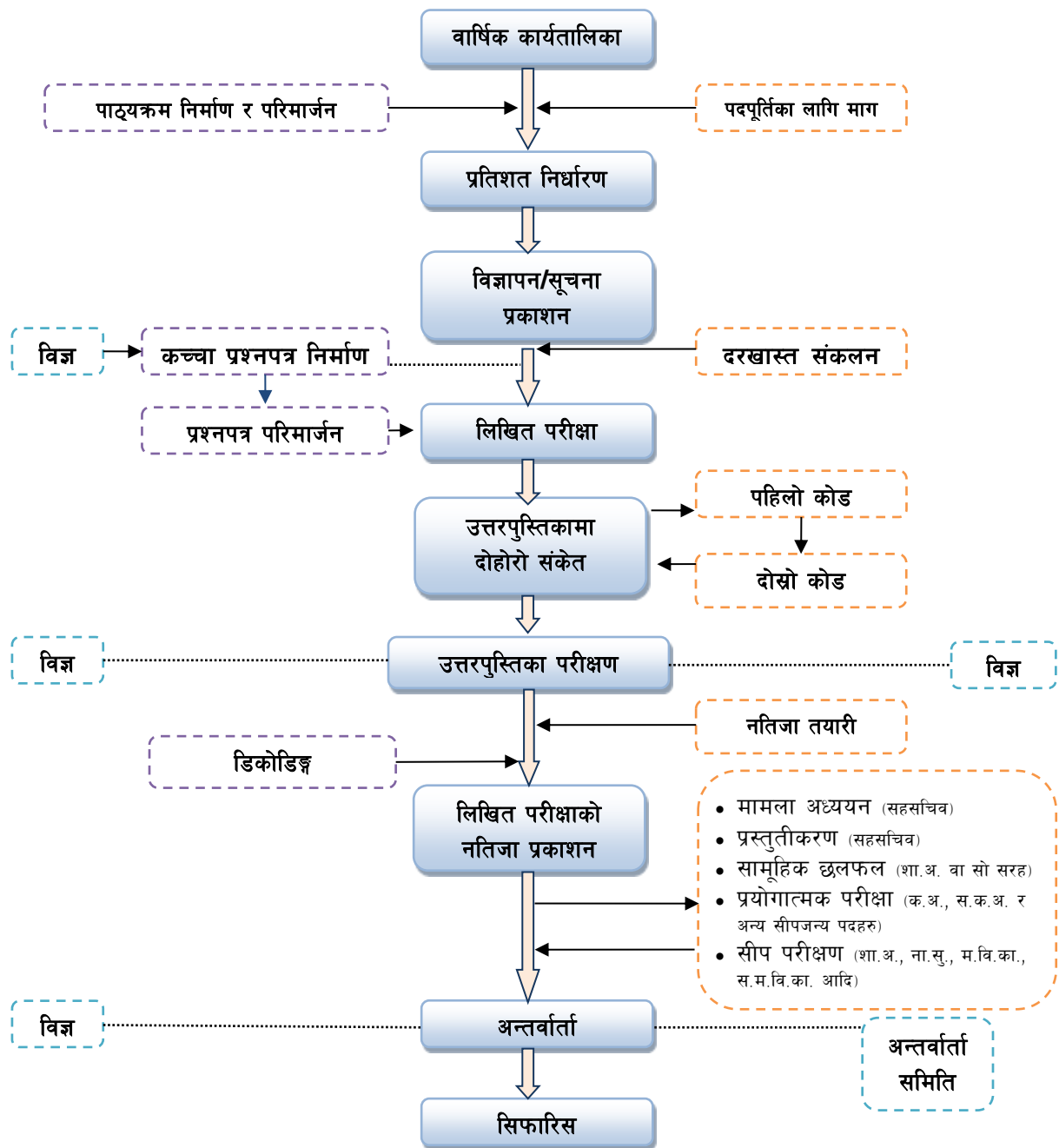
निजामती सेवाको हकमा कार्यतालिकामा निर्धारित समयमा सम्बन्धित मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयले रिक्त दरबन्दी अनुसारको पद, सेवा, समूह र श्रेणी समेत खुल्ने गरी माग आकृति फाराम भरी पठाउनु पर्दछ। सो मागका आधारमा प्रतिशत निर्धारण गरी बहुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता, खुला तथा समावेशी समूहहरूमा पदसंख्या छुट्याई लिखित परीक्षा हुने मिति र समय निर्धारण गरी आयोगले विज्ञापन/सूचना प्रकाशन गरी दरखास्त आह्वान गर्दछ। यस्तो सूचना/विज्ञापन गोरखापत्र तथा अनलाइनबाट समेत प्रकाशन गरिन्छ।

सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाको हकमा कार्यतालिकामा निर्धारित समयमा पदपूर्तिको विज्ञापन गर्नका लागि सम्बन्धित संस्थाले आयोगमा सहमतिका लागि माग गर्दछन्। आयोगको सहमति प्राप्त भैसकेपछि सम्बन्धित संस्थाले नै पदपूर्तिका लागि विज्ञापन प्रकाशन गर्दछन्।

२.४.३ दरखास्त सङ्कलन

विज्ञापन प्रकाशन भएपछि सूचनामा दिइएको म्यादभित्र निजामती सेवा तर्फका खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगिता तर्फका विज्ञापनमा अनलाइन मार्फत दरखास्त संकलन गरिन्छ भने बहुवा तर्फका दरखास्त फाराम आयोगका कार्यालयमा नै बुझाउनु पर्दछ। सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका पदका हकमा भने सम्बन्धित संस्थाले नै दरखास्त संकलन गर्दछन्।

चित्र नं. २
पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यप्रवाह



२.४.४ लिखित परीक्षा

विज्ञापन प्रकाशन भएसँगै विज्ञापित पदहरूको परीक्षा सञ्चालनको लागि विज्ञहरूको सेवा लिई प्रश्नपत्र तयार गरिन्छ। निजामती सेवा र सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका विज्ञापित पदका लागि तोकिएको मितिमा आयोगले परीक्षा सञ्चालन गर्दछ।

२.४.५ उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरण र परीक्षण

लिखित परीक्षा सञ्चालन भएपछि सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको उत्तरपुस्तिकामा दुई अलग चरणमा प्रथम र द्वितीय सङ्केत नम्बर राखी सङ्केतीकरण गरिन्छ र उम्मेदवारको व्यक्तिगत विवरण उत्तरपुस्तिकाबाट अलग गरी गोप्य रूपमा राखिन्छ।

२.४.६ लिखित परीक्षा नतिजा, अन्तर्वार्ता र सिफारिस

विज्ञहरूबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गराई उम्मेदवारले प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्क तथा माग पदसंख्याको तुलनामा आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिकामा उल्लेखित व्यवस्थाका आधारमा माग पदभन्दा निश्चित थप संख्यामा सम्बन्धित विज्ञापनमा अधिकतम अंक प्राप्त गर्नेहरूको नाम समावेश गरी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गरिन्छ। सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाको हकमा लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशनका लागि उम्मेदवारको सूची तयार पारी सम्बन्धित निकायमा पठाइन्छ।

निजामती सेवाको हकमा लिखित परीक्षामा छनौट भएका उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता एवं सम्बन्धित पदको पाठ्यक्रम योजना बमोजिमका प्रयोगात्मक परीक्षा, मामला अध्ययन (Case Study) एवं प्रस्तुतीकरण समेतको परीक्षा सञ्चालन हुन्छन्। यसरी अन्तर्वार्ता लगायत उक्त सबै परीक्षामा प्राप्त अङ्क र लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्कको कूल योगका आधारमा अधिकतम अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरूलाई स्थायी नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिन्छ। सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूले अन्तर्वार्ता तथा सिफारिसको कार्य आफैं गर्दछन्।

२.५ कार्यविभाजन र अधिकार प्रत्यायोजन

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ५ बमोजिम आयोगले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको कार्य विभाजन आयोगको निर्णय बमोजिम हुने व्यवस्था छ। लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्य वा नेपाल सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्ने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (८) मा गरिएको छ।

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा ५ बमोजिम आन्तरिक कार्यसम्पादनका लागि एवं बाह्य निकायहरूमा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व गर्न अध्यक्ष तथा सदस्यहरूको कार्य विभाजन तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका २
आन्तरिक कार्य विभाजन

क्र.सं.	पदाधिकारीको नाम	जिम्मेवारी
१.	अध्यक्ष श्री उमेश प्रसाद मैनाली	अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस
		प्रशासन
२.	सदस्य श्री बिन्द्रा हाडा (भट्टराई)	उजुरी तथा विभागीय सजाय परामर्श
		प्रश्नपत्र परिमार्जन (अप्रा.)
३.	सदस्य डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम	नीति नियम तथा परामर्श
		प्रश्नपत्र परिमार्जन (प्रा.)
		लिखित परीक्षा नतिजा तयारी (अप्रा.)
४.	सदस्य श्री श्रीपुरुष ढकाल	सूचना तथा प्रकाशन
		लिखित परीक्षा नतिजा प्रकाशन (Optical Mark Reader प्रविधिबाट प्रकाशन हुने नतिजा समेत)

क्र.सं.	पदाधिकारीको नाम	जिम्मेवारी
५.	सदस्य श्री अशोक कुमार झा	पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन
		परीक्षण प्रविधि तथा अनुसन्धान
६.	सदस्य श्री ब्रह्म देव राय	परीक्षा सञ्चालन (प्राविधिक)
		लिखित परीक्षा नतिजा तयारी (प्राविधिक)
७.	सदस्य श्री कृष्ण चन्द्र झा	परीक्षा सञ्चालन (अप्राविधिक)
		योजना तथा समन्वय

नोट: माथि उल्लिखित कार्यविभाजन अनुसार सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थातर्फको तत्तत् कार्य विभाजन समेत सम्बन्धित पदाधिकारीबाट हुने व्यवस्था रहेको छ।

तालिका ३
बाह्य निकायगत कार्य विभाजन

क्र.सं.	पदाधिकारीको नाम	प्रतिनिधित्व गर्न तोकिएका निकाय
१.	अध्यक्ष श्री उमेश प्रसाद मैनाली	शिक्षक सेवा आयोग पदाधिकारी सिफारिस समिति – अध्यक्ष
		निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २०(१) बमोजिमको सचिव बढुवा समिति – अध्यक्ष
		सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डका पदाधिकारी नियुक्ति सिफारिस समिति – अध्यक्ष
		सार्वजनिक संस्थान कार्यकारी प्रमुख नियुक्ति सिफारिस समिति – अध्यक्ष
		न्याय सेवा आयोग – सदस्य
		राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड अध्यक्ष सिफारिस समिति – अध्यक्ष
		नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान परिषद् – सदस्य
२.	सदस्य श्री बिन्द्रा हाडा (भट्टराई)	प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम १० बमोजिम प्रहरी सेवा पदपूर्ति समिति – अध्यक्ष
		निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २०(१) बमोजिम सचिव बढुवा समिति – सदस्य
		सार्वजनिक संस्थान कार्यकारी प्रमुख नियुक्ति सिफारिस समिति – सदस्य
		देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २०(१क) बमोजिमको वढुवा समिति-अध्यक्ष
		<ul style="list-style-type: none"> ● सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय ● भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय ● शिक्षा मन्त्रालय
		– प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद् – सदस्य
– मध्यपश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय सेवा आयोग – सदस्य		
३.	सदस्य डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम	निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २०(१) बमोजिमको सचिव बाहेकका अन्य राजपत्राङ्कित पदमा बढुवा समिति – अध्यक्ष
		व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयसम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा ३५ (४) बमोजिम बढुवा समिति – अध्यक्ष
		व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयसम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा २७ बमोजिम बढुवा समिति – अध्यक्ष

क्र.सं.	पदाधिकारीको नाम	प्रतिनिधित्व गर्न तोकिएका निकाय
	सदस्य डा. गोविन्द प्रसाद कुसुम	<p>देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २० (१क) बमोजिमको वहुवा समिति-अध्यक्ष</p> <ul style="list-style-type: none"> ● परराष्ट्र मन्त्रालय ● सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ● अर्थ मन्त्रालय ● सहरी विकास मन्त्रालय <p>- सैनिक ऐन, २०६३ को दफा १२ बमोजिम अधिकृत तहको पदपूर्ति सिफारिस समिति अध्यक्ष</p> <p>- पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, पदपूर्ति समिति - अध्यक्ष</p> <p>- नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय सेवा आयोग - सदस्य</p>
४.	सदस्य श्री श्रीपुरुष ढकाल	<p>निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २०(१) बमोजिमको सचिव बाहेकका अन्य राजपत्राङ्कित पदमा बहुवा समिति-सदस्य</p> <p>सशस्त्र प्रहरी सेवा आयोग (सशस्त्र प्रहरी ऐन, २०५८ को दफा ११ बमोजिम)-अध्यक्ष</p> <p>देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २० (१क) बमोजिमको वहुवा समिति-अध्यक्ष</p> <ul style="list-style-type: none"> ● संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालय ● भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय ● उर्जा मन्त्रालय ● पशुपन्छी विकास मन्त्रालय <p>- सूदूर पश्चिमाञ्चल विश्वविद्यालय सेवा आयोग - सदस्य</p> <p>- संगीत तथा नाट्य प्रज्ञा प्रतिष्ठान सेवा आयोग - अध्यक्ष</p>
५.	सदस्य श्री अशोक कुमार झा	<p>स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २५ बमोजिम बहुवा समिति - अध्यक्ष</p> <p>देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २० (१क) बमोजिमको वहुवा समिति-अध्यक्ष</p> <ul style="list-style-type: none"> ● कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय ● खानेपानी तथा सरसफाई मन्त्रालय ● सिंचाई मन्त्रालय <p>- नेपाल ललितकला प्रज्ञा प्रतिष्ठान सेवा आयोग - अध्यक्ष</p> <p>- पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय सेवा आयोग - सदस्य</p>
६.	सदस्य श्री ब्रह्म देव राय	<p>स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा २५ बमोजिम बहुवा समिति - सदस्य</p> <p>देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २० (१क) बमोजिमको वहुवा समिति - अध्यक्ष उद्योग मन्त्रालय कृषि विकास मन्त्रालय</p> <p>- त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवा आयोग - सदस्य</p> <p>- नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान सेवा आयोग सेवा आयोग - अध्यक्ष</p>

क्र.सं.	पदाधिकारीको नाम	प्रतिनिधित्व गर्न तोकिएका निकाय
७.	सदस्य श्री कृष्ण चन्द्र झा	राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग छनोट समिति – अध्यक्ष
		नेपाल विज्ञान तथा प्रविधि प्रज्ञा प्रतिष्ठान सेवा आयोग – सदस्य
		देहायका निकायमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २० (१क) बमोजिमको वहुवा समिति-अध्यक्ष <ul style="list-style-type: none"> • स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय • सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय • वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय
		– पोखरा विश्वविद्यालय सेवा आयोग – सदस्य
		– कृषि तथा वन विज्ञान विश्वविद्यालय सेवा आयोग – सदस्य

तालिका ४
प्रत्यायोजित अधिकारहरू

सि.नं.	प्रत्यायोजित अधिकार	अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी	सम्बन्धित कार्यालय
१.	नेपाल शिक्षा सेवा, शिक्षा प्रशासन समूह, निरीक्षण उपसमूह रा.प. तृतीय श्रेणीको विज्ञापनको लिखित परीक्षा संचालन गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू।
२.	शाखा अधिकृत, रा.प. तृतीय (अ.प्रा.) को प्रथम चरणको परीक्षा संचालन गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू तथा अञ्चल कार्यालयहरू।
३.	निजामती सेवा (व्यवस्थापिका-संसद सेवा समेत) भित्रका विभिन्न सेवाका सबै समूहका सम्बन्धित कार्यक्षेत्र भित्रका रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी सम्मका पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्तता परीक्षण गरी सिफारिस गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू।
४.	रा.प. अनं. प्रथम (प्राविधिक/अप्राविधिक) को लिखित परीक्षा सञ्चालन।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू तथा अञ्चल कार्यालयहरू।
५.	नेपाल स्वास्थ्य सेवाका सबै समूह, उपसमूहका सम्बन्धित कार्यक्षेत्र भित्रका पाँचौ तह सम्मका प्राविधिक पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्तता परीक्षण गरी सिफारिस गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू।

सि.नं.	प्रत्यायोजित अधिकार	अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी	सम्बन्धित कार्यालय
६.	निजामती सेवा भित्रका विभिन्न सेवा समूहका सम्बन्धित कार्यक्षेत्र भित्रका रा.प. अनं. द्वितीय श्रेणीसम्मका र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका सबै समूह, उपसमूहका चौथो तहसम्मका प्राविधिक पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्तता परीक्षण गरी सिफारिस गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू तथा अञ्चल कार्यालयहरू।
७.	टाइपिष्ट वर्गीकरण योजना, २०३८ अनुसार निजामती सेवा भित्रका टाइपिष्टहरूको सबै श्रेणीका (रा.प. अनं. प्रथम श्रेणीसम्म) को उपयुक्तताको परीक्षण गरी बढुवा सिफारिस गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	
८.	आयोगबाट स्थायी पदपूर्तिका लागि अधिकार प्रत्यायोजन भएका पदहरूमा सम्बन्धित सेवासम्बन्धी प्रचलित कानूनमा उल्लेख भए बमोजिम छुट्टै योग्यताक्रमको सूची प्रकाशित गरी सोही सूचीबाट रिक्त पदमा अस्थायी पदपूर्ति गर्न सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने र प्रचलित कानून बमोजिम म्याद थप गर्न सहमति दिने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	
९.	प्रथम चरणको परीक्षा हुने रा.प. तृतीय (अ.प्रा.) श्रेणीका पदको द्वितीय चरणको परीक्षा संचालन गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू तथा अञ्चल कार्यालयहरू।
१०.	आयोगको क्षेत्रीय निर्देशनालय र अञ्चल कार्यालयले आफ्नो अधिकार भित्र रही निरीक्षण गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू तथा अञ्चल कार्यालयहरू।
११.	आयोगले समय समयमा तोकेका परीक्षाहरू सञ्चालन गर्ने।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशकहरू तथा अञ्चल कार्यालय प्रमुखहरू।	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू।
१२.	जिल्ला स्थित बढुवा समितिले गरेको बढुवा सिफारिस उपर उजुरी सुन्ने।	सम्बन्धित क्षेत्रीय प्रशासकहरू	आयोगका सम्बन्धित क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरू।

परिच्छेद ३

प्रशासनिक तथा वित्तीय स्थिति

३.१ बैठक तथा निर्णय

आयोगबाट कार्यसम्पादनका सिलसिलामा आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा कूल ६५ वटा बैठक वसी विभिन्न विषयहरूमा जम्मा ३८३ वटा निर्णयहरू लिइएका छन्। आयोगको निर्णय तथा तिनको वर्गीकरण सहित तुलनात्मक तथ्याङ्क तल तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ५
आयोगका निर्णयहरूको विषयगत वर्गीकरण

क्र. सं.	निर्णयका विषयहरू	निर्णय संख्या				
		२०६९/७०	२०७०/७१	२०७१/७२	२०७२/७३	२०७३/७४
१.	विभागीय सजायको परामर्श	१२८	८७	१६५	११९	१५८
२.	बढुवा सम्बन्धी	३२	५३	७८	४३	४८
३.	नीति-नियम सम्बन्धी	१४	१६	११	५०	२३
४.	परीक्षा, अन्तर्वार्ता र नतिजा	९	३३	८	१७	१५
५.	शैक्षिक योग्यता	१५	१७	८	२१	१६
६.	पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन	१२	७	९	३२	१६
७.	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था	-	-	-	४	७९
८.	विविध	३५	२५	५३	४१	२८
जम्मा		२४६	२३८	३३२	३२७	३८३

आयोगले यस आर्थिक वर्षभरि गरेका निर्णयमध्ये आधाजसो निर्णयहरू विभागीय सजायको परामर्शसँग सम्बन्धित छन्। त्यस्तै सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको परीक्षासम्बन्धी जिम्मेवारी संविधानतः थप भएपछि सो विषय आयोगको निर्णय प्रक्रियाको दोस्रो प्रमुख कार्य बनेको छ। अघिल्लो प्रतिवेदन अवधिमा सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको पदपूर्तिसँग सम्बन्धित ४ वटा मात्र निर्णय भएकोमा यस आ.व.मा सोसम्बन्धी कूल ७९ वटा निर्णयहरू भएका छन्। विषयगत निर्णयहरूको विवरण सम्बन्धित परिच्छेदमा समावेश गरिएको छ।

३.२ आयोगको दरबन्दी र पदपूर्ति

नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दी अनुसार लोक सेवा आयोगको सचिवालय र अन्तर्गतका निकायहरूमा कूल ४०२ जना कर्मचारीहरूको दरबन्दी रहेको छ। जसमा राजपत्राङ्कित १३९, राजपत्र अनङ्कित १७९ र श्रेणीविहीन ८४ दरबन्दी रहेको छ। कूल दरबन्दीमध्ये वि.सं. २०७४ साल असार मसान्तसम्मको तथ्याङ्क अनुसार ३३८ पदहरू पूर्ति भएका छन् भने ६४ पदहरू रिक्त छन्। आयोग र अन्तर्गतका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण अनुसूची २ मा राखिएको छ।

आयोगको केन्द्रीय कार्यालय तथा मातहतका अन्य कार्यालयहरूमा रहेको कार्यालयगत एवं तहगत दरबन्दी संख्या, पदपूर्ति र रिक्त अवस्था तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ६
आयोग तथा मातहतका कार्यालयहरूमा रहेको दरबन्दी तथा पदपूर्तिको अवस्था

सि.नं.	कार्यालय	रा.प. विशिष्ट	रा.प. प्रथम	रा.प. द्वितीय	रा.प. तृतीय	रा.प. अनं. प्रथम	रा.प. अनं. द्वितीय	श्रेणीविहीन (ह.स.चा.)	श्रेणीविहीन (का.स.)	कूल दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त
१.	केन्द्रीय कार्यालय, अनामनगर	१	६	२२	६४	७७	९	५	१७	२०४	१५४	२०
२.	पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, धनकुटा		१	१	२	५	१	१	४	१५	१२	३
३.	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, काठमाडौं		१	२	६	१०	३	१	७	३०	२७	३
४.	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, पोखरा		१	१	२	५	१	१	४	१५	१२	३
५.	मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, सुर्खेत		१	१	२	५	१	१	४	१५	१२	३
६.	सुदूरपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, दिपायल		१	१	२	५	१	१	४	१५	१३	२
७.	मेची अञ्चल कार्यालय, इलाम			१	१	२	३		३	१०	६	४
८.	सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, दिक्तेल			१	१	२	३		३	१०	६	४
९.	जनकपुर अञ्चल कार्यालय, जलेश्वर			१	१	२	३		३	१०	५	२
१०.	नारायणी अञ्चल कार्यालय, हेटौंडा			१	१	५	२		३	१२	१०	२
११.	लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय, बुटवल			१	१	५	२		३	१२	१०	२
१२.	धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बाग्लुङ			१	१	३	२		३	१०	५	२
१३.	राप्ती अञ्चल कार्यालय, दाङ			१	१	३	२		३	१०	५	२
१४.	कर्णाली अञ्चल कार्यालय, जुम्ला			१	१	३	३		३	११	५	३
१५.	महाकाली अञ्चल कार्यालय, महेन्द्रनगर			१	१	३	३		३	११	६	५
१६.	दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र, काठमाडौं			१	२	४	१		३	१२	५	४
कूल जम्मा		१	११	३५	८९	१३९	४०	१३	७०	४०२	३३८	६४
पूर्ति		१	९	३७	८४	१३१	३५	६	३५	३३८		
रिक्त		०	२	१	५	८	५	७	३५	६४		

३.३ क्षमता विकास

विभिन्न मुलुकहरूमा कर्मचारी छनौट सम्बन्धमा अपनाइएका असल अभ्यासहरूको अध्ययन अवलोकन एवं अनुभवको आदान-प्रदान गर्न एवं विभिन्न तालिम तथा गोष्ठीहरूमा आ.व. २०७३/७४ मा पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू गरी जम्मा ४० जनाबाट वैदेशिक भ्रमणहरू भएका थिए। वैदेशिक भ्रमणसम्बन्धी विवरण अनुसूची ३ मा राखिएको छ। त्यस्तै ११ जना कर्मचारीहरूले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सेवाकालीन तालिम प्राप्त गरेका छन्। यसका साथसाथै लोक सेवा आयोगबाट कार्यसम्पादनसम्बन्धी छोटो र लामो अवधिका तालिम तथा गोष्ठीहरू सम्पन्न भएका छन्। क्षमता विकाससम्बन्धी उपर्युक्त भ्रमण तथा तालिम एवं गोष्ठीबाट अनुभव आदान-प्रदान हुनुको साथै सांगठनिक प्रवर्तन एवं क्षमता विकासमा सघाउ पुगेको छ।

३.३.१ पुस्तकालय सेवा

पुस्तकालयमा दक्ष/विज्ञहरूका लागि सन्दर्भ सामग्री समेत हुने गरी विभिन्न स्वदेशी/विदेशी लेखकहरूद्वारा लेखिएका १४,१०६ पुस्तक एवम् महत्वपूर्ण प्रकाशनहरू संग्रहित गरिएका छन्। यस आर्थिक वर्षमा आयोगका पदाधिकारी र कर्मचारी बाहेक एक हजार जनाभन्दा बढी पाठक, अनुसन्धानकर्ता, विज्ञ तथा दक्षहरूले आयोगको पुस्तकालय सेवा प्राप्त गरेका छन्।

३.४ निरीक्षण

लोक सेवा आयोगका विभिन्न कार्यविधि, शर्त एवं सिद्धान्त बमोजिम सार्वजनिक निकायहरूमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाहीका क्रियाकलापहरू सञ्चालन भएका छन् छैनन् भन्ने सम्बन्धमा संवैधानिक निकायहरू, नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालय तथा विभागहरू र कार्यालयहरूको निरीक्षण गरिएको छ। सार्वजनिक निकायहरूबाट भए गरेका नियुक्ति, बढुवा तथा विभागीय कारबाहीसम्बन्धी कार्यहरू प्रचलित कानून अनुकूल हुनेगरी परिपालना गराउन आयोगको निरीक्षण कार्यले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्दछ। आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयबाट उपत्यकाभित्रका विभिन्न २६ वटा सरकारी निकायहरूको निरीक्षण गरिएको थियो। निरीक्षणका क्रममा सबैभन्दा बढी पद रिक्त भएको निकाय नापी विभाग रहेको थियो, जसमा कूल ३९० दरबन्दीहरू रिक्त देखिए। त्यस्तै २० भन्दा बढी दरबन्दी रिक्त रहेका निकायहरूमा सिंचाई विभाग, वन विभाग, नेपाल गुणस्तर तथा नापतौल विभाग, आपूर्ति व्यवस्थापन तथा उपभोक्ता हित संरक्षण विभाग, सडक विभाग र सहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग रहेका थिए। त्यस्तै आयोगबाट भएको सिफारिस बमोजिम ५ वटा निकायहरूमा विभागीय कारबाही भएको पाइयो। आयोगका क्षेत्रीय तथा अञ्चल कार्यालयहरूबाट भएको निरीक्षण सम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ७

क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरूबाट भएका निरीक्षणसम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	निरीक्षण गर्ने क्षेत्रीय निर्देशनालय/अञ्चल कार्यालयहरू	निरीक्षण गरिएका कार्यालयहरूको संख्या
१	पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, धनकुटा	२७
२	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, काठमाडौं	५९
३	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, पोखरा	७९
४	मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, सुर्खेत	८२

क्र.सं.	निरीक्षण गर्ने क्षेत्रीय निर्देशनालय/अञ्चल कार्यालयहरू	निरीक्षण गरिएका कार्यालयहरूको संख्या
५	सुदूरपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, दिपायल	१९
६	मेची अञ्चल कार्यालय, इलाम	६४
७	सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, दिक्तेल	४७
८	जनकपुर अञ्चल कार्यालय, जलेश्वर	३६
९	नारायणी अञ्चल कार्यालय, हेटौँडा	५८
१०	लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय, बुटवल	४९
११	धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बाग्लुङ	२९
१२	राप्ती अञ्चल कार्यालय, दाङ	१७
१३	कर्णाली अञ्चल कार्यालय, जुम्ला	३६
१४	महाकाली अञ्चल कार्यालय, महेन्द्रनगर	४४

कार्यालयहरूको निरीक्षण गर्ने क्रममा उक्त निकायहरूको दरबन्दी संरचना, पूर्ति भएका र रिक्त दरबन्दी, पदपूर्तिका प्रकार/किसिमहरू, अस्थायी, करार तथा ज्यालादारीमा भएका नियुक्तिहरू, आयोगबाट अवलम्बन गरिएको सिद्धान्त अनुसार कर्मचारीहरूको पदस्थापना नियुक्ति भए/नभएको लगायतका विषयहरूलाई आधार मानिएको थियो। यस आर्थिक वर्षमा आयोगबाट भएका निरीक्षणहरूबाट देखिएका केही विषयहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) लगायत सेवा, समूह संचालन गर्ने कानून बमोजिम अख्तियारवालाले पद रिक्त भएको मितिबाट तोकिएको समयभित्र पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगमा जानकारी लगायत रीतपूर्वकको माग आकृति फाराम भरी पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्नेमा सो भएको देखिएन।
- रिक्त पदहरूमा पनि स्पष्ट कानूनी व्यवस्था अनुसार स्थायी प्रक्रियाबाट मात्र पूर्ति हुने पदमा अख्तियारवालाको स्वविवेकको आधारमा केही सेवा, समूह र पदमा पदपूर्तिको लागि माग आकृति फाराम पठाएको र केहीमा नपठाएको अवस्था समेत देखियो।
- धेरैजसो निकायहरूमा कर्मचारी प्रशासनको विषयलाई उचित प्राथमिकता नदिने साथै यससम्बन्धी तथ्याङ्क सूचनाहरू समेत अद्यावधिक नरहने गरेको पाइयो।
- कतिपय निकायको खण्डीकृत रूपमा स्पष्ट छुट्टिने गरी सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी/तह, पद र प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदगत रूपमा उल्लेख भएको वास्तविक दरबन्दी संख्या उल्लेख भएको पाइएन।
- सार्वजनिक निकायहरूले दरबन्दी संरचना अद्यावधिक गर्ने, समयमै माग आकृति फाराम भरी पठाउने लगायतका कार्यको दायित्वबोध नगरेको पाइयो।
- कानूनको स्पष्ट व्यवस्थानुसार स्थायी प्रक्रिया भन्दा बाहेक अन्य प्रक्रियाबाट पदपूर्ति गर्न नमिल्ने पदमा समेत करार सेवा मार्फत नियुक्ति दिई काममा लगाएको पाइयो।
- विभागस्तरका तथा जिल्लास्तरका कार्यालयहरूका माग सम्बन्धमा समन्वय नहुँदा माग कायम भईसकेको पदमा पनि सरुवाबाट कर्मचारी पदपूर्ति हुने अवस्था देखिएको छ। यसबाट नयाँ सिफारिस भई जाने कर्मचारीहरूलाई पदस्थापनामा कठिनाई पर्ने गरेको छ।

३.५ बजेट, निकास र खर्च

आयोगको आ.व. २०७३/७४ को लागि विनियोजित बजेट, निकास र खर्चको विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ८

आयोगका विभिन्न कार्यालयहरूको बजेट, खर्च र बाँकी रकम (रु हजारमा)

सि.नं.	कार्यालय/शीर्षक	वार्षिक बजेट	खर्च	बाँकी बजेट
१	केन्द्रीय कार्यालय			
(क)	लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय	३१७६७९	३११२९४	६३८५
(ख)	कार्यक्रम बजेट (पूँजीगत) – संस्थागत सुदृढीकरण	८६४९६	८१७३१	४७६५
(ग)	कार्यक्रम बजेट (चालु)	४९९७५	४६९३७	३०३८
(घ)	सूचना प्रविधि	२५००	२४६३	३७
(ङ)	अर्थ बजेट	१६६३९	१६६३९	०
केन्द्रीय कार्यालय जम्मा (अ)		४७२८१७	४५९०९४	१४२२५
२	पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, धनकुटा	१९४१५	१९२५६	१५९
३	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, काठमाडौं	५३३४८	५१८०८	१५४०
४	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, पोखरा	२५६५०	२४८४१	८०९
५	मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, सुर्खेत	२०९४५	२०९३८	७
६	सुदूरपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, दिपायल	१८९००	१८२९०	६१०
क्षेत्रीय निर्देशनालय जम्मा (आ)		११८६४०	११५८७७	२७६३
७	मेची अञ्चल कार्यालय, इलाम	९९४१	९३५४	५८७
८	सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, दिक्तेल	८८५१	८०३२	८१९
९	जनकपुर अञ्चल कार्यालय, जलेश्वर	१०६९५	८४४३	२२५२
१०	नारायणी अञ्चल कार्यालय, हेटौंडा	१४२२५	१२९७३	१२५२
११	धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बाग्लुङ	९७६७	९२४८	५१९
१२	लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय, बुटवल	१२५८९	१२५६९	२०
१३	राप्ती अञ्चल कार्यालय, दाङ	१०३५३	१०१२२	२३१
१४	कर्णाली अञ्चल कार्यालय, जुम्ला	११४१५	९३५८	२०५७
१५	महाकाली अञ्चल कार्यालय, महेन्द्रनगर	९००९	८३३२	६७७
अञ्चल कार्यालय जम्मा (इ)		९६३८८	८८४३१	७९५७
१६	दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र, काठमाडौं (उ)	१०८८८	१०४२०	४६८
कूल जम्मा (अ+आ+इ+उ)		६९८७३३	६७३७९२	२४९४५

३.६ राजस्व र धरौटी

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय, क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू, अञ्चल कार्यालयहरू तथा दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्रबाट जम्मा रु. २१,४०,३२,०२९ राजस्व सङ्कलन भएको छ। त्यस्तै आयोगका सबै कार्यालयहरूमा गरी जम्मा रु. ६०,६६,८१९ धरौटी मौज्जात रहेको छ। राजस्व र धरौटीको विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ९
आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयहरूबाट संकलित राजस्व र धरौटी
(रकम रु हजारमा)

क्र.सं.	कार्यालयको नाम	राजस्व	धरौटी
१.	लोक सेवा आयोग, केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौं	८९०२०१	२५२०९०४
२.	मेची अञ्चल कार्यालय, इलाम	६९३९३०१	४९५६
३.	पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, धनकुटा	८११८६५०	२९३०२६
४.	सगरमाथा अञ्चल कार्यालय, दिक्तेल	२३२७८००	८४५१५
५.	जनकपुर अञ्चल कार्यालय, जलेश्वर	१०४४२६५०	८४७६६
६.	नारायणी अञ्चल कार्यालय, हेटौँडा	११४६७०७५	०
७.	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, काठमाडौं	४००८७५	०
८.	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, पोखरा	११३११६५०	५३३६०७
९.	धवलागिरी अञ्चल कार्यालय, बाग्लुङ	३६६१९००	३०५५४७
१०.	लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय, बुटवल	१३००२३७५	५८८३९
११.	राप्ती अञ्चल कार्यालय, दाङ	९२९२४०८	२९६८४
१२.	मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, सुर्खेत	१४६६२७७५	५५६२९७
१३.	कर्णाली अञ्चल कार्यालय, जुम्ला	२३३७१५०	१३०३७३
१४.	सुदूर-पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, दिपायल	३१११५४४	१४१२७०९
१५.	महाकाली अञ्चल कार्यालय, महेन्द्रनगर	१०७३१३५०	१२६५४
१६.	दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र, काठमाडौं	१०१७३४४५०	४७७५०
जम्मा		२१४०३२०२९	६०६६८१९

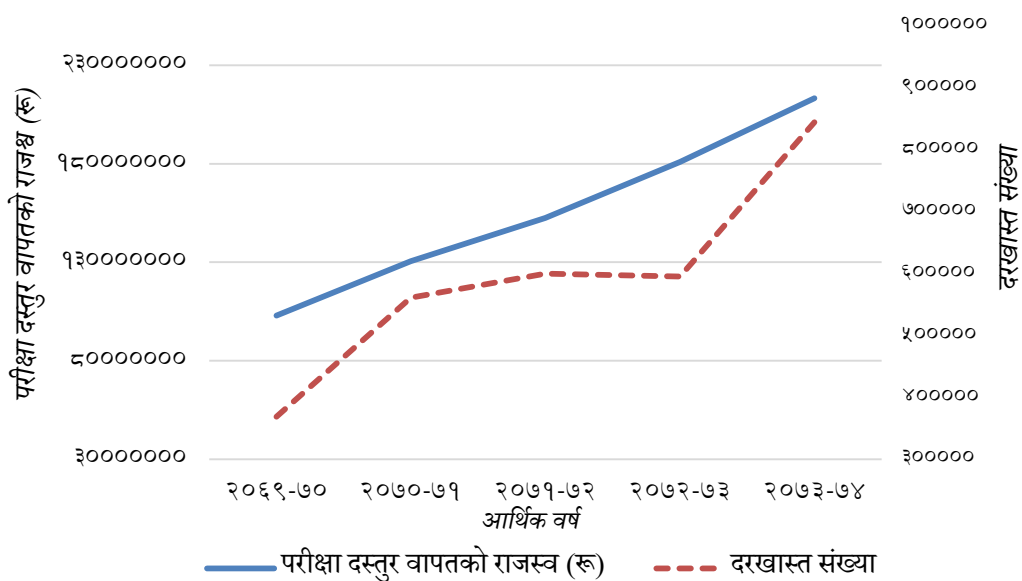
३.७ दरखास्त र राजस्वको तुलना

आ.व. २०६९/७० देखि आ.व. २०७३/७४ सम्म हरेक वर्ष प्राप्त भएका कूल दरखास्त र संकलित राजस्वलाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १०
विगत पाँच वर्षको दरखास्त र राजस्वको स्थिति

आर्थिक वर्ष =>	२०६९/७०	२०७०/७१	२०७१/७२	२०७२/७३	२०७३/७४
दरखास्त संख्या	३,६८,८०५	५,६०,९१५	५,९९,६६८	५,९५,०३१	८,४४,२९७
परीक्षा दस्तुर वापतको राजस्व	१०,२९,१६,००५	१३,०४,९५,०१०	१५,२५,१७,९७०	१८,०९,९७,७२५	२१,३२,८२,२६४
कूल राजस्व	१०,३०,२२,७०२	१३,१०,७८,३८६	१५,३८,८०,०४१	१८,३२,०७,४८०	२१,४०,३२,०२९

चित्र नं. ३
विगत पाँच वर्षको दरखास्त र राजस्वको स्थिति



३.८ बेरुजु

लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय र अन्तर्गतका क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरूको आर्थिक वर्ष २०७३/७४ सम्मको कूल बेरुजु र फछ्यौटसम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ११
बेरुजु र फछ्यौटसम्बन्धी विवरण

२०७४ असार सम्म फछ्यौट गर्नुपर्ने बेरुजु	फछ्यौट बेरुजु	बाँकी बेरुजु	बेरुजु फछ्यौट प्रतिशत
७०,९४,०००	४६,९८,०००	२३,९६,०००	६६.२२

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा कायम रहेको कूल बेरुजु मध्ये ६६.२२ प्रतिशत बेरुजु फछ्यौट भएको छ।

परिच्छेद ४

परीक्षण प्रविधि, शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम

४.१ परीक्षण प्रविधि

सार्वजनिक सेवाको पदमा व्यक्तिको योग्यता मापन गर्ने न्यूनतम शर्त/मापदण्डको रूपमा शैक्षिक उपलब्धिको स्तर र क्षेत्रलाई लिएर तापनि सङ्गठन विशेष र काम विशेषलाई दृष्टिगत गर्दै त्यसका लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, मनोवृत्ति र व्यवहार शैलीको परीक्षण गर्नेगरी परीक्षण प्रविधिको विकास गरिन्छ। निश्चित पदमा नभई श्रेणी/तह विशेषका लागि कर्मचारी भर्ना हुने भएकोले निजामती लगायत विभिन्न सार्वजनिक सेवामा कर्मचारी छनौट गर्दा पद विशेषको भन्दा सेवा/समूह विशेषका साझा गुणहरूको परीक्षण गर्ने गरी विभिन्न प्रविधिहरूको प्रयोग गर्ने गरिएको छ।

साबिकको परीक्षण पद्धतिले संज्ञानात्मक (Cognitive) पक्षमा बढी जोड दिएकोमा व्यक्तिका अन्य गुण र क्षमताको समेत परीक्षण हुनेगरी आयोगले वि.सं. २०७१ सालमा Assessment Center Methodology (ACM) अवलम्बन गर्ने दिशामा अगाडि बढ्ने नीतिगत निर्णय गरेको थियो। सोही अनुरूप नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल वन सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरूको Competency Mapping गरी परीक्षणको ढाँचा तयार पारी वि.सं. २०७३ मा अप्राविधिक तर्फका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गर्दै मामिला अध्ययन र प्रस्तुतीकरण (Case Study and Presentation) परीक्षाहरू समावेश गरियो। ACM पद्धतिलाई क्रमशः बृहत रूपमा अवलम्बन गर्न जनशक्ति विकास तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नेतर्फ पनि आयोग उन्मुख रहेको छ।

४.२ शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम

४.२.१ शैक्षिक योग्यता सम्बन्धमा उत्पन्न द्विविधा उपर निर्णय

विभिन्न पदका लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धमा देखिएका विभिन्न द्विविधाहरूको निराकरण गर्ने सिलसिलामा आयोगले प्रतिवेदन अवधिभर गरेका मुख्य मुख्य निर्णयहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- निजामती सेवाका अप्राविधिक तथा प्राविधिक तर्फका राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी, खरिदार वा सो सरहका पदहरूको सेवा प्रवेशको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण उल्लेख भएकोमा हाल प्रचलनमा रहेको एस.ई.ई. परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत प्रदान गरिने लेटर ग्रेडिङ्ग (अक्षराङ्कन) पद्धति अनुसार Grade sheet मा Grade Point Average (G.P.A.) 2 वा सो भन्दा माथि प्राप्त गरेकोलाई उल्लिखित न्यूनतम योग्यता पूरा गरेको मान्ने।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको त्रिभुवन विश्वविद्यालयको Master's Degree in Natural Resource Management and Rural Development योग्यता/उपाधिलाई न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन सकिने।

- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको Wageningen University, Netherlands बाट अध्ययन गरेको M.Sc. Forest and Nature Conservation मा अध्ययन गरेका विषयहरू (विस्तृत पाठ्यक्रमको आधारमा) वन विज्ञान, वन वातावरणको स्नातकोत्तरसंग सम्बन्धित देखिएकोले सो योग्यतालाई उल्लिखित वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूहको रा.प. प्रथम/द्वितीय श्रेणीको पदको न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन सकिने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पोखरा विश्वविद्यालयबाट हासिल गरेको Master of Science in Natural Resource Management उपाधि (विस्तृत पाठ्यक्रमको आधारमा) जलाधार व्यवस्थापन वन वातावरणसंग प्रत्यक्ष सम्बन्धित देखिएकोले सो उपाधिलाई रा.प. प्रथम/द्वितीय श्रेणीको योग्यताको रूपमा मान्न सकिने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले Australian National University बाट हासिल गरेको Master of Environmental Management and Development शैक्षिक योग्यताको विषयवस्तु अध्ययन गर्दा सो विषयहरू वन वातावरण विषयसंग सम्बन्धित देखिएकोले सो उपाधिलाई स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूहको रा.प. द्वितीय श्रेणीको पदको लागि आवश्यक योग्यताको रूपमा लिन सकिने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले हासिल गरेको Ernst.Moritz.Arndt. University, Greifswald को M.Sc. Landscape Ecology and Nature Conservation मा अध्ययन गरेको विषयहरू उल्लिखित सेवा, समूहमा मिल्ने देखियो ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट Master of Science in Environmental Science को विस्तृत पाठ्यक्रमको आधारमा सो उपाधिमा अध्ययन गरेको Environmental Conservation & Management (Biodiversity Conservation, Water Resource Conservation, Soil Resource Conservation जस्ता unit समावेश) र Elective विषय Biodiversity conservation & Management लगायतका विषय वन वातावरणसंग सम्बन्धित देखिएकोले सो योग्यतालाई उल्लिखित पदको योग्यताको रूपमा मान्ने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेका Tribhuvan University बाट हासिल गरेको Masters Degree in Natural Resource Management and Rural Development योग्यतालाई वन सेवा स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको पदमा सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यताको रूपमा मान्ने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेका University of Natural Resources and Life Sciences, BOKU Vienna बाट अध्ययन गरेको Master of Science in Mountain Forestry मा अध्ययन गरेका विषयहरू उल्लिखित सेवा, समूहको पदको लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यतासंग मिल्ने देखियो ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट हासिल गरेको Master's Degree in Biodiversity and Environmental Management मा रहेका विषयहरू स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूहको रा.प. प्रथम/द्वितीय श्रेणीको लागि तोकिएको योग्यताहरूसंग सम्बन्धित नभएकोले सो लाई न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन नसकिने ।

- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको Tribhuvan University को Master's Degree in Forestry लाई न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन सकिने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको Georg-August-University Goettingen बाट हासिल गरेको Master of Science in Forest Science and Forest Ecology उपाधिलाई उल्लिखित सेवा, समूहको पदको न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन सकिने ।
- नेपाल वन सेवा, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशन, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको Prince of Songkla University, Thailand बाट हासिल गरेको Master of Science Ecology मा अध्ययन गरेका विषयहरू हेर्दा वन सेवाको नेशनल पार्कस एण्ड वाइल्ड लाइफ समूह तर्फ मात्र मिल्ने देखिएको तर वन, स्वाइल एण्ड वाटर कन्जरभेशनसंग मिल्ने देखिएन ।
- नेपाल वन सेवा, नेशनल पार्कस एण्ड वाइल्ड लाइफ, समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको Australian National University बाट अध्ययन गरेको Master of Environmental Management and Development शैक्षिक योग्यताको विषयवस्तु अध्ययन गर्दा अध्ययनको विषयवस्तुको आधारमा, नेशनल पार्कस एण्ड वाइल्ड लाइफ, रा.प. द्वितीय श्रेणीको योग्यता पूरा गरेको मान्न नसकिने ।
- नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, स्यानिटरी उपसमूह, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी सहसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारहरूले त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट अध्ययन गरेको Master in Science in Qmstructural Engineering उपाधि, M.Sc. Water Resource Engineering तथा पोखरा विश्वविद्यालयबाट अध्ययन गरेको Master of Science in Environmental Management उपाधिहरूलाई नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, स्यानिटरी उपसमूह राजपत्राङ्कित प्रथम/ द्वितीय श्रेणीको सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको मान्न नमिल्ने ।”
- Bachelor of Technology (Information Technology), Jaipur National University, Rajasthan, India र B.E. Information Technology, University of Rajasthan बाट प्रदान गरिएको शैक्षिक योग्यता कम्प्युटर इञ्जिनियरिङ्गसंग सम्बन्धित रहेको देखिएको राय समेत प्राप्त भएको आधारमा सो योग्यतालाई नेपाल विविध सेवा, रा.प. तृतीय श्रेणी, कम्प्युटर इञ्जिनियर पदको लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिने ।
- नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, हाइवे उपसमूह, इरिगेशन उपसमूह, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी सहसचिव वा सो सरहको पदमा उम्मेदवारले पेश गरेको पोखरा विश्वविद्यालयबाट हासिल गरेको Master of Science in Environmental Management शैक्षिक उपाधिमा अध्ययन गरेका विषयहरू हाइवे विषयसंग प्रत्यक्ष सम्बन्धित नरहेको र हाइवे मूल विषय समेत लिएको नदेखिएकोले उक्त योग्यतालाई नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, हाइवे उपसमूहको राजपत्राङ्कित प्रथम/द्वितीय श्रेणीमा सेवा प्रवेशको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको मान्न नसकिने ।
- नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, हाइवे उपसमूह, इरिगेशन उपसमूह, राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी सहसचिव वा सो रहको पदमा पोखरा विश्वविद्यालयबाट हासिल गरेको Master of Science in Environmental Management शैक्षिक योग्यतामा अध्ययन गरेका विषयहरू इरिगेशनसंग सम्बन्धित रहेको नदेखिएकोले सो योग्यतालाई नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, इरिगेशन उपसमूहको राजपत्राङ्कित प्रथम/द्वितीय श्रेणीको सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यता पूरा गरेको मान्न नसकिने ।

- त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट प्राप्त Master of Science, Sustainable Water Sanitation Health & Development शैक्षिक उपाधिमा अध्ययन गरेको विषयहरू इरिगेशनसंग सम्बन्धित रहेको नदेखिएको राय समेत प्राप्त भएकोले सो योग्यतालाई नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, सिभिल समूह, इरिगेशन उपसमूह, रा.प. द्वितीय श्रेणीको न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन नसकिने ।
- नेपाल कृषि सेवा, खाद्य पोषण तथा गुण नियन्त्रण समूह, रा.प. तृतीय श्रेणी, खाद्य पोषण अधिकृत पदको लागि त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट हासिल गरिएको Master of Science in Biotechnology शैक्षिक योग्यताको उपाधिलाई न्यूनतम योग्यताको रूपमा लिन नसकिने ।

४.२.२ पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा देहाय बमोजिमका पदका पाठ्यक्रमहरू निर्माण तथा परिमार्जन/संशोधन गरिएको छः

- सहसचिव, नेपाल प्रशासन सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणी
- सहसचिव, नेपाल परराष्ट्र सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणी
- सहसचिव, नेपाल न्याय सेवा, न्याय/कानून/सरकारी वकिल समूह, रा.प. प्रथम श्रेणी
- सहसचिव, नेपाल लेखापरीक्षण सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणी
- सहसचिव, नेपाल व्यवस्थापिका-संसद सेवा, रा.प. प्रथम श्रेणी
- वरिष्ठ कन्सल्टेन्ट डाक्टर, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, सबै समूह, उपसमूह, एघारौं तह
- कन्सल्टेन्ट डाक्टर, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, सबै समूह, उपसमूह, नवौं तह
- वरिष्ठ कन्सल्टेन्ट कार्डियोलोजिष्ट, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, मेडिसिन समूह, कार्डियोलोजी उपसमूह, एघारौं तह
- वरिष्ठ कन्सल्टेन्ट न्यूरोलोजिष्ट, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, मेडिसिन समूह न्यूरोलोजी उपसमूह, एघारौं तह
- वरिष्ठ कन्सल्टेन्ट कार्डियोथोरासिक सर्जन, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, सर्जरी समूह, कार्डियोथोरासिक सर्जरी उपसमूह, एघारौं तह
- कन्सल्टेन्ट हिस्टोप्याथोलोजिष्ट, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह, हिस्टोप्याथोलोजी उपसमूह, नवौं तह
- कन्सल्टेन्ट हेमाटोलोजिष्ट, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, प्याथोलोजी समूह, हेमाटोलोजी उपसमूह, नवौं तह
- कन्सल्टेन्ट शालक्य चिकित्सक, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, आयुर्वेद समूह, शालक्य उपसमूह, नवौं तह
- कन्सल्टेन्ट शल्य चिकित्सक, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, आयुर्वेद समूह, शल्य तथा संज्ञाहरण उपसमूह, नवौं तह
- उपसचिव वा सो सरह, नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, रा.प. द्वितीय श्रेणी
- शा.अ. (हात्तिसार), नेपाल वन सेवा, रा.प. तृतीय श्रेणी
- शा.अ. प्राविधिक, नेपाल शिक्षा सेवा, रा.प. तृतीय श्रेणी
- फणित/पछुवा, नेपाल वन सेवा, श्रेणीविहीन
- फिलाटेलिष्ट, नेपाल शिक्षा सेवा, रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी
- सिनियर वुक वाइन्डर, नेपाल शिक्षा सेवा, रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी
- स्वास्थ्य शिक्षा टेक्सिसियन, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, पाँचौं तह
- गेम स्काउट, नेपाल वन सेवा, ने.पा.एण्ड वा.ला. समूह श्रेणीविहीन
- वन रक्षक, नेपाल वन सेवा, जनरल फरेष्ट्री समूह, श्रेणीविहीन

परिच्छेद ५

विज्ञापन र दरखास्त

५.१ निजामती सेवाको दरबन्दी र पदपूर्तिको अवस्था

निजामती कितावखानाको मिति २०७४/३/३० को तथ्याङ्क अनुसार निजामती सेवामा हाल कूल १,१८,२३९ दरबन्दी रहेका छन्। जसमध्ये विभिन्न सेवातर्फ दरबन्दी तथा पदपूर्ति एवं पदरिक्तताको अवस्था तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका १२
निजामती सेवाको दरबन्दी र पदपूर्ति

सि.नं.	सेवा	दरबन्दी	पदपूर्ति	रिक्त
१	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	४४४	३९७	४७
२	नेपाल कृषि सेवा	५५८२	४८६२	७२०
३	नेपाल प्रशासन सेवा	४९६८९	३४३९७	१५३७२
४	नेपाल वन सेवा	६९९७	४८५९	२०६६
५	नेपाल शिक्षा सेवा	९९२६	९६५०	२७६
६	नेपाल स्वास्थ्य सेवा	३२४७४	२४८५९	७६२३
७	नेपाल विविध सेवा	४८६९	३९४५	९७९६
८	नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा	९९२९६	८३९०	२९०६
९	नेपाल न्याय सेवा	४०२९	३४३२	५९७
१०	नेपाल परराष्ट्र सेवा	२८४	२५७	२७
११	नेपाल लेखापरीक्षण सेवा	३७८	३४७	३१
१२	व्यवस्थापिका-संसद सेवा	४३३	२३७	१९६
जम्मा		९,९८,२३३	८६,६५६	३९,५७७

द्रष्टव्य: नेपाल प्रशासन सेवाका रिक्त श्रेणीविहीन पदमा स्थायी पदपूर्ति नहुने कारणबाट सो सेवामा बढी पद रिक्त देखिएको हो।

५.२ पदपूर्तिसम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका

लोक सेवा आयोगबाट एक आर्थिक वर्षभरि सम्पादन हुने सार्वजनिक सेवाका विभिन्न पदहरूमा पदपूर्तिसम्बन्धी क्रियाकलापहरूको कार्यतालिका आयोगले सम्बन्धित आ.व.को पहिलो दिन सार्वजनिक गर्दछ। आयोगका पदपूर्तिसम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारबाहीहरू सोही कार्यतालिकामा आधारित भई सञ्चालन हुने गर्दछन्। वार्षिक कार्यतालिकामा माग

सङ्कलनदेखि प्रतिशत निर्धारण, विज्ञापन/सूचना प्रकाशन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, अन्तर्वार्ता सञ्चालन तथा सिफारिस गर्नेसम्मका क्रियाकलापहरू समावेश हुन्छन्। सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यतालिकाको हकमा प्रतिशत निर्धारण र विज्ञापनका लागि सहमति प्रदान गर्नेदेखि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्ने सम्मका क्रियाकलापहरू समावेश गरिन्छ। आयोगले प्रकाशन गरेका आ.व. २०७३/७४ को पदपूर्तिसम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकाहरू अनुसूची ४ मा समावेश गरिएको छ।

५.३ प्रतिशत निर्धारण

निजामती सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमा पदपूर्तिका लागि रिक्त भएको एक महिनाभित्र सम्बन्धित सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयहरूले लोक सेवा आयोगमा माग गरी पठाउनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। सेवा सञ्चालन गर्ने निकायहरूबाट पदपूर्तिको लागि माग प्राप्त भएपछि कूल रिक्त पदहरू मध्ये निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) मा भएको व्यवस्था बमोजिम कुन कुन विधिबाट के कति प्रतिशत पदहरू पूर्ति गर्नुपर्ने हो सो को निर्धारण लोक सेवा आयोगबाट हुने गर्दछ। नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयसम्बन्धी ऐन, २०६४ ले तत्-तत् सेवामा रिक्त रहेका पदहरूमा समेत निजामती सेवा ऐनको व्यवस्था सरह समावेशी सिद्धान्त अपनाई पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरेका छन्। त्यस्तै सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूको रिक्त पदहरूमा सम्बन्धित निकायका कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनमा उल्लिखित प्रावधान अनुसार प्रतिशत निर्धारण गरिन्छ।

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा विभिन्न सेवा सञ्चालन गर्ने नेपाल सरकारका निकायहरूबाट प्राप्त मागहरूलाई देहाय अनुसार प्रतिशत निर्धारण गरी पदपूर्तिका काम कारबाहीहरू अगाडि बढाइएको थियो।

तालिका १३
कूल माग र प्रतिशत निर्धारण

सि. नं.	कार्यालय	कूल माग	प्रतिशत निर्धारण (पदसंख्या)									
			बहुवा	आ.प्र.	खुला	महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	जम्मा
१.	केन्द्रीय कार्यालय	२३८५	८०३	३०२	६८०	१९२	१६०	१२५	५९	२२	२६	२३६९
२.	मेची अञ्चल कार्यालय	२७२	१०	१६	१२९	३५	३१	२५	१०	६	६	२६८
३.	पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय	९०६	२२३	६३	३४२	९१	७०	६५	२७	१२	१२	९०५
४.	सगरमाथा अञ्चल कार्यालय	३२४	१६	२५	१५६	४१	३३	२७	१५	५	५	३२३
६.	जनकपुर अञ्चल कार्यालय	३५५	१३	१३	१७४	५०	३६	३३	१३	६	३	३४१
७.	नारायणी अञ्चल कार्यालय	६३७	११	३६	३२८	९२	६९	५५	२४	१३	८	६३६
८.	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय	१९६९	५४०	११४	७०५	१९९	१५९	१२८	५५	३४	२७	१९६९
९.	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय	९०४	१८३	५८	३६३	९६	७९	६४	२५	१९	१५	९०२

सि. नं.	कार्यालय	कूल माग	प्रतिशत निर्धारण (पदसंख्या)									
			बहुवा	आप्र.	खुला	महिला	आज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	जम्मा
१०.	धवलागिरी अञ्चल कार्यालय	२३५	२२	२३	१०३	३०	२०	१९	१०	३	४	२३४
११.	लुम्बिनी अञ्चल कार्यालय	३२९	१३	२६	१६७	४१	३२	२८	१२	५	४	३२८
१२.	राप्ती अञ्चल कार्यालय	२९१	१२	२३	१३९	३८	३०	२५	११	९	३	२९०
१३.	मध्यपश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय	८३०	१३८	३०	३४१	१०५	८१	७७	२७	१७	१३	८२९
१४.	कर्णाली अञ्चल कार्यालय	२२७	९	१७	१०९	३१	२६	१७	८	३	२	२२२
१५.	सुदूर-पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय	५३५	११६	३६	२०१	६०	४२	४०	२०	११	८	५३४
१६.	महाकाली अञ्चल कार्यालय	२२७	१२	१४	१०४	३५	२२	२३	८	५	३	२२६
	जम्मा	१०४२६	२१२१	७९६	४०४१	११३६	८९०	७५१	३२४	१७०	१३९	१०३६८

पाठ्यक्रमको अभाव, शैक्षिक योग्यता निर्धारण नभएको, स्वीकृत दरबन्दी भन्दा फरक पदनामबाट माग भै आएको आदि कारणले कूल माग पदसंख्या भन्दा पदपूर्तिको लागि प्रतिशत निर्धारण भएका पदहरूको संख्या कम भएको हो। त्यस्तै कुनै समावेशी समूहको कुनै पदमा तोकिएको आर्थिक वर्षमा पदपूर्ति हुन नसकेमा अर्को १ वर्षसम्म सो पद सोही समूहका विज्ञापनमा थप हुने हुँदा त्यस्तो अवस्थामा खुला/समावेशी समूहको प्रतिशत केही फरक देखिन सक्दछ।

५.३.१ शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम नभएको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू

प्रतिवेदन अवधिमा प्रतिशत निर्धारणका लागि अनुरोध भई आएका देहायका पदहरूको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धित सेवा सञ्चालन गर्ने निकायबाट निर्धारण नभएको र सोही कारणले पाठ्यक्रम निर्माण हुन नसकेको हुँदा विज्ञापनका लागि प्रतिशत निर्धारण हुन सकेनन्।

तालिका १४

शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम नभएको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू

क्र.सं.	पद	सेवा	समूह	उपसमूह	श्रेणी/तह
१	सिनियर डिभिजनल इञ्जिनियर	इञ्जिनियरिङ्ग	सिभिल	रेलवे	रा.प. द्वितीय
२	इञ्जिनियर	इञ्जिनियरिङ्ग	सिभिल	रेलवे	रा.प. तृतीय
३	प्रशिक्षण टेक्सटायल अधिकृत	विविध			रा.प. तृतीय
४	वायोमेडिकल इञ्जिनियर	स्वास्थ्य	विविध		सातौं
५	हाउस किपिङ्ग अधिकृत	स्वास्थ्य	विविध		सातौं
६	डाइटिसियन अधिकृत	स्वास्थ्य	विविध		सातौं
७	अडियोलोजिष्ट	स्वास्थ्य	विविध		सातौं

क्र.सं.	पद	सेवा	समूह	उपसमूह	श्रेणी/तह
८	सशस्त्र वन रक्षक (सुवेदार)	वन	विविध		रा.प. अनं. प्रथम
९	महिला कार्यकर्ता (खानेपानी कार्यालयतर्फ)	विविध			रा.प. अनं. प्रथम
१०	प्रमुख शिक्षक (कम्प्युटर)	विविध			रा.प. अनं. प्रथम
११	सिनियर एशोसिएसन अर्गनाइजर	इञ्जिनियरिङ्ग	एगृ इरिगेशन		रा.प. अनं. प्रथम
१२	डायलासिस टेक्निसियन	स्वास्थ्य	विविध		पाँचौ
१३	हाउस किपिङ सुपरभाइजर	स्वास्थ्य	विविध		पाँचौ
१४	सहायक हाउसकिपर	स्वास्थ्य	विविध		पाँचौ
१७	रेफ्रिजेरेटर टेक्निसियन	इञ्जिनियरिङ्ग	मेकानिकल	नि.उ.स.	रा.प. अनं. प्रथम
१८	सहायक ड्रिलर	इञ्जिनियरिङ्ग	मेकानिकल	नि.उ.स.	रा.प. अनं. द्वितीय
१९	पम्प अपरेटर	इञ्जिनियरिङ्ग	मेकानिकल	नि.उ.स.	रा.प. अनं. द्वितीय
२०	प्लम्बर	इञ्जिनियरिङ्ग	मेकानिकल	नि.उ.स.	रा.प. अनं. द्वितीय
२१	असिस्टेन्ट सब इञ्जिनियर	इञ्जिनियरिङ्ग	सिभिल	जनरल	रा.प. अनं. द्वितीय

५.३.२ पदनाम नमिलेको कारणले प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू

प्रतिशत निर्धारणका लागि माग गर्ने निकायले उल्लेख गरेका पदनाम सम्बन्धित सेवा, समूह गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजनसम्बन्धी नियमहरूमा उल्लिखित पदनामसँग मेल नखाएको कारणले देहायका पदहरू विज्ञापनका लागि प्रतिशत निर्धारण हुन सकेनन्। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका १५

पदनाम नमिलेको कारण प्रतिशत निर्धारण नभएका पदहरू

क्र.सं.	पद	सेवा	समूह	उपसमूह	श्रेणीरतह
१	सबइञ्जिनियर	इञ्जिनियरिङ्ग	सिभिल	इलेक्ट्रिकल	रा.प. अनं. प्रथम
२	सबइञ्जिनियर	इञ्जिनियरिङ्ग	मेकानिकल	नि.उ.स.	रा.प. अनं. प्रथम
३	इलेक्ट्रिसियन	इञ्जिनियरिङ्ग	इलेक्ट्रिकल	जनरल इलेक्ट्रिकल	रा.प. अनं. द्वितीय
४	ल्याव टेक्निसियन	इञ्जिनियरिङ्ग	केमेष्ट्री		रा.प. अनं. द्वितीय
५	ग्यालरी सहायक/गार्ड	शिक्षा	पुरातत्व	पुरातत्व	रा.प. अनं. द्वितीय
६	लेखक	शिक्षा	पुरातत्व	पुरातत्व	रा.प. अनं. द्वितीय
७	प्राविधिक सहायक	शिक्षा	पुरातत्व		रा.प. अनं. द्वितीय
८	सहायक गाइड	शिक्षा	पुरातत्व	संग्रहालय	रा.प. अनं. द्वितीय
९	ग्यालरी गार्ड/कक्ष रक्षक	शिक्षा	पुरातत्व	संग्रहालय	रा.प. अनं. द्वितीय
१०	शिक्षक	विविध			रा.प. अनं. द्वितीय
११	महिला कार्यकर्ता	विविध			रा.प. अनं. द्वितीय

५.४ विज्ञापन

आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय, क्षेत्रीय निर्देशनालयहरू र अञ्चल कार्यालयहरूबाट बढुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता एवं खुला तथा समावेशी तर्फ जम्मा ३,०२८ वटा विज्ञापन/सूचनाहरू प्रकाशन गरिएको थियो। प्रकाशित विज्ञापनहरूमध्ये १४ वटा विज्ञापनहरू सम्बन्धित सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको अनुरोधमा पछि रद्द गरिएको थियो। सोसम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

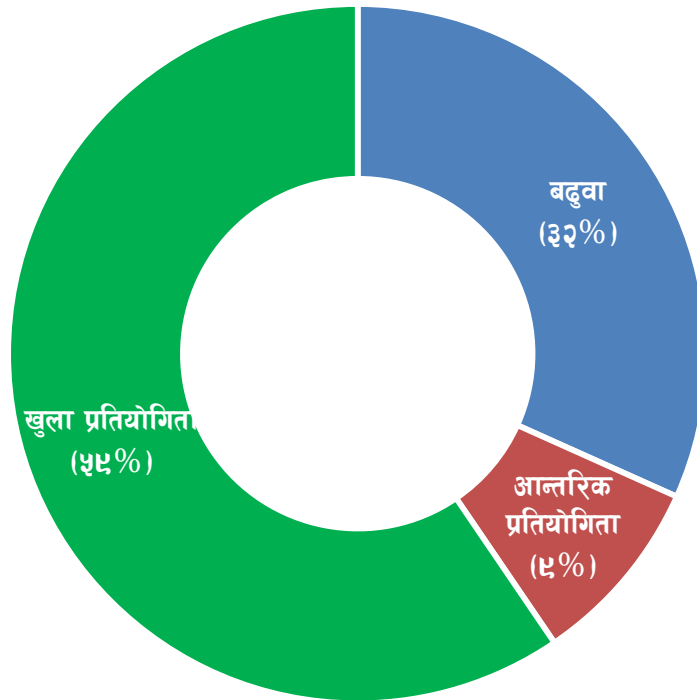
तालिका १६
विज्ञापन/सूचना र पदको विवरण

क्र.सं.	विज्ञापन/सूचनाको विवरण	विज्ञापन/सूचना संख्या	पद संख्या
१	बढुवाको सूचना	९६०	२१२१
२	आन्तरिक प्रतियोगिता (टाइपिष्ट पद समेत)	२६६	७९६*
३	खुला प्रतियोगिता (समावेशी समेत)	१८०२	७४५१
जम्मा		३०२८	१०३६८

* टाइपिष्ट पदको पदसंख्या निश्चित नहुने हुँदा सो संख्या समावेश नभएको

आ.व. २०७३/७४ मा भएका विज्ञापनहरूको वर्गीकरणको अवस्थालाई तलको चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ।

चित्र ४
आ.व. २०७३/७४ मा भएका विज्ञापनहरू



५.४.१ खुला र समावेशी विज्ञापन

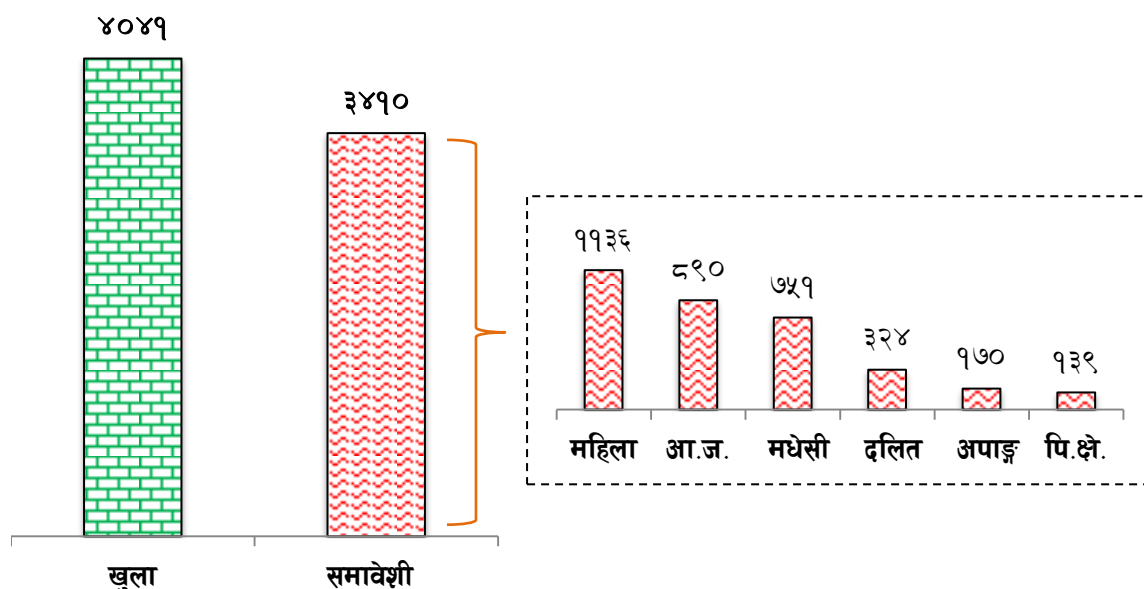
प्रतिवेदन अवधिमा विज्ञापन भएका कूल १०,३६८ पदमध्ये खुला र समावेशी तर्फका विज्ञापन र पदसंख्या तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका १७
खुला र समावेशी विज्ञापन र पदसंख्या

क्र.सं.	विवरण	विज्ञापन संख्या	पद संख्या
१	खुला प्रतियोगिता	५३९	४०४९
२	समावेशी	१२६३	३४९०
कूल जम्मा		१८०२	७४५९
समावेशीतर्फ			
	महिला	३३२	११३६
	आदिवासी/जनजाति	२६७	८९०
	मधेसी	२६२	७५९
	दलित	१८०	३२४
	अपाङ्ग	१२९	१७०
	पिछडिएको क्षेत्र	१०९	१३९
	समावेशी जम्मा	१२६३	३४९०

खुला र समावेशी विज्ञापन तर्फ कूल पदको अवस्थालाई चित्रगत रुपमा तल प्रस्तुत गरिएको छ।

चित्र ५
खुला र समावेशी विज्ञापनको पदसंख्या



५.५ दरखास्त

आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा विज्ञापन भएका १०,३६८ पदहरूमध्ये राजपत्राङ्कित पदहरूको बहुवाको सूचना (जेष्ठता र का.स.मू तथा कार्य क्षमता दुबै) तर्फ कूल ३,५७३ दरखास्त संकलन भएका थिए भने आन्तरिक र खुला विज्ञापन तर्फ अनलाईन दरखास्त प्रणाली मार्फत ६,४५,८७३ दरखास्त र नेपाल वन सेवा तर्फका श्रेणीविहीन पदका १,९८,४२४ हस्तलिखित दरखास्त गरी जम्मा ८,४४,२९७ दरखास्त प्राप्त भएका थिए। गत आर्थिक वर्षमा परेको कूल दरखास्त संख्या भन्दा यस वर्ष परेका दरखास्तको संख्या ४२ प्रतिशतले बढी छ। श्रेणीविहीन पदहरूको विज्ञापनमा परेका दरखास्तको कारणले कूल संख्या गत वर्षको भन्दा उल्लेखनीय रूपमा बढी भएको हो। प्रतिवेदन अवधिमा पर्न आएको दरखास्तको विज्ञापन अनुसार जाति, लिङ्ग र सेवा अनुसारका विवरणहरू अनुसूची ५, अनुसूची ६, अनुसूची ७ र अनुसूची ८ मा उल्लेख गरिएको छ।

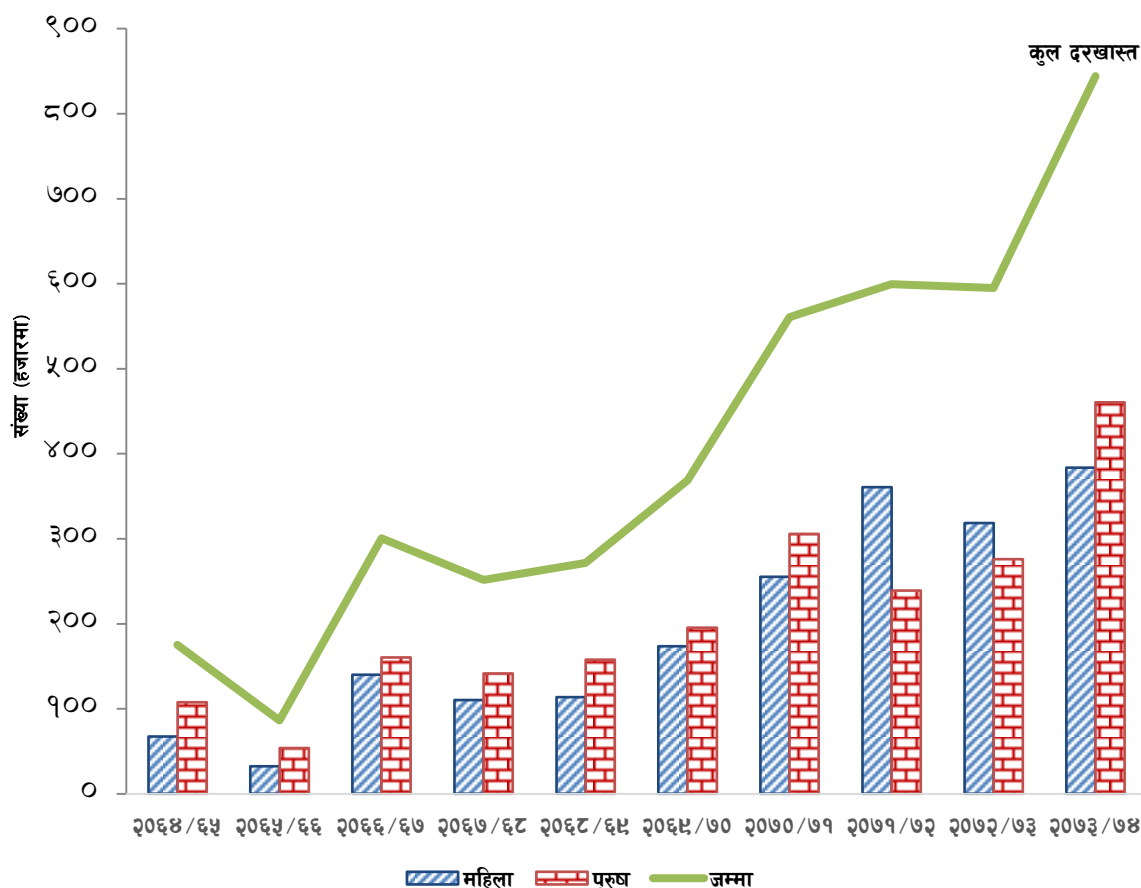
५.५.१ विगत दस वर्षमा परेको दरखास्तको प्रवृत्ति

आ.व. २०६४/६५ देखि आ.व. २०७३/७४ सम्म एक दशकको अवधिमा आयोगबाट भएका विभिन्न विज्ञापनमा परेका दरखास्त संख्याको तुलनात्मक तालिका तल प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १८
विगत दस वर्षको दरखास्तको प्रवृत्ति

आर्थिक वर्ष	महिला	पुरुष	जम्मा
२०७३/७४	३८२४८५	४६९८९२	८४४२९७
२०७२/७३	३९८५०३	२७५८७७	५९५०३९
२०७१/७२	३६०५०६	२३९९६२	५९९६६८
२०७०/७१	२५५२३४	३०५६८९	५६०९९५
२०६९/७०	९७३४९८	९९५३८७	३६८८०५
२०६८/६९	९९३७८५	९५७७९२	२७९५७७
२०६७/६८	९९०३०७	९४९३४४	२५९६५९
२०६६/६७	९३९९६३	९६०५००	३००४६३
२०६५/६६	३२४५७	५३७९९	८६२५६
२०६४/६५	६७४३५	९०७६८७	९७५१२२

चित्र ६
विगत दस वर्षको दरखास्त प्रवृत्ति



५.५.२ आन्तरिक, खुला र समावेशी पदमा दरखास्तको अवस्था

प्रतिवेदन अवधिमा आन्तरिक, खुला तथा समावेशी समूहका विज्ञापनमा परेका दरखास्तसम्बन्धी तथ्याङ्कहरूलाई वर्गीकृत रूपमा तल प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ११
आन्तरिक, खुला र समावेशी पदमा दरखास्त

परीक्षाको किसिम	दरखास्त संख्या	प्रतिशत
आन्तरिक प्रतियोगिता	६,६३६	१%
खुला प्रतियोगिता	४,७५,५०५	५६%
समावेशी प्रतियोगिता	३,६२,१५६	४३%
कूल जम्मा	८,४४,२९७	१००%

५.५.३ अधिक दरखास्त परेका पदहरू तथा प्रतिपद औसत दरखास्त

कूल १५ हजारभन्दा बढी दरखास्त परेका पद, दरखास्त संख्या तथा औसत दरखास्तको विवरण तालिका २० मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका २०

अधिक दरखास्त परेका पदहरूको विज्ञापनमा प्रतिपद औसत दरखास्त

पद	दरखास्त संख्या	पद संख्या	प्रतिपद औसत दरखास्त
खरिदार वा सो सरह (अप्रा.)	१५८५५१	२३६६	६७
ना.सु. वा सो सरह (अप्रा.)	१२६६२५	१३३२	९५
वन रक्षक (श्रेणीविहीन)	१२६४८३	४५२	२८०
अ.हे.व.	५६५२२	२५०९	२३
अ.न.मी.	४५७३८	१३९५	३३
शाखा अधिकृत वा सो सरह (अप्रा.)	३६५२५	१४८८	२५
सहायक महिला विकास निरीक्षक	१७९९१	१०१	१७८
स्टाफ नर्स	१६९४५	४७१	३६

प्रतिवेदन अवधिमा परेका दरखास्तको अवस्था हेर्दा खरिदार वा सो सरह (अप्रा.) पदमा सबैभन्दा बढी दरखास्त परेको देखिन्छ भने प्रतिपद औषत आवेदन धेरै हुने पदमा श्रेणीविहीन वनरक्षक पद रहेको छ ।

५.५.४ दरखास्तको भौगोलिक विवरण

प्रतिवेदन अवधिमा भएका विज्ञापनमा दरखास्तमा उल्लिखित स्थायी ठेगानाका आधारमा सबैभन्दा बढी दरखास्त पर्ने ५ जिल्लामा सप्तरी, सिराहा, धनुषा, रौतहट र सर्लाही पर्दछन् भने सबैभन्दा न्यून दरखास्त पर्ने जिल्लामा मनाङ, मुस्ताङ, रसुवा, डोल्पा र तेह्रथुम रहेका छन् ।

तालिका २१

जिल्ला अनुसार दरखास्त संख्या

जिल्ला	दरखास्त	प्रतिशत
१. सप्तरी	३५७७८	४.२४%
२. सिराहा	२६२९९	३.११%
३. धनुषा	२५८८५	३.०७%
४. रौतहट	२४६५८	२.९२%
५. सर्लाही	२३८४५	२.८२%
६. महोत्तरी	२१७०६	२.५७%
७. बारा	२१२९१	२.५२%
८. कैलाली	२०४८६	२.४३%
९. सुर्खेत	२०२१३	२.३९%
१०. बर्दिया	१९४४९	२.३०%
११. रुकुम	१९०६६	२.२६%
१२. मोरङ	१८९८९	२.२५%

जिल्ला	दरखास्त	प्रतिशत
१३. सुनसरी	१७८९६	२.१२%
१४. कञ्चनपुर	१७६७६	२.०९%
१५. गुल्मी	१७५४२	२.०८%
१६. स्याङ्जा	१६८६६	२.००%
१७. जुम्ला	१६८०९	१.९९%
१८. दाङ	१६६८५	१.९८%
१९. दैलेख	१६१६१	१.९१%
२०. झापा	१५८८४	१.८८%
२१. जाजरकोट	१३७८९	१.६३%
२२. रुपन्देही	१३५६२	१.६१%
२३. पर्सा	१३५२४	१.६०%
२४. खोटाङ	१३३४१	१.५८%

जिल्ला	दरखास्त	प्रतिशत
२५. बझाङ	१२७६६	१.५१%
२६. बागलुङ	११९१९	१.४१%
२७. कपिलवस्तु	११७६०	१.३९%
२८. मकवानपुर	११५०२	१.३६%
२९. पाल्पा	११४९६	१.३६%
३०. नवलपरासी	१११६०	१.३२%
३१. पर्वत	१११४४	१.३२%
३२. बाँके	११११२	१.३२%
३३. काठमाडौं	१११०९	१.३२%
३४. कास्की	१०७७२	१.२८%
३५. सल्यान	१०७५४	१.२७%
३६. उदयपुर	१०६५७	१.२६%
३७. इलाम	१०४२४	१.२३%
३८. कालिकोट	१०३९८	१.२३%
३९. अर्घाखाँची	१०३५४	१.२३%
४०. चितवन	९७१५	१.१५%
४१. गोरखा	९२०३	१.०९%
४२. अछाम	८८३८	१.०५%
४३. दार्चुला	८६९६	१.०३%
४४. काभ्रेपलाञ्चोक	८५१७	१.०१%
४५. प्यूठान	८२४६	०.९८%
४६. बैतडी	८१६३	०.९७%
४७. रोल्पा	८११६	०.९६%
४८. तनहुँ	८११२	०.९६%
४९. संखुवासभा	८०६५	०.९६%
५०. सिन्धुली	८०२०	०.९५%

जिल्ला	दरखास्त	प्रतिशत
५१. धनकुटा	७६२९	०.९०%
५२. ओखलढुंगा	७३०७	०.८७%
५३. भोजपुर	७००९	०.८३%
५४. बाजुरा	६१५९	०.७३%
५५. भक्तपुर	६११२	०.७२%
५६. रामेछाप	६०२२	०.७१%
५७. धादिङ	५९५१	०.७०%
५८. दोलखा	५६७६	०.६७%
५९. पाँचथर	५५६५	०.६६%
६०. ताप्लेजुङ	५२१३	०.६२%
६१. लमजुङ	५१३७	०.६१%
६२. मुगु	५१०५	०.६०%
६३. ललितपुर	५०३६	०.६०%
६४. डडेलधुरा	४९४५	०.५९%
६५. डोटी	४८४८	०.५७%
६६. नुवाकोट	४८१५	०.५७%
६७. सिन्धुपाल्चोक	४७५१	०.५६%
६८. हुम्ला	४०९९	०.४९%
६९. सोलुखुम्बु	३६७६	०.४४%
७०. म्याग्दी	३६१६	०.४३%
७१. तेह्रथुम	३४१७	०.४०%
७२. डोल्पा	२१११	०.२५%
७३. रसुवा	१०९१	०.१३%
७४. मुस्ताङ	२९७	०.०४%
७५. मनाङ	२९२	०.०३%
जम्मा	८,४४,२९७	१००%

चित्र ७
जिल्ला अनुसार दरखास्तको अवस्था



५.५.५ शैक्षिक योग्यता अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण

दरखास्तमा उल्लेख भएको शैक्षिक योग्यताका आधारमा सम्बन्धित पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा बढी योग्यता भएका दरखास्त ८६ प्रतिशत देखिन्छ भने न्यूनतम मात्र उल्लेख भएका दरखास्त १४ प्रतिशत रहेका छन्। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ।

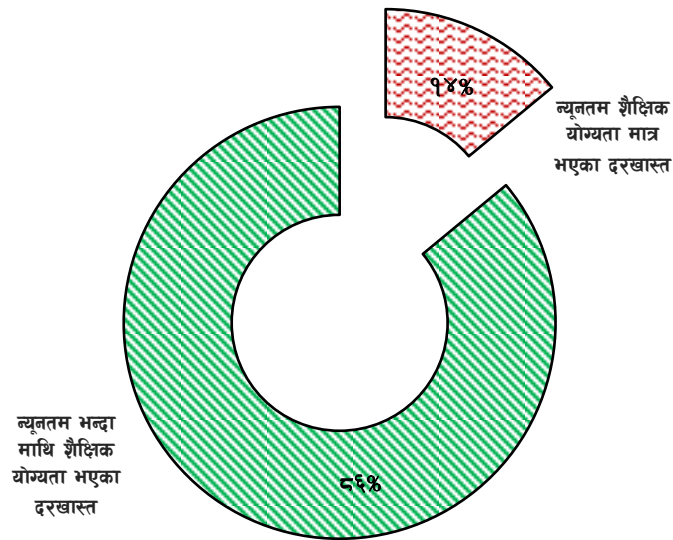
तालिका २२
न्यूनतम र सो भन्दा बढी शैक्षिक योग्यता भएका दरखास्त संख्या

सेवा	न्यूनतम योग्यता भएका उम्मेदवार	न्यूनतम भन्दा बढी योग्यता भएका उम्मेदवार	जम्मा दरखास्त
एकीकृत तथा संयुक्त परीक्षा	३८२६२	२८३४३९	३२१७०१
नेपाल स्वास्थ्य सेवा	७७६०	१४९९७४	१५७७३४
नेपाल इञ्जिनियरिङ्ग सेवा	४२८५	४९८८०	५४१६५
नेपाल विविध सेवा	४६५०	३४९७५	३९६२५
नेपाल कृषि सेवा	१३०७	२८७३०	३००३७
नेपाल शिक्षा सेवा	२०२९	२०१६३	२२१९२
नेपाल वन सेवा	६२७६४	१४४५३९	२०७३०३

सेवा	न्यूनतम योग्यता भएका उम्मेदवार	न्यूनतम भन्दा बढी योग्यता भएका उम्मेदवार	जम्मा दरखास्त
नेपाल प्रशासन सेवा	३४५	६४८३	६८२८
नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	४०८	२६६१	३०६९
नेपाल न्याय सेवा	५६	७५६	८१२
नेपाल परराष्ट्र सेवा	१३	३९३	४०६
व्यवस्थापिका-संसद सेवा	३	२५८	२६१
नेपाल लेखापरीक्षण सेवा	९	१५५	१६४
जम्मा	१२१८९१	७२२४०६	८४४२९७
प्रतिशत	१४%	८६%	१००%

चित्र ८

दरखास्त दिएको पदको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताका आधारमा दरखास्तको वर्गीकरण



५.५.६ शैक्षिक संकाय अनुसार दरखास्तको विवरण

दरखास्त दिने उम्मेदवारले दरखास्तमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापत उल्लेख गरेको शैक्षिक योग्यताको संकायलाई विश्लेषण गर्दा सबैभन्दा बढी शिक्षा संकाय तर्फका २७% उम्मेदवार रहेका छन् भने त्यसपछि क्रमशः चिकित्साशास्त्र (१८%), व्यवस्थापन (१४%), इञ्जिनियरिङ्ग / मानविकी / विज्ञान (६%) आदि रहेका छन्। सेवा र शैक्षिक सङ्काय अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण तालिका २३ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका २३
सेवा र शैक्षिक संकाय अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण

सेवा	कृषि	शिक्षा	इन्जिनियरिङ्ग	वन	मानविकी	कानून	व्यवस्थापन	चिकित्साशास्त्र	संस्कृत	विज्ञान	अन्य
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क		१२०५	४		३६८	१	२३४	५		१०१८	२३४
एकीकृत तथा संयुक्त	४४४	९६१०५	६४७	५५	३०३५५	१५६९	७८७८१	३३१	५७१	३५४४५	७७३९८
नेपाल परराष्ट्र	२	२५	७	२	१२८	१२	१९५	१		३४	
नेपाल वन	६७३९	८८४८७	४९०	१४१६३	१२१५०	१२०९	२२५०३	४१९	१९१	५७०८	५५२४४
नेपाल इन्जिनियरिङ्ग	५७	३९९	५१२२८		१४३		१४४	७२	४	१३५०	७६८
नेपाल कृषि	२६७९३	८६२	१९७	१०	७२		१४६	६५१	३	२८७	१०१६
नेपाल न्याय	४	१०८	१		२९	४६२	३३		२	७	१६६
नेपाल प्रशासन	४७	१०००	५५	३४	१५६३	११४	३१३५	११	९	३१०	५५०
नेपाल लेखापरीक्षण	७			५		१३२			४		१६
नेपाल विविध सेवा	५७	१२१७२	१८४६	८	३५५३	२०	८१२१	१५१	७७	२७५३	१०८६७
नेपाल व्यवस्थापिका-संसद	६२	१		७६	९	१०४			९		
नेपाल शिक्षा		२१०८९	७		५९७		२३६	१४	७	१३५	१०७
नेपाल स्वास्थ्य	११९	३६११	३९४	९	३५६	१२	३८२	१४६३७१	५५	१४८५	४९४०
जम्मा	३४३३१	२२५०६४	५४८७६	१४३६२	४९३२३	३६३५	११३९१०	१४८०२६	९३२	४८५३२	१५१३०६
प्रतिशत	४.०७%	२६.६६%	६.५०%	१.७०%	५.८४%	०.४३%	१३.४९%	१७.५३%	०.११%	५.७५%	

५.५.७ जातीय आधारमा दरखास्तको वर्गीकरण

आयोगमा प्राप्त ८,४४,२९७ दरखास्त मध्ये जातिगत आधारमा हेर्दा सबै भन्दा बढी ब्राह्मण जातिबाट (२५%) दरखास्त पर्न आएको देखिन्छ। यससम्बन्धी विस्तृत विवरण तलको तालिका २४ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका २४
जातीय आधारमा दरखास्तको वर्गीकरण

जाति	दरखास्त	प्रतिशत
ब्राह्मण	२१०१६४	२४.८९%
क्षेत्री	१६९९७१	२०.१३%
थारू	६४१४७	७.६०%
मगर	५४९२९	६.५१%
यादव	४९२०२	५.८३%
नेवार	३०३३१	३.५९%
राई	२५७८९	३.०५%
कामी	२०३४०	२.४१%
तेली	१९३१४	२.२९%
तामाङ	१७९७७	२.१३%
ठकुरी	१६७०१	१.९८%
कोईरी	१४६४९	१.७४%
गुरूड	९९८१	१.१८%
लिम्बु	९९६२	१.१८%
दमाई	७९१९	०.९४%
सार्की	६८७४	०.८१%
मुस्लिम	६५९८	०.७८%
धानुक	६४५२	०.७६%
कायस्थ	५०५६	०.६०%
कुर्मी	४९८७	०.५९%
सुंडी	४७०६	०.५६%
कलवार	४४०७	०.५२%
कानु	४११२	०.४९%
चमार	३९०८	०.४६%
पासवान	२६३८	०.३१%
तत्मा	२५६९	०.३०%
लोहार	२४९३	०.३०%
सुनुवार	२४५८	०.२९%
सोनार	२३७५	०.२८%
केवट	२३२८	०.२८%
सन्यासी	२३१५	०.२७%
बराई	२१६५	०.२६%
घर्ती	२१५३	०.२६%

जाति	दरखास्त	प्रतिशत
ठाकुर	२०५०	०.२४%
कमार	२०३१	०.२४%
दनुवार	१९३०	०.२३%
धोवी	१९२६	०.२३%
हलवाई	१८२५	०.२२%
राजवंशी	१७९६	०.२१%
कुमाल	१७८३	०.२१%
मल्लाह	१६३३	०.१९%
राजपुत	१६०२	०.१९%
माझी	१२५७	०.१५%
शोर्पा	१२१६	०.१४%
खत्वे	११६०	०.१४%
भोटे	८९२	०.११%
भेडियर	८११	०.१०%
हजाम	८००	०.०९%
बादी	६९१	०.०८%
गनगाई	६७८	०.०८%
नुनिया	५६८	०.०७%
राजधोव	४८०	०.०६%
कहार	४०८	०.०५%
छन्तेल	३६५	०.०४%
जिरेल	३५४	०.०४%
थकाली	३५३	०.०४%
माली	३४८	०.०४%
राजभर	३३९	०.०४%
कुम्हार	३२२	०.०४%
याक्खा	३२१	०.०४%
व्याँसी	३०६	०.०४%
मुसहर	२८७	०.०३%
बातर	२७५	०.०३%
डोम	२६४	०.०३%
ताजपुरिया	२५७	०.०३%
बरामु	२३५	०.०३%

जाति	दरखास्त	प्रतिशत
दुरा	२३०	०.०३%
सतार	२१०	०.०२%
प्रजा	२०२	०.०२%
लोध	१९९	०.०२%
थामी	१८५	०.०२%
मारवाडी	१७४	०.०२%
चेपाड	१७३	०.०२%
मेचे	१७०	०.०२%
बंगाली	१६६	०.०२%
झाँगड	१५९	०.०२%
मुन्डा	१५२	०.०२%
राजी	१११	०.०१%
राउटे	१०६	०.०१%
लेप्चा	१०४	०.०१%
दराई	१०१	०.०१%
हायु	९४	०.०१%
वोटे	८४	०.०१%
बिनाग	८२	०.०१%
गाईने	७९	०.०१%
वढई	७८	०.०१%
किसान	६१	०.०१%
कोचे	५९	०.०१%
जैन	५७	०.०१%
पहरी	५७	०.०१%
धिमाल	५२	०.०१%
कुसुण्डा	५२	०.०१%
धुनिया	३४	०.०१% भन्दा कम
ह्याल्मो	३३	०.०१% भन्दा कम
चिडिमर	३१	०.०१% भन्दा कम

जाति	दरखास्त	प्रतिशत
वाली	३०	०.०१% भन्दा कम
शाह	२९	०.०१% भन्दा कम
हलखोर	२६	०.०१% भन्दा कम
नुराड	२४	०.०१% भन्दा कम
कुसवाडिया	२१	०.०१% भन्दा कम
रौनियार	२०	०.०१% भन्दा कम
महतारा	१७	०.०१% भन्दा कम
विडा	१७	०.०१% भन्दा कम
पञ्जावी	१४	०.०१% भन्दा कम
मतारा	११	०.०१% भन्दा कम
चौधरी	१०	०.०१% भन्दा कम
चिडिमारा	८	०.०१% भन्दा कम
मौर्य	७	०.०१% भन्दा कम
मधेसी	७	०.०१% भन्दा कम
डाँगी	६	०.०१% भन्दा कम
बनिया	६	०.०१% भन्दा कम
लोहरूड	६	०.०१% भन्दा कम
परियार	६	०.०१% भन्दा कम
सिख	६	०.०१% भन्दा कम
वालुड	४	०.०१% भन्दा कम
गोडिया	४	०.०१% भन्दा कम
कुशवाहा	४	०.०१% भन्दा कम
श्रीमल	२	०.०१% भन्दा कम
मैथिल	२	०.०१% भन्दा कम
डोल्पो	२	०.०१% भन्दा कम
हलखोर	२	०.०१% भन्दा कम
जोगी	१	०.०१% भन्दा कम
अन्य	२११७७	२.५१%
जम्मा	८४४२९७	१००%

५.५.८ दरखास्त दिने उम्मेदवारको सेवागत आधारमा जातीय वर्गीकरण

प्रतिवेदन अवधिमा पर्न आएका दरखास्तहरूलाई विश्लेषण गर्दा श्रेणीविहीन बाहेकका पदमा ब्राह्मण, क्षेत्रीय, थारू तथा यादव जातिबाट अत्यधिक संख्यामा आवेदन पर्न आएको देखिन्छ। त्यसैगरी श्रेणीविहीन (वन रक्षक, गेम स्काउट र माहुत) पदमा क्षेत्री, ब्राह्मण, मगर, तथा यादव जातिबाट क्रमशः बढी संख्यामा दरखास्त पर्न आएको देखिएको छ। यससम्बन्धी विस्तृत विवरण अनुसूची ५ र अनुसूची ६ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

५.५.१ उमेर समूह अनुसार दरखास्तको वर्गीकरण

प्रतिवेदन अवधिमा परेको दरखास्त दिने उम्मेदवारको उमेर विश्लेषण गर्दा २१ वर्षदेखि २५ वर्षसम्मका उम्मेदवारको संख्या सबैभन्दा बढी र ४५ वर्षभन्दा माथिका उम्मेदवार सबैभन्दा बढी देखियो। यससम्बन्धी विस्तृत विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका २५
उमेर समूह अनुसार दरखास्तको संख्या

सेवा/उमेर समूह	१८-२०	२१-२५	२६-३०	३१-३५	३६-४०	४१-४५	४५ माथि	जम्मा
आ.यो. तथा तथ्याङ्क	१९४	८८८	१२९०	६१६	६२	१७	२	३०६९
परराष्ट्र	१		१४	८२	१३५	१०१	७३	४०६
वन	५२२०४	८००७६	४२०३६	३१३७३	११४९	२०८	२५७	२०७३०३
इञ्जिनियरिङ्ग	५१०७	२६२१०	१६५३०	५५३१	४८४	१२१	१८२	५४१६५
कृषि	६६८८	१३०१५	६५१४	३१८५	५३७	६५	३३	३००३७
न्याय		११४	११७	७६	१२९	२५७	११९	८१२
प्रशासन	१	२९६	५२९	१३२०	२०५५	१५३२	१०९५	६८२८
लेखापरीक्षण		१६	१२	२५	४०	३२	३९	१६४
विविध	४७४८	१५७१०	१२८३८	५२६०	१०३१	३०	८	३९६२५
संसद			९	५७	९४	६७	३४	२६१
शिक्षा	५५४	४५९०	९५९९	६२२०	१०८७	७६	६६	२२१९२
स्वास्थ्य	२७१६६	६३९४७	३६६८४	१८४९४	९३९१	१९११	१४१	१५७७३४
एकीकृत	५६७७९	१२१६८१	९५८८१	४०१३१	६६७६	४३६	११७	३२१७०१
जम्मा	१५३४४२	३२६५४३	२२२०५३	११२३७०	२२८७०	४८५३	२१६६	८४४२९७
	१८%	३९%	२६%	१३%	३%	१%	०.२६%	

उमेर समूह र लिङ्गका आधारमा दरखास्तको विस्तृत वर्गीकृत विवरण तलको चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ।

चित्र नं. ९
उम्मेदवारको उमेर र लिङ्ग अनुसार दरखास्त संख्या



आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा आयोगमा प्राप्त भएका दरखास्तको संख्या विभिन्न आधारमा वर्गीकरण गरी तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका २६
आ.व. २०७३/७४ मा परेका दरखास्त संख्याको बहुवर्गिकृत तालिका

जाति	ब्राह्मण (पहाड)	क्षेत्री	मगर	थारू	यादव	नेवार	राई	तामाङ
	२१०१६०	१६५९७९	५४९२९	६४१३६	४९२०२	३०३३१	२५७८९	१७९७७
तेली	कामी	ठकुरी	कोइरी	गुरुङ	लिम्बू	दमाई/ढोली	सार्की	
१९३१४	२००२०	१६७०१	१४६४९	९९८१	९९६२	७९१९	६८७४	
कायस्थ	धानुक	मुस्लिम	अन्य	जम्मा				
५०५६	६४५२	६५९८	१०२२६८	८४४२९७				
धर्म	हिन्दु	बौद्ध	इसाई	इस्लाम	अन्य	जम्मा		
	७८६८३७	२९१८३	६३८९	६८७१	१५०१७	८४४२९७		
रोजगारीको अवस्था	बेरोजगार	सरकारी सेवा	अन्य	जम्मा				
	७७३७१२	४५७५४	२४८३१	८४४२९७				
उमेर समूह वर्ष	१८-२० वर्ष	२१-२५ वर्ष	२६-३० वर्ष	३१-३५ वर्ष	३६-४० वर्ष	४१-४५ वर्ष	४५ वर्ष भन्दा माथि	जम्मा
	१५३४४२	३२६५४३	२२२०५३	११२३७०	२२८७०	४८५३	२१६६	८४४२९७
लिङ्ग र वैवाहिक स्थिति	लिङ्ग	अविवाहित	विवाहित	अलग भई बसेको	विधवा / विधुर	जम्मा	कूल जम्मा	
	महिला	२३०९३२	१५०६२८	४२८	४९७	३८२४८५		
	पुरुष	२८३८१९	१७६६२०	५५४	८१९	४६१८१२		
शैक्षिक योग्यता	न्यूनतम मात्र	न्यूनतम भन्दा माथि	जम्मा					
	१२१८९१	७२२४०६	८४४२९७					
शैक्षिक संकाय	मानविकी	संस्कृत	वन	व्यवस्थापन	विज्ञान	चिकित्सा	शिक्षा	इञ्जि.
	४९३९५	९१९	१४२८१	११४१४६	४८५४५	१४८०२६	२२५१३२	५४८७७
	कृषि	कानुन	अन्य	जम्मा				
	३४२६२	३४०८	१५१३०६	८४४२९७				
भौगोलिक क्षेत्र	प्रदेश १	प्रदेश २	प्रदेश ३	प्रदेश न ४*	प्रदेश ५	प्रदेश ६*	प्रदेश नं. ७	जम्मा
	१३५०७२	१९२९८६	८८३१७	८८५१८	१२८३२२	११८५०५	९२५७७	८४४२९७

* नवलपरासी जिल्लाको सबै तथ्याङ्क प्रदेश नं. ४ मा र रुकुम जिल्लाका सबै तथ्याङ्क प्रदेश नं. ६ मा राखिएको ।

५.५.१० दरखास्त नपरेका पदहरू

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा भएका कूल ३,०२८ विज्ञापन मध्ये ३९ वटा विज्ञापनहरूमा दरखास्त परेनन्। त्यस्ता पदहरूको विवरण अनुसूचीमा प्रस्तुत गरिएको छ। यसरी दरखास्त नपर्ने पदहरूमा अधिकांश (२६ वटा) पदहरू स्वास्थ्य सेवा तर्फका भएको देखिन्छ। त्यस्तै खुला विज्ञापन भएका दुई पद कन्सल्टेन्ट ट्रपिकल मेडिसिन (फिजिसियन) र मेटालर्जिष्टमा समेत कुनैपनि दरखास्त परेनन्। सबैभन्दा बढी आन्तरिक प्रतियोगिता तर्फ ३० वटा र ७ वटा समावेशी तर्फका विज्ञापनमा दरखास्त नपरेको देखिन्छ। विज्ञापन गर्दा दरखास्त नपरेका विज्ञापनहरूको विवरण अनुसूची ९ मा उल्लेख गरिएको छ।

परिच्छेद ६

परीक्षा र परीक्षण

६.१ प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन

आ.व. २०७३/७४ मा तयार पारिएका कूल ६,१७७ सेट कच्चा प्रश्नपत्रहरूबाट २,९९२ सेट परिमार्जित प्रश्नपत्र निर्माण गरी सो मध्येबाट विभिन्न परीक्षाका लागि प्रश्नपत्र छनौट गरी उपयोग गरियो। प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन गर्ने कार्यका लागि विभिन्न दक्ष/विज्ञहरूलाई सहभागी गराइएको थियो। उपयोगमा नआएका परिमार्जित प्रश्नहरू आयोगको प्रश्नबैंकमा जम्मा गरी पछि हुने परीक्षाहरूमा उपयोग गर्ने गरिएको छ। प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जनसम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा समावेश गरिएको छ।

तालिका २७
प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जनसम्बन्धी विवरण

क्र.सं	श्रेणी/तह	कच्चा प्रश्नपत्र सेट	परिमार्जित प्रश्नपत्र सेट
१	राजपत्राङ्कित प्रथम (अप्रा.)	२७२	७२
२	राजपत्राङ्कित प्रथम/एघारौं तह (प्रा.)	३४३	२३९
३	राजपत्राङ्कित द्वितीय (अप्रा.)	१०१	८१
४	राजपत्राङ्कित द्वितीय/नवौं तह (प्रा.)	४४४	३२२
५	राजपत्राङ्कित तृतीय (अप्रा.)	४५७	१८९
६	राजपत्राङ्कित तृतीय/सातौं/आठौं (प्रा.)	६०४	२६३
७	रा.प. अनं. प्रथम (अप्रा.)	९४	१६६
८	रा.प. अनं. प्रथम/पाँचौं तह (प्रा.)	२५५	१९१
९	रा.प. अनं. द्वितीय/चौथो तह (प्रा.)	२५०	१३७
१०	रा.प. अनं. द्वितीय (अप्रा.)	८४	१६३
११	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था, विभिन्न श्रेणी (प्रा./अप्रा.)	३२७३	११६९
जम्मा		६१७७	२९९२

६.२ लिखित परीक्षा

६.२.१ प्रथम चरणको परीक्षा

ठूलो संख्यामा आवेदन पर्ने पदहरूका लागि लिइने प्रारम्भिक परीक्षा पद्धति परिमार्जन गरी आर्थिक वर्ष २०७०/७१ देखि अपनाइएको एकीकृत र संयुक्त परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत पहिलो चरणको परीक्षालाई पूर्व योग्यता परीक्षणको रूपमा उपयोग गरिएको छ। पहिलो चरणको परीक्षाबाट तुलनात्मक रूपमा कमजोर उम्मेदवार प्रतियोगिताबाट बाहिर भै मूल परीक्षामा बढी प्रतिस्पर्धी उम्मेदवारहरूका बीच मात्रै प्रतियोगिता हुने हुँदा मूल परीक्षालाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन सघाउ पुगेको छ। हाल यस्तो परीक्षा पद्धति अप्राविधिक तर्फका शाखा अधिकृत (वा सो सरह) तथा नायब सुब्बा (वा सो सरह) तथा खरिदार (वा सो सरह) पदका लागि अवलम्बन गरिएको छ।

प्रथम चरणको परीक्षामा सहभागी कूल १,३७,६२२ जना उम्मेदवार मध्ये एक चौथाई उम्मेदवार मात्र दोस्रो चरणको परीक्षाका लागि छनौट भएका थिए। यसरी हेर्दा दरखास्त दिई प्रथम चरणको परीक्षामा सम्मिलित भएका करिब तीन चौथाई उम्मेदवारहरू प्रथम चरणकै परीक्षाबाट बाहिरिएका छन्। यसरी बाहिरिनेमा परीक्षामा सम्मिलित कूल महिला उम्मेदवार मध्ये ८३ प्रतिशत र कूल पुरुष उम्मेदवार मध्ये ६८ प्रतिशत रहेको देखिन्छ।

त्यस्तै प्रथम चरणबाट छनौट भएका मध्ये लिखित परीक्षामा सम्मिलित हुने उम्मेदवारको अनुपात भने उल्लेखनीय रूपमा धेरै (८७ प्रतिशत) देखिन्छ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ।

तालिका २८

आ.व. २०७३/७४ मा सञ्चालित पहिलो चरण र दोस्रो चरणको लिखित परीक्षामा उपस्थिति र छनौट

पद	पहिलो चरणको परीक्षामा सम्मिलित संख्या			पहिलो चरणमा छनौट भएको संख्या			दोस्रो चरणको परीक्षामा सम्मिलित संख्या					
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा			
शाखा अधिकृत वा सो सरह	६६१७	१४१९०	२०८०७	७७०	३७८५	४५५५	७०६	३३४७	४०५३			
नायब सुब्बा वा सो सरह	२४८९१	३२५९५	५७४८६	२९८०	८६१४	११५९४	२५६९	७५४९	९९१८			
खरिदार वा सो सरह	२५३९३	३३९३६	५९३२९	५९८०	१३७७७	१९७५७	५२९६	११८२६	१७९२२			
जम्मा	५६९०१	८०७२१	१३७६२२	९७३०	२६१५६	३५८८६	८५७१	२२५२२	३१०९३			
प्रतिशत							२६%			८७%		

६.२.२ लिखित परीक्षा

केन्द्रीय कार्यालय तथा क्षेत्रीय निर्देशनालय तथा अञ्चल कार्यालयहरूबाट समेत गरी आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा निजामती सेवातर्फ विज्ञापन गरिएका आन्तरिक, खुला र समावेशी प्रतियोगिताका २,०६८ विज्ञापनबाट कूल ८,२४७ पदका लागि लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गरियो। त्यस्तै ३ वटा सुरक्षा निकाय तथा ३० वटा संगठित संस्थाका ६०४ वटा विज्ञापनका लागि लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गरियो। निजामती तर्फका लिखित परीक्षाहरूमा ७९ प्रतिशत परीक्षार्थी सम्मिलित भएको देखियो भने सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था तर्फ लिखित परीक्षाहरूमा ४४ प्रतिशत मात्र रहेको थियो।

तालिका २९
लिखित परीक्षामा सम्मिलित संख्या

श्रेणी	दरखास्त			लिखित परीक्षामा सम्मिलित			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	
रा.प. प्रथम	२८२	१९३४	२२१६	९६१	५४११	६३७२	
रा.प. द्वितीय	१५४८	५३६९	६९१७	८८१	३४५३	४३३४	
रा.प. तृतीय	२५२८४	४१७३५	६७०१९	१११९६	२४६८४	३५८८०	
रा.प. अनङ्कित प्रथम	८०६२४	१०३५७६	१८४२००	३५७०४	५०३१२	१४६२७२	
रा.प. अनङ्कित द्वितीय	११६४७०	११०८०४	२२७२७४	२५५३६	३४७२०	१९२८५८	
जम्मा	२२४२०८	२६३४१८	४८७६२६	७४२७८	११८५८०	३८५७१६	७९%
सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था			२२३४६७	३३५५२	६३७६९	९७३२१	४४%

६.२.३ लिखित परीक्षामा उम्मेदवार सम्मिलित नभएका पदहरू

यस आर्थिक वर्षमा विभिन्न श्रेणी/तह अन्तर्गतका सेवा, समूह र उपसमूहका १५ वटा विज्ञापनहरूमा दरखास्त दिने कुनैपनि उम्मेदवार लिखित परीक्षामा सम्मिलित नभएको देखिन्छ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ३०
दरखास्त दिने उम्मेदवार लिखित परीक्षामा उपस्थित नभएका पदहरू

सि.नं.	विज्ञापन नं.	पद, सेवा, समूह, उपसमूह	श्रेणी	खुला/समावेशी	जम्मा माग पद संख्या
१	१७१७/०७२-७३	कन्सल्टेण्ट ट्रपिकल मेडिसिन फिजिसियन, स्वास्थ्य, मेडिसिन, ट्रपिकल मेडिसिन	नवौं तह	आ.प्र.	१
२	१७५९/०७२-७३	कन्सल्टेण्ट निओनेटोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, पेडियाट्रिक, निओनेटोलोजी	नवौं तह	आ.प्र.	१

सि.नं.	विज्ञापन नं.	पद, सेवा, समूह, उपसमूह	श्रेणी	खुला/ समावेशी	जम्मा माग पद संख्या
३	१७६०/०७२-७३	कन्सल्टेण्ट निओनेटोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, पेडियाट्रिक, निओनेटोलोजी	नवौं तह	खुला	१
४	१७९६/०७२-७३	कम्यूनिटी नर्सिङ्ग प्रशासक, स्वास्थ्य, प.हे.न.	नवौं तह	आ.प्र.	३
५	१७३६६/०७२-७३	क्युरियो जाँच पास अधिकृत/पुरातत्व अधिकृत, शिक्षा, पुरातत्व, पुरातत्व	रा.प. तृतीय	मधेसी	१
६	१७४१३/०७२-७३	स्वास्थ्य शिक्षा प्रशिक्षक, स्वास्थ्य, हेल्थ एजुकेशन	सातौं	आ.प्र.	२
७	१७४१७/०७२-७३	मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट, स्वास्थ्य, मे.ल्या.टे., जनरल मे.ल्या.टे.	सातौं	आ.प्र.	१
८	१७०३३/०७३-७४	उपसचिव सरह, इञ्जिनियरिङ्ग, मेकानिकल, निर्माण उपकरण सम्भार.	रा.प. द्वितीय	खुला	१
९	१७०३४/०७३-७४	उपसचिव सरह, इञ्जिनियरिङ्ग, एरोनोटिकल इञ्जि.	रा.प. द्वितीय	आ.प्र.	१
१०	१०२६४/०७२-७३	सिनियर गेम स्काउट, वन, ने.पा.एण्ड वा.ला.	रा.प. अनं. द्वितीय	आ.प्र.	४
११	११४६६/०७२-०७३	मौसम विज्ञान सहायक, इञ्जि., मेटेरियोलोजी	रा.प. अनं. प्रथम	दलित	१
१२	१५६३६/०७२-०७३	सिनियर अपरेटर, इञ्जि., मेकानिकल, निर्माण उपकरण संभार	रा.प. अनं. प्रथम	महिला	१
१३	१५६३७/०७२-०७३	सिनियर अपरेटर, इञ्जि., मेकानिकल, निर्माण उपकरण संभार	रा.प. अनं. प्रथम	आ.ज.	१
१४	१५६३८/०७२-०७३	सिनियर मेकानिक्स, इञ्जि., मेकानिकल, निर्माण उपकरण संभार	रा.प. अनं. प्रथम	महिला	१
१५	१५७२४/०७२-७३	सिनियर गेम स्काउट, वन, ने.पा.एण्ड वा.ला.	रा.प. अनं. द्वितीय	आ.प्र.	३
जम्मा					२३

६.२.४ लिखित परीक्षामा अनियमितता गर्ने उम्मेदवारलाई गरिएको कारबाही

प्रतिवेदन अवधिमा आयोगबाट सञ्चालित परीक्षाहरूमा अनियमितता गर्ने २० जना उम्मेदवारहरूलाई विभिन्न कारबाही गरिएको छ। आयोगबाट गरिएको कारबाहीको विवरण अनुसूची १० मा उल्लेख गरिएको छ।

६.३ उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरण

आयोगको ऐन, नियमावली तथा कार्यसञ्चालन निर्देशिकाले निर्दिष्ट गरे अनुसार निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका कूल २,६७२ वटा विज्ञापनका लागि यस आ.व.मा सञ्चालित विभिन्न लिखित परीक्षाका २,६६,८७८ उत्तरपुस्तिकाहरूमा प्रथम सङ्केत नम्बर र दोस्रो सङ्केत नम्बर राखी उत्तरपुस्तिका सङ्केतीकरणको कार्यसम्पादन भएको छ ।

६.४ उत्तरपुस्तिका परीक्षण

यस आ.व.मा प्रथम चरण र द्वितीय चरणका परीक्षामा गरी कूल २,३१,२१० वस्तुगत बहुउत्तर उत्तरपुस्तिकाहरू OMR प्रविधिबाट परीक्षण गरिएको छ । त्यस्तै यस आ.व.का विज्ञापनका लागि लिइएका लिखित परीक्षाका उत्तरपुस्तिका एवं गत आ.व.मा लिखित परीक्षा सञ्चालन भई परीक्षण हुन बाँकी रहेका उत्तरपुस्तिका गरी कूल २,६६,८७८ विषयगत उत्तरपुस्तिकाहरू परीक्षण भएका छन् भने वस्तुगत उत्तरपुस्तिका तर्फ ४३,५६९ वटा उत्तरपुस्तिकाहरू म्यानुअल परीक्षण गरिएको छ । उत्तरपुस्तिका परीक्षणसम्बन्धी संख्यात्मक विवरण तालिका ३० मा र OMR मेशिनबाट परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिकासम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ३१

प्रतिवेदन अवधिमा परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिका संख्या
(ओएमआर मेशिनबाट परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिका समावेश नभएको)

उत्तरपुस्तिका परीक्षण	प्राविधिक		अप्राविधिक		जम्मा
	विषयगत	वस्तुगत	विषयगत	वस्तुगत	
राजपत्राङ्कित पदहरू	८६३२९	९३०६३	८५८५२	०	९८५२३६
रा.प. अनङ्कित पदहरू	९३५८५	३४६६	८९९२०	२७०४०	९२५२९९
जम्मा	९९९०६	९६५२९	९६६९७२	२७०४०	३९०४४७

तालिका ३२

ओएमआर मेशिनबाट परीक्षण भएका वस्तुगत उत्तरपुस्तिका संख्या

पद/परीक्षा	उत्तरपुस्तिका संख्या
शाखा अधिकृत – प्रथम चरण	२०८०७
नायव सुब्बा – प्रथम चरण	५७४९२
खरिदार – प्रथम चरण	६९२०८
रा.प. अनं. प्राविधिक पदहरू	९९९९४
सशस्त्र प्रहरी निरीक्षक	५०९
जम्मा	२३९२९०

६.४.१ लिखित परीक्षाबाट उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरू

आयोगका विभिन्न कार्यालयहरूबाट सञ्चालित प्रतियोगितात्मक लिखित परीक्षाहरू मध्ये कूल १३० पदका लागि गरिएका विभिन्न ९० वटा विज्ञापनमा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन सकेनन्। त्यस्तै ७३१ पदका लागि भएका कूल ४४ वटा विज्ञापनमा ५९५ पदमा उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन सकेनन्।

यसरी उम्मेदवार छनौट हुन नसकेका पदहरूको श्रेणीगत विवरण तथा विज्ञापन अनुसारको विश्लेषित र विस्तृत विवरण तलका तालिकाहरूमा दिइएको छ।

तालिका ३३

लिखित परीक्षामा उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरूको वर्गीकृत विवरण

कुनैपनि उम्मेदवार छनौट नभएको	
श्रेणी/तह	माग पद संख्या
अप्राविधिक तर्फ	
रा.प.प्रथम	१
रा.प.तृतीय	३२
रा.प.अनं.प्रथम	११
रा.प.अनं.द्वितीय	६९
प्राविधिक तर्फ	
एघारौं तह	१
नवौं तह	२
आठौं तह	१
सातौं तह	४
पाँचौं तह	६
चौथो तह	३

आंशिक संख्यामा उम्मेदवार छनौट नभएको		
श्रेणी/तह	माग पद संख्या	छनौट हुन नसकेका पद संख्या
अप्राविधिक तर्फ		
रा.प.प्रथम	२	१
रा.प.तृतीय	११४	५४
रा.प.अनं.प्रथम	२	१
रा.प.अनं.द्वितीय	१९०	९३
प्राविधिक तर्फ		
नवौं तह	२	१
पाँचौं तह	३६२	२९२
चौथो तह	५	३

लिखित परीक्षाबाट कुनै पनि उम्मेदवार छनौट नभएका विज्ञापनसम्बन्धी विवरण अनुसूची ११ मा तथा माग भएभन्दा कम उम्मेदवार लिखित परीक्षाबाट छनौट भएका विज्ञापनहरूको सूची अनुसूची १२ मा उल्लेख गरिएको छ।

६.५ प्रयोगात्मक परीक्षा

आयोगले लिने प्राविधिक तथा अप्राविधिक सेवा तर्फका विभिन्न पदका पाठ्यक्रम बमोजिम प्रयोगात्मक परीक्षा/सीप परीक्षण सञ्चालन गर्ने गर्दछ। प्रतिवेदन अवधिमा आयोगबाट निम्नानुसार प्रयोगात्मक परीक्षाहरू सञ्चालन गरिएका थिए।

- (क) **कम्प्युटर सीप परीक्षण:** आयोगले खरिदार वा सो सरह (रा.प. अनं. द्वितीय, अप्राविधिक), नायव सुब्बा वा सो सरह (रा.प. अनं. प्रथम, अप्राविधिक), शाखा अधिकृत (राजपत्राङ्कित तृतीय, अप्राविधिक), महिला विकास अधिकृत एवम सहायक महिला विकास निरीक्षक, महिला विकास निरीक्षक पदका उम्मेदवारहरूका लागि कम्प्युटर सीप परीक्षण परीक्षाहरू सञ्चालन गर्ने गर्दछ। यस अवधिमा आयोगले शाखा अधिकृत पदका ६४९ जना र ना.सु. पदका १०४५ जना, खरिदार पदका १४२१ जना लगायत विभिन्न पदका उम्मेदवारहरूको कम्प्युटर सीप परीक्षण सञ्चालन गरिएको थियो।
- (ख) **प्रयोगात्मक परीक्षा:** कम्प्युटर टेक्सिनियन, कम्प्युटर अपरेटर र सहायक कम्प्युटर अपरेटर, इञ्जि. सेवा मेकानिकल/ईलेक्ट्रिकल इञ्जि. तर्फका रा.प. अनं. प्रथम/द्वितीय श्रेणीका विभिन्न पदका लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण उम्मेदवारका लागि तथा अन्य केही सीपजन्य पदहरूका लागि प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गरिन्छ। प्रतिवेदन अवधिमा उक्त पदका कूल १,८९२ उम्मेदवारका लागि प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गरियो।

६.६ मामिला अध्ययन तथा प्रस्तुतीकरण

सहसचिव (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी, अप्राविधिक) पदको परिमार्जित पाठ्यक्रम बमोजिम यस प्रतिवेदन अवधिमा कूल ५७ जना उम्मेदवारहरूको मामिला अध्ययन तथा प्रस्तुतीकरण परीक्षा सञ्चालन गरिएको थियो।

परिच्छेद ७

अन्तर्वार्ता र सिफारिस

७.१ अन्तर्वार्ता

लिखित परीक्षाबाट छनौट भएका उम्मेदवारहरूका लागि आयोगको केन्द्रीय कार्यालय, क्षेत्रीय निर्देशनालय, अञ्चल कार्यालयमा विभिन्न तह र श्रेणीका अन्तर्वार्ताहरू सञ्चालन गरिन्छन्। आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा प्रकाशन भएका विज्ञापन तथा अधिल्लो आर्थिक वर्षमा विज्ञापन भै अन्तर्वार्ता कार्यक्रम सञ्चालन हुन बाँकी रहेका विज्ञापनहरूको लिखित परीक्षाबाट उत्तीर्ण २२,२०७ जना उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता सञ्चालन गरिएको थियो।

७.२ सिफारिस

आ.व. २०७३/७४ को अवधिमा विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने निकाय तथा कार्यालयहरूमा नियुक्तिका लागि कूल ९,५६५ जना उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। सिफारिस भएका उम्मेदवारसम्बन्धी प्रमुख तथ्याङ्क तथा विश्लेषण तल विभिन्न खण्डहरूमा तालिका सहित उल्लेख गरिएको छ। प्रतिवेदन अवधिमा भएका विज्ञापन प्रकाशन, लिखित परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिससम्बन्धी विस्तृत विवरण अनुसूची १३ र अनुसूची १४ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

एकीकृत परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत सञ्चालन भएका मुख्य ३ वटा अप्राविधिक पदहरूको दरखास्तदेखि सिफारिससम्मको तुलनात्मक तथ्याङ्क तल तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ३४

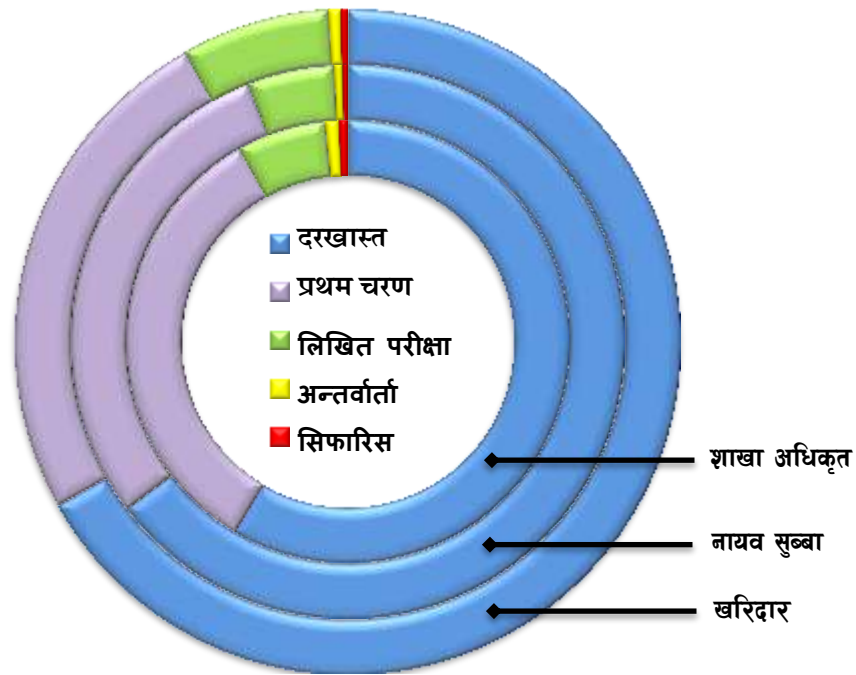
एकीकृत परीक्षा प्रणाली अन्तर्गत शाखा अधिकृत, ना.सु र खरिदार पदको दरखास्तदेखि सिफारिससम्मको तुलनात्मक तथ्याङ्क

पद	१. दरखास्त			२. प्रथम चरण परीक्षामा उपस्थित		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
शाखा अधिकृत	१५०७७	२१५००	३६५७७	६६१७	१४१९०	२०८०७
नायव सुब्बा	६४३७७	६२१५३	१२६५३०	२४८९१	३२५९५	५७४८६
खरिदार	८१५२९	७६९७५	१५८५०४	२५३९३	३३९३६	५९३२९

पद	३. लिखित परीक्षामा उपस्थित			४. अन्तर्वार्ताका लागि छनौट			५. सिफारिस		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
शाखा अधिकृत	७०६	३३४७	४०५३	१८८	४६१	६४९	८६	३०२	३८८
ना.सु.	२५६९	७३४९	९९१८	२५०	७९५	१०४५	११९	४२३	५४२
खरिदार	५२९६	११८२६	१७१२२	३२४	१०९७	१४२१	१९०	६१७	८०७

चित्र १०

शाखा अधिकृत, ना.सु र खरिदार पदमा दरखास्तदेखि सिफारिससम्म उम्मेदवार संख्याको तुलना



प्रतिवेदन अवधिमा सिफारिस भएका उम्मेदवारसम्बन्धी लिङ्ग, भूगोल, उमेर समूह तथा जातिका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क तथा विश्लेषण तल प्रस्तुत गरिएको छ ।

७.२.१ लैङ्गिक विश्लेषण

यस आर्थिक वर्षमा भएका सिफारिसको तथ्याङ्क हेर्दा कूल सिफारिस पदसंख्या मध्ये ४३ प्रतिशत पदमा महिला र बाँकी ५७ प्रतिशत पदमा पुरुष सिफारिस भएका छन्। समावेशी तर्फको प्रतियोगितामा भन्दा बढी संख्यामा खुला प्रतियोगिताबाट महिला उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्। महिला विकास अधिकृत लगायत महिला विकास कार्यालय सम्बद्ध विभिन्न पदहरूमा महिला मात्र उम्मेदवार हुन पाउँछन् भने अ.न.मि. र स्टाफ नर्स पदमा महिला मात्र उम्मेदवार हुने गर्दछन्। यसका कारण खुला तर्फ महिलाको सिफारिस प्रतिशत वढी देखिन गएको छ। यससम्बन्धी विवरण तालिका ३५ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ३५
सिफारिस भएका उम्मेदवारको लैङ्गिक वर्गीकरण

		सिफारिस उम्मेदवार संख्या		
		महिला	पुरुष	जम्मा
आन्तरिक प्रतियोगिता		३६	२३०	२६६
खुला प्रतियोगिता		१८६७	३४११	५२७३
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	१३६६	१२	१३८३
	आदिवासी/जनजाति	३५६	६७०	१०२६
	मधेसी	२५७	६४४	९०१
	दलित	१४६	२३९	३८५
	अपाङ्ग	५९	१३०	१८९
	पिछडिएको क्षेत्र	४७	९५	१४२
जम्मा		४१३४	५४३१	९५६५
		४३%	५७%	

७.२.२ भौगोलिक विश्लेषण

सिफारिस भएका उम्मेदवारको स्थायी ठेगानाका आधारमा जिल्लागत तथ्याङ्क हेर्दा सबैभन्दा धेरै उम्मेदवार सिफारिस हुनेमा सप्तरी जिल्ला पर्दछ। सप्तरी जिल्लाबाट १४० महिला र २४४ पुरुष गरी कूल ३८४ उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। त्यसपछि धेरै उम्मेदवार सिफारिस हुने पाँच जिल्लामा क्रमशः सर्लाही, धनुषा, रौतहट, सिराहा र मोरङ छन्। सबैभन्दा न्यून उम्मेदवार सिफारिस हुने जिल्लामा क्रमशः मनाङ, मुस्ताङ, रसुवा, डोल्पा तथा ताप्लेजुङ रहेका छन्। सबैभन्दा बढी महिला सिफारिस हुने जिल्लामा मोरङ (१५० जना) रहेको छ भने बढी अनुपातमा महिला सिफारिस हुने जिल्लामा मुस्ताङ रहेको छ, जहाँ ४ जना महिला सिफारिस हुँदा १ जना पुरुष उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ।

तालिका ३६
सिफारिस भएका उम्मेदवारको जिल्लागत संख्या

जिल्ला	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
सप्तरी	१४१	२४६	३८७	४.०५%
सर्लाही	८२	२७६	३५८	३.७४%
धनुषा	७६	२१८	२९४	३.०७%
रौतहट	७६	२०८	२८४	२.९७%
सिराहा	१०८	१७३	२८१	२.९४%
मोरङ	१५०	१२९	२७९	२.९२%
गुल्मी	११४	१६०	२७४	२.८६%
महोत्तरी	६९	१८२	२५१	२.६२%

जिल्ला	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
स्याङ्जा	११३	१२५	२३८	२.४९%
सुर्खेत	१०३	१०७	२१०	२.२०%
झापा	१०८	१००	२०८	२.१७%
कन्चनपुर	८८	१२०	२०८	२.१७%
रुकुम	६८	१३२	२००	२.०९%
दाङ	१०२	९३	१९५	२.०४%
कास्की	११३	७५	१८८	१.९७%
बारा	५९	११७	१७६	१.८४%
मकवानपुर	९३	७१	१६४	१.७१%
बर्दिया	६४	९८	१६२	१.६९%
चितवन	८२	८०	१६२	१.६९%
दैलेख	५४	१०८	१६२	१.६९%
कैलाली	५८	१०४	१६२	१.६९%
बाग्लुङ	८९	७०	१५९	१.६६%
नवलपरासी	७८	७९	१५७	१.६४%
सुनसरी	९३	६३	१५६	१.६३%
जुम्ला	४५	१११	१५६	१.६३%
रुपन्देही	६८	८६	१५४	१.६१%
खोटाङ	६६	८७	१५३	१.६०%
अर्घाखाँची	६०	९०	१५०	१.५७%
काठमाडौं	९७	४६	१४३	१.५०%
पाल्पा	६७	५९	१२६	१.३२%
बझाङ	३८	८७	१२५	१.३१%
गोरखा	६८	५१	११९	१.२४%
उदरपुर	६०	५८	११८	१.२३%
पर्वत	४६	७१	११७	१.२२%
तनहुँ	६३	५३	११६	१.२१%
पर्सा	३३	७७	११०	१.१५%
काभ्रेपलाञ्चोक	५९	५०	१०९	१.१४%
सिन्धुली	५८	४७	१०५	१.१०%
ओखलढुंगा	५३	५१	१०४	१.०९%
सल्यान	४५	५९	१०४	१.०९%
भक्तपुर	५४	४७	१०१	१.०६%
कपिलवस्तु	४१	५९	१००	१.०५%

जिल्ला	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
बाँके	५१	४८	९९	१.०४%
जाजरकोट	३२	६४	९६	१.००%
रामेछाप	४८	४७	९५	०.९९%
प्यूठान	४६	४७	९३	०.९७%
दोलखा	५२	३७	८९	०.९३%
इलाम	४७	४१	८८	०.९२%
रोल्पा	४२	४५	८७	०.९१%
धादिङ	४४	४२	८६	०.९०%
कालिकोट	२७	५८	८५	०.८९%
धनकुटा	४४	३६	८०	०.८४%
बैतडी	२१	५८	७९	०.८३%
भोजपुर	३८	३८	७६	०.७९%
दार्चुला	२३	५१	७४	०.७७%
लमजुङ	४७	२६	७३	०.७६%
डोटी	३१	४२	७३	०.७६%
अछाम	२०	५३	७३	०.७६%
ललितपुर	३२	३४	६६	०.६९%
संखुवासभा	२२	४३	६५	०.६८%
पाँचथर	३२	२७	५९	०.६२%
बाजुरा	२३	३४	५७	०.६०%
नुवाकोट	२१	३५	५६	०.५९%
सोलुखुम्बु	३८	८	४६	०.४८%
सिन्धुपाल्चोक	२५	२०	४५	०.४७%
डडेलधुरा	१५	३०	४५	०.४७%
मुगु	१३	३२	४५	०.४७%
हुम्ला	१२	३२	४४	०.४६%
म्याग्दी	२५	१९	४४	०.४६%
तेह्रथुम	१७	२३	४०	०.४२%
ताप्लेजुङ	१८	१७	३५	०.३७%
डोल्पा	१२	१०	२२	०.२३%
रसुवा	९	९	१८	०.१९%
मुस्ताङ	४	१	५	०.०५%
मनाङ	१	१	२	०.०२%
जम्मा	४१३४	५४३१	९५६५	१००%

चित्र ११
जिल्लागत रुपमा सिफारिसको अवस्था



चित्र १२
प्रदेशगत रुपमा दरखास्त र सिफारिसको अवस्था



७.२.३ उमेर समूह अनुसार विश्लेषण

उमेरका आधारमा सिफारिस उम्मेदवारको विवरण विश्लेषण गर्दा सबैभन्दा बढी उम्मेदवार २१-२५ वर्ष उमेर समूह (३६ प्रतिशत) र २६-३० वर्ष उमेर समूहका (३४ प्रतिशत) देखिन्छन् भने ४५ वर्ष माथिका उम्मेदवार ५६ जना मात्र सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यस्तै १८ देखि २० वर्षका उम्मेदवार पनि न्यून संख्यामा सिफारिस भएको देखिन्छ। सिफारिस हुने कूल ९,५६५ उम्मेदवारहरूको औसत उमेर २७ वर्ष रहेको छ। यससम्बन्धी विवरण तालिका ३७ मा देखाईएको छ।

तालिका ३७
सिफारिस भएका उम्मेदवारको उमेर समूह अनुसारको विवरण

प्रतियोगिताका प्रकार	१८-२०	२१-२५	२६-३०	३१-३५	३६-४०	४१-४५	४५ माथि	कूल जम्मा
आन्तरिक प्रतियोगिता		६	३८	६३	७३	४७	३९	२६६
खुला प्रतियोगिता	१६९	१९७५	१८४५	९१४	२९४	६२	१४	५२७३
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	४५	५८९	४३७	२११	८४	१७	१३८३
	आदिवासी/ जनजाति	२९	३५७	३६६	१८७	६९	१७	१०२६
	मधेसी	१२	३१०	३०७	१९२	६४	१४	९०१
	दलित	७	१६३	१३०	६१	२४		३८५
	अपाङ्ग	५	५५	६४	४४	१६	५	१८९
	पिछडिएको क्षेत्र	५	५६	५७	१६	७	१	१४२
जम्मा	२७२	३५११	३२४४	१६८८	६३१	१६३	५६	९५६५
प्रतिशत	२.८४%	३६.७१%	३३.९२%	१७.६५%	६.६०%	१.७०%	०.५९%	१००%

७.२.४ जातीय विश्लेषण

आ.व. २०७३/७४ मा सिफारिस भएका उच्च ५ जातहरूमा ब्राह्मण, क्षेत्री, मगर, यादव र थारु पर्दछन्। वोट, वरामु, दुरा, कमर, कुशवाहा, गाईने, जैन, डोम, नुनिया, माली, मुन्डा, मुसहर, सतार, सहानी र हलखोर जातजातिहरूबाट एक/एक जना मात्र उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। आदिवासी/जनजातिको वर्गीकरण भित्र पर्ने ५९ जाति मध्ये ३२ थरिका जातिदेखि विभिन्न संख्यामा उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्। यससम्बन्धी विस्तृत विवरण समावेशी पदपूर्ति खण्ड (परिच्छेद ८) मा उल्लेख गरिएको छ। जातिगत आधारमा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको विवरण तलको तालिकामा देखाइएको छ।

तालिका ३८
सिफारिस भएका उम्मेदवारको जातीय विवरण

जातजाति	सिफारिस संख्या	प्रतिशत	जातजाति	सिफारिस संख्या	प्रतिशत
ब्राह्मण (पहाड)	२१९६	२२.९६%	ठकुरी	१८३	१.९१%
क्षेत्री	१७८६	१८.६७%	ब्राह्मण (तराई)	१७०	१.७८%
ब्राह्मण (हिमाल)	६३३	६.६२%	कोईरी	१६८	१.७६%
मगर	५२०	५.४४%	दमाई	११८	१.२३%
यादव	४८३	५.०५%	गुरुड	१०६	१.११%
थारु	४७४	४.९६%	सार्की	८२	०.८६%
नेवार	४५६	४.७७%	धानुक	७९	०.८३%
तेली	२५०	२.६१%	मुस्लिम	७८	०.८२%
कामी	२३७	२.४८%	सुंडी	७५	०.७८%
राई	२२४	२.३४%	लिम्बु	७३	०.७६%
तामाङ	१९७	२.०६%	कलवार	७२	०.७५%

जातजाति	सिफारिस संख्या	प्रतिशत
कायस्थ	६१	०.६४%
कुर्मी	४९	०.५१%
कानु	४३	०.४५%
सन्यासी	३७	०.३९%
तत्मा/दास	३६	०.३८%
चमार	३५	०.३७%
केवट	२९	०.३०%
सोनार	२७	०.२८%
मल्लाह	२३	०.२४%
हजाम	२३	०.२४%
दनुबार	२१	०.२२%
सुनुवार	२१	०.२२%
लोहार	२१	०.२२%
वराई	२०	०.२१%
धोवी	१८	०.१९%
कुम्हार	१७	०.१८%
घर्ती	१७	०.१८%
माझी	१६	०.१७%
राजपुत	१६	०.१७%
राजवंशी	१४	०.१५%
शोर्पा	१४	०.१५%
खत्वे	१३	०.१४%
हलुवाई	१३	०.१४%
भोटे	१२	०.१३%
कुमाल	११	०.१२%
गनगाई	९	०.०९%
पासवान	८	०.०८%
वादी	८	०.०८%
छन्तेल	६	०.०६%
गडेरी	५	०.०५%

जातजाति	सिफारिस संख्या	प्रतिशत
चेपाड	४	०.०४%
ताजपुरिया	४	०.०४%
धिमाल	४	०.०४%
जिरेल	४	०.०४%
बंगाली	४	०.०४%
व्यांसी	३	०.०३%
याक्खा	३	०.०३%
झाँगड	२	०.०२%
मेचे	२	०.०२%
राउटे	२	०.०२%
लेप्चा	२	०.०२%
थकाली	२	०.०२%
कहर	२	०.०२%
राजभार	२	०.०२%
वोटे	१	०.०१%
बरामु	१	०.०१%
दुरा	१	०.०१%
कमार	१	०.०१%
कुशवाहा	१	०.०१%
गाईने	१	०.०१%
जैन	१	०.०१%
डोम	१	०.०१%
नुनिया	१	०.०१%
माली	१	०.०१%
मुन्डा	१	०.०१%
मुसहर	१	०.०१%
सतार	१	०.०१%
सहानी	१	०.०१%
हलखोर	१	०.०१%
अन्य	२०७	२.१६%

७.२.५ अन्तर्वार्ताको लागि उम्मेदवार छनौट भएर पनि सिफारिस हुन नसकेका पदहरू

आ.व. २०७३/७४ मा पदपूर्ति हुन नसकेका पदहरूमा विभिन्न सेवा, समूहका आन्तरिक र खुला गरी कूल ७४२ विज्ञापित पदमध्ये २१३ पदमा उम्मेदवार सिफारिस हुन सकेनन्। जसमध्ये सम्बन्धित विज्ञापनमा माग भएका सबै पदमा उम्मेदवार सिफारिस नभएका विज्ञापनहरू ८५ वटा छन् भने ३८ वटा विज्ञापनमा आंशिक रूपमा उम्मेदवार सिफारिस हुन सकेनन्। उम्मेदवार सिफारिस हुन नसकेका विज्ञापनहरूको विवरण अनुसूची १५ र अनुसूची १६ मा राखिएको छ।

परिच्छेद ८

समावेशी पदपूर्ति

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) मा रहेको प्रावधान अनुसार निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदहरूमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी महिलाका लागि ३३ प्रतिशत, आदिवासी/जनजातिका लागि २७ प्रतिशत, मधेसीका लागि २२ प्रतिशत, दलितका लागि ९ प्रतिशत, अपाङ्गता भएकाको लागि ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रका लागि ४ प्रतिशत पदहरू सोही समूहभित्रकै उम्मेदवारहरूबीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था छ। त्यस्तै नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय कर्मचारी नियमावलीमा पनि यस्तो समावेशी व्यवस्थाको सुनिश्चिता गरिएको छ भने नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल तथा संगठित संस्थाका पदहरूमा पनि यस्तो समावेशी पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था अवलम्बन गर्ने गरिएको छ।

समावेशीकरणका लागि राज्यले अवलम्बन गरेको सकारात्मक विभेदको उक्त नीति अनुरूप लोक सेवा आयोगले वि.सं. २०६४ सालदेखि तोकिएका समावेशी समूहका उम्मेदवार बीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्दै आएको छ।

८.१ समावेशी समूह तर्फ विज्ञापन, दरखास्त, परीक्षा र सिफारिस

प्रतिवेदन अवधिमा भएका कूल ३०३८ विज्ञापन मध्ये जम्मा १२६३ विज्ञापनहरू अर्थात् ४२ प्रतिशत विज्ञापनहरू विभिन्न समावेशी समूहका लागि गरिएको थियो। उक्त विज्ञापनबाट कूल ३४१० पदहरू समावेशी समूहका उम्मेदवारहरूका लागि आरक्षित गरिएको थियो। समावेशीकरण सुनिश्चित गर्ने प्रयोजनले विज्ञापन गरिएको आर्थिक वर्षमा समावेशी समूहका पदमा कोही पनि उत्तीर्ण हुन नसकी वा अन्य कारणबाट पदपूर्ति नभएमा आगामी वर्ष सोही समूहमा पुनः विज्ञापन गर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था समेत रहेको छ। अघिल्लो आ.व. मा विज्ञापन भई प्रतिवेदन अवधिमा सिफारिस भएको समेत कारणले गर्दा विभिन्न समावेशी समूहका लागि छुट्याइएको प्रतिशत र सिफारिस पदसमेत विज्ञापित पद संख्याको प्रतिशतमा कम वा बढी हुन सक्दछ।

यसरी भएका विज्ञापनहरूमा समावेशी समूहका लागि मात्र ३,६२,१५६ दरखास्त परेका थिए, जुन कूल दरखास्तको ४३ प्रतिशत हो। विभिन्न समावेशी समूहहरूमा परेको प्रतिपद औसत दरखास्त हेर्दा सबैभन्दा बढी पिछडिएको क्षेत्र समूहमा ९५ जना र सबैभन्दा कम अपाङ्ग समूहमा २८ जना रहेको देखिन्छ।

कूल सिफारिस उम्मेदवार संख्या ९५६५ मध्ये सम्बन्धित समावेशी समूहका विज्ञापनबाट ४०२६ जना (कूल सिफारिसको ४२%) उम्मेदवार समावेशी समूहबाट सिफारिस भएका छन्। यससम्बन्धी विवरण तालिका ३९ मा देखाईएको छ।

तालिका ३९
समावेशी विज्ञापन, दरखास्त र सिफारिस

विवरण	समावेशी विज्ञापन समूह						
	महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि. क्षेत्र	जम्मा
विज्ञापन संख्या*	३३२	२६७	२६२	१८०	१२१	१०१	१२६३
पदसंख्या*	११३६	८९०	७५१	३२४	१७०	१३९	३४१०
दरखास्त*	१,५७,२२२	८१,३४२	७४,९४१	१९,४०३	७,००१	२२,२४७	३६२१५६
सिफारिस**	१,३८३	१०२६	९०१	३८५	१८९	१४२	४०२६

* प्रतिवेदन अवधिमा भएका विज्ञापनहरूमा

** आ.व. २०७२/७३ का विज्ञापनबाट आ.व. २०७३/७४ को अवधिमा भएका सिफारिस

नोट: लिखित परीक्षामा सफल उम्मेदवारहरूमध्ये सबै उम्मेदवार अन्तर्वार्तामा सहभागी नहुने तथा खुला र समावेशी दुबै समूहमा सफल उम्मेदवार खुलातर्फ सिफारिस हुने एवं एउटै उम्मेदवार लिखिततर्फ धेरै समावेशी समूहमा सफल हुने तर एउटामा मात्र सिफारिस हुने तथा अघिल्लो आर्थिक वर्षको विज्ञापनमा सिफारिस हुने कारणले संख्या र प्रतिशतमा घटीबढी देखिन सक्छ ।

८.१.१ महिला समूहबाट सिफारिस

यस आर्थिक वर्षमा महिलाहरूका लागि मात्र गरिएको समावेशी विज्ञापनमा कूल १३८३ जना महिला उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापन समेत गरी जम्मा ४,१५१ जना उम्मेदवार स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका छन्, यो संख्या कूल सिफारिसको ४३ प्रतिशत हो। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ ।

तालिका ४०
विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका महिलाको संख्या

विज्ञापनको प्रकार		सिफारिस भएका महिला उम्मेदवार संख्या
आन्तरिक प्रतियोगिता		३६
खुला प्रतियोगिता		१८६७
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	१३८३
	आदिवासी/जनजाति	३५६
	मधेसी	२५७
	दलित	१४६
	अपाङ्ग	५९
	पिछडिएको क्षेत्र	४७
जम्मा		४१५१

८.१.२ आदिवासी/जनजाति समूहबाट सिफारिस

आदिवासी/जनजातिका लागि मात्र लक्षित विज्ञापनबाट १०२६ जना उम्मेदवार यस आर्थिक वर्षमा सिफारिस भएका छन्। प्रतिवेदन अवधिमा आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापन गरी जम्मा २२८८ जना आदिवासी/जनजाति समूहका उम्मेदवार नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका छन्। जुन कूल सिफारिसको २४ प्रतिशत हो। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ।

तालिका ४१

विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका आदिवासी/जनजातिको संख्या

विज्ञापनको प्रकार		आदिवासी/जनजाति
आन्तरिक प्रतियोगिता		२९
खुला प्रतियोगिता		८२८
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	३५८
	आदिवासी/जनजाति	१०२६
	मधेसी	१९
	दलित	४
	अपाङ्ग	२३
	पिछडिएको क्षेत्र	१
जम्मा		२२८८

सिफारिस भएको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा कूल ५९ जनजाति मध्ये ३२ थरिका जनजाति उम्मेदवार यस अवधिमा सिफारिस भएको देखिन्छ। सिफारिस हुने सबैभन्दा बढी उम्मेदवार सुविधावञ्चित समूहबाट भएको देखिन्छ। उक्त समूहमा पर्ने कूल १५ जाति मध्ये ९ जातिबाट यस वर्ष ९५३ उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। लोपोन्मुख समूहमा रहेका १० जातिमध्ये ३ जाति मेचे, राउटे र लेप्चाबाट कूल ६ जना उम्मेदवार यस आ.व.मा निजामती सेवामा नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका छन्।

तालिका ४१

आदिवासी जनजातिहरूको वर्गीकरण अनुसार सिफारिस संख्या

आदिवासी/जनजाति समूह	समूहमा पर्ने जातिको संख्या	सिफारिस उम्मेदवारको जातिको संख्या	सिफारिस भएका आ.व.जनजाति उम्मेदवार संख्या
सुविधावञ्चित	१५	९	९५३
सीमान्तकृत	२०	११	७४७
विकसित	२	२	४५८
अति सीमान्तकृत	१२	७	१२४
लोपोन्मुख	१०	३	६
जम्मा	५९	३२	२२८८
			२४%

आदिवासी/जनजातिको वर्गीकरण अनुसार सिफारिस उम्मेदवारको जातिगत विवरण तलको तालिकामा दिइएको छ ।

तालिका ४३
सिफारिस भएका आदिवासी/जनजाति उम्मेदवारको जनजाति समूह अनुसारको विवरण

समूह	आ.ज.	सिफारिस उम्मेदवार
अति सीमान्तकृत	वोटे	१
	चेपाङ	४
	झाँगड	२
	दनुवार	२१
	धानुक	७९
	बरामु	१
	माझी	१६
लोपोन्मुख	मेचे	२
	राउटे	२
	लेप्चा	२
विकसित	थकाली	२
	नेवार	४५६
सीमान्तकृत	कुमाल	११
	गनगाई	९
	ताजपुरिया	४
	तामाङ	१९६
	थारू	४७४

समूह	आ.ज.	सिफारिस उम्मेदवार
	दुरा	१
	धिमाल	४
	पहारी	१
	भोटे	१२
	राजवंशी	१४
	सुनुवार	२१
	सुविधावञ्चित	लिम्बु
व्याँसी		३
शेर्पा		१४
गुरूङ		१०६
छन्तेल		६
जिरेल		४
मगर		५२०
	याक्खा	३
	राई	२२४
	३२ जाति	२२६६

८.१.३ मधेसी समूहबाट सिफारिस

प्रतिवेदन अवधिमा मधेसीका लागि मात्र लक्षित समावेशी विज्ञापनहरूबाट कूल ९०१ जना उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्। आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापनमा गरी जम्मा १८४० जना मधेसी उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। यो संख्या कूल सिफारिसको १९ प्रतिशत हुन आउँछ। यससम्बन्धी विवरण तालिका ४४ मा देखाइएको छ।

तालिका ४४

विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका मधेसी उम्मेदवारको संख्या

विज्ञापनको प्रकार		सिफारिस भएका मधेसी उम्मेदवार
आन्तरिक प्रतियोगिता		३१
खुला प्रतियोगिता		७१४
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	१०८
	आदिवासी/जनजाति	४४
	मधेसी	९०१
	दलित	२३
	अपाङ्ग	१९
जम्मा		१८४०

८.१.४ दलित समूहबाट सिफारिस

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा दलित समावेशी विज्ञापनबाट कूल ३८५ जना दलित उम्मेदवार नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका छन्। आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापनमा गरी ५५५ जना दलित उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। जुन संख्या कूल सिफारिसको ६ प्रतिशत हुन आउँछ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा देखाईएको छ।

तालिका ४५

विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका दलित उम्मेदवारको संख्या

विज्ञापनको प्रकार		सिफारिस भएका दलित उम्मेदवार संख्या
आन्तरिक प्रतियोगिता		२
खुला प्रतियोगिता		१११
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	३३
	आदिवासी/जनजाति	२
	मधेसी	२०
	दलित	३८५
	अपाङ्ग	२
जम्मा		५५५

८.१.५ अपाङ्ग समूहबाट सिफारिस

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा अपाङ्ग समावेशी समूहका विज्ञापनहरूबाट कूल १८९ जना उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। तर आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापनमा गरी २९७ जना उम्मेदवार प्रतिवेदन अवधिमा सिफारिस भएका छन्। यो संख्या कूल सिफारिसको ३ प्रतिशत हो। यससम्बन्धी विवरण तालिका ४६ मा देखाईएको छ।

तालिका ४६
अपाङ्गता भएका उम्मेदवारहरू विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएको संख्या

विज्ञापनको प्रकार		सिफारिस भएका अपाङ्ग उम्मेदवार संख्या
आन्तरिक प्रतियोगिता		३
खुला प्रतियोगिता		७८
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	५
	आदिवासी/जनजाति	१०
	मधेसी	७
	दलित	४
	अपाङ्ग	१८९
	पिछडिएको क्षेत्र	१
जम्मा		२९७

८.१.६ पिछडिएको क्षेत्र समूहबाट सिफारिस

आ.व. २०७३/७४ मा पिछडिएको क्षेत्रका लागि लक्षित समावेशी विज्ञापनबाट जम्मा १३९ जना उम्मेदवारहरू नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका छन्। आन्तरिक, खुला र सबै समावेशी विज्ञापनमा गरी पिछडिएको क्षेत्रका कूल ७०३ जना उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। यो संख्या प्रतिवेदन अवधिको कूल सिफारिसको ७ प्रतिशत हुन आउँछ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ४७
विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारको संख्या

विज्ञापनको प्रकार पिछडिएको क्षेत्रबाट		सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या
आन्तरिक प्रतियोगिता		१०
खुला प्रतियोगिता		३८२
समावेशी प्रतियोगिता	महिला	६७
	आदिवासी/जनजाति	२२
	दलित	४४
	अपाङ्ग	३६
	पिछडिएको क्षेत्र	१४२
जम्मा		७०३

८.२ खुला विज्ञापनमा समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिस

वि.सं. २०६४ सालदेखि लागू भएको समावेशी पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनको एक दशक पार गरेको छ। समावेशी वर्ग, क्षेत्रलाई मात्र लक्षित विज्ञापन बाहेकका खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक विज्ञापनहरूमा समावेशी उम्मेदवार छनौटको प्रवृत्ति अनुमान गर्न सकिन्छ।

आ.व. २०७३/०७४ मा विभिन्न प्रकारका विज्ञापनमा समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्थालाई तुलनात्मक रूपमा तल तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ। यसरी हेर्दा यस आर्थिक वर्षमा सबै (६ वटै) समावेशी समूहमा पर्ने उम्मेदवारहरू खुला विज्ञापनबाट समेत सिफारिस भएको देखिन्छ। यसमा सबैभन्दा बढी महिला समावेशी समूहका उम्मेदवारहरू खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यसपछि क्रमशः आदिवासी/जनजाति, मधेसी, पिछडिएको क्षेत्र, दलित र अपाङ्ग समावेशी समूहका उम्मेदवारहरू खुला विज्ञापनबाटै सिफारिस भएका छन्।

प्रतिवेदन अवधिको कूल सिफारिस पदसंख्या ९,५६५ मध्ये खुला विज्ञापन र समावेशी विज्ञापन दुबै गरेर ४३% पदमा महिला, २४% पदमा आदिवासी/जनजाति, १९% पदमा मधेसी, ७ प्रतिशत पदमा पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवार, ६% पदमा दलित उम्मेदवार र ३% पदमा अपाङ्ग उम्मेदवार सिफारिस भएको तथ्य माथि नै प्रस्तुत भैसकेको छ।

यसरी हेर्दा दलित र अपाङ्ग बाहेक अन्य समावेशी समूहमा सम्बन्धित समावेशी विज्ञापनबाट भन्दा खुला र अन्य विज्ञापनबाट बढी संख्यामा सम्बन्धित समूहका उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ। यसलाई तलको तालिका तथा चित्रहरूमा देखाइएको छ।

तालिका ४८

सबै विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवारहरूको तुलनात्मक विवरण

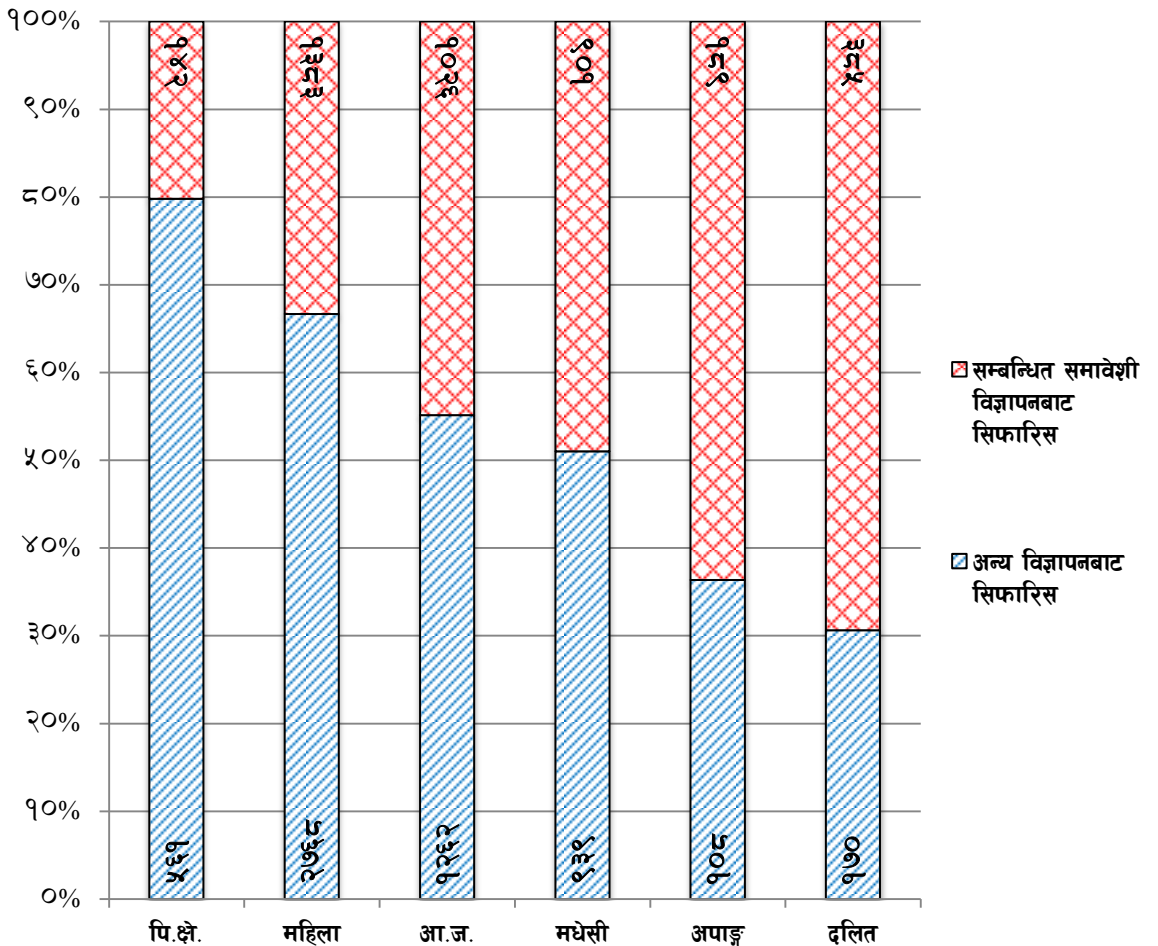
	महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.
(क) खुला प्रतिस्पर्धात्मक विज्ञापनबाट मात्र सिफारिस उम्मेदवार संख्या	१८६७	८२८	७१४	१११	७८	३८२
(ख) सम्बन्धित समावेशी समूहका विज्ञापनबाट मात्र सिफारिस उम्मेदवार संख्या	१३८३	१०२६	९०१	३८५	१८९	१४२
खुला सिफारिस र समावेशी सिफारिसको अनुपात (क: ख)	१.३:१	०.८:१	०.८:१	०.३:१	०.४:१	२.७:१
(ग) अन्य विज्ञापनबाट सिफारिस उम्मेदवार संख्या (क र ख बाहेक)	९०१	४३४	२२५	५९	३०	१७९
(घ) सबै विज्ञापनबाट सिफारिस भएका कूल उम्मेदवार संख्या	४१५१	२२८८	१८४०	५५५	२९७	७०३
कूल सिफारिस र समावेशी सिफारिसको अनुपात (घ: ख)	३:०१	२:०१	२:०१	१.४:१	१.६:१	५:०१

उदाहरणको लागि महिलाका लागि लक्षित समावेशी विज्ञापनबाट १,३८३ जना मात्र महिला सिफारिस भएका छन् भने खुला विज्ञापनबाट सो भन्दा बढी संख्यामा (१,८६७ जना) महिला सिफारिस भएको देखिन्छ। खुला विज्ञापनबाट सिफारिस कूल महिला संख्या, महिला समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस महिला संख्याको १.३५ गुणा रहेको छ। त्यस्तै आन्तरिक प्रतियोगिता, खुला प्रतियोगिता तथा अन्य समावेशी समूहका विज्ञापनमा समेत गरी कूल ४,१५१ जना महिला यो प्रतिवेदन अवधिमा सिफारिस भएको तथ्य माथिको तालिकाले प्रष्ट पार्दछ। अर्थात्, सिफारिस हुने कूल महिलाको संख्या, महिला समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस हुने कूल उम्मेदवारको संख्याको ३ गुणा रहेको छ। अन्य अधिकांश समावेशी विज्ञापनमा उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था हेर्दा यस्तै खालको परिदृश्य देख्न सकिन्छ।

तलको चित्रमा समावेशी विज्ञापनबाट र बाँकी अन्य विज्ञापनबाट सिफारिस भएको सम्बन्धित समावेशी समूहका उम्मेदवारको प्रतिशतलाई तुलनात्मक रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ। रातो अंशले समावेशी विज्ञापनमा सिफारिस भएका सम्बन्धित समूहका उम्मेदवारको प्रतिशतलाई जनाउँछ भने निलो अंशले अन्य विज्ञापनबाट सिफारिस भएका सम्बन्धित समूहका उम्मेदवारको प्रतिशतलाई जनाउँछ। निलो रङ्गको अंश बढी हुनुको अर्थ समावेशी विज्ञापनबाट भन्दा अन्य विज्ञापनबाट सो समावेशी समूहका उम्मेदवार बढी संख्यामा सिफारिस भएका छन् भन्ने जनाउँदछ।

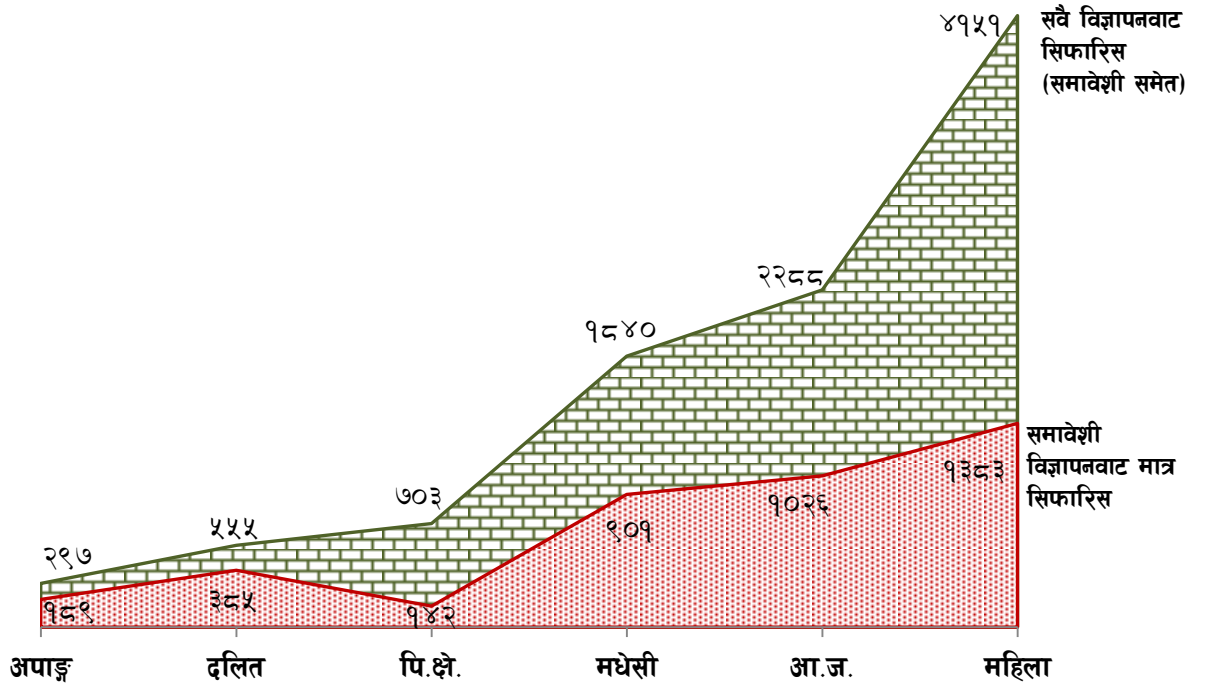
चित्र १३

समावेशी र अन्य विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवार संख्याको अनुपात



चित्र १४

समावेशी विज्ञापनबाट र सबै विज्ञापन (समावेशी समेत) बाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवारको स्थिति



८.३ पदको स्तरअनुसार समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था

प्रतिवेदन अवधिमा भएको कूल सिफारिस संख्या ९५६५ मध्ये ८७ प्रतिशत पदहरू सहायकस्तरका र १३ प्रतिशत पदहरू अधिकृत स्तरका थिए । यसरी पदको स्तरअनुसार समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था तलको तालिकामा राखिएको छ ।

तालिका ४९

पदको स्तरअनुसार समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिसको अवस्था

विवरण	सिफारिस संख्या			सिफारिस प्रतिशत (सम्बन्धित समूहको कूल सिफारिसको)	
	सहायक	अधिकृत	जम्मा	सहायकस्तर	अधिकृतस्तर
सिफारिस भएका कूल उम्मेदवार	८३४३	१२२२	९५६५	८७%	१३%
मधेसी समावेशी समूहबाट सिफारिस	९६४८	१९२	१८४०	९०%	१०%
दलित समावेशी समूहबाट सिफारिस	५०५	५०	५५५	९१%	९%
जनजाति समावेशी समूहबाट सिफारिस	२०७९	२०९	२२८८	९१%	९%
महिला समावेशी समूहबाट सिफारिस	३७९८	३५३	४९५९	९१%	९%
पि.क्षे. समावेशी समूहबाट सिफारिस	६७३	३०	७०३	९६%	४%
अपाङ्ग समावेशी समूहबाट सिफारिस	२६४	३३	२९७	८९%	११%

८.४ समावेशी पदपूर्तिको सात वर्षको प्रवृत्ति

आर्थिक वर्ष २०६७/६८ देखि २०७३/७४ सम्म विभिन्न ६ समावेशी समूहका विज्ञापनबाट भएको सिफारिस संख्या तथा तत्तत् वर्षमा खुला विज्ञापनबाट भएको सिफारिस संख्या तालिका ४८ मा उल्लेख गरिएको छ। आयोगमा २०६७/६८ भन्दा अगाडिको समावेशी खण्डीकृत तथ्याङ्क उपलब्ध हुन नसकेको कारणले सात वर्षको प्रवृत्ति मात्र यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ। उक्त अवधिमा समावेशी विज्ञापनबाट जम्मा १३,६९५ जना उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ भने खुला विज्ञापनहरू तर्फ सोही अवधिमा कूल २०,१२२ उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्। आ.व. २०६८/६९ मा बाहेक अन्य आर्थिक वर्षहरूमा हरेक समावेशी समूहमा सिफारिस उम्मेदवारको संख्या क्रमशः बढ्दो देखिन्छ। यससम्बन्धी विवरण तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ५०

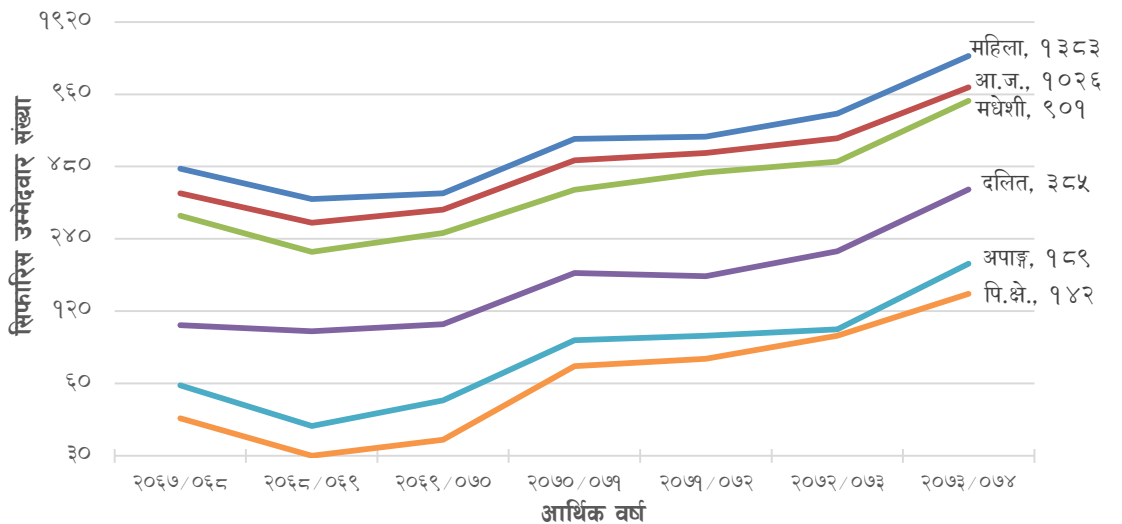
गत सात वर्षमा समावेशी तथा खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या

आर्थिक वर्ष	महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	समावेशी जम्मा	खुला जम्मा
२०७३/०७४	१३८३	१०२६	९०१	३८५	१८९	१४२	४०२६	५२७३
२०७२/०७३	७९७	६२९	५०३	२१३	१०१	९५	२३३८	३३००
२०७१/०७२	६३९	५४७	४५४	१६८	९५	७६	१९७९	२७८३
२०७०/०७१	६२६	५०९	३८४	१७३	९१	७१	१८५४	२७६७
२०६९/०७०	३७२	३१८	२५४	१०६	५१	३५	११३६	१७०७
२०६८/०६९	३५२	२८०	२१२	९९	४०	३०	१०१३	१८०५
२०६७/०६८	४७१	३७१	३००	१०५	५९	४३	१३४९	२४८७
कूल जम्मा	४६४०	३६८०	३००८	१२४९	६२६	४९२	१३६९५	२०१२२

प्रस्तुत तथ्याङ्कलाई रेखाचित्रमा प्रस्तुत गर्दा समावेशी उम्मेदवार सिफारिसको प्रवृत्ति यस प्रकार देख्न सकिन्छ।

चित्र १६

समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको संख्या (सात वर्षको प्रवृत्ति)



परिच्छेद ९

सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाको पदपूर्ति

९.१ सामान्य सिद्धान्त

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (४) ले संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। उल्लिखित संगठित संस्था अन्तर्गत विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेषामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा सङ्घीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्झनुपर्दछ भनी संविधानले व्याख्या गरेको छ।

उक्त व्यवस्थालाई कार्यरूप दिँदै आयोगले संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ आयोगले मिति २०७४ जेठ २५ देखि लागू गरेको छ। सो सिद्धान्त बमोजिम नियम, विनियम वा निर्देशिका परिमार्जन गर्न सबै संगठित संस्थालाई निर्देशन भैसकेको छ र यसबाट पदपूर्ति व्यवस्थामा सबै संस्था/निकायहरूमा एकरूपता, विश्वसनीयता र गुणस्तरीयता कायम हुने विश्वास लिईएको छ।

सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूको पदपूर्तिका लागि लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने कार्य आ.व. २०७३/७४ देखि नै सम्पादन हुँदै आएको छ।

सामान्य सिद्धान्त, २०७४ मा रहेका केही महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरू

- योग्यतामा आधारित छनौट र वृत्तिविकास प्रणालीमा आधारित भई कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून तर्जुमा गर्नुपर्ने र यस्ता कानून आयोगको परामर्श लिएर मात्र परामर्श बमोजिम स्वीकृत गर्नुपर्ने,
- सीमित प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्ने विषय, अस्थायी र करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी पदमा नियुक्ति हुन उमेरको हद नलाग्ने लगायत कर्मचारीको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानूनमा समावेश गर्न नहुने,
- लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित पदपूर्तिसम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका अवलम्बन गर्नुपर्ने,
- लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने,
- विभागीय सजायका किसिम र सजाय निर्धारणका आधार सामान्य सिद्धान्त बमोजिम हुनुपर्ने,
- पाठ्यक्रम र परीक्षा योजना लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गरेको सिद्धान्त अनुसार हुनुपर्ने।

१.२ प्रतिनिधित्व

संगठित संस्था तथा सुरक्षा निकायमा सामान्य सिद्धान्तको कार्यान्वयन एवं पदपूर्तिसम्बन्धी कार्यमा सहजीकरण गर्न आयोगबाट प्रत्येक संस्था/निकायका लागि प्रतिनिधि तोक्ने गरिएको छ। आयोगवाट हाल सुरक्षा निकाय सहित १०५ वटा संस्था/निकायहरूमा प्रतिनिधिहरू तोकिएको छ। यस्ता निकाय/संस्थाहरूको विवरण अनुसूची १७ मा समावेश गरिएको छ।

१.३ सहमति प्रदान र विज्ञापन

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा आयोगबाट कूल ३३ वटा संगठित संस्था/सुरक्षा निकायहरूका १,८८० पदहरूको पदपूर्तिसम्बन्धी विज्ञापन प्रकाशन गर्ने सहमति प्रदान गरिएको थियो। सोही बमोजिम प्रतिवेदन अवधिमा प्रकाशन भएका विज्ञापनहरूको संख्या निकायगत रूपमा तल तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ५१

आयोगको सहमति बमोजिम संगठित संस्थाबाट भएका विज्ञापनहरूको संख्या

संस्थाको नाम	विज्ञापन संख्या
१. कर्मचारी सञ्चय कोष	७
२. काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड	२७
३. कृषि विकास बैंक लि.	१३
४. घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति	५
५. दि टिम्बर कर्पोरेसन अफ नेपाल लि.	९
६. दुग्ध विकास संस्थान	३१
७. नागरिक लगानी कोष	४
८. नेपाल आयल निगम	२८
९. नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद्	६०
१०. नेपाल टेलिकम	५
११. नेपाल दूरसञ्चार प्राधिकरण	१०
१२. नेपाल धितोपत्र बोर्ड	५
१३. नेपाल पर्यटन तथा होटल व्यवस्थापन प्रतिष्ठान	६
१४. नेपाल पर्यटन बोर्ड	२
१५. नेपाल पारवहन तथा गोदाम व्यवस्था कं.लि.	७
१६. नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान	१

संस्थाको नाम	विज्ञापन संख्या
१७. नेपाल प्रहरी	२३
१८. नेपाल बैंक लिमिटेड	५
१९. नेपाल राष्ट्र बैंक	९
२०. नेपाल वायु सेवा निगम	२६
२१. नेपाल विद्युत प्राधिकरण	१२४
२२. नेपाली सेना	४१
२३. पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान	४०
२४. प्रेस काउन्सिल नेपाल	२
२५. बीमा समिति	५
२६. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग	९
२७. राष्ट्रिय बीउ बिजन कम्पनी लिमिटेड	११
२८. राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि.	३९
२९. राष्ट्रिय विधि विज्ञान प्रयोगशाला	३
३०. वि. पि. कोइराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल	१३
३१. समाज कल्याण परिषद्	९
३२. सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल	२
३३. हेर्टाँडा सिमेन्ट उद्योग लि.	२३
जम्मा	६०४

१.४ परीक्षा सञ्चालन

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (२) को व्यवस्था कार्यान्वयनको क्रममा आयोगले आ.व. २०७३/७४ देखि नै सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूको माग बमोजिम लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी सोको नतिजा प्रकाशन कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ।

आ.व. २०७३/७४ को अवधिमा भएका विज्ञापनका लागि सम्बन्धित सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूमा कूल २,२३,४६७ दरखास्त परेका थिए भने लोक सेवा आयोगबाट उक्त विज्ञापनका लागि लिखित परीक्षाहरू सञ्चालन गरिएको थियो। उक्त परीक्षामा पुरुष उम्मेदवार ६३,७६९ र महिला उम्मेदवार ३३,५५२ जना गरी कूल ९७,३२१ जना सम्मिलित भएका थिए। यसरी हेर्दा कूल दरखास्त दिनेमध्ये ४४ प्रतिशत मात्र उम्मेदवार लिखित परीक्षामा सहभागी भएको देखिन्छ। सम्बन्धित संगठित संस्थाले पदपूर्तिको विज्ञापनमै लिखित परीक्षाको मिति नतोक्नु तथा विज्ञापन भएको लामो समयपछि मात्रै परीक्षा संचालन हुनु यस्तो न्यून उपस्थितिका मुख्य कारण हुन सक्दछन्।

प्रतिवेदन अवधिमा विभिन्न निकायमा आवेदन दिने उम्मेदवार तथा लिखित परीक्षामा सम्मिलित कूल परीक्षार्थीसम्बन्धी विस्तृत विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ५२

लिखित परीक्षामा परेको कूल आवेदन संख्या र लिखित परीक्षामा सम्मिलित परीक्षार्थीको विवरण

क्र.सं.	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको नाम	कूल आवेदन संख्या	लिखित परीक्षामा सम्मिलित		
			महिला	पुरुष	जम्मा
१	नेपाली सेना	१७०४२	२११७	१४३५५	१६४७२
२	नेपाल प्रहरी	१३२९३	२३१५	९५५२	११८६७
३	सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल	१४३१	१००	११७३	१२७३
४	राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि.	९६१५२	९८१२	११९४२	२१७५४
५	नेपाल विद्युत प्राधिकरण	२९३६१	२६३०	७३४०	९९७०
६	नेपाल कृषि अनुसन्धान परिषद्	८११९	४३५३	५४४०	९७९३
७	नेपाल वायु सेवा निगम	१०२१४	१५५५	२७८७	४३४२
८	नेपाल बैंक लिमिटेड	१०७०५	२०१७	२०१३	४०३०
९	नेपाल आयल निगम	९७३१	१६३४	२२९२	३९२६
१०	नेपाल पारवहन तथा गोदाम व्यवस्था कं.लि.	४३३३	१२९६	१४९९	२७९५
११	नेपाल राष्ट्र बैंक	२०९३	४२२	९३७	१३५९
१२	दुग्ध विकास संस्थान	२७६१	६६८	६८५	१३५३
१३	समाज कल्याण परिषद्	३५९५	६४३	५४६	११८९
१४	कृषि विकास बैंक लि.	१२६१	३७३	७३८	१११०
१५	घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति	२५१०	३४८	६९१	१०३९
१६	हेटौंडा सिमेन्ट उद्योग लि.	१९०८	२५०	५०८	७५८
१७	काठमाडौं उपत्यका खानेपानी लिमिटेड	१८५४	२१३	४९२	७०५

क्र.सं.	सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको नाम	कूल आवेदन संख्या	लिखित परीक्षामा सम्मिलित		
			महिला	पुरुष	जम्मा
१८	दि टिम्बर कर्पोरेसन अफ नेपाल लि.	१४४०	२७३	३६६	६३९
१९	नागरिक लगानी कोष	११०३	२२३	३४९	५७२
२०	राष्ट्रिय बीउ बिजन कम्पनी लिमिटेड	१०७६	१५९	३१०	४६९
२१	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग	६८९	१५९	२५६	४१५
२२	नेपाल पर्यटन बोर्ड	७४८	१४८	२१२	३६०
२३	पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान	४१३	२०१	९२	२९३
२४	नेपाल दूरसञ्चार प्राधिकरण	५६०	८९	१६१	२५०
२५	नेपाल पर्यटन तथा होटल व्यवस्थापन प्रतिष्ठान	१९०	७६	६९	१४५
२६	नेपाल धितोपत्र बोर्ड	२७९	६१	७०	१३१
२७	बीमा समिति	१६२	८	८१	९०
२८	कर्मचारी सञ्चय कोष	७२	१०	४०	५१
२९	वि.पि. कोइराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल	५७	१६	२५	४१
३०	नेपाल टेलिकम	१५३	९	३२	४१
३१	नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान	५६	१२	२३	३५
३२	प्रेस काउन्सिल नेपाल	६४	१८	१०	२८
३३	राष्ट्रिय विधि विज्ञान प्रयोगशाला	४२	८	१८	२६
जम्मा		२२३४६७	३२२१६	६५१०४	९७३२१

आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ मा सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाका विज्ञापनदेखि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनसम्मका महत्वपूर्ण तथ्याङ्कहरु तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ५३

सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाको पदपूर्तिसम्बन्धी केही तथ्याङ्कहरु

सि.नं.	विवरण	प्राविधिक	अप्राविधिक	जम्मा
१	सहमति प्रदान गरिएका पदहरु	९३८	९४२	१८८०
२	दक्ष/विज्ञ मनोनयन संख्या	८५६	६२५	१४८१
३	कूल विज्ञापन संख्या	६०४		६०४
४	परीक्षा सञ्चालन भएको कूल दिन	२३२		२३२
५	जम्मा परीक्षा केन्द्र (संख्या)	४३७		४३७
६	लिखित परीक्षा सञ्चालन भएको निकायको संख्या (वटा)	सुरक्षा निकाय ३ संगठित संस्था ३०		३३
७	कूल नतिजा प्रकाशन (विज्ञापन)	२८ वटा संस्थाका		२६६
८	परीक्षा सञ्चालन खर्च	रु. ४,१८,६८,७८३		

१.५ नतिजा प्रकाशन

यस अवधिमा ३ सुरक्षा निकाय र २५ संगठित संस्था गरी २८ वटा निकायका कूल २६६ वटा विज्ञापनहरूको लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी नतिजा प्रकाशन गरिएको छ । संस्थाको नाम र नतिजाको संख्यासम्बन्धी विस्तृत विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ५४

सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्थाहरूको पदपूर्तिका लागि सञ्चालित
लिखित परीक्षाको नतिजासम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	निकाय/संस्थाको नाम	नतिजा संख्या
१	नेपाली सेना	२१
२	नेपाल प्रहरी	२१
३	सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल	२
४	नेपाल आयल निगम	२८
५	राष्ट्रिय विधि विज्ञान प्रयोगशाला	२३
६	नेपाल वायु सेवा निगम	१६
७	नेपाल विद्युत प्राधिकरण	१६
८	कृषि विकास बैंक	१५
९	राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक	११
१०	दि टिम्बर कर्पोरेशन अफ नेपाल	११
११	बि.पी.कोइराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल	११
१२	स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	१०
१३	राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग	९
१४	समाज कल्याण परिषद्	९
१५	बीमा समिति	८
१६	वन पैदावार विकास समिति	७
१७	नेपाल पारवहन तथा गोदाम व्यवस्था कं.लि.	७
१८	कर्मचारी सञ्चय कोष	७
१९	नेपाल राष्ट्र बैंक	६
२०	नेपाल पर्यटन तथा होटल व्यवस्थापन प्रतिष्ठान	६
२१	कृषि सामग्री कम्पनी लि.	६
२२	नेपाल टेलिकम	५
२३	नागरिक लगानी कोष	४
२५	हेटौंडा सिमेन्ट उद्योग लि.	३
२६	प्रेस काउन्सिल नेपाल	२
२७	राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग	१
२८	नेपाल प्रज्ञा प्रतिष्ठान	१
जम्मा		२६६

परिच्छेद १०

परामर्श र उजुरी

१०.१ कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनका विषयमा परामर्श

प्रतिवेदन अवधिमा कर्मचारीहरूको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानूनका विषयमा आयोगवाट देहायमा उल्लेखित परामर्शहरू प्रदान गरिएको छ ।

निर्णय मिति	निर्णयको संक्षिप्त व्यहोरा
२०७३/०४/०३	निक्षेप तथा कर्जा सुरक्षण निगमको कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०६३ (सातौं संशोधन) को प्रस्तावित संशोधन मस्यौदामा अधिकृत तह सात र सो भन्दा माथिको नवौ तहसम्मका रिक्तपदहरूमा पदसंख्याको ६० प्रतिशत कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा, २० प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा र २० प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा हुने गरी व्यवस्था गर्ने लगायतका परिमार्जन सहित परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/०५/७	निजामती सेवा (चौधौं संशोधन) नियमावली, २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा नियम संशोधनको पुस्त्याई र औचित्य पर्याप्त खुलाई पठाउन सम्बन्धित निकायमा लेखि पठाईएको ।
२०७३/०५/१०	नेपाल वायु सेवा निगमका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्तसम्बन्धी विनियमावली, २०५८ मा संशोधनका लागि परामर्श माग भई आएकोमा उक्त विनियमावलीको मस्यौदामा संशोधन सहित परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/०५/२३	निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ३६ को उपनियम (१) को खण्ड (क), (ख) र (ग) मा संशोधनका लागि परामर्श माग भई आएकोमा सो परिमार्जन गर्दै देहायका खण्ड (क), (ख) र (ग) राख्ने गरी संशोधनको परामर्श प्रदान गरिएको: क) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रत्येक वर्षको भदौ एक गतेदेखि भदौ मसान्त भित्रमा, ख) मन्त्रालय वा मन्त्रालय स्तरको केन्द्रीय निकाय वा विभागले प्रत्येक वर्षको असोज एक गतेदेखि असोज पन्ध्र गते भित्रमा, ग) क्षेत्रीय स्तरका निकायहरूले प्रत्येक वर्षको असोज सोह्र गतेदेखि असोज मसान्तभित्र ।
२०७३/०५/२३	कृषि विकास बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, २०६२ को संशोधनका लागि परामर्श माग भई आएकोमा उक्त विनियमावलीको परिच्छेद २ को विनियम ६ को उपविनियम (७) मा साबिकको व्यवस्थाको सट्टामा देहायको व्यवस्था राख्न परामर्श प्रदान गरिएको: उपविनियम (६) बमोजिम नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको उम्मेदवारको पद रिक्त भएमा सिफारिस भएको मितिले १ (एक) वर्ष भित्र बैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्न सकिने छ ।

निर्णय मिति	निर्णयको संक्षिप्त व्यहोरा
२०७३/०४/२६	रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०५७ को आठौं संशोधनका लागि प्रस्तावित मस्यौदामा सहमति प्रदान गरिएको ।
२०७३/०५/१९	नेपाल स्टक एक्सचेञ्ज लिमिटेड कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०७३ को मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा सहमति प्रदान गरिएको
२०७३/०७/०२	वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको च.नं. ५०३, मिति २०७३।०६।१६ को पत्रानुसार नेपाल वन सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू, २०५१ संशोधनका लागि परामर्श माग भई आएकोमा निम्न आधारमा प्रस्तावित नियमका प्रावधानहरू लागू हुने गरी संशोधन गर्न औचित्यपूर्ण नदेखिएको परामर्श दिईएको: <ol style="list-style-type: none"> प्रत्येक सेवा भित्र आवश्यक विशेषज्ञताका आधारमा विभिन्न समूहहरू गठन गरी वृत्तिविकासलाई समूहभित्र व्यवस्थित गर्न तथा व्यवसायिकताको विकास गर्न गरिएका ब्यवस्थाहरू क्रमशः हटाउँदै जाँदा सेवा, समूह गठनका उद्देश्य प्रतिकूल हुने । वन सेवा भित्र समूहीकृत भएका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका केही पद समूहीकृत नगर्ने गरी नियम संशोधन गर्दा अन्य प्राविधिक सेवाहरूमा पनि नियम संशोधन गरी यस्तै ब्यवस्था गर्ने क्रम शुरु हुन गयो भने सेवा, समूह गठनको औचित्य नै समाप्त हुन सक्दछ । यसर्थ नेपाल सरकारले समग्रमा नै यस विषयलाई हेर्नु उपयुक्त हुन्छ । सेवा, समूह भित्रका एकै श्रेणीका केही पद समूहीकृत गर्ने र केही पद समूहीकृत नगर्ने प्रस्तावित नियमको ब्यवस्था संगठनको परम्परा, वृत्तिविकासका सिद्धान्तसँग मेल खाने देखिएन ।
२०७३/०७/०३	स्वास्थ्य मन्त्रालय अन्तर्गतका स्वास्थ्य संस्थाहरूमा नेपाल स्वास्थ्य सेवा तर्फ (नवौं तह) विभिन्न समूहमा रिक्त कन्सल्टेन्ट पदहरू लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पदपूर्ति नहुँदासम्मको आवधिक समयका लागि करारद्वारा पूर्ति गर्नको लागि सहमति प्रदान गरिएको । नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को अनुसूची ६ को शैक्षिक योग्यता कायम गर्ने विषय यस आयोगको क्षेत्राधिकार भित्र पर्ने नदेखिँदा सो विषयमा सहमति प्रदान नगरिएको ।
२०७३/००७/०	नेपाल पर्यटन बोर्ड कर्मचारी सेवा (दशौं संशोधन) विनियमावली, २०७३ को प्रस्तावित संलग्न मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/०६/१३	काठमाण्डौं उपत्यका विकास प्राधिकरण कर्मचारी सेवा, शर्तसम्बन्धी विनियमावली, २०७२ को मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/०४/१९	नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान परिषद्, कर्मचारीको प्रशासन विनियम, २०६७ (पहिलो संशोधन), २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/०७/२४	नेपाल टेलिभिजनमा कार्यरत केही कर्मचारीहरूको बहुवा प्रयोजनका लागि द्विविधा उत्पन्न भएको र सोको निराकरणका लागि आयोगको परामर्श माग भई आएकोमा संवैधानिक ब्यवस्था बमोजिम सामान्य सिद्धान्तमा मात्र परामर्श दिईने हुँदा सो बाहेकका अन्य विषयहरूमा आयोगले राय परामर्श दिई रहनु नपर्ने निर्णय भएको ।

निर्णय मिति	निर्णयको संक्षिप्त व्यहोरा
२०७३/०७/२४	<p>प्रहरी (चौथो संशोधन) नियमावली, २०७३ मा परामर्शका लागि माग भई आएकोमा निम्न आधारमा प्रस्तावित नियमका प्रावधानहरु लागू हुने गरी परामर्श दिइएको</p> <ol style="list-style-type: none"> १. नियम ३९ को उपनियम (३) पछि थप गरिएको उपनियम (४), (५), (६), (७), र (८) को व्यवस्थालाई हटाउने । २. नियम ८६ को उपनियम (८) मा भएको व्यवस्थामा 'काज तालिम' भएकोमा सो को सट्टामा 'तालिम काज' शब्द राख्ने । ३. नियम १२४ को उपनियम (१) मा रहेको 'राशन' शब्द हटाउने । ४. नियम १२७ को उपनियम (१)(क)(८) मा साबिककै व्यवस्था कायम गर्ने । ५. नियम १२९ को उपनियम (२) मा साबिककै व्यवस्था कायम गर्ने । ६. नियम १४१ को उपनियम (६) मा साबिककै व्यवस्था कायम गर्ने । ७. अन्य व्यवस्थाका हकमा प्रस्तावित मस्यौदा बमोजिम नै हुने ।
२०७३/०७/३०	<p>राष्ट्रिय बीउ बिजन कम्पनी लिमिटेड कर्मचारी प्रशासन विनियमावली २०६२, पाँचौं संशोधन २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदाको विनियम १७(१)(घ) को "तर यो विनियमावली लागू भए पश्चात् खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा स्थायी पूर्तिका लागि प्रथम पटक प्रकाशित हुने विज्ञापनमा उमेरको हद हुँदै सेवा प्रवेश गरी निरन्तर रुपमा करारमा कार्यरत हुने कर्मचारीको हकमा एकपटकको लागि उमेरको हद लाग्ने छैन" भन्ने प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश हटाई अन्य विषयमा माग भएबमोजिम परामर्श प्रदान गरिएको ।</p>
२०७३/०८/१५	<p>केन्द्रीय बाल कल्याण समितिका कर्मचारीको नियुक्ति, पारिश्रमिक, सेवाको शर्त तथा सुविधासम्बन्धी विनियमावली, २०७३ को मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श दिइएको ।</p>
२०७३/०८/१५	<p>नेपाल दूरसञ्चार प्राधिकरणका कर्मचारीहरुको (सेवाका शर्त सम्बन्धी) विनियमावली, २०७३ को प्रस्तावित संलग्न मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श प्रदान ।</p>
२०७३/०९/१३	<p>व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५ को प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा संशोधनको प्रस्तावित व्यवस्थामा देहाय बमोजिम हुने गरि परामर्श प्रदान गरिएको:</p> <ol style="list-style-type: none"> क) नियम १०(क) को आवश्यक ठानेमा सचिवालयले भन्ने शब्दहरुको पछाडि सेवा शब्द थप गर्ने । ख) नियम ८० को उपनियम (३) को (ख) को सट्टा देहायको (ख) राख्ने "(ख) बढुवा हुने पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको ।"
२०७३/१०/०३	<p>कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त (एघारौं संशोधन) नियमावली, २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा प्रस्तुत संशोधन प्रस्तावमा दीर्घकालीन आर्थिक व्ययभारका विषयहरु समावेश भएको देखिएकोले भावी दिनहरुमा अन्य संगठित संस्थाहरुले पनि यस्तै प्रकारको आर्थिक दायित्व बढ्ने गरी संशोधन प्रस्ताव गर्न सक्ने सम्भावना भएकोले यस विषयमा नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयको धारणा माग गरिएको ।</p>

निर्णय मिति	निर्णयको संक्षिप्त व्यहोरा
२०७३/१०/०६	<p>निजामती सेवा (पाँचौ संशोधन) विधेयक, २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भएकोमा देहायको परामर्श प्रदान गरिएको:</p> <p>नेपालको संविधानका प्रावधानहरू हेर्दा धारा ३०२ बमोजिम कर्मचारीहरूको समायोजन गर्न र धारा २८५ बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवा र आवश्यकतानुसार अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून निर्माण गर्ने बाहेक अहिलेकै मौजुदा ऐनलाई संशोधन गर्न संविधानको मनसाय रहेको देखिदैन । यसका अतिरिक्त धारा १०९ मा सङ्घीय संसदको व्यवस्थापकीय अधिकारको व्यवस्था गर्दा अनुसूची -५, अनुसूची-७ र अनुसूची-९ को सूचीमा उल्लेख भएका विषय सङ्घीय संसदको क्षेत्राधिकार हुने स्पष्ट उल्लेख भएको छ । अनुसूची ५ मा सङ्घीय निजामती सेवा , न्याय सेवा र अन्य सरकारी सेवाको उल्लेख भएबाट विद्यमान निजामती सेवा ऐन लगायत अन्य सरकारी सेवासँग सम्बन्धित ऐनमा संशोधन गर्न उपयुक्त नदेखिएकाले सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त समेट्ने गरी नयाँ ऐनको विधेयक मस्यौदा तयार पारी परामर्शका लागि पठाउन उपयुक्त हुने ।</p>
२०७३/१०/०६	<p>कर्मचारी समायोजन सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न वनेको विधेयक, २०७३ को प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भएकोमा देहायको परामर्श प्रदान गरिएको:</p> <ol style="list-style-type: none"> प्रस्तावित विधेयकको दफा ५ को उपदफा (४) मा "प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि उपदफा (३) बमोजिमको म्याद भित्र हाजिर नहुने कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले अवकाश दिनेछ । " भन्ने प्रावधान राख्दा प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त विपरित र नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा ६ को खण्ड (ख) को व्यवस्था प्रतिकूल हुन जान्छ । तसर्थ सेवाबाट अवकाश दिने जस्तो विशेष सजाय दिनु अघि स्पष्टीकरण र सफाई दिने मौका दिनुपर्ने र लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने प्रावधान राख्ने । प्रस्तावित विधेयकको दफा ६ को उपदफा (१) मा रहेको "सामान्यतया" भन्ने शब्द हटाउने । उक्त दफामा उल्लेखित आधारहरूमा देहाय (क) लाई (ङ) को स्थानमा राखी अरुको क्रम यथावत राखी मिलाउने । प्रस्तावित विधेयकको दफा ७ को समन्वय समितिलाई समायोजन हुने कर्मचारी (रा.पं. द्वितीयसम्मको उजुरी सुन्ने अधिकार समेत थप गर्ने । प्रस्तावित विधेयकको दफा ११ को उपदफा (२) को प्रावधान यथावत रहने हो भने ऐन जारी भएको दुई (२) वर्षसम्म सरकारी कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास अवरुद्ध भई अन्याय हुन जान्छ । यस्तै खुला प्रतियोगिता दुई वर्ष रोक्दा प्रतिभावान व्यक्तिहरू पलायन हुने, उम्मेदवार हुन पाउने माथिल्लो उमेर हद नाघ्न गई उल्लेख्य संख्याका व्यक्तिहरूका लागि सधैँका लागि सरकारी सेवा प्रवेश गर्ने ढोका बन्द हुन जान्छ । अ.व. ०७२/७३ मा निजामती सेवा तर्फ मात्र ६ लाख युवाहरू उम्मेदवार भएका र अन्य सरकारी सेवाका लागि उम्मेदवार हुनेको

निर्णय मिति	निर्णयको संक्षिप्त व्यहोरा
	<p>संख्या जोड्दा यो संख्या झण्डै ९ लाखको हाराहरीमा पुग्ने अनुमान गर्न सकिन्छ । यति ठूलो संख्याका युवाहरु लोक सेवा आयोगबाट लिईने परीक्षाको तयारीमा लागि रहेको अवस्थामा लामो समय खुल्ला प्रतियोगिताबाट हुने पदपूर्ति रोक्दा उनीहरुमा पर्न सक्ने मनोवैज्ञानिक असरलाई दृष्टिगत गरी अन्य विकल्पहरुको पहिचान गरिनु उपयुक्त हुन्छ । आयोगको रायमा नयाँ दरबन्दी सिर्जना मात्र रोकी मौजुदा दरबन्दी भित्र रिक्त हुने पदहरुमा बढुवा र खुल्लाबाट पदपूर्ति नरोक्ने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ । खुल्लातर्फ पदपूर्तिका लागि विज्ञापन गर्दा नै प्रदेश वा स्थानीय निकायमा पदस्थापना हुने व्यहोरा राख्न सकिन्छ । तसर्थ प्रस्तावित विधेयकमा रहेको सो दफा ११ को उपदफा (२) हटाउने ।</p> <p>५. उल्लिखित व्यवस्था बाहेक अन्य दफाहरुको हकमा प्रस्तावित विधेयकमा उल्लेख भए बमोजिम परामर्श प्रदान गर्ने ।</p>
२०७३/१०/१४	नेपाल आयल निगम, कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०६३ को वाईसौं संशोधनका लागि प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा अधिकृत तह ६ (ल्याव) को वढुवा पदपूर्तिको प्रतिशत जेष्ठता तर्फ ५० प्रतिशत र आ.प्र. तर्फ ५० प्रतिशत हुनेगरी परिमार्जन गर्ने र अन्यको हकमा प्रस्ताव भए बमोजिम परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७३/१२/०४	सशस्त्र प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त, २०६४ को चौथो संशोधनका लागि प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा प्रस्तावित मस्यौदामा उल्लेख भएको विषयमा परामर्श प्रदान गरिएको ।
२०७४/२/२५	संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४ स्वीकृत भएको ।

१०.२ बढुवा उजुरी उपर निर्णय

निजामती सेवा नियमावली, स्वास्थ्य सेवा नियमावली लगायत सम्बन्धित सेवा सञ्चालनसम्बन्धी कानूनका आधारमा लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ को नियम ४० अनुसार सेवा, समूहसम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम सम्बन्धित बढुवा समितिले गरेको बढुवा सिफारिसमा चित्त नबुझे सम्भाव्य उम्मेदवारले आयोगमा उजुरी दिनसक्ने प्रावधान रहेको छ । जिल्ला स्थित बढुवा समितिले गरेको बढुवा सिफारिस उपर उजुरी सुन्ने अधिकार यस अघि पुनरावेदन अदालतका रजिष्ट्रारलाई प्रत्यायोजन गरिएकोमा मिति २०७३/८/२० र २०७३/१०/१७ मा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी सम्बन्धित क्षेत्रका क्षेत्रीय प्रशासक (रा.प. विशिष्ट श्रेणी) लाई आयोगले प्रत्यायोजन गरेको छ । प्रतिवेदन अवधिमा वढुवा समितिले कूल ३४९ वटा वढुवा सिफारिस गरेकोमा सो सिफारिस उपर १०५ वटा उजुरी आयोगमा प्राप्त भएका थिए । उक्त उजुरी उपर निर्णय हुँदा वढुवा समितिको निर्णयमा २० वटा संशोधन भएका थिए । यससम्बन्धी विस्तृत विवरण तालिका ५५ मा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ५५

सेवागत आधारमा बढुवा सिफारिस, उजुरी र संशोधन

क्र.सं.	सेवा	सिफारिस संख्या	उजुरी संख्या	संशोधित संख्या
१	प्रशासन	१८६	३१	४
२	परराष्ट्र	८	१	१
३	कृषि	२६	१५	२
४	इञ्जिनियरिङ्ग	१६	७	३
५	वन	३१	१९	२
६	लेखापरीक्षण	५	३	२
७	स्वास्थ्य	४९	१७	५
८	न्याय	२१	५	१
९	शिक्षा	२	१	०
१०	आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१	१	०
११	विविध	४	५	०
१२	अन्य			०
जम्मा		३४९	१०५	२०

१०.३ विभागीय सजायका विषयमा परामर्श

निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको विभागीय सजायका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने संवैधानिक प्रावधान अनुरूप आयोगले प्रतिवेदन अवधिमा विभागीय सजायका विषयमा कूल १५२ जना कर्मचारीलाई विभिन्न कारबाही गर्ने गरी परामर्शहरू दिएको थियो। यससम्बन्धी विवरण तलका तालिकाहरूमा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका ५६

विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको लैङ्गिक र श्रेणीगत विवरण

क्र.सं.	परामर्शको विषय	राजपत्राङ्कित		राजपत्र अनङ्कित		श्रेणीविहीन		जम्मा		कूल जम्मा
		महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	
१.	नसिहत दिने		२६	१	३७			१	६३	६४
२.	तलब बृद्धि रोक्का गर्ने	१	२०		१२		१	१	३३	३४
३.	बढुवा रोक्का गर्ने		८		१				९	९
४.	सेवाबाट हटाउने (भविष्यमा सरकारी सेवामा अयोग्य नठहरिने गरी)	५	१५	९	१०		३	१४	२८	४२
५.	सेवाबाट वर्खास्त गर्ने (भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य ठहरिने गरी)		१		२				३	३
जम्मा		६	७०	१०	६२	०	४	१६	१३६	१५२

तालिका ५७

विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको सेवागत विवरण

क्र.सं.	सेवा	सामान्य सजाय			विशेष सजाय		जम्मा
		नसिहत	तलब वृद्धि रोक्का	बढुवा रोक्का	सेवाबाट हटाउने (भवस्थिमा अयोग्य नठहरिने गरी)	सेवाबाट वर्खास्त (भवस्थिमा अयोग्य ठहरिने गरी)	
१	प्रशासन	४९	१४	१	१७	३	८४
२	परराष्ट्र	०	१	०	१	०	२
३	कृषि	०	०	१	१	०	२
४	इञ्जिनियरिङ्ग	७	३	१	५	०	१६
५	वन	१	१४	१	३	०	१९
६	लेखापरीक्षण	०	०	०	०	०	०
७	स्वास्थ्य	३	१	१	१०	०	१५
८	न्याय	२	१	०	१	०	४
९	शिक्षा	१	०	३	२	०	६
१०	आ.यो.तथा तथ्याङ्क	०	०	०	०	०	०
११	संसद	०	०	०	०	०	०
१२	विविध	३	०	०	१	०	४
१३	अन्य	०	०	०	०	०	०
जम्मा		६६	३४	८	४१	३	१५२

तालिका ५८

विभागीय सजायसम्बन्धी परामर्शको निकायगत विवरण

क्र.सं.	निकाय	सामान्य सजाय			विशेष सजाय		जम्मा
		नसिहत	तलब वृद्धि रोक्का	बढुवा रोक्का	सेवाबाट हटाउने (भवस्थिमा अयोग्य नठहरिने गरी)	सेवाबाट वर्खास्त (भवस्थिमा अयोग्य ठहरिने गरी)	
१	भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय	१०	१४	१	२		२७
२	वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय	२	१७	०	६		२५
३	अर्थ मन्त्रालय	१७	१	०	२	१	२१
४	शिक्षा मन्त्रालय	१	०	४	२		७
५	स्वास्थ्य मन्त्रालय	४	१	१	८		१४

क्र.सं.	निकाय	सामान्य सजाय			विशेष सजाय		जम्मा
		नसिहत	तलब वृद्धि रोक्का	बहुवा रोक्का	सेवाबाट हटाउने (भवस्थिमा अयोग्य नठहरिने गरी)	सेवाबाट वर्खास्त (भवस्थिमा अयोग्य ठहरिने गरी)	
६	सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	२	०	०	१		३
७	कृषि विकास मन्त्रालय		०	०	४	१	५
८	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय	१	०	०	१		२
९	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	२	०	०	१		३
१०	सिंचाइ मन्त्रालय	१	०	०	१		२
११	सर्वोच्च अदालत	२	१	०			३
१२	श्रम तथा रोजगार व्यवस्था मन्त्रालय	१५	०	०	१		१६
१३	सामान्य प्रशासन मन्त्रालय		०	०	४	१	५
१४	पशुपन्छी विकास मन्त्रालय		०	०	३		३
१५	परराष्ट्र मन्त्रालय		०	०	१		१
१६	उद्योग मन्त्रालय		०	१			१
१७	सहरी विकास मन्त्रालय	२	०	०			२
१८	राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र	२	०	०			२
१९	जल तथा ऊर्जा आयोगको सचिवालय		०	०	१		१
२०	वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय	१	०	०			१
२१	ऊर्जा मन्त्रालय	२	०	०	३		५
२२	खानेपानी तथा सरसफाइ मन्त्रालय	२	०	०			२
२३	जनसंख्या तथा वातावरण मन्त्रालय		०	०	१		१
जम्मा		६६	३४	७	४१	३	१५२

१०.४ लोक सेवा आयोगका विरुद्ध पर्न आएका रिट निवेदन

प्रतिवेदन अवधिमा बहुवा, दरखास्त स्वीकृति, अन्तर्वार्ता, शैक्षिक योग्यता, विभागीय सजाय, लिखित परीक्षामा अनियमितता, नियुक्ति वदर, पदस्थापन, समावेशी प्रमाणपत्र लगायतका विषयमा लोक सेवा आयोगले गरेका निर्णय विरुद्ध सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालत, पाटनमा गरी कूल ८१ वटा रिट निवेदन पर्न आएका थिए।

परिच्छेद ११

सांगठनिक सुधार र प्रवर्तन

११.१ रणनीतिक योजना

सङ्घीय शासन प्रणाली एवं नेपालको संविधानले प्रदान गरेको कार्यजिम्मेवारी अनुरूप वदलिँदो भूमिका बमोजिम आयोग आफ्नो कार्यदिशा तय गर्न त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजना तर्जुमाको अन्तिम चरणमा पुगेको छ। उक्त योजनामा आयोगका रणनीतिहरू र सोको कार्यान्वयनका लागि कार्ययोजना एवं कार्यसम्पादन मापनका सूचकहरू समेत समावेश हुनेछन्।

११.२ संरचनागत सुधार

संवैधानिक जिम्मेवारी पूरा गर्न आयोगले संगठनात्मक संरचनामा आवश्यकता अनुसार परिमार्जन गर्दै कार्यसम्पादन गरिरहेको छ। राज्यमा बदलिएको शासकीय संरचना अनुरूप आयोगको पुनर्संरचना गर्नको लागि आयोगले गृहकार्य गरिरहेको छ।

११.३ परीक्षा प्रणालीमा सुधार

धेरै संख्यामा दरखास्त पर्ने राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत तथा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी, नायब सुब्बा वा सो सरह तथा राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी, खरिदार वा सो सरहका पदहरूमा पदपूर्तिका लागि दुई चरणमा लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। त्यस्तै उम्मेदवारले परीक्षामा नेपाली वा अंग्रेजी वा दुबै भाषामा उत्तर लेख्न सक्ने व्यवस्था भएको छ।

११.३.१ उत्तरपुस्तिका परीक्षण

रा.प. प्रथम (सहसचिव) र रा.प. द्वितीय (उपसचिव) पदका उत्तरपुस्तिकाहरू आयोगको कार्यालयमा नै परीक्षण हुने गरेकोमा शाखा अधिकृत (रा.प. तृतीय) को उत्तरपुस्तिका समेत आयोगमै परीक्षण गराउने व्यवस्था सुरु गरिएको छ। सहसचिव र उपसचिव (अप्राविधिक) तर्फको आन्तरिक र खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण साबिकमा एक जना विज्ञबाट मात्र गराउँदै आएकोमा दुईजना विज्ञबाट परीक्षण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

११.३.२ प्राविधिक पदहरूमा समूहगत छलफल

आयोगले राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी अप्राविधिक पदहरूमा जस्तै रा.प. तृतीय श्रेणी प्राविधिक पदहरूमा समेत समूहगत छलफल (Group Discussion) गर्ने परीक्षण विधि वि.सं. २०७३ सालदेखि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ।

११.३.३ दृष्टिविहीन तथा सहयोगी लेखक आवश्यक पर्ने परीक्षार्थीलाई सहूलियत

विभिन्न परीक्षा प्रणालीमा रहेको मनोवैज्ञानिक परीक्षण खण्डमा सोधिने विभिन्न Reasoning Test मध्ये Abstract/Pictorial Reasoning का प्रश्नहरूको जवाफ दिनु नपर्ने तथा सहयोगी लेखक आवश्यक हुने विषयगत लिखित परीक्षाको लागि प्रति घण्टा १० मिनेटका दरले थप समय प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

११.४ सेवा प्रवाह केन्द्र विस्तार

लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षाहरूमा अधिकाधिक उम्मेदवारहरू सहभागी हुन सक्ने वातावरण बनाउन आयोगले दरखास्त दिने पदतिलाई सूचना प्रविधिमा आधारित हुने गरी अनलाइन सेवा प्रदान गरेको छ भने आयोगका केन्द्रीय, क्षेत्रीय र अञ्चल कार्यालय नभएका स्थानहरू मध्ये यातायातको पहुँच नभएका हुम्ला र डोल्पा तथा जनघनत्व बढी भएका सिरहाको लहान र पर्साको विरगञ्जमा समेत आयोगले परीक्षा केन्द्रहरू सञ्चालनमा ल्याएको छ ।

११.५ परीक्षण प्रविधिमा प्रवर्तन

आयोगको परीक्षण पद्धति प्रायः संज्ञानात्मक (cognitive) पक्षमा आधारित भएकोमा उम्मेदवारको व्यावहारिक लगायत अन्य क्षमताको परीक्षण गर्न वि.सं. २०७१ मा Assessment Center Methodology (ACM) अवलम्बन गर्ने दिशामा अगाडि बढ्ने नीतिगत निर्णय गरिएको थियो । सोही अनुरूप नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल वन सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरूको Competency Mapping गरी परीक्षणको ढाँचा तयार पारी वि.सं. २०७३ मा अप्राविधिक तर्फका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पाठ्यक्रमहरू परिमार्जन गर्दै मामिला अध्ययन र प्रस्तुतीकरण परीक्षाहरू समावेश गरिएको छ । ACM पदतिलाई क्रमशः बृहत रूपमा अवलम्बन गर्न जनशक्ति विकास तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नेतर्फ आयोग उन्मुख रहेको छ ।

११.६ प्रविधिको प्रयोग र स्वचालित कार्यपद्धति

११.६.१ अनलाइन दरखास्त पद्धति

आयोगबाट प्रकाशन हुने विज्ञापन/सूचनाहरू र सङ्कलन गरिने दरखास्तहरू अनलाइन माध्यमबाट लिने गरिएको छ । पदपूर्ति प्रक्रियाका अन्य पक्षहरूलाई समेत उपयुक्तता र आवश्यकताका आधारमा क्रमशः स्वचालित बनाउने तर्फ आयोग अगाडि बढिरहेको छ ।

११.६.२ उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा अप्टिकल मार्क रिडर प्रविधि प्रयोग

वस्तुगत बहुउत्तर उत्तरपुस्तिका परीक्षण छरितो बनाउनका लागि आयोगले आर्थिक वर्ष २०६८/६९ देखि अप्टिकल मार्क रिडर (Optical Mark Reader-OMR) प्रविधि प्रयोगमा ल्याएको छ ।

११.६.३ दस्तुर सङ्कलन प्रणाली

अनलाइन दरखास्त पद्धतिको अवलम्बनसँगै सो वापत लाग्ने राजस्व संकलन समेत अनलाइन मार्फत संकलन गर्ने पद्धति सुरु गर्ने प्रयास गरिएको छ । अनलाइन राजस्व सङ्कलन प्रणाली कार्यान्वयनमा नआउन्जेलसम्मका लागि लोक सेवा आयोग तथा हुलाक कार्यालयहरूबाट सङ्कलन हुँदै आएको दरखास्त दस्तुर विभिन्न वाणिज्य बैंकहरूमार्फत सङ्कलन गर्ने व्यवस्था काठमाडौं उपत्यकामा सुरुवात हुने क्रममा रहेको छ ।

११.७ सहभागिता

११.७.१ सामाजिक सञ्जाल

जनस्तरको गुनासो सम्बोधन गर्नको लागि हेलो सरकार कार्यक्रम अन्तर्गत “हेलो लोक सेवा आयोग” (www.facebook.com/hello.psc) फेसबुक पेज सञ्चालन गरिएको छ ।

११.७.२ वेबसाइट

प्रयोगकर्ताहरूलाई सहज हुने गरी आयोगको वेबसाइट www.psc.gov.np को क्षमता विस्तार तथा स्वरूपमा परिवर्तन गर्दै सञ्चालन भैरहेको छ ।

११.७.३ मोवाइल एप्लिकेशन

सरोकारवालाहरूलाई आयोगका सूचना, विज्ञापन, लिखित नतिजा, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस लगायतका विभिन्न गतिविधिका बारेमा मोवाइलबाटै जानकारी होस् भन्ने हेतुले PSC Nepal नामक एन्ड्रोइड मोवाइल एप्लिकेशन सञ्चालनमा ल्याइएको छ ।

११.८ सूचना प्रवाह

आयोगका पदपूर्ति लगायतका गतिविधिहरू समावेश गरी साप्ताहिक रूपमा हरेक बुधबार सूचना-पत्र प्रकाशन हुन्छ । त्यस्तै प्रत्येक ३ महिनाका गतिविधिहरू समावेश गरी त्रैमासिक समाचारपत्र प्रकाशन गरिन्छ । समाचारपत्र तथा वेबसाइटमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले व्यवस्था गरे अनुरूप अग्रसक्रिय खुलासा (Proactive Disclosure) हरू समेत समावेश गरी यसलाई सूचनाको हक कार्यान्वयन गर्नमा उपयोग गरिएको छ । रेडियो कार्यक्रम मार्फत आयोगका सूचनाहरूमा सर्वसाधारणको पहुँच सुनिश्चित गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिइएको छ ।

लिखित परीक्षाबाट अन्तर्वार्तामा छनौट भई अन्तर्वार्तामा सम्मिलित सबै उम्मेदवारहरूले सिफारिस सूचना प्रकाशन भएको मितिदेखि ७ दिन पश्चात् आफूले प्राप्त गरेको कूल अङ्क आयोगको वेबसाइटबाट हेर्न सक्ने व्यवस्था मिलाइएको छ । उक्त विवरण वेबसाइटमा राखेको ७ दिनपछि हटाउने गरिन्छ । सूचनाको हक कार्यान्वयन समेतका लागि आयोगले प्रवक्ता तथा सूचना अधिकारी तोकिएको कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ ।

११.८.१ पारदर्शिताका सीमा

सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४ ले सूचना प्रवाहमा निर्धारण गरेका केही सीमाका समग्र सिद्धान्तका आधारमा लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम कारबाहीका सन्दर्भमा केही गोप्य सूचनाहरू प्रवाह गर्न नमिल्ने गरी लोक सेवा आयोग ऐन, २०६८ ले व्यवस्था गरेकोले पारदर्शिताका सीमा भित्र रहेर आयोगले सूचना प्रवाह गर्ने गरेको छ ।

परिच्छेद १२

सुझावको कार्यान्वयन स्थिति

१२.१ सुझावको कार्यान्वयन स्थिति

- १२.१.१ राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित दुई वर्गमा विभाजित निजामती सेवाको पद वर्गीकरण प्रणालीले पारेको मनोवैज्ञानिक पृथकपनलाई सम्बोधन समेत गर्न श्रेणी प्रणालीलाई खारेज गरी निजामती सेवालालाई तहगत प्रणालीमा रुपान्तरण गर्न दिइएको सुझाव कार्यान्वयन तर्फ कुनै प्रगति भएको देखिएन।
- १२.१.२ कर्मचारीले काम गर्नुपर्ने स्थानको सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक एवं अन्य मूल्य र मान्यताहरूसँग परिचित गराउन कर्मचारी पदस्थापन भैसकेपछि सम्बन्धित क्षेत्रको भूगोल, संस्कृति, परम्परा, मूल्य मान्यता लगायतका विषयमा कर्मचारीलाई प्रशिक्षण गर्ने परम्परा स्थापित गर्न सुझाव दिइएकोमा यस तर्फ पहल भएको देखिएन।
- १२.१.३ समावेशी पदपूर्ति व्यवस्था अनुसार निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १४क को उपनियम (१) बमोजिम कुन पद कुन किसिमको अपाङ्गता भएकोलाई उपयुक्त हुने हो सो सम्बन्धमा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक्नु पर्ने भनी प्रतिवेदनहरूमा उल्लेख गरिएकोमा हालसम्म पनि तोकिएको छैन। यसले गर्दा नियममा भएको व्यवस्थाको वास्तविक अर्थमा सदुपयोग हुन सकिरहेको छैन।
- १२.१.४ निजामती सेवाको अवकाश उमेर हद ५८ वर्ष कायम भएकोमा नेपालीहरूको औसत आयु बढ्दै गइरहेको एवं नेपाल भित्रै पनि कतिपय सार्वजनिक सेवामा कार्यरत राष्ट्रसेवक पदाधिकारी, कर्मचारीहरूको अवकाश उमेर ५८ वर्ष भन्दा माथि भएकोले यसमा एकरूपता कायम गर्न निजामती सेवामा अवकाशको उमेर हद ६० वर्ष कायम गर्न आयोगले परामर्श दिएको थियो। तर हालसम्म पनि निजामती सेवा ऐन, संशोधन गरी अवकाशको उमेर ६० वर्ष कायम गर्ने कार्य भएको छैन।
- १२.१.५ नेपाल वन सेवाका वन रक्षक जस्ता शारीरिक क्षमताको पूर्ण आवश्यकता पर्ने पदहरूमा पदपूर्ति गर्दा अपाङ्ग समावेशी समूहमा विज्ञापन गर्नुपर्ने हालको व्यवस्था संशोधन गर्न ध्यानाकर्षण गराइएकोमा हालसम्म त्यस सम्बन्धमा कुनै कार्यवाही भएको छैन।
- १२.१.६ नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका विभिन्न रिक्त पदहरूको संख्या एकीन गरी सबै रिक्त पदको पूर्तिका लागि आयोगमा समयमै माग गर्नुपर्नेमा सो नगरी वर्सेनि अस्थायी नियुक्तिको निम्ति सहमति माग भैरहने प्रवृत्ति यथावत् रही आएको छ। यस प्रकारको व्यवस्थाले प्रतिस्पर्धा र अवसरको प्राप्तीलाई कमजोर बनाउँछ। यसमा सुधार भएको छैन।

- १२.१.७ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४च मा आयोगमा पर्न आएका बढुवा उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरी पछि हुने बढुवामा उजुरीकर्ताको नम्बर घटाउने व्यवस्था गरिएको छ। तर कुनै बढुवा उजुरी कायम नहुनासाथ त्यस्तो उजुरी झुट्टा ठहरिने हो होइन भन्ने स्पष्ट छैन। त्यसैले उजुरी झुट्टा ठहरिने आधार र अवस्था के हुन्? ऐनमा स्पष्ट गर्नुपर्ने भनी औल्याएकोमा हालसम्म प्रष्ट हुन सकेको छैन।
- १२.१.८ निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नेसम्बन्धी विषयमा एकै प्रकृतिको अभियोगमा पनि एकै मन्त्रालय र विभिन्न मन्त्रालयहरूबाट फरक फरक सजाय प्रस्तावित भई आउने तथा कसूरको मात्रा अनुसार सजायको प्रस्ताव भई नआउने गरेको छ, जसले गर्दा एकै प्रकृतिका एउटै कसूरमा पनि कर्मचारीहरूलाई असमान सजाय हुने अवस्था रहेकाले त्यसमा एकरूपता कायम गरी कार्यालय विशेषका आधारमा एउटै कसूरमा कम वा बढी सजाय हुने अवस्थाको अन्त्य गर्न विभागीय सजायसम्बन्धी छुट्टै कार्यविधि वा निर्देशिका बनाई लागू गर्नुपर्ने भन्ने आयोगको सिफारिसमा कुनै प्रगति हुन सकेको छैन।
- १२.१.९ समयक्रमसँगै विश्वविद्यालयहरूबाट नयाँ नयाँ विधामा शैक्षिक उपाधि प्रदान हुँदै आएको छ। यस सन्दर्भमा सेवा, समूहसँग सम्बन्धित यस्ता नवीनतम विधाहरू समेत समावेश गरी सेवा, समूहमा प्रवेश एवं बढुवाका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यतामा परिमार्जन गर्नुपर्ने भनी बारम्बार सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयहरूलाई परामर्श दिइएको भएता पनि केही मन्त्रालयहरूको शैक्षिक योग्यता अझसम्म पनि अद्यावधिक हुन सकेको छैन।
- १२.१.१० निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा संशोधन गरी राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीबाट राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट समेत बढुवाको व्यवस्था गर्न प्रतिवेदनहरूमा दिइएको सुझाव कार्यान्वयन भएको छैन।
- १२.१.११ कतिपय प्राविधिक पदका शैक्षिक योग्यता तोक्दा प्रयोग गरिने शब्दावली जस्तै सम्बन्धित विषय “सरह”, “र”, “वा” आदि उल्लेख भएबाट विज्ञापन गरिएका पदको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता मिल्ने वा नमिल्ने द्विविधा हुने हुँदा नियमावली/निर्देशिकामा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने विषयका सम्बन्धमा दिइएको सुझाव सम्बन्धमा हालसम्म केही कारबाही भएको छैन।
- १२.१.१२ आयोगले पदपूर्तिका लागि वार्षिक कार्यतालिका स्वीकृत गरी आर्थिक वर्षको सुरुमा नै प्रकाशन गर्दछ। उक्त कार्यतालिकामा प्रतिशत निर्धारण गर्ने महिना स्पष्टरूपमा उल्लेख गरिएको हुन्छ। त्यस्तै सम्बन्धित निकायबाट समयमा नै माग आकृति फाराम पठाउनुपर्ने कानूनी व्यवस्था छ र सोही बमोजिम आयोगले आफ्ना प्रतिवेदनमा पनि वसेनि तोकिएको समयमा नै माग पठाउनु पर्ने भनी औल्याइ आएको पनि छ। तथापि अन्तिम अवस्थामा मात्र माग पठाउने, पटक-पटक गरी पठाउने, माग फाराममा भर्नुपर्ने विवरणहरू पूर्ण रूपमा भरी नपठाउने, धेरै वा थोरै पद माग गर्ने र पछि कटौती गर्न र थप्न अनुरोध भई आउने, दोहोरो कायम हुने गरी माग पठाउने, माग पदको आवश्यक शैक्षिक योग्यता माग फाराममा नै उल्लेख गरी पठाउनुपर्नेमा सो नगरी पठाउने गरेको पाइन्छ। यसबाट आयोगको विज्ञापनहरू

आर्थिक वर्ष २०७२/७३ देखि अनलाइन प्रणालीमा गइसकेको हुँदा प्राप्त मागको विवरणको प्रशोधन गर्ने, शैक्षिक योग्यता तथा पाठ्यक्रम निक्यौल गर्ने लगायत अनलाइन माध्यमबाट विज्ञापनका लागि गर्नुपर्ने आवश्यक तयारी गरी विज्ञापन प्रकाशनमा समेत कठिनाइ हुने गरेको छ। सम्बन्धित निकायहरूबाट यस पक्षलाई विशेष ध्यान दिएको पाइएको छैन।

१२.२ पुनः ध्यानाकर्षण गराईएका विषयहरू

आयोगको सन्ताउन्ने वार्षिक प्रतिवेदनमा गम्भीर ध्यानाकर्षण भएका केही विषयहरू उल्लेख भएकोमा नेपाल सरकार र सम्बन्धित निकायहरूबाट कुनै चासो नदेखाएबाट उक्त विषयहरूमा समेत पुनः यस प्रतिवेदनमा ध्यानाकर्षण गराईएको छ।

- १२.२.१ नेपालको संविधान जारी भएपछि थपिएको जिम्मेवारी बहन गर्न आवश्यक कानुनी आधार तयार पार्न आयोगले विज्ञहरूसँगको परामर्श पश्चात् लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको सम्बन्धमा संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयकको मसौदा तयार पारी आयोगको मिति २०७२/८/१५ को निर्णयले प्रक्रिया अगाडि बढाउन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पठाइएको थियो। संविधान जारी भएपछि सङ्घीय कानून निर्माणको थालनी गर्ने क्रममा आयोग सबैभन्दा अघि देखिएको थियो। उक्त विधेयक लामो औपचारिक प्रक्रिया पश्चात् संसदमा दर्ता भएको थियो। तर २०७४ असार मसान्तसम्म पनि दफाबार छलफलको प्रक्रियामा प्रवेश हुन सकेन। ऐन जारी हुन बिलम्ब हुँदा आयोगलाई थप भएका जिम्मेवारी अनुसारका कार्यसम्पादन गर्न समस्या पर्दै गएको छ।
- १२.२.२ नेपालको संविधानमा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाको पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यस्तै कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीहरूको सेवाका शर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने प्रावधान छ। निजामती सेवातर्फ सङ्घीय निजामती सेवाको शर्तसम्बन्धी कानूनको विषयमा सङ्घीय निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने व्यवस्था छ। संविधानले सेवा संचालन गर्ने निकायहरूको स्वेच्छामा परामर्श लिने होइन कि परामर्श लिने पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरिदिएको छ। तर केही निकायहरूले परामर्श नै नलिई निर्णयको लागि पेश गर्ने, परामर्श लिए पनि परामर्श अनुरूप निर्णय नगर्ने, आयोगबाट स्वीकृत मापदण्ड र सिद्धान्त भन्दा भिन्न प्रकारले निर्णय गर्ने प्रवृत्ति समेत देखिन थालेको छ। आयोगले दिएको परामर्शले कुनै व्यावहारिक समस्या पर्ने देखिएमा आयोगमा पुनरावलोकनका लागि औचित्य र कारण सहित पठाउने प्रणाली स्थापित हुन सकेको छैन। यसले आयोगको परामर्श कहिलेकाहीं औपचारिकतामा सीमित हुन पुग्दछ भने यस्ता प्रवृत्तिले संविधानको भावनाको समेत अनादर हुन जान्छ।

- १२.२.३ नेपाल सरकारको कार्यकारी निर्णयबाट जारी हुने गठन आदेश, नियमहरू र कुनै संगठित संस्थाका नियमावली, विनियम आदिमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष वा अन्य पदाधिकारीको प्रतिनिधित्व हुने गरी प्रावधान राख्ने गरिएको छ। यसबाट आयोगको संवैधानिक अस्तित्व तथा संविधानप्रति वहन गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व कमजोर हुन जान्छ। संविधान र ऐनद्वारा व्यवस्था गरिएकोमा मात्र आयोगले प्रतिनिधित्व गर्ने र यस बाहेकका आदेश, नियम, विनियमले व्यवस्था गरेकोमा आयोगका पदाधिकारीहरूले प्रतिनिधित्व नगर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ भन्ने आयोगको धारणा छ। नेपाल सरकारका सम्बन्धित निकायहरूको यसतर्फ ध्यानाकर्षण हुनेछ भन्ने अपेक्षा गरिएको छ।
- १२.२.४ नेपाल सरकारले जारी गरेको मर्यादाक्रम अत्यन्त नमिल्दो र संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरूको पदको गरिमालाई अवमूल्यन गर्ने खालको छ। जनताबाट निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको मर्यादा माथि राख्नु जनताप्रतिको सम्मान हो। तर यी बाहेकका सरकारी सेवाका केही पदाधिकारीहरूको मर्यादाक्रम संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरू भन्दा माथि राख्नु कति उपयुक्त छ? यस सम्बन्धमा व्यवस्थापिका-संसदको राज्य व्यवस्था समिति लगायत सम्बन्धित निकायहरूको ध्यानाकर्षण गराउँदा पनि पुनरावलोकन गर्नेतर्फ ध्यान गएको देखिएन।
- १२.२.५ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ख मा सो ऐनमा उल्लेख भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट निजामती सेवाका पदहरूमा पदपूर्ति नगरिने व्यवस्था रहेकोमा हाल केही पदहरूको लागि लामो समयसम्म एउटै कर्मचारीलाई धेरै निकायहरूमा काममा लगाउने गरिएको, करारमा कर्मचारी लिई काम चलाउने, अस्थायी कर्मचारीहरू राखी काम गराउने (स्वास्थ्य सेवातर्फ) गरिएको पाइन्छ। यसबाट एकातिर पदपूर्ति नभई पद रिक्त रहिरहने र अर्कोतिर पदपूर्तिको सिद्धान्त विपरीत कर्मचारी काममा लगाउने प्रवृत्तिमा वृद्धि हुँदै गएकोमा आयोग गम्भीर बनेको छ।

१२.३ सुधार हुन नसकेका विषयहरू

गतवर्ष आयोगले अनुभूत गरेका विभिन्न विषयहरूमा अझैपनि सुधार हुन सकेको देखिएन। सङ्घीय प्रशासनिक संरचना अनुरूप तर्जुमा हुने कर्मचारीका सेवा शर्तसम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा देहायका विषयहरूमा समेत ध्यान दिन आवश्यक देखिन्छ।

- १२.३.१ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (४) मा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी मुख्य कार्य गर्ने र सहायक कार्य गर्न श्रेणीविहीन पद तोक्ने र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १२ को उपनियम (१) बमोजिम एक वर्षसम्म पूर्ति नभएको पद स्वतः खारेज हुने व्यवस्था रहेको छ। ऐनको व्यवस्था अनुसार मुख्य कार्य गर्ने र सहायक कार्य गर्ने श्रेणीविहीन पदहरू वर्गीकरण हुनसक्दा पदपूर्ति वा खारेज हुन सकेको छैन, जसले गर्दा निजामती सेवामा नेपाल प्रशासन सेवा तर्फ वर्षेनी ठूलो संख्यामा पद रिक्त रहन गएको अवस्था छ।

- १२.३.२ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१०) मा समावेशी समूहमा छुट्याइएका पदहरूमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा सोही समूहमा समावेश गर्नुपर्ने र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने व्यवस्था गरिएको छ। उपरोक्तानुसार पदपूर्ति नभएको खण्डमा एउटा पदमा पदपूर्ति गर्न झण्डै ४ वर्ष अवधि लाग्ने भएकोले लामो समयसम्म पदपूर्ति नहुने अवस्था छ।
- १२.३.३ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१३) मा कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी पद तोक्ने व्यवस्था भएकोमा हालसम्म महिला विकासतर्फका पदहरू बाहेक अन्य पदहरू त्यसरी तोक्ने व्यवस्था गरिएको छैन। प्रमुख महिला विकास अधिकृत/महिला विकास अधिकृत/महिला विकास निरीक्षक/सहायक महिला विकास निरीक्षक/अकजुलरी नर्स मिडवाइफ जस्ता नेपालको सन्दर्भमा महिलाको मात्र आवेदन पर्ने खालका पदहरूलाई पनि समावेशी महिला प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्ने असान्दर्भिक व्यवस्था कायम नै छ।
- १२.३.४ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १५ बमोजिम निजामती कर्मचारीको पदस्थापना गर्दा कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवलाई आधार मानी गर्नुपर्दछ तर व्यवहारमा यसलाई कार्यान्वयन गरिएको पाइँदैन। व्यक्तिगत रुचि र पहुँचका आधारमा पदस्थापन तथा सरुवा गर्ने परिपाटीलाई परिवर्तन गरी पारदर्शी र वैज्ञानिक आधार सहित व्यवस्थित गर्न हालसम्म पनि स्पष्ट कार्यविधि बन्न सकेको छैन।
- १२.३.५ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १६ मा परीक्षणकालमा रहेका कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिने व्यवस्था छ। तर यसरी नियुक्ति बदर गर्दा के-कस्तो प्रक्रियाबाट गर्ने हो, यसमा न्यायिक प्रक्रियामा जानु पर्ने/नपर्ने विषय उल्लेख गरिएको छैन।
- १२.३.६ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१) मा उल्लिखित राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी नायव सुब्बा वा सो सरह र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत वा सो सरहका पदमा बढुवातर्फ आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुनेतर्फ प्रतिशत छुट्याइएको छैन। यसरी आन्तरिक तवरले हुने वृत्तिविकासबाट कर्मचारीलाई वञ्चित गर्न उपयुक्त देखिँदैन। सोही दफाको उपदफा (१) को खण्ड (घ) मा राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा बढुवातर्फ आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदहरूको पदसंख्या २०% कायम गरिएको छ। एकातिर राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीभन्दा निकटतम तल्ला रिक्त पदहरूको खारेजी, श्रेणीविहीन पदहरू करारबाट पूर्ति गर्दै जाने नीति र अर्कोतिर आन्तरिक प्रतियोगितातर्फबाट पूर्ति हुने पदसंख्या बढ्दै जाँदा सम्भावित उम्मेदवार कम भई वर्षेनी रिक्त पद पूर्ण रूपमा पूर्ति नहुने अवस्था रहेको छ।
- १२.३.७ नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत विज्ञापन हुने पदहरूका सम्बन्धमा खुलातर्फबाट हुने पदहरूका लागि नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को अनुसूची ६ मा र कार्यक्षमता मूल्याङ्कन र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदहरूका लागि अनुसूची ७ मा शैक्षिक योग्यता उल्लेख

गरिएको छ। रिक्त पदहरूको माग पठाउँदा सम्बन्धित निकायहरूले आवश्यक शैक्षिक योग्यता सम्बन्धमा सोही अनुसूची उल्लेख गरी पठाउने गरेको पाइन्छ। तर अनुसूची ७ मा आन्तरिक प्रतियोगिता तर्फ केही पदहरूको शैक्षिक योग्यता नरहेको अवस्था छ। जस्तै: हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह (सातौं तह), जनस्वास्थ्य अधिकृत, जनरल नर्सिङ्ग समूह(सातौं तह), नर्सिङ्ग अधिकृत पद आदि।

- १२.३.८ रिक्त पदपूर्ति गर्ने निकायहरूबाट माग गरी पठाउँदा तल्लो पद नभएका पदहरू (जस्तै: रेञ्जर, शिक्षातर्फ प्राविधिक सहायक, सब-इञ्जिनियर, स्टार्फ नर्स, सहायक कम्प्युटर अपरेटर आदि) यकिन गरी पठाउने गरेको पाइँदैन। यसबाट प्रतिशत निर्धारण गर्दा नियमानुसार बढुवातर्फ पनि पदहरू कायम गर्नुपर्ने तर यस्ता पदहरूको शैक्षिक योग्यता पनि उल्लेख भएको नहुने र विज्ञापनमा जाँदा पनि पदपूर्ति हुन नसक्ने अवस्था रहेको छ।
- १२.३.९ आयोगमा माग भएका पदहरूको शैक्षिक योग्यता र पाठ्यक्रम निक्यौल भएका अवस्थामा मात्र माग पदहरूलाई विज्ञापनमा लैजान सकिन्छ। विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूह सञ्चालन गर्ने निकायले आयोगको परामर्श लिई ती अन्तर्गत सञ्चालन हुने पदहरूको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। ती पदहरूको शैक्षिक योग्यताको आधारमा पाठ्यक्रमको निर्धारण लोक सेवा आयोगबाट त्यस्ता निकायका प्रतिनिधि समेतको राय सल्लाहमा हुने गर्दछ। तर त्यस्ता निकायहरूमा आफ्नो/मातहतका निकायमा के कस्ता कति सेवा, समूह, उपसमूह तथा पदनाम रहेका छन्, नयाँ दरबन्दीहरू के कति सिर्जना भएका छन्, खारेज भएका छन् लगायतका विवरण अद्यावधिक नरहेको अवस्था छ। यी यस्ता कारणबाट रिक्त पदपूर्ति नहुने अवस्था आउने गरेको छ।
- १२.३.१० कतिपय सेवा, समूहको शैक्षिक योग्यता निर्धारणमा श्रेणीगत रूपमा एकरूपता देखिएको छैन। जस्तै: नेपाल प्रशासन सेवा, राजस्व समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत वा सो सरह पदका लागि मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयबाट जुनसुकै विषयमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको भनी शैक्षिक योग्यता तोकिएको छ। तर सोही सेवा, समूहको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी, नायब सुब्बा वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र वा कानूनमा प्रवीणता प्रमाणपत्र वा अर्थशास्त्र, जनप्रशासन, गणित वा तथ्याङ्क शास्त्रमध्ये कुनै एक मूल विषय लिई प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण हुनुपर्ने शैक्षिक योग्यता तोकिएको छ। त्यसै गरी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको खुलातर्फको लागि उम्मेदवार हुन मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र, व्यापार प्रशासन, कानून, अर्थशास्त्र, जनप्रशासन, गणित वा तथ्याङ्क शास्त्रमा स्नातकोत्तर उत्तीर्ण भएको हुनु पर्नेछ भन्ने उल्लेख छ। यसले गर्दा अधिकृत स्तरमा उल्लिखित विषय बाहेक अन्य विषय लिई सेवा प्रवेश गरेको कर्मचारीले आफूले सेवा प्रवेश गरेको विषयमा स्नातकोत्तर गरे तापनि सोही सेवा, समूहको माथिल्लो पदको खुला प्रतियोगितामा उम्मेदवार हुन नपाउने कारणले त्यस्ता कर्मचारीको वृत्तिविकासमा प्रभाव परिरहेको छ।

परिच्छेद १३

ध्यानाकर्षण र सुझाव

१३.१ परामर्शको अनादर भएकोमा ध्यानाकर्षण

१३.१.१ वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयबाट नेपाल वन सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू, २०५१ मा संशोधन गरी वन सेवा भित्रका विभिन्न समूहहरूमा रहेका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका केही पदहरू समूहीकृत नगर्ने व्यवस्था गर्न परामर्श माग भएकोमा आयोगले प्रस्तावित संशोधन गर्न सैद्धान्तिक र व्यावहारिक रूपमा औचित्यपूर्ण नदेखिएको भनी परामर्श दिएको थियो। आयोगले आफ्नो परामर्शमा स्पष्टरूपमा प्रत्येक सेवाभित्र आवश्यक पर्ने विशेषज्ञताका आधारमा विभिन्न समूहहरू गठन गरी वृत्तिविकासलाई समूहभित्र व्यवस्थित गर्न तथा व्यावसायिकताको विकास गर्न गरिएका व्यवस्था क्रमशः हटाउँदै जाँदा सेवा, समूह गठनका उद्देश्य प्रतिकूल हुने उल्लेख गरेको थियो। साथै वन सेवाभित्र समूहीकृत भएका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका केही पद समूहीकृत नगर्ने गरी नियम संशोधन गर्दा अन्य प्राविधिक सेवाहरूमा पनि नियम संशोधन गरी यस्तै व्यवस्था गर्ने क्रम शुरु हुन गयो भने सेवा, समूह गठनको औचित्य नै समाप्त हुने हुँदा नेपाल सरकारले समग्रमा नै यस विषयलाई हेर्न उपयुक्त हुने परामर्श दिएको थियो। सेवा भित्रका एकै श्रेणीका केही पद समूहीकृत हुने र केही पद समूहीकृत नहुने प्रस्तावित व्यवस्था संगठनको परम्परा, वृत्तिविकासको सिद्धान्तसँग मेल नखाने विषयमा समेत ध्यानाकर्षण गराइएको थियो। सेवा, समूह गठनका उद्देश्य नै निष्प्रभावी बन्दै जाने यस्तो गम्भीर विषयमा आयोगले दिएको परामर्शमा उल्लिखित सिद्धान्त, तर्क र आधारहरू उपेक्षा गर्दै प्रस्तावित नियम नेपाल सरकारले संशोधन गरेको पाइयो। यसबाट एउटा संवैधानिक निकायको संवैधानिक दायित्व भित्र पर्ने विषयलाई औपचारिकताको रूपमा मात्र लिने प्रवृत्ति बढ्दै जाने र प्रशासनिक संयन्त्रमा स्थापित राम्रा प्रणालीहरू क्रमशः कमजोर बन्दै जाने खतरा छ। यसर्थ यस्ता गम्भीर परामर्शहरूमा संवेदनशील भई निर्णय लिन नेपाल सरकारको ध्यान आकृष्ट गराइएको छ। आयोगको परामर्शले सरकारलाई अप्ठेरो परेको छ भने कारण र औचित्य सहित आयोगमा पुनरावलोकनको लागि लेखी पठाउने परम्परा बसाल्न नेपाल सरकारलाई विशेष सुझाव दिइन्छ।

१३.१.२ सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट कर्मचारी समायोजन सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयकको प्रस्तावित मस्यौदामा परामर्श माग भई आएकोमा आयोगले मस्यौदाको प्रस्तावित प्रावधानहरू मध्ये खटाइएको स्थानमा ३५ दिनभित्र हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई अवकाश दिने प्रावधान प्राकृतिक न्यायको सिद्धान्त र नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा ६ को खण्ड (ख) को व्यवस्था प्रतिकूल भएकोले स्पष्टीकरण र सफाईको मौका दिनुपर्ने र लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने प्रावधान राख्न परामर्श दिइएको थियो। त्यस्तै ऐन जारी भएको २ वर्षसम्म पदपूर्ति नगर्ने प्रावधानले कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास अवरुद्ध हुने, खुला प्रतियोगिता रोक्दा प्रतिभावान व्यक्तिहरू पलायन हुने हुँदा सो व्यवस्था हटाउन समेत परामर्श दिइएको थियो। नेपाल सरकारले परामर्शलाई पूर्णतः बेवास्ता गर्दै पदपूर्ति रोक्ने अवधि १ वर्ष

घटाई ३५ दिन भित्र हाजिर नहुनेलाई स्वतः अवकाश दिने जस्ता प्रावधान सहितको विधेयक संसदमा प्रस्तुत गर्यो। आयोगको परामर्शलाई हलुकारूपमा नलिई त्यसभित्र अन्तरनिहित तार्किक आधार र कारणलाई नेपाल सरकारले भविष्यमा गम्भीर रूपमा लिनेछ भन्ने विश्वास आयोगले गरेको छ।

१३.२ सुझावहरू

नेपालको संविधानको व्यवस्था अनुरूप राज्यको पुनर्संरचनाको काम स्थानीय तहको निर्वाचन सम्पन्न भई सङ्घीय संसद र प्रादेशिक संसदको निर्वाचनको कार्यक्रमको घोषणा संगै करिब करिव अन्तिम चरणमा प्रवेश गरिसकेको छ। तदनुरूप प्रशासनिक पुनर्संरचनाका काम मध्ये कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी ऐन जारी भइसकेको छ। नेपालको संविधान को धारा २८५ को उपधारा (१) बमोजिम सङ्घीय सरकारी सेवाको गठन, संचालन र सेवा शर्तसम्बन्धी ऐन मध्ये सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको विधेयक मसौदा अन्तिम चरणमा पुगेको बुझिएको छ। धारा २८५ को उपधारा (३) बमोजिम प्रादेशिक सेवा र स्थानीय तहका सेवाहरू गठनका लागि समेत सङ्घीय निजामती सेवा ऐनले मार्गदर्शन गर्न सक्दछ। यसर्थ यस प्रस्तावित ऐनलाई निकै गहन अभ्यास छलफल तथा विमर्श पश्चात् अन्तिम रुपदिन उपयुक्त हुन्छ। प्रशासनिक पुनर्संरचना भनेको प्रशासनिक सुधारको यस्तो प्रक्रिया हो जसमा विद्यमान प्रशासनिक संरचनालाई पूर्णरूपमा विस्थापित गर्ने गरी आधुनिक र वैज्ञानिक नयाँ संरचना निर्माण गर्न सकिन्छ। त्यसैले यस प्रक्रियालाई अवसरको रूपमा लिई हालसम्मका अनुभवका आधारमा देखिएका कमी कमजोरी र विकृति हटाउन सक्नुपर्दछ। आयोगको दृष्टिकोणमा उक्त ऐनमा समेट्नु पर्ने निम्न विषयहरू रहेका छन् जसलाई तर्जुमाका कार्यमा संलग्न हुने सबैले ध्यान दिनु उपयुक्त हुन्छ।

१३.२.१ वि.सं.२०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन जारी भई विभिन्न सेवाहरूको गठन भएदेखि नै निजामती कर्मचारीहरूको वृत्तिविकासको मुख्य तत्व मानिएको बढुवा व्यवस्थामा पटक पटक संशोधन हुँदै आएका छन्। जेष्ठता, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, अनुभव, शैक्षिक योग्यता जस्ता कार्यक्षमता मापनका आधारहरूलाई दिइने भार (Weightage) मा बारम्बार परिवर्तन भइरहेको देखिन्छ। कहिले कुनै आधारलाई बढी भार दिने र कहिले अर्को आधारलाई भार बढी दिने गरी नियमावली संशोधन भइरहेको देखिन्छ। बढुवा वा पदोन्नतिका मुख्यतः तीन सिद्धान्तहरू प्रचलित छन्: जेष्ठतामा आधारित बढुवा (Seniority Based Promotion), योग्यतामा आधारित बढुवा (Merit Based Promotion) र जेष्ठता-योग्यताको मिश्रित प्रणालीमा आधारित बढुवा (Seniority cum Merit Based Promotion)। यी मध्ये सैद्धान्तिक रूपमा योग्यतामा आधारित बढुवालाई बढी वैज्ञानिक मानिन्छ। तर यसका लागि योग्यताको आधार वा परिसूचकहरू बनाउने र त्यसका आधारमा वस्तुगत मूल्यांकन गरिने व्यवस्था गर्न सक्नु पर्दछ। कर्मचारीहरूका विगतका उपलब्धि र संभावनाहरू (Potentialities) मापन गर्ने काम आफैमा निकै जटिल छ भने परिणाम देखाउन नसकिने कामहरूका लागि Proxy Indicators बनाउन अझ जटिल हुने गर्दछ। अहिलेसम्मका संशोधनले गरेका बढुवा व्यवस्था हेर्दा न त जेष्ठता प्रणालीलाई नै अंगाल्न सकेको छ, न त योग्यता प्रणालीलाई नै। मूल्यांकन प्रणाली अव्यवस्थित र हचुवा हुँदै गएको देखिन्छ। अपवाद बाहेक सबैले मूल्यांकनमा पूर्णाङ्क प्राप्त गर्नु, कारबाहीमा परेकाले पनि पूर्णाङ्क प्राप्त गर्नु मूल्याङ्कन प्रणालीको कमजोरी देखिएको छ। कार्यक्षमताका अन्य आधारहरू मध्ये शैक्षिक योग्यताको श्रेणीको नम्बर हटाउनाले यसको मूल्य (Value) शून्य भएको छ भने वर्गीकृत क्षेत्रको अनुभवको नम्बर पनि बढुवा हुने जेष्ठताको अंक पूर्ण अंक प्राप्त गर्दा करिव करिव पूर्णाङ्कमा पुग्ने स्थिति छ। निश्चित प्रतिशत जेष्ठताबाट बढुवा हुने बाहेक कार्यक्षमताका आधारमा बढुवा हुने पदहरू पनि यथार्थमा जेष्ठताकै आधारमा सिफारिस हुने अवस्था छ। अझ सचिव पदमा बढुवाका लागि सिफारिस

गर्दा नेपाल सरकारलाई पनि जेष्ठताका आधारमा सिफारिस गर्नु बाहेक अन्य विकल्प नहुँदा बढुवा गर्ने पर्ने बाध्यता छ। जबकि कार्य सम्पादन मूल्यांकनका आधारमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्दा पूर्णाङ्क प्राप्त गर्ने मध्येका दुईजना बढुवामा पर्ने हुन्छ। यस्तो अमिल्लो र अवैज्ञानिक प्रणालीलाई व्यवहारिक बनाउन अब बन्ने सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनमा निश्चित ग्रेड भन्दा कम प्राप्त गर्ने, कारबाहीमा परेकाहरूको नकारात्मक सूची (Negative List) बनाउने र यस बाहेकका लागि जेष्ठतामा आधारित बढुवा प्रणाली राख्न उपयुक्त हुन्छ।

१३.२.२ प्रशासनिक नेतृत्व लिने राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका पदहरूमा विशेष नेतृत्व क्षमता आवश्यक पर्ने हुन्छ। हाल यस्ता क्षमताको परीक्षण बेगर सचिव लगायत विशिष्ट श्रेणीका पदहरूमा बढुवा गरिँदा देशको प्रशासनिक क्षमतामा हास आएको भन्ने गुनासो प्राज्ञिक वर्ग र राजनितिक नेतृत्वबाट समेत व्यक्त हुन थालेको देखिन्छ। उच्च प्रशासनिक नेतृत्वका यी पदहरूमा रहनेहरूको विशेष क्षमता, नवीन सोच र सिर्जनात्मक कामले नै असल नीतिहरूको कार्यान्वयन हुनुको साथै राज्यबाट वितरण हुने सेवाहरू प्रभावकारी रूपमा प्रवाह हुन गई सुशासन कायम हुन जान्छ। यसका लागि यस्ता नेतृत्वदायी पदमा "हामीलाई विचार भएका व्यक्तिहरू चाहिन्छ तर यसभन्दा पनि बढी मानिसहरूसँगै विचार चाहिन्छ" (We need men with ideas, but even more, we need ideas with men - Anonymous)। अब जारी हुने सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा यस्ता प्रावधानहरू राखिनु पर्दछ जसबाट नेपाल सरकारलाई प्रशासनिक नेतृत्व चयनको विकल्प पनि रहोस र नेतृत्वका गुण नभएकाहरू यस पदमा पुग्न पनि नसक्नु। यसर्थ कार्यसम्पादनमा पूर्णाङ्क वा माथिल्लो ग्रेड प्राप्त गरेका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीहरूलाई लोक सेवा आयोगले लिने Assessment Centre Methodology का परीक्षामा सम्मिलित हुनु पर्ने र आयोगको परीक्षण विधिबाट सफल भएका मध्येबाट राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा बढुवा गर्नुपर्ने व्यवस्था राख्नु उपयुक्त हुन्छ। बेलायत लगायत केही मुलुकहरूमा यो व्यवस्था सफल रूपमा लागू भएको देखिन्छ। सरकारको चयन स्वतन्त्रताको लागि दुईगुणा वा तीनगुणा बढी उम्मेदवारहरू सिफारिस हुने व्यवस्था गर्न सकिन्छ।

१३.२.३ कुनै पनि व्यवस्थाको मूल्य मान्यता (Regime Values) जनतासम्म वितरण गर्न तदनुसृतको प्रशासनिक संयन्त्र आवश्यक पर्दछ। नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र अनुरूपको राज्यको पुनर्संरचना हुने क्रम करिव टुंगिन लागेको देखिन्छ। यस अनुरूपको प्रशासनको पुनर्संरचना केही धिमा गतिमा शुरु भएको छ। नेपालको संविधानको धारा २८५ मा सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहका आ-आफ्नै सरकारी सेवाहरू गठन गर्न सक्ने प्रावधान रहेको छ। यसबाट नेपालले सङ्घीय प्रणालीमा प्रशासनको विविधताको मोडेल (Diversity Model) अवलम्बन गर्न खोजेको देखिन्छ। यो मोडेलमा तीन तहका प्रशासनिक र कर्मचारीतन्त्रबीच अन्तर आबद्धता (Intertwined) नरही विखण्डित (Fragmented) एकाईका रूपमा कार्यरत हुन्छन्। संजालीकृत शासन (Networked Governance) मा काम गर्ने वातावरणलाई सहज तुल्याउन र तीन तहका कर्मचारीहरूबीच सहकारिता र अपनत्वको भावना वढाउन प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीहरूबाट सङ्घीय सेवामा निश्चित प्रतिशत कर्मचारी आन्तरिक प्रतियोगिताबाट लिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। यसो गर्दा सबै तहका कर्मचारीहरू अन्य तहका सरकारहरूप्रति पनि संवेदनशील (responsive) हुने वातावरण सिर्जना हुन जान्छ।

१३.२.४ नेपालको संविधानले समावेशी लोकतन्त्रको व्यवस्था गरेको छ। धारा २८५ को उपधारा (२) ले सङ्घीय निजामती सेवा लगायत सबै सङ्घीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा सङ्घीय

कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा गर्नुपर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ। समावेशीकरणमा समेट्नु पर्ने वर्गहरू समेत संविधानले थप गरेको स्थिति छ। सङ्घीय निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गर्दा संविधानको यो प्रावधानलाई आधार मानेर गर्नुपर्ने हुन्छ। यस सेवासम्बन्धी ऐनको व्यवस्था अन्य सरकारी सेवाका लागि मार्गदर्शक हुने हुँदा निकै गहन अध्ययन एवं तथ्यगत विश्लेषण पश्चात् गर्नुपर्ने हुन्छ। लोक सेवा आयोगले यही प्रयोजनको लागि यस प्रतिवेदनको परिच्छेद ८ मा समावेशी पदपूर्ति शीर्षकमा यससम्बन्धी विश्लेषण गरेको छ।

- १३.२.५ नेपालको संविधानको राज्यको निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वसम्बन्धी धारा ५१ को खण्ड ख(४) मा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने राज्यको नीति हुने उल्लेख छ। यस नीतिलाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्न उत्तरदायित्वसम्बन्धी छुट्टै कानून निर्माण गरी उत्तरदायित्व निर्वाह गर्नु पर्ने केन्द्रहरू, उत्तरदायित्वका सोपान (Hierarchy), उत्तरदायित्वसम्बन्धी उत्पन्न हुन सक्ने द्वन्द्व र यस्तो स्थितिमा निर्वाह गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व, उत्तरदायित्वको अनुपालनको परीक्षण (Compliance Audit) गर्ने संस्था र निकायहरूको बारेमा स्पष्ट उल्लेख गरिनुपर्दछ। साथै अनुत्तरदायी भएको अवस्थामा हुने कारबाही वा सजायको व्यवस्था समेत उल्लेख गरिएको हुनुपर्दछ। सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा पनि यस्तो व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुन्छ।
- १३.२.६ निजामती सेवामा श्रेणीगत विभाजनले सिर्जना गरेको मनोवैज्ञानिक पृथकपनलाई सम्बोधन गर्न, प्रशासनिक र प्राविधिक सेवाका कर्मचारीहरूबीच प्रशासनिक उच्च नेतृत्वमा पुग्न हुने गरेको प्रतिस्पर्धाको अन्त गरी व्यावसायिकताको विकासद्वारा वृत्तिविकासका अवसरहरू सुनिश्चित गर्न विद्यमान श्रेणी पदतिलाई खारेज गरी तहगत प्रणालीमा आधारित एकीकृत निजामती सेवाका व्यवस्था सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा व्यवस्था भएमा कर्मचारीहरूको वृत्ति श्रृंखला बढ्न गई कामप्रति उत्प्रेरित हुने अवस्था समेत सिर्जना हुन सक्दछ।
- १३.२.७ नेपाल न्याय सेवाको न्याय, सरकारी वकिल तथा कानून समूहमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका विज्ञापित पदमा उम्मेदवारको उपलब्धता कम भएको कारण मागभन्दा न्यून संख्यामा मात्र परीक्षार्थीहरू सफल हुने र वर्षेनी रिक्त पद पूर्ति हुन नसकेको अवस्था छ। यसतर्फ सरकारले गम्भीर रूपमा ध्यान पुर्याई जनशक्ति विकास एवं निजामती सेवाप्रति आकर्षणका लागि आवश्यक कदमहरू चाल्नु पर्ने देखिन्छ।
- १३.२.८ राष्ट्रिय तालिम नीति, २०७१ मा छोटो अवधिको तालिमलाई समेत जोडी तालिम वापतको अंक कायम गर्न सकिने उल्लेख छ। सामान्यतया छोटो अवधिको तालिमको श्रेणी नखुल्ने हुँदा तालिम वापत अंकका लागि श्रेणी उल्लेख नगरी सबैलाई समान अंक दिने र बढुवाको लागि न्यूनतम योग्यतामा निश्चित अवधिको तालिम अनिवार्य हुनुपर्ने गरी ऐन/नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सान्दर्भिक देखिन्छ।
- १३.२.९ राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सो सरहका पदको लागि कम्तीमा पनि एक वर्ष सघन आवासीय सेवा प्रवेश तालिमको व्यवस्था गर्ने र यस्तो तालिममा अंग्रेजी भाषा, कम्प्युटर प्रयोग, सामाजिक, सांस्कृतिक विविधता समेट्न सक्ने सामाजिकीकरण प्रक्रिया, स्थानीय भाषा, रहनसहन लगायत अन्य विभिन्न विषयको ज्ञान आर्जनको अवसर समेत समेट्नु पर्ने भनी आयोगले दिएको सुझावका सम्बन्धमा नेपाल प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृतहरूको लागि ६ महिना अवधिको तालिम नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट प्रदान गर्ने गरिएको छ। परराष्ट्र सेवा,

राजस्व समूह र लेखा समूहका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका अधिकृतहरूका लागि तीन महिना सामूहिक तालिम सञ्चालन गर्ने गरिएको छ। सबै अप्राविधिक सेवा/समूहहरूको लागि ६ महिनाको संयुक्त आधारभूत तालिम र बाँकी छ महिना विशिष्टकृत तालिमको व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ। त्यस्तै, विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने प्राविधिकतर्फका सेवा/समूहका अधिकृतहरूको लागि प्रशासनिक र व्यवस्थापकीय तालिम ३ महिना र थप ३ महिना अवधिको विशिष्टकृत तालिमको व्यवस्था गर्नु जरुरी देखिन्छ।

- १३.२.१० निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूले जुन स्थानमा बसी काम गर्नु पर्ने हो सो स्थानको सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक एवं अन्य मूल्य र मान्यताहरूसँग परिचित हुन जरुरी हुन्छ। यसो भएमा निजामती सेवाको कार्यसम्पादन स्थानीय समुदायमैत्री हुन सक्छ। नेपालमा निजामती सेवाका विशेष गरेर स्थानीयस्तरमा काम गर्ने कर्मचारीहरूमा स्थानीय भाषा, संस्कृति, परम्परा, प्रविधि लगायतका विषयमा जानकारी नभएका कारणले तिनीहरूको कार्य सम्पादनमा वाञ्छित प्रभावकारिता नदेखिनुका साथै जनताले पनि निजामती सेवालार्इ आफ्नो भनी महसुस गर्न सकेका छैनन्। यसरी निजामती सेवा र जनताबीचको दूरी कम गर्न पदस्थापन भई सकेपछि सम्बन्धित क्षेत्रको भूगोल, संस्कृति, परम्परा, मूल्य, मान्यता लगायतका विषयमा कर्मचारीलाई प्रशिक्षण गर्ने परम्परा स्थापित गर्नु वाञ्छनीय देखिन्छ।
- १३.२.११ सङ्घीय सरकारी सेवाहरू गठनका लागि कानून तर्जुमा गर्दा संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारका निकायहरू र कर्मचारीहरूबीच अधिकारको बाँडफाँड तथा कार्यसम्बन्ध (Authority Relations), गतिशीलता, समन्वय, नीति क्षेत्र (Policy Realm), प्रशासकीय सेवाका मापदण्ड र गुणस्तर सम्बन्धमा नेपालका लागि व्यावहारिक हुने प्रबन्धहरू गर्न आवश्यक छ। यसको अतिरिक्त सङ्घीयताको साझा शासन र स्वशासन (Shared rule and self rule) को अवधारणा अनुरूप देशको प्रशासनिक कार्य 'सञ्जालिकृत शासन (Networked Governance)' मा सञ्चालन हुन सक्ने प्रबन्धका लागि प्रभावकारी व्यवस्था गरिनु आवश्यक हुन्छ। यसका लागि विद्यमान कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन लगायतका कार्य सरकारले सबै सरोकारवालाहरूको सहयोग लिई प्राथमिकताका साथ गर्नुपर्ने देखिन्छ। सङ्घीय सरकारका निकायहरूले प्रादेशिक र स्थानीय तहका निकायहरूलाई मापदण्ड र गुणस्तर निर्धारण गरिदिने तथा निगरानी (Oversee) गर्ने व्यवस्था गर्दा बढी ग्राह्य हुन सक्छ।
- १३.२.१२ निजामती कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत, वैज्ञानिक र माथिल्लो पदको जिम्मेबारी बहन गर्न आवश्यक पर्ने गुण र क्षमताको सम्भावना मापन गर्ने खालको छैन। यसले गर्दा बहुवा प्रणाली र अन्य वृत्तिविकासका श्रृङ्खलाहरू कार्यसम्पादनमा आधारित हुन सकेका छैनन्। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई बढी वस्तुनिष्ठ र यथार्थपरक बनाउन प्रत्येक सेवा, समूह र सो भित्रको प्रत्येक पदको जिम्मेवारी अनुसारको मूल्याङ्कनका सूचकहरू तयार पारी सो को उपलब्धिका आधारमा 'क' देखि 'ड' सम्म ग्रेडिङ गर्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। सबै आधारहरूमा 'क' प्राप्त गर्नेलाई 'उत्कृष्ट कर्मचारी' (Star Employee) र सबै आधारमा 'ड' प्राप्त गर्नेलाई हालको जिम्मेवारीबाट हटाई तालिममा पठाउने ग्रेडिङमा राख्ने जस्ता व्यवस्था भएमा मूल्याङ्कन पद्धति बढी अर्थपूर्ण हुन सक्दछ। साथै वहुवाको मूल्यांकनमा सेवाग्राहीको पृष्ठपोषणलाई समेत आधार मान्ने पद्धति विकास गर्न सकिन्छ।
- १३.२.१३ संगठित संस्थामा कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन समयमा नगर्ने र यसको व्यवस्थापन पनि राम्रो नभएकोले निष्पक्ष बहुवा पद्धति बसाल्न कठिनाई भएको छ। संगठित संस्थाहरूले यसको व्यवस्थापनमा सुधार गर्नुपर्ने देखिएको छ।



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



अठ्ठाठ्ठा वार्षिक प्रतिवेदन

(२०७३ श्रावण - २०७४ असार)

(अनुसूचीहरू)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

<http://www.psc.gov.np>

अठ्ठाठ्ठौं
वार्षिक प्रतिवेदन
(अनुसूचीहरू)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

<http://www.psc.gov.np>

अनुसूचीहरू

अनुसूची १	हालसम्मका संविधानहरूमा लोक सेवा आयोगका सम्बन्धमा गरिएका व्यवस्थाहरू	१७
अनुसूची २	आयोग र अन्तरगतका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण.....	१०८
अनुसूची ३	वैदेशिक भ्रमणसम्बन्धी विवरण	११८
अनुसूची ४	पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिकाहरू.....	१२०
अनुसूची ५	विज्ञापन अनुसार दरखास्तको जातिगत विवरण (श्रेणीविहीन पद बाहेक)	१२२
अनुसूची ६	विज्ञापन अनुसार दरखास्तको जातिगत र लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन वनरक्षक पद)	१२८
अनुसूची ७	दरखास्त दिने उम्मेदवारको विज्ञापन अनुसार लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन पद बाहेकको).....	१३१
अनुसूची ८	दरखास्त दिने उम्मेदवारको विज्ञापन अनुसार लैङ्गिक तथ्याङ्क (श्रेणीविहीन पद).....	२०४
अनुसूची ९	दरखास्त नपरेका विज्ञापनहरू.....	२११
अनुसूची १०	परीक्षामा अनियमितता गर्ने उम्मेदवारलाई गरिएको कारबाही	२१३
अनुसूची ११	लिखित परीक्षाबाट उम्मेदवार छनौट नभएका पदहरू	२१६
अनुसूची १२	विज्ञापनमा माग भएभन्दा कम उम्मेदवार लिखित परीक्षाबाट छनौट भएका पदहरू	२२०
अनुसूची १३	विज्ञापनदेखि सिफारिससम्मको विवरण (आ.व. २०७२/७३ का विज्ञापनहरू).....	२२२
अनुसूची १४	विज्ञापनदेखि सिफारिससम्मको विवरण (आ.व. २०७३/७४ का विज्ञापनहरू).....	२७६
अनुसूची १५	उम्मेदवार सिफारिस हुन नसकेका विज्ञापनहरू.....	३३६
अनुसूची १६	आंशिक संख्यामा उम्मेदवार सिफारिस भएका विज्ञापनहरू	३३९
अनुसूची १७	अयोगवाट प्रतिनिधित्व भएका सङ्गठित संस्था तथा सुरक्षा निकायहरू	३४१