

निजामती सेवाका विभिन्न सेवा समूह/उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति  
विकासको अवस्थाबारे तुलनात्मक अध्ययन

२०८२, आषाढ

सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौँ

अध्ययन गर्ने संस्था

**Center for Empowerment Innovation and Development Nepal**

लगनखेल, ललितपुर



निजामती सेवाका विभिन्न सेवा समूह/उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति विकासको अवस्थाबारे तुलनात्मक अध्ययन, २०८२

नेपाल सरकार

सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं

वेबसाइट : <https://www.mofaga.gov.np>

टेलिफोन नं. ४२००३१८, ४२००४३२, ४२००२९९

इमेल: [info@mofaga.gov.np](mailto:info@mofaga.gov.np)

सन्देश सूचना बोर्ड १६१८०१४२००३०९

आषाढ, २०८२

## भूमिका

नेपालमा निजामती सेवा स्थापनाको सात दशक अवधि व्यतित हुँदा पनि सेवा समूहको गठन, सँगठन संरचना, सँगठन संरचनामा रहने कर्मचारी दरबन्दी र पदसोपान, उनीहरूको वृत्ति विकासको अवस्था अझैसम्म अध्ययनकै विषय रहेको छ। निजामती सेवामा रहेका सेवा, समूह, उपसमूहहरूका दरबन्दी र ती दरबन्दीको तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपातले वृत्ति विकासको प्रमुख आधार रहेको बढुवामा प्रत्यक्ष असर गर्ने भएकाले निजामती कर्मचारीको मनोबल उच्च राखी काम र सेवा प्रति थप प्रतिबद्ध बनाउन दरबन्दी सिर्जना देखि वृत्ति विकासको प्रमुख आधारलाई न्यायोचित बनाउन आवश्यक हुन्छ। यसै तथ्यलाई मनन गरी सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले चालु आ.व.२०८१/०८२ को वार्षिक कार्यक्रममा "निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति विकासको अवस्था बारेमा तुलनात्मक अध्ययन" गर्ने कार्यक्रम अनुसार यो अध्ययन गरिएको हो।

यस अध्ययनका क्रममा कार्यदेश अनुरूप निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, विषय सम्बद्ध दस्तावेज एवं प्रतिवेदनहरूको अध्ययन, सार्क लगायत अन्य मुलुकहरूको व्यवस्था तथा अभ्यास सम्बन्धमा सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध तथा वेवसाइटमा प्राप्त सूचनाको संकलन र विश्लेषण, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयका महाशाखा, शाखा प्रमुखसँग छलफल, राष्ट्रिय किताबखानाका सम्बद्ध पदाधिकारीसँग छलफल र प्राप्त तथ्याङ्क, सूचना तथा जानकारीहरूको विश्लेषण समेत गरिएको छ।

अध्ययनको अवधि करिब दुई महिना रहेकोले समय सीमाका कारण सेवा सञ्चालन सम्बद्ध निकायहरू र जानकारहरूसँग बृहद छलफल गर्न तथा कार्यशर्तमा उल्लिखित वृत्ति विकासको वृहत् दायरालाई छोटो समयमा विश्लेषण सम्भव नरहेकाले यो अध्ययन वृत्ति विकासको प्रमुख आधार- बढुवामा केन्द्रित रहेको छ।

निजामती सेवामा विशेषज्ञताको विकास गर्न उपयुक्त कर्मचारीलाई उपयुक्त पदमा पदस्थापना गरी समान कार्यप्रकृतिका कर्मचारीहरूबीच वृत्ति विकासको अवसरहरू बृद्धि गर्न सेवा समूहहरूको विभाजन गर्ने अभिप्रायबाट २०३३ सालमा पदवर्गीकरण योजना लागू गरिएको थियो। निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको दक्षता सीप एवं विशेषज्ञता विकसित होस् र कार्यसम्पादन एवं वृत्ति विकासका बीच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध होस् भनेर सेवा, समूह र उपसमूहको व्यवस्था गरिएको हो। हाल सङ्घीय निजामती सेवा भित्र विभिन्न १० सेवा, ५० समूह र ४२ उपसमूह, सचिव पदका लागि ६ क्लष्टर र स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न २९ समूह र ५४ उपसमूह र संसद सेवामा ८ समूह गी ८७ समूहमा जम्मा कर्मचारी दरबन्दी संख्या ५१,९६१ रहेको देखिन्छ। आफू कार्यरत सेवा समूह उपसमूहमा क्रमशः माथिल्लो पदमा पदोन्नति हुँदै जाने चाहना सवै कर्मचारीमा रहन्छ। वृत्ति विकासले व्यक्तिको चाहना मात्र पुरा हुने नभै सँगठनको उद्देश्यसँग कर्मचारीको उद्देश्य समेत समायोजन गर्दै सँगठानत्मक उद्देश्य प्राप्तिसमा समर्पित हुने अवसर समेत प्रदान गर्दछ। निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकास (बढुवा) मा तल्लो र माथिल्लो पदको दरबन्दी अनुपातले प्रत्यक्ष असर गरेको हुन्छ। स्वभाविक रूपमा अनुपात बढी हुने सेवा समूह उपसमूहमा बढुवा हुन बढी अवधि र अनुपात कम हुने सेवा समूह उपसमूहमा बढुवा हुन कम अवधि लाग्ने गरेको पाइन्छ।

अध्ययनबाट निजामती सेवाका सेवा, समूह र उपसमूहमा कर्मचारी दरबन्दी र तल्लो र माथिल्लो पदको दरबन्दी अनुपात निकै असमाता पाइयो। विशिष्ट श्रेणीको पदमा अधिकतम अनुपात परराष्ट्र सेवा (२८:१) र न्यूनतम अनुपात लेखापरीक्षण सेवामा (४.५:१) देखिन आयो। त्यसैगरी रा.प. प्रथम श्रेणीमा अधिकतम अनुपात कृषि सेवाको एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिंग समूह (२८:१), कृषि सेवाकै बागवानी समूह (२६:१), वन सेवाको वोटनी समूह (१८:१), प्लान्ट प्रोटेक्सन समूह (१७.५:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको सिभिल एभिएसन अप्रेसन एण्ड इन्जिनियरिङ्ग समूह (१:१), सोही सेवाको माइनिङ्ग समूह (२.५:१), रा.प. द्वितीय श्रेणीमा अधिकतम अनुपात शिक्षा सेवाको मुद्रण समूह (१४:१), सोही सेवाको पेन्टिङ्ग समूह (९:१), विविध सेवा (७.८:१), इन्जिनियरिङ्ग सेवाको सर्वे समूह (५.७:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको मेटालजिकल समूह (०.३३:१), सोही सेवाको केमिस्ट्री समूह (१:१), वन सेवाको जनरल फरेस्ट्री समूह (१:१), कृषि सेवाको एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिंग समूह (१.४:१), संसद सेवा (१.५:१), कृषि सेवाको कृषि प्रसार समूह (१.७:१) रहेको छ। त्यसै गरी रा.प. तृतीय श्रेणी अधिकतम अनुपात प्रशासन सेवाको सामान्य प्रशासन समूह (१३.७:१), शिक्षा सेवाको पेन्टिङ्ग समूह र फोटोग्राफी समूह (९.५:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको माइनिङ्ग समूह (०.१:१), एग्री इरिगेसन समूह (०.१२:१), जियोलोजी समूह (०.१३:१), कृषि सेवाको कृषि प्रसार (०.२:१) र बाली विकास समूह (०.३:१) रहेको देखिन आयो।

अध्ययनबाट राजपत्राङ्कित पदहरूमा माथिल्लो पद शृङ्खला अनुसार पद अनुपात क्रमशः कम हुँदै गएको देखिन्छ। छिमेकी मुलुक भारतको उच्च तहमा यो अनुपात ५:१ को हाराहारीमा रहेको छ भने भुटान, थाइल्याण्डमा पनि अधिकतम ७:१ सम्म रहेको देखिन्छ। यी सबै मुलुकहरूको उपलब्ध पदहरूको शृङ्खला अध्ययन गर्दा उच्च श्रेणीका पदहरूमा दरबन्दी अनुपात औसत ३:१ कै वरपर नै देखिएको छ। नेपालमा पनि केही सेवा समूहका केही अपवादबाहेक औसत ३:१ कै वरपर रहेको देखिन्छ।

तथ्य र तथ्यांकहरूको अध्ययन र विश्लेषण, छलफल र प्राप्त सुझाव समेतका आधारमा निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूह, उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति विकासको अवस्थामा देखिएका समस्या, चुनौति र सुझावहरू र सुझाव कार्यान्वयन कार्ययोजना सहित प्रस्तुत गरिएको छ।

यस अध्ययनमा विज्ञका रूपमा नेपाल सरकारका पूर्व सचिव श्री पूर्णचन्द्र भट्टराई र पूर्व सहसचिव श्री रामचन्द्र ढकालले योगदान गर्नु भएको छ। साथै, अध्ययनमा सहयोग तथा सहजिकरण गर्नु हुने मन्त्रालयका कर्मचारीहरू प्रति संस्था धन्यवाद व्यक्त गर्दै निजामती सेवाको यस्तो गहन विषयमा अध्ययन गर्ने मौका प्रदान गर्नु भएकोमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सम्बद्ध पदाधिकारीहरू प्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछौं।

धन्यवाद।

सेन्टर फर इम्पावरमेन्ट, इन्भेस्टमेन्ट एण्ड डेभलपमेन्ट  
(CEMID) नेपाल

## संक्षेपीकरणको सूची

DGFT:	Directorate General of Foreign Trade
EX:	Executive Position
ES:	Specialist Position
HAG:	Higher Administrative Grade
IAS:	Indian Administrative Service
IPS	Indian Police Service
IFS	Indian Forest Service
ITS:	Indian Trade Service
JTS:	Junior Time Scale
O & M:	Organization and Management
SAG:	Senior Administrative Grade.

## विषयसूची

परिच्छेद १: परिचय	१-२
१.१ विषय प्रवेश	१
१.२ अध्ययनको उद्देश्य र औचित्य	१
१.३ अध्ययनको विधि	२
१.४ अध्ययनको सीमा	२
१.५ प्रतिवेदनको संरचना	२
परिच्छेद २: सैद्धान्तिक आधार र विद्यमान व्यवस्था	३-४५
२.१ सँगठन निर्माण: सैद्धान्तिक आधार	३
२.२ निजामती सेवामा कर्मचारी दरबन्दी	४
२.३ निजामती सेवामा सेवा समूह सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था	५
२.४ निजामती सेवाका सेवा, समूह र उपसमूहको दरबन्दी संरचना	५
१ नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	७
२ नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा	८
३ नेपाल कृषि सेवा	११
४ नेपाल न्याय सेवा	१२
५ नेपाल परराष्ट्र सेवा	१४
६ नेपाल प्रशासन सेवा	१५
७ नेपाल बन सेवा	१७
८ नेपाल शिक्षा सेवा	१९
९ नेपाल लेखा परीक्षण सेवा	२०
१० नेपाल विविध सेवा	२१
११ नेपाल स्वास्थ्य सेवा	२२
१२ नेपाल संसद सेवा	२५
१३ विशिष्ट श्रेणीका कल्चरगत दरबन्दी अनुपात	२६
१४ समग्र निजामती सेवाको श्रेणी/तह अनुसार दरबन्दी अनुपात	२८
२.५ अन्य मुलुकहरूको अवस्था	२९
१ भारत	२९

२	श्रीलंका	३२
३	दक्षिण अफ्रिका	३४
४	थाइल्याण्ड	३५
५	भुटान	३८
२.६	सेवा समूहगत पद श्रृङ्खलामा पद अनुपात र वृत्ति विकासका अवसर	३८९
२.७	समस्या र चुनौती	४२
	परिच्छेद ३ निष्कर्ष तथा सुझाव	४४-५०
३.१	निष्कर्ष	४६
३.२	सुझाव	४६
<b>अनुसूचीहरू</b>		
अनुसूची १:	कार्यान्वयन कार्ययोजना	५१
अनुसूची २:	छलफल तथा अन्तरक्रिया गरिएका व्यक्ति तथा निकायको विवरण	५२

## परिच्छेद: १

### परिचय

#### १.१ विषय प्रवेश

निजामती सेवा सार्वजनिक प्रशासनको प्रमुख संयन्त्र हो, यसले सरकारलाई जनता समक्ष साक्षात्कार गराउने, सरकारको तर्फबाट नागरिकसँग निरन्तर अन्तरक्रिया गर्ने तथा सेवा प्रवाह गरी राज्यको अनुभूति गराउने गर्दछ। यसको प्रभावकारिताले सरकारको प्रभावकारितालाई असर गर्दछ। निजामती सेवामा वृत्ति विकासका विभिन्न आधार भए पनि बढुवालाई वृत्ति विकासको सर्वाधिक महत्त्वपूर्ण पक्षका रूपमा लिने गरिन्छ। निजामती सेवाभित्र विभिन्न १० सेवा, ५० समूह र ४२ उपसमूह, सचिव पदका लागि ६ क्लष्टर र स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न २९ समूह र ५० उपसमूहहरू रहेका छन्। निजामती सेवाका सेवा, समूहमा रहेको बढुवाका अवसरले कर्मचारीको वृत्ति विकासमा निर्णायक भूमिका खेल्ने गर्दछ।

उपयुक्त वृत्ति विकासको अवसरले कर्मचारीले सँगठनको उद्देश्य पूर्तिमा उत्तिकै गहन भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ। यसले सँगठनको उद्देश्य र कर्मचारीको उद्देश्यलाई एकाकार गरी राज्यका निमित्त समर्पित सेवा प्रदान गर्न उत्प्रेरित गर्दछ।

#### १.२ अध्ययनको उद्देश्य र औचित्य

निजामती सेवामा वृत्ति विकास विभिन्न सेवा, समूह र उपसमूहगत रूपमा हुने भएकाले पदसोपानमा सेवा, समूह र उपसमूहगत रूपमा रहेका पदहरूको अनुपातले असर गर्दछ। निजामती सेवाका पदहरूमा सेवा समूहगत रूपमा बढुवाका अवसरमा सामीप्यता अपेक्षित हुन्छ तर सेवा, समूह र उपसमूहका पदसोपानमा दरबन्दी अनुपातहरूमा ठूलो विभिन्नताले माथिल्लो पदमा बढुवाको अवसरमा असमानता सृजना गरेको गुनासो आउने गरेको छ। सँगठनको संरचना, दरबन्दीको निर्धारण तथा पुनरावलोकनका अवस्थामा यस पक्षलाई सन्तुलनमा राख्नका लागि विद्यमान अवस्थाको ठोस अध्ययन जरूरी हुन्छ। दरबन्दी सृजना र वृत्ति विकासका सम्बन्धमा नीतिगत निर्णय लिन यस्तो अध्ययनले सहयोग पुग्दछ। यसैले निजामती सेवाभित्रका विभिन्न सेवा, समूह वा उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति विकासको अवस्थाबारे तुलनात्मक अध्ययन आवश्यक भएको छ।

यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य निजामती सेवामा विभिन्न समूह उपसमूहहरूको दरबन्दी अनुपात र वृत्ति विकासको अवस्थाबारे तुलनात्मक अध्ययन गर्नु रहेको छ।



### १.३ अध्ययनको विधि:

प्रस्तुत अध्ययनको क्रममा परिमाणात्मक (Qualitative) तथा गुणात्मक (Quantitative) विश्लेषण दुवै विधिको प्रयोग गरिएको छ । सूचना तथा तथ्याङ्क संकलनमा प्राथमिक र द्वितीय (Primary and Secondary) दुवै स्रोतको उपयोग गरिएको छ । प्रस्तुत अध्ययनमा विवरणात्मक र विश्लेषणात्मक पद्धतिको अवलम्बन गरिएको छ । अध्ययनका लागि आवश्यक सूचना, तथ्याङ्क र जानकारी देहायका स्रोतहरूबाट प्राप्त गरिएको छ:-

- (क) निजामती सेवासम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, विषय सम्बद्ध दस्तावेज तथा अध्ययन प्रतिवेदनहरू,
- (ख) सार्कलगायत अन्य मुलुकहरूको व्यवस्था तथा अभ्यास सम्बन्धमा सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध तथा वेबसाइटमा प्राप्त सूचना,
- (ग) सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र राष्ट्रिय किताबखानाबाट प्राप्त तथ्याङ्क, सूचना तथा जानकारीहरू,
- (घ) सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयबाट प्राप्त भएका सुझावहरू ।

### १.४ अध्ययनको सीमा

- (क) अध्ययनको कार्यशर्त अनुसार यस अध्ययनका लागि राष्ट्रिय किताबखानाबाट प्राप्त विवरणहरूलाई प्रमुख आधार मानिएको छ,
- (ख) कार्यशर्तमा उल्लिखित वृत्ति विकासको बृहद् दायरालाई छोटो समयमा विश्लेषण सम्भव नरहेकाले वृत्ति विकासको प्रमुख आधार " बढुवा" का अवसरमा केन्द्रित रही विश्लेषण गरिएको छ,
- (ग) सार्क तथा केही अन्य मुलुकका पदसोमान संरचना र वृत्ति विकास सम्बन्धमा सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध तथा वेबसाइटमा प्राप्त सूचनामा अध्ययन सीमित रहेको छ,
- (घ) अध्ययनका लागि करिब दुई महिनाको समय सीमाका कारण सेवा सञ्चालन सम्बद्ध निकायहरू र जानकारहरूसँग बृहद् छलफल गर्न सम्भव नभएकाले प्राप्त सीमित सूचनाका आधारमा अध्ययन प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

### १.५ प्रतिवेदनको संरचना (Structure of the Report)

यस प्रतिवेदनलाई तीन परिच्छेदमा विभाजन गरिएको छ । पहिलो परिच्छेद परिचय खण्ड रहेको छ भने दोस्रो परिच्छेदमा विश्लेषण र तेस्रो परिच्छेदमा निष्कर्ष र सुझावहरू समावेश रहेका छन् । अनुसूचीमा कार्ययोजनाको खाका, छलफल परामर्श गरिएका निकाय/व्यक्तिहरूको समावेश गरिएको छ ।

## परिच्छेद: २

### सैद्धान्तिक आधार र विद्यमान व्यवस्था

#### २.१ सँगठन संरचना निर्माण: सैद्धान्तिक आधार

राज्य सञ्चालनका लागि सार्वजनिक निकायहरूको आवश्यकता पर्दछ। यस अनुसार विभिन्न सँगठनहरूको निर्माण हुन्छ । सँगठन संरचना निर्माणमा खासगरी कामको आधारमा संरचना सिद्धान्त (Structure Based on Work) , कार्य र सँगठनात्मक संरचनाको आधारमा जनशक्ति सिद्धान्त, (Staffing based on Work and Structure) आयतन लाभको सिद्धान्त (Economy of Scale) सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता र पहुँच आदि प्रमुख रहेको पाइन्छ । सँगठन निर्माणका विषय मुलुकको राजनीतिक प्रणाली र यस सम्बन्धी परम्पराहरूले निर्देशित गरेको हुन्छ ।

सँगठनको उद्देश्य हासिल गर्न धेरै प्रकारका कार्यहरू गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्ता कार्यहरू गर्ने कर्मचारीको ज्ञान, सीप, योग्यता, सक्षमता, अनुभव, गुणहरू तथा पृष्ठभूमि पनि भिन्न भिन्न प्रकारका हुन सक्दछन् । कामको स्तर, उत्तरदायित्वको तह अनुसार माथिदेखि तलसम्म (Vertical) कार्यविभाजन गरिएको हुन्छ । यसलाई नै पदसोपान (Hierarchy) का रूपमा बुझिन्छ । विभिन्न तहका यस्ता पदहरूको शृङ्खला सँगठन निर्माणका विभिन्न स्वरूप अनुसार फरक हुने गर्दछ । जसमा ठाडो पदसोपानिक सँगठन संरचना (Vertical Organization Structure) रहेको छ । यस अलावा, च्याप्टो वा समतलीय (Flat Organization Structure), जालो जस्तो चौडा (Matrix Organization Structure), गुम्बज आकारको (Domb-bell Organization Structure) मुख्य रहने गरेको छ।<sup>१</sup> सूचना प्रविधिको विकास र विस्तारसँगै नदेखिने सँगठन (Virtual organization) को समेत प्रयोग हुँदै आएको पाइन्छ। यस्तो ढाँचाले सँगठनमा कर्मचारीको प्रकृति र आकार निर्धारण गर्न मद्दत गर्दछ ।

सार्वजनिक सँगठनको संरचना निर्माण गर्दा कामको प्रकृति र गाम्भीर्यताका आधारमा सँगठनको स्वरूप निर्धारण हुन्छ । सँगठनले गर्ने कार्यको आधारमा सँगठनको संरचना तयार गर्ने गरिन्छ । जस्तै: साधारण प्रशासन सञ्चालन गर्ने र शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने खालको परम्परागत कामका लागि पदसोपानिक सँगठन संरचना, विकासात्मक प्रकृतिको कार्य गर्नको लागि समतल सँगठन संरचना, खास परियोजना सकिएपछि नरहने अस्थायि प्रकृतिको कार्यका लागि म्याट्रिक्स सँगठन संरचना, अनुसन्धानमूलक तथा आयोगीय कार्य गर्नका लागि मूलतः डम्वेल सँगठन संरचना उपयोग हुने गर्दछ ।

सँगठनात्मक स्वरूपका केही आधारभूत (Fundamental) अवधारणाहरू प्राय सबै जसो सँगठनमा विद्यमान रहेको पाइन्छ। नेपालको सांगठनिक संरचना धेरै हदसम्म विभिन्न पदहरूको शृङ्खलामा रहने ठाडो पदसोपानमा आधारित रहेको छ । विशेषज्ञहरू रहने सँगठनको सँगठन संरचनामा यस्तो तहहरू कम हुने भएकाले दरबन्दी संरचना केही हदसम्म

<sup>१</sup> सार्वजनिक प्रशासनका केही पक्षहरू २०६२ - मधुनिधि तिवारी

समतलीय हुने गरेको छ । सूचना तथा प्रविधिको विकासले कार्यसम्पादनमा सहायक तहको भूमिका खुम्चिनका साथै मध्यम तहमा हुने सूचना विश्लेषणको कार्य माथिल्लो तहबाट सम्पादन हुन सहज बन्दै गएकाले पिरामिड आकारका संरचना हल्का चेटो बन्दै जान थालेको छ । सार्वजनिक सँगठनहरूको मुख्य कार्य (Core function) बाहेकका सहायक कार्यहरू (Non-core function) का लागि दरबन्दी सृजना नगरी वैकल्पिक माध्यमबाट सेवा लिने नीति रहेको छ। यस्ता कार्यहरू सेवा करारबाट लिने प्रणालीको विकास भइरहेको छ। हाल कम्प्युटर अपरेटर, सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, प्लम्बर, इलेक्ट्रिसियन, चौकीदार, माली, बगैँचे र सरसफाइ जस्ता पदहरूको सेवा सेवा करारबाट लिन थालिएको छ ।

## २.२ निजामती सेवामा कर्मचारी दरबन्दी

निजामती सेवाभित्र पद सृजना गर्दा सरकारको सम्बन्धित तहको अधिकार सूची (List of Power), कार्यक्षेत्र (Scope of work), कार्यबोझ (Work Load) कार्यप्रकृति (Nature of Work) आदिका आधारमा गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी पद सृजना गर्दा दरबन्दी आकार उपयुक्त हुनुपर्ने, कार्यबोझ र दरबन्दीको किसिम, श्रेणी वा तह र संख्याबीच तालमेल मिलाउनुपर्ने हुन्छ।<sup>२</sup>

कर्मचारी समायोजनको संवैधानिक व्यवस्था अनुसार गरिएको समायोजनका प्रयोजनका लागि जम्मा दरबन्दी कायम (तालिका-१) गरीएको थियो । समायोजनको कार्यसम्मन् भएपछि सम्बन्धित तहले नै दरबन्दी पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गरेकाले तीनै तहको सेवाका जनशक्तिको एकीकृत तथ्याङ्क देखिँदैन । तर सङ्घीय तहमा राष्ट्रिय किताबखानाको अभिलेख अनुसार विभिन्न तहका ५१,९६१ दरबन्दी रहेको छ (तालीका- २१) । प्रदेश र स्थानीय तहहरूले पनि दरबन्दीमा हेरफेर गरेका छन् ।

तालिका-१ कर्मचारी समायोजन प्रयोजनका लागि नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृत दरबन्दी			
क्र.सं.	तह	स्वीकृत दरबन्दी	दरबन्दी प्रतिशत
१	संघ	४८४०९	३५
२	प्रदेश (७ वटै प्रदेश)	२२२९७	१६
३	स्थानीय तह (७५३ वटै)	६६९०८	४९
	जम्मा	१३७६१४	१००
स्रोत: सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको २०७५/१२/१४ मा जारी (कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी) प्रेस विज्ञप्ति			

<sup>२</sup> सँगठन संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकन सम्बन्धी संक्षिप्त कार्यविधि २०७६, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।

सामान्यतः दरबन्दी सृजना गर्दा कार्यबोझ, कार्यप्रविधि र कर्मप्रकृतिलाई प्राथमिकता दिई प्रत्येक सेवा समूह वा उपसमूहहरूका विभिन्न श्रेणीहरू बीचको दरबन्दी अनुपात सामान्यतया १:३ को अनुपातलाई<sup>३</sup> नेपालको सन्दर्भमा अनुसरण गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ ।

### २.३. निजामती सेवामा सेवा समूह सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था

निजामती सेवालार्ई परिणाममुखी बनाउन सैद्धान्तिक आधारमा कार्य विभाजन, विभागीकरण र विशिष्टीकरण गरिएको हुन्छ। योग्यता र विशेषज्ञतालाई आधार मानी निजामती सेवामा विशेषज्ञता, व्यावसायिकता एवं दक्षता विकास र उपयोग गर्न तथा कर्मचारीको वृत्ति विकास सरल बनाउने उदेश्यले सेवा, समूह, उपसमूहको गठन गरिएको हुन्छ। विशेषज्ञताले कर्मचारीको कामको गुणस्तर र प्रभावकारिता बढाउँछ भन्ने विश्वास गरिन्छ । सेवा समूहको गठनले ठिक व्यक्तिलाई ठिक ठाउँमा पदस्थापन गर्न पनि सकिन्छ । कर्मचारीले आफ्नो ज्ञानअनुसारको काम गर्न पाउने भएकाले उनीहरूको उत्प्रेरणा र सन्तुष्टि बढाउँदछ ।

निजामती सेवाभित्र कार्य प्रकृति, विशिष्टता र आवश्यक शैक्षिक योग्यताजस्ता आधारभूत कुराहरूका आधारमा विभिन्न सेवा समूह र उपसमूह गठन गरी मुलुकी प्रशासन सञ्चालन भई आएको छ । नेपालको पहिलो निजामती सेवा ऐन २०१३ ले निजामती सेवाको स्वरूप र सेवाका शर्तहरूबारेमा व्यवस्था गरेको र यस ऐनले राजपत्राङ्कित सेवाको व्यवस्था गरी विभिन्न ८ सेवाको व्यवस्था गरेको थियो<sup>४</sup>। सेवा समूह/उपसमूह विभाजनको पृष्ठभूमि केलाउँदा निजामती सेवामा विशेषज्ञताको विकास गर्न उपयुक्त कर्मचारीलाई उपयुक्त पदमा पदस्थापना गरी समान कार्यप्रकृतिका कर्मचारीहरूबीच वृत्ति विकासको अवसरहरू बृद्धि गर्न सेवा समूहहरूको विभाजन गर्ने अभिप्रायबाट २०३३ सालमा पद वर्गीकरण योजना लागू गरिएको थियो । यस योजनाअनुसार सर्वप्रथम २०३३ सालमा प्राविधिकतर्फ सेवा उपसमूहको व्यवस्था गरियो भने तत्पश्चात प्रशासन सेवामा समूहहरू गठन भएको पाइन्छ ।

### २.४ निजामती सेवाका सेवा, समूह र उपसमूहगत दरबन्दी संरचना

निजामती सेवाले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू भिन्न भिन्न प्रकृतिका हुन्छन् । कामको प्रकृति अनुसार अलग अलग योग्यता भएका कर्मचारी आवश्यक पर्दछ । यस कारणले विश्वका प्रायः देशहरूको सरकारी कर्मचारीमा विभिन्न प्रकारका सेवा समूह गठन गरिएको पाइन्छ । त्यस्ता सेवा समूह सरकारी सेवाको आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी गठन गरिएको हुन्छ । नेपालको निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवामा (स्वास्थ्य सेवा र संसद सेवा समेत) निम्न बमोजिम १२ सेवाको व्यवस्था गरेको छ ।

<sup>३</sup> संगठन संरचना र दरबन्दी सृजना निर्देशिका २०६३ पृष्ठ ७, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।

<sup>४</sup> नेपाल निजामती सेवा अन्तर्गत सेवा समूह र उपसमूहको प्रभावकारिता अध्ययन, २०५६, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका लागि पूर्व कर्मचारी सेवा परिषद्बाट तयार गरिएको अध्ययन प्रतिवेदन ।

तालिका-२ सङ्घीय निजामती र अन्य सेवामा रहेका सेवाहरू			
क्र.सं.	सेवा	क्र.सं.	सेवा
१	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	७	नेपाल वन सेवा
२	नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा	८	नेपाल शिक्षा सेवा
३	नेपाल कृषि सेवा	९	नेपाल लेखा परीक्षण सेवा
४	नेपाल न्याय सेवा	१०	नेपाल विविध सेवा
५	नेपाल परराष्ट्र सेवा	११	नेपाल स्वास्थ्य सेवा
६	नेपाल प्रशासन सेवा	१२	नेपाल संसद् सेवा ।

उपरोक्त १२ सेवामा देहाय बमोजिम ८७ समूह र ९६ उपसमूहहरू रहेका छन्।

तालिका-३ सङ्घीय निजामती र अन्य सेवामा रहेका समूह, उपसमूह विवरण				
क्र.सं.	सेवा	समूह	उपसमूह	कैफियत
१	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	२	४	
२	नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा	१५	२०	
३	नेपाल कृषि सेवा	१२		
४	नेपाल न्याय सेवा	३	-	
५	नेपाल परराष्ट्र सेवा	-	-	
६	नेपाल प्रशासन सेवा	३	-	
७	नेपाल वन सेवा	६	-	
८	नेपाल शिक्षा सेवा	९	१८	
९	नेपाल लेखा परीक्षण सेवा	-	-	

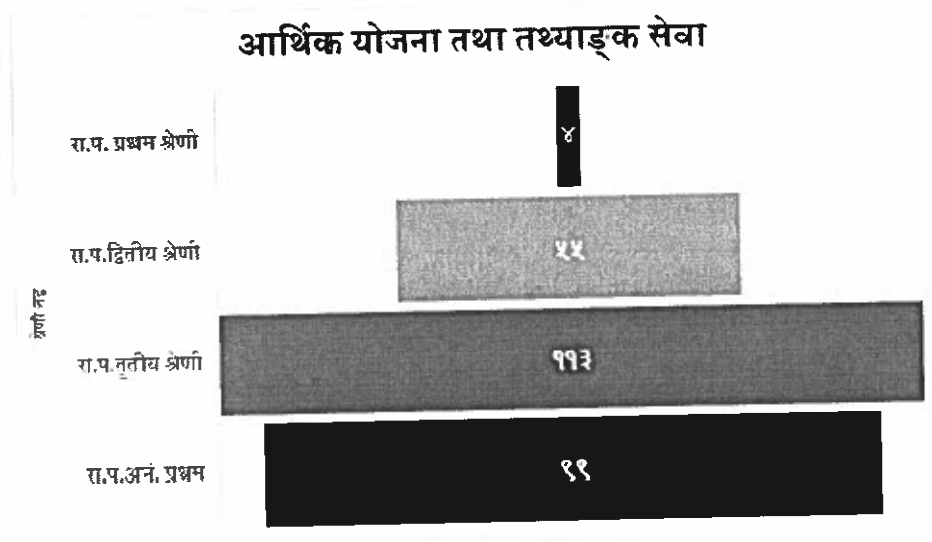
१०	नेपाल विविध सेवा	-	-
११	नेपाल स्वास्थ्य सेवा	२९	५४
१२	नेपाल संसद् सेवा	८	-
	जम्मा	८७	९६

(१) नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा:

निजामती सेवाका विभिन्न सेवाहरूमध्ये नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा एक हो। यस सेवामा आर्थिक योजना र तथ्याङ्क समूह गरी दुई समूह रहेका छन् भने तथ्याङ्क समूहमा तथ्याङ्क र डेमोग्राफी गरी दुई उपसमूह समेत रहेका छन्। हाल यस सेवामा तथ्याङ्क समूह मात्र अस्तित्वमा रहेको र आर्थिक योजना समूह क्रियाशील हुन सकेको छैन। यस सेवाको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मको दरबन्दी संरचना यस प्रकार रहेको छ:-

चार्ट: १

आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवाको मुख्य जनशक्ति तथ्याङ्क समूहमा रहेको र यस समूहमा पद शृङ्खलामा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ

तालिका-४			
तथ्याङ्क समूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	४	१३.८:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	५५	२.१:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	११३	०.८:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	९९	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।			

आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवाभित्र आर्थिक योजना समूह समूहको व्यवस्था भए तापनि गठन हुन नसकेको र तथ्याङ्क समूह अन्तर्गत डेमोग्राफी उपसमूहमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा १ राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ५ पद मात्र रहेको अवस्था छ । यस उपसमूहमा राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीबीचको पद अनुपात ५:१ रहेको छ । सीमित पदका लागि यस उपसमूहको रहनु कति औचित्यपूर्ण होला विचारणीय देखिन्छ।

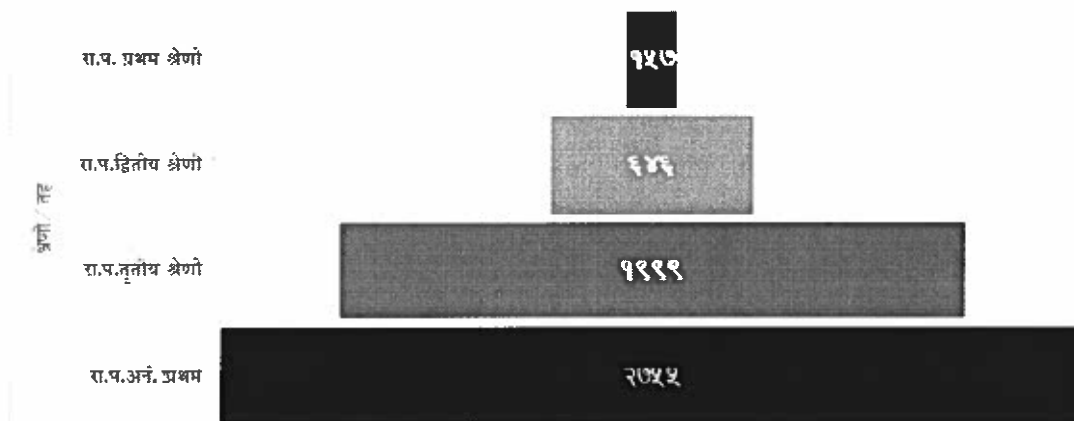
तथ्याङ्क समूहमा रा.प. द्वितीय र प्रथम श्रेणीबीचको अनुपात १३.८:१ रहेको छ भने रा.प.तृतीय र द्वितीय श्रेणीबीचको अनुपात २.१:१ रहेको छ । यो अनुपात निजामती सेवाका अन्य सेवा समूहका पद शृङ्खलाका समान पदभन्दा तुलनात्मक रूपमा बढी देखिन्छ । भारतको सङ्घीय तथ्यांक सेवा (तालिका नं- २७) सँग तुलना गर्दा त्यहाँको उच्च तहका पद शृङ्खलाका Deputy director general (HAG) र Additional Director (SAG) बीचको पद अनुपातमा सर्वाधिक धेरै ७.६:१ रहेको, त्यसैगरी Joint Director र Deputy director general को पदको अनुपात १.२:१ र Deputy Director र Joint Director को अनुपात रहेको छ, जुन तुलनात्मक रूपमा हाम्रो रा.प. तृतीय र द्वितीय श्रेणी जस्तै देखिन्छ ।

## (२) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा

नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाको गठन निजामती सेवा ऐन द्वारा २०१३ सालमा भएको हो। योजनावद्ध आर्थिक तथा सामाजिक विकासको सन्दर्भमा पूर्वाधार विकासका लागि यस सेवाको महत्व बढ्दो छ। २०३३ सालमा यस सेवा अन्तर्गत समूह उपसमूह गठन गरिएको थियो । हाल यस सेवामा १७ समूह र १४ उपसमूह रहेका छन् । यस सेवाको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मको दरबन्दी संरचना यस प्रकार रहेको छ-

चार्ट: २  
इन्जिनियरिङ सेवाको दरबन्दी अनुपात

नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा



यस सेवामा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीबाट द्वितीय श्रेणीको पद अनुपात निकै फराकिलो देखिन्छ । फलतः राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका ३१ पद बराबर द्वितीय श्रेणीको एक (१) पद हुन आउँछ। यहाँ पदशृङ्खलामा दरबन्दी अनुपातले बढुवाको अवसर तुलनात्मक रूपमा निकै कम रहेको देखिन्छ ।

यस सेवामा यस सेवाको पद शृङ्खला अनुसारको पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छः

तालिका-५ नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१५७	४.१: १
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	६४६	३.१: १
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१९९९	१.८:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	२७५५	-

यस सेवा अन्तर्गतको समूह, उपसमूहमा श्रेणी/तहगत श्रेणीगत शृङ्खलामा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-



तालिका-६								
नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाको समूह उपसमूहगत पद अनुपात								
क्र.सं.	समूह	रा.प.प्रथम श्रेणी	अनुपात	रा.प.द्वितीय श्रेणी	अनुपात	रा.प.तृतीय श्रेणी	अनुपात	रा.प.अनं प्रथम श्रेणी
	इन्जिनियरिङ सेवा (समूहीकृत नभएको पद)	१०	-	-	-	-	-	-
१	इलेक्ट्रिकल			१३	३.३:१	४१	१:१	४३
२	इलेक्ट्रोनिकल एण्ड टेलिकम	१	५:१	५	३:१	१५	१.५:१	१९
३	एग्री इरिगेसन	४	४.३:१	१७	२:१	३४	०.१२:१	४
४	एरोनोटिकल	-	-	१	२:१	२	-	-
५	केमेष्ट्री	५	६:१	२९	३:१	८५	०.५:१	४४
६	केमिकल	१	४:१	४	१.५:१	६	०.१७:१	१
७	जियोलोजी	९	३.६:१	३२	२.३:१	६९	०.१३:१	९
८	नेभिगेसन	-	-	-	-	१	-	-
९	मरिन	-	-	-	-	१	-	-
१०	माइनिङ	२	२.५:१	५	२:१	१०	०.१:१	१
११	मेकानिकल	४	९.५:१	३८	२.७५:१	१०५	२.५:१	२६६
१२	मेटालजिकल	-	--	३	०.३३:१	१	-	-
१३	मेटेरियोलोजी	३	४.६:१	१४	२.४:१	३४	१.५३:१	५२
१४	मेट्रोलोजी	१	८:१	८	३.१३:१	२५	१.२८:१	३२
१५	सर्वे	९	६.९:१	६२	५.७३:१	३५५	३.२५:१	११५२
१६	सिभिल इन्जिनियरिङ	१०४	४:१	४१४	२.९३:१	१२१३	०.९३:१	११३२
१७	सिभिल एविएसन अप्रेसन एण्ड इन्जिनियरिङ	१	१:१	१	२:१	२	-	-
	जम्मा	१५७		६४६		१९९९		२७५५

स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना।

यस सेवामा रा.प. प्रथम श्रेणीका १० वटा पद समूह बाहिर रहेका छन् भने यस सेवाभित्र रहेका समूहगत विश्लेषण गर्दा अधिकृत तहमा सिभिल एविएसन अप्रेसन एण्ड इन्जिनियरिङ समूहमा पद अनुपात राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय तहमा निकै कम क्रमसः १:१ र २:१ रहेको छ भने मेकानिकल (९.५:१), मेट्रोलोजी (८:१) र सर्वे (६.९:१) तर्फ राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय तहको अनुपात सर्वाधिक धेरै रहेको छ। तर व्यवहारमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा समूहीकृत नभएका पद १० रहेको छ, जसले यो अन्तरलाई केही न्यून गरेको छ।

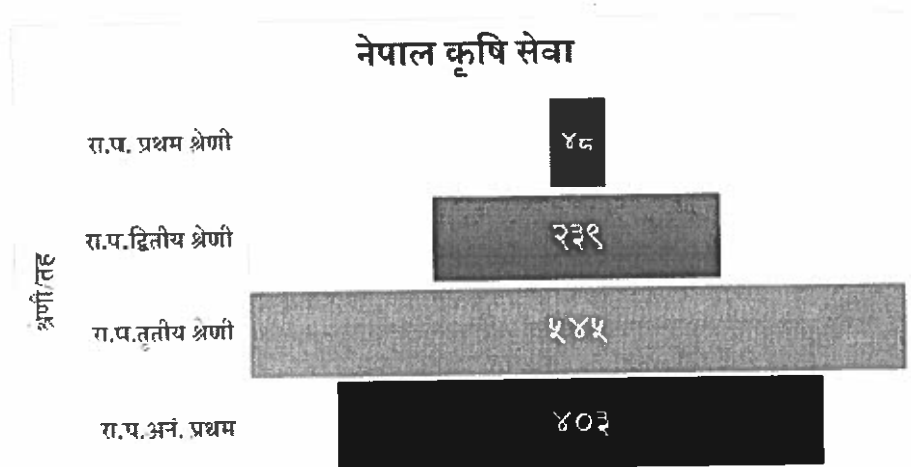
अन्य मुलुकको अभ्यास हेर्दा यस्तै प्रकृतिको थाइलैण्डको विशेषज्ञ पद (ES3 र ES2) को अनुपात ७.२:१(तालिका ३४) र भुटानको विशेषज्ञ पद (ES3 र ES2) को अनुपात ७.२:१ (तालिका ३९) रहेको पाइन्छ।

### (३) नेपाल कृषि सेवा

कृषि क्षेत्रको विकास कार्यमा प्रावधिक जनशक्तिको पूर्ति तथा प्रभावकारी उपयोग गर्ने उद्देश्यले २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐनद्वारा नेपाल कृषि सेवाको गठन गरिएको थियो । २०३३ सालमा पुनः कृषि सेवा अन्तर्गत समूहहरू विभाजन भए । हाल यस सेवामा कृषि प्रसार, वागवानी, मत्स्य, पशु, बाली (Agronomy), बाली संरक्षण, कृषि अर्थशास्त्र, माटो विज्ञान, पशु चिकित्सा, कृषि इन्जिनियरिङ, र खाद्य समूह गरी १२ समूह रहेका छन् । यस सेवाको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मको दरबन्दी संरचना यस प्रकार रहेको छ-

#### चार्ट: ३

#### नेपाल कृषि सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवामा श्रेणी/तहगत श्रेणीगत शृङ्खलामा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-७			
नेपाल कृषि सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	४८	५:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	२३९	२.५:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	५४५	०.७४:१

४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	४०३	
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना,			

समूहगत विश्लेषण यस सेवाभित्र रहेका समूहगत दरबन्दी अनुपात यस प्रकार रहेको छ-

तालिका-८								
नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात								
क्र.सं.	समूह	रा.प.प्रथम श्रेणी	अनुपात	रा.प.द्वितीय श्रेणी	अनुपात	रा.प.तृतीय श्रेणी	अनुपात	रा.प.अनं प्रथम श्रेणी
	कृषि सेवा (समूहीकृत नभएको पद)	२३						
१	एग्री इकनमिस्टि एण्ड मार्केटिङ	१	२८:१	२८	१.४:१	३९	०.२:१	९
२	कृषि प्रसार	-	-	२१	१.७:१	३५	०.२:१	७
३	कृषि इन्जिनियरिङ	-	-	५		१२	२.४:१	४
४	प्लान्ट प्रोटेक्सन	२	१७.५:१	३५	२.१:१	७२	०.५:१	३३
५	फुड न्यूट्रेसन एण्ड क्वालिटी कन्ट्रोल	३	८:१	२४	४.२:१	९९	१.३:१	१२८
६	बाली विकास	२	७.५:१	१५	२.२:१	३३	०.३:१	१०
७	भटेरिनरी	८	५.५:१	४४	३:१	१३०	०.७:१	११३
८	मत्स विकास	१	९:१	९	२.१:१	१९	०.८:१	१६
९	माटो विज्ञान			५	२.४:१	१२	०.३:१	३
१०	ला.पो.डे. डे.	७	३.७:१	२६	१.९:१	५०	०.९:१	४६
११	बागबानी	१	२६:१	२६	१.७:१	४४	०.८:१	३४

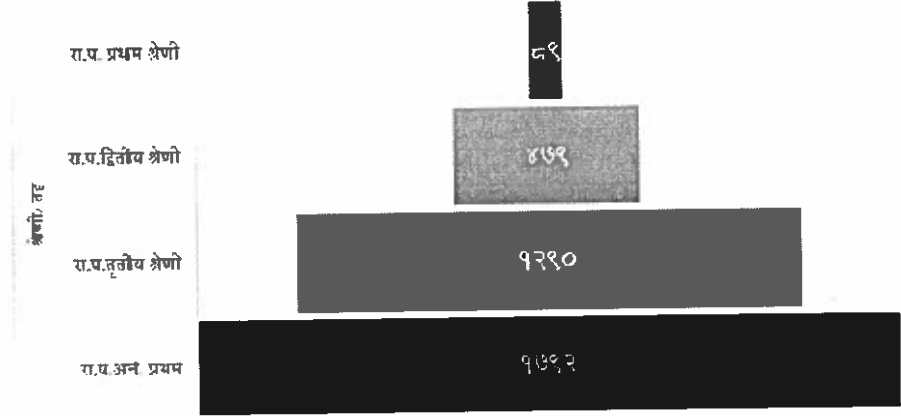
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।

#### (४) नेपाल न्याय सेवा:

नेपालको संवैधानिक व्यवस्था अनुसार निजामती सेवाभित्र न्याय सेवा रहेको छ । यस सेवाभित्रको कार्य प्रकृति, कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता र कार्य विशिष्टिकरणमा आधारित रही कानून, न्याय र सरकारी वकिल गरी ३ समूह गठन भएका छन् । यस सेवाको राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मको दरबन्दी संरचना यस प्रकार रहेको छ-चार्ट: ४

#### नेपाल न्याय सेवाको दरबन्दी अनुपात

## नेपाल न्याय सेवा



नेपाल न्याय सेवाको समष्टिगत पद शृङ्खलामा पद अनुपात यस प्रकार रहेको छ-

तालिका-९			
नेपाल न्याय सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	८९	५.३८:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	४७९	२.७:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१२९०	१.४:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	१७९२	-

स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।

समूहगत विश्लेषण यस सेवाभित्र रहेका समूहगत दरबन्दी अनुपात यस प्रकार रहेको छ-

तालिका-१०							
नेपाल न्याय सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात							
क्र.सं.	श्रेणी	समूहगत पद अनुपात					
		कानून	पद अनुपात	न्याय	पद अनुपात	सरकारी वकिल	पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२५	३:१	२५	१०:१	३८	४.५:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	७४	१.८:१	२३६	४:१	१६९	१.८:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१२७	०.५:१	८७६	१.८:१	२८६	१:१
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	४५		१४७४		२७३	

स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना, निजामती

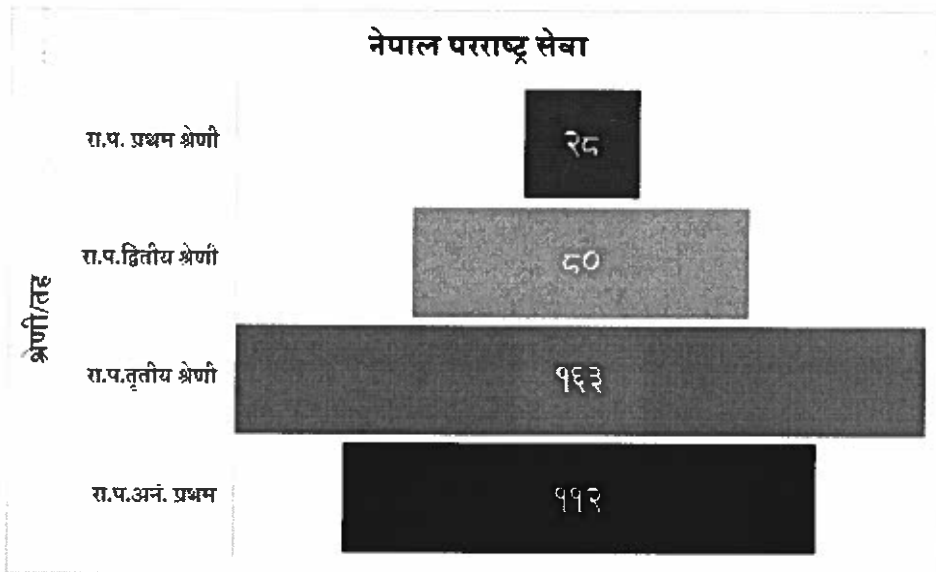
यस सेवामा विभिन्न समूहमध्ये न्याय समूहमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी पद अनुपात अन्य समूहको तुलनामा निकै ठूलो अन्तर १०:१ रहेको छ। यसैगरी कानून र सरकारी वकिल समूहमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीबीचको पद अनुपात १.८:१ रहेको छ जुन औसत पद अनुपात (२.७: १ तालिका-२५) हाराहारीमा नै देखिन्छ। तर यस सेवाको रा.प. प्रथम र द्वितीय श्रेणीबाट ठूलो संख्यामा न्यायाधीश नियुक्त हुने अवसरले यो सेवा समूहमा वृत्ति विकासका अवसरको दायरा व्यवहारमा फराकिलो रहेको छ।

(५) नेपाल परराष्ट्र सेवा:

कूटनीतिक सेवालार्ई विशिष्टीकृत गर्ने उद्देश्यले नेपाल परराष्ट्र सेवाको गठन भएको हो। यस सेवामा ११३ राजपत्र अनंकित र २७२ राजपत्राङ्कित गरी ३८५ पदहरू रहेका छन्।

चार्ट: ५

नेपाल परराष्ट्र सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवामा श्रेणीगत तहका आधारमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-११			
नेपाल परराष्ट्र सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२८	३:१

२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	८०	२:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१६३	०.७:१
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	११२	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना।			

यस सेवामा राजपत्राङ्कित श्रेणीमा रहेका पदहरूको अनुपात २:१ देखि ३:१ सम्म रहेको देखिन्छ। यस सेवाको रा.प. प्रथम र द्वितीय श्रेणीबाट ठूलो संख्यामा करियर कुटनीतिज्ञको रूपमा राजदूत नियुक्त भई जाने भएकोले पदको अनुपात ज्यादै न्यून रहेको तर वृत्त विकास (पदोन्नति) को अवसरको हिसाबले निजामती सेवाको सबैभन्दा सुविधाजनक सेवाको रूपमा लिने गरिन्छ।

(६) नेपाल प्रशासन सेवा:

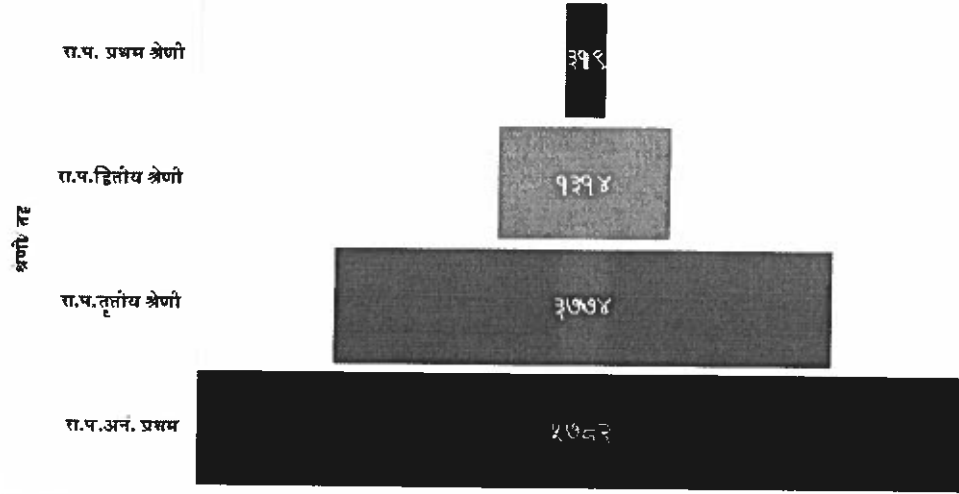
निजामती सेवालाई सक्षम र सुदृढ तुल्याउन २०१३ सालमा नै निजामती सेवा ऐनद्वारा गठन गरिएका ८ सेवा मध्ये प्रशासन सेवा पनि एक हो। यस सेवामा सामान्य प्रशासन समूह, लेखा समूह, राजश्व समूह गरी तीन समूहमा विभाजन गरिएको छ। यसमध्ये सामान्य प्रशासन समूह निजामती सेवाकै ठूलो समूहको रूपमा रहेको छ।

प्रशासन सेवा अन्तर्गत प्रशासन समूह, लेखा समूह, राजश्व समूह मा क्रमसः दरबन्दी रहेका छन्। यस सेवाको सामान्य प्रशासन समूहमा कार्य विविधता धेरै रहेको छ। विकास प्रशासन र सामान्य प्रशासन दुवै तर्फको महत्वपूर्ण कार्यजिम्मेवारीमा यस समूहले कार्य गर्दछ। लेखा प्रणाली तथा आर्थिक कार्यप्रणालीका बारेमा जानकारहरूबाट आर्थिक प्रशासन सञ्चालन गर्न लेखा समूह र राजश्वको सर्वाङ्गीण कार्यमा प्राविधिक ज्ञान सहित विषयगत दक्ष जनशक्ति परिचालन गर्ने उद्देश्यले राजश्व समूहको स्थापना भयो। यी समूहमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका पदहरू समूहीकृत गरिएको छ।

चार्ट: ६

नेपाल प्रशासन सेवाको दरबन्दी अनुपात

## नेपाल प्रशासन सेवा



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-१२			
नेपाल प्रशासन सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	३१९	४.१:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१३१४	२.९:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	३७७४	१.५:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	५७६२	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना, निजामती			

प्रशासन सेवा अन्तर्गत प्रथम श्रेणी र अन्य समूहहरूको पद अनुपात यस प्रकार रहेको छ -

तालिका-१३									
नेपाल प्रशासन सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात									
क्र. सं.	श्रेणी	प्रशासन सेवा		समूगत पद अनुपात					
		पद	अनुपात	सा. प्रशासन	पद अनुपात	लेखा	पद अनुपात	राजश्व	पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	३१९	४.१:१	प्रथम श्रेणीमा सेवामात्र रहेको					

२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१३१४*		९४६	२.५:१	२३६	३.९:१	१६९	४.२:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	-	-	२३६६	१३.७:१	८७६	२.५:१	२८६	१.२३:१
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	-	-	३२३७२		१४७४		२७३	
* प्रशासन सेवा अन्तर्गतका तीन वटै समूहको एकिकृत पद									
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।									

प्रशासन सेवा अन्तर्गत प्रथम श्रेणी समूहीकृत नहुने भएकोले तीनै समूहको उपसचिव पद १३१४ र प्रथम श्रेणीका पद ३१९ रहेको छ जसको अनुपात ४.१: १ हुन जाने देखिन्छ । यस सेवामा सामान्य प्रशासन समूहतर्फ यस सेवाको रा.प. तृतीय र द्वितीय श्रेणी (२.५:१), लेखा समूह (३.९:१) र राजस्व समूह (४.२:१) रहेकोबाट समूहगत रूपमा पद अनुसार सामान्य अन्तर रहेको पाइन्छ । ठूलो संख्यामा यस सेवाका अन्य समूहभन्दा सामान्य प्रशासन समूहमा राजपत्र अनंकित पदको संख्या निकै उच्च रहेको र राजपत्र अनंकित प्रथम र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पद अनुपातमा निकै अन्तर (१३.७:१) रहेको छ ।

#### (७) नेपाल वन सेवा

वन क्षेत्रको विकास र प्रवर्द्धन गर्न दक्ष जनशक्तिको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले वन सेवाको गठन भएको हो । यस सेवा अन्तर्गत कामको प्रकृति, कामका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता र कार्यविशिष्टता समेतको आधारमा जनरल फरेष्ट्री, स्वायल एण्ड वाटर कन्जरभेसन, नेशनल पार्क एण्ड वाइडलाइफ, फरेष्ट रिसर्च र हात्तीसारसमेत गरी ६ वटा समूहमा यस सेवालार्ई विभाजन गरिएको छ भने यी समूहमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मका पदहरू समूहीकृत गरिएको छ ।

#### चार्ट: ७

#### नेपाल वन सेवाको दरबन्दी अनुपात



## नेपाल वन सेवा

रा.प. प्रथम श्रेणी		२९	
रा.प.द्वितीय श्रेणी		९४	
रा.प.तृतीय श्रेणी		१७४	
रा.प.अनं. प्रथम		२०२	

यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-१४			
नेपाल वन सेवाको वृत्तिशृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पदअनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२९	३.२:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	९४	२:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	१७४	१.२:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	२०२	-

स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।

यस सेवा अन्तर्गत विभिन्न समूहमा राजपत्रअनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मका पदहरूको अनुपात यस प्रकार रहेको छ -

तालिका-१५													
नेपाल वन सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात													
क्र.सं.	श्रेणी	समूगत पद अनुपात											
		जनरल फरेष्ट्री	पद अनुपात	भू तथा जलाधार संरक्षण	पद अनुपात	नेसनल पार्क एण्ड वाइल्ड लाइफ	पद अनुपात	फरेष्ट रिसर्च	पद अनुपात	बोटनी	पद अनुपात	हात्ति सार	पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	५	६:१	६	२.३:१	३	७.७:१	३	३:१	१	१८:१	-	-
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	३०	१:१	१४	१.३:१	२३	२.९:१	९	१.९:१	१८	२.२:१	-	-

३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	२९	०.४:१	१८	०.४:१	६७	२.४:१	१७		४०	०.५:१	३	२.३:१
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	१२	-	७	-	१५७	-	-	-	१९	-	७	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।													

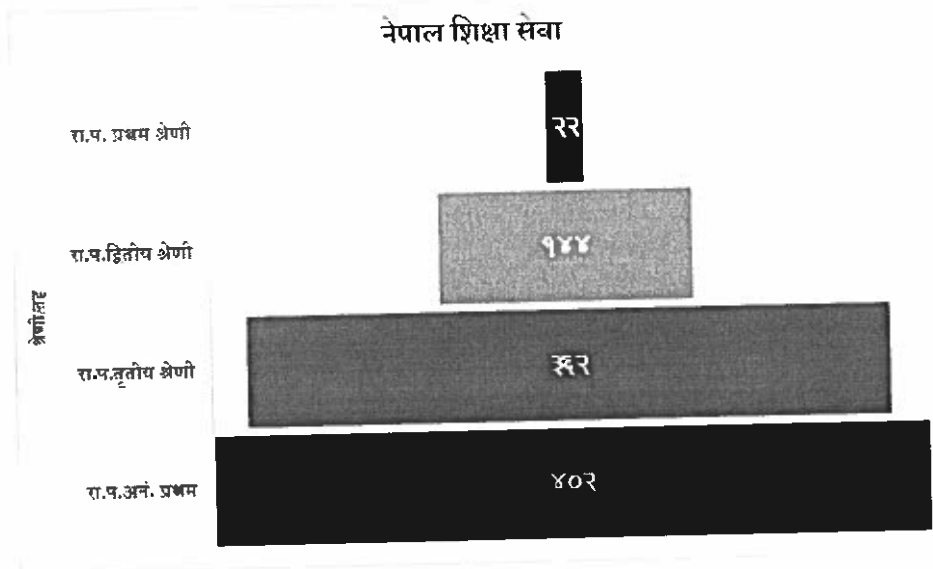
यस सेवामा रा.प.प्रथम श्रेणीका १० पद सेवामा रहेकोले ती पदमा जुनसुकै समूहबाट पनि सरुवा हुन सक्ने देखिन्छ । तर पद रिक्त हुदा सबै समूहबाट समानुपातिक रूपमा बाँडफाँट हुने भएकोले सबै समूहमा रा.प. प्रथम श्रेणी र द्वितीय श्रेणीको दरबन्दी अनुपात अझ कम हुन जान्छ ।

#### (८) नेपाल शिक्षा सेवा

शिक्षा क्षेत्रको विकास, प्रवर्द्धन र शक्षण संस्थामा काम गर्ने निजामती कर्मचारीको विशिष्टतामा अभिवृद्धि र वृत्ति विकासको अवसरमा वृद्धि गराई सेवा प्रति अग्रसरता बढाउन निजामती सेवामा शिक्षा सेवाको गठन भएको पाइन्छ । विशिष्टीकरण, कार्यप्रकृति, समूह विकास, शैक्षिक योग्यताको आवश्यकता आदिलाई आधार लिई नेपाल शिक्षा सेवा अन्तर्गत अध्यापन, शिक्षा प्रशासन, मुद्रण व्यवस्थापन, कला, पुरातत्त्व, परीक्षण तथा मूल्याङ्कन र पुस्तरकालय विज्ञान गरी ८ समूह र यस अन्तर्गत विभिन्न १९ उपसमूह रहेका छन् ।

#### चार्ट: ८

#### नेपाल शिक्षा सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-१६			
नेपाल शिक्षा सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२२	६.६:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१४४	२.५:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	३६२	१.१:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	४०२	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।			

यस सेवा अन्तर्गत विभिन्न समूहमा राजपत्रअनंकित प्रथम श्रेणीदेखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मका पदहरूको अनुपात यस प्रकार रहेको छ -

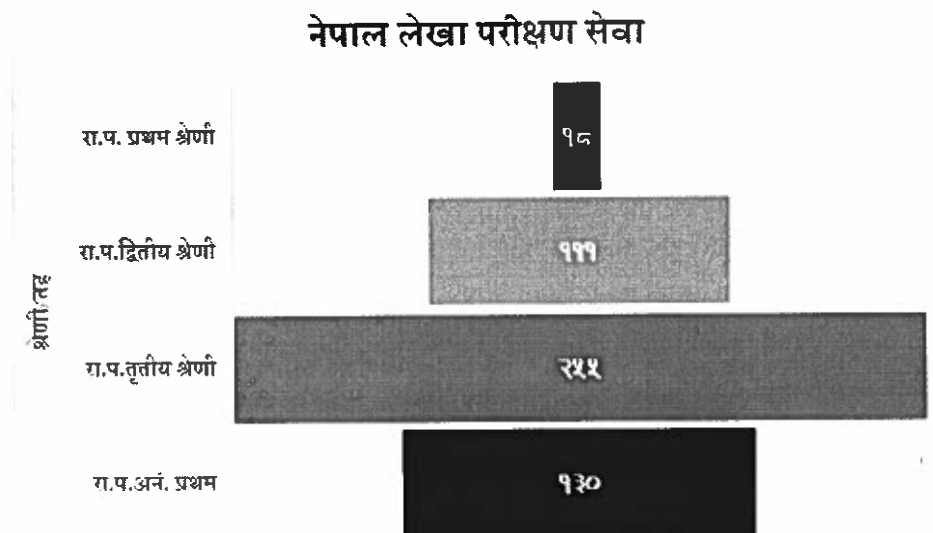
तालिका-१७																
नेपाल शिक्षा सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात																
क्र.सं.	श्रेणी	सेवा	समूगत पद अनुपात													
			जनरल शिक्षा	पद अनुपात	परीक्षण तथा मूल्याङ्कन	पद अनुपात	पुरातत्व	पद अनुपात	पुस्तकालय विज्ञान	पद अनुपात	पेन्टिङ एण्ड फोटोग्राफी	पद अनुपात	मुद्रण	पद अनुपात	शिक्षा प्रशासन	पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१	१६	१४:१	१	३:१	३	३.३:१	-	-	-	-	-	-	-	-
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	४	११५	१.३:१	३	३:१	१०	२.६:१	६	४.२:१	१८	९:१	१	१४:१	३	५:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	-	१४९	-	९	-	२६	१.२:१	२५	२.५:१	२	९.५:१	१४	३.२:१	१५	०.७:१
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	-	-	-	-	-	३०	-	६१	-	१९	-	४४	-	११	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।																

शिक्षा सेवामा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी १ र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी ४ पद सेवामा (समूहीकृत नभएको) रहेको देखिन्छ । यस्तो पदमा बढुवा प्राप्त गर्ने समूहले माथिल्लो तहको रिक्त हुन आउने पदमा आफ्नो समूहबाट पदपूर्तिको अवसर प्राप्त गर्ने गर्दछन् ।

#### (९) नेपाल लेखा परीक्षण सेवा

संवैधानिक अंग महालेखा परीक्षकको कार्यालयका लागि निजामती सेवा ऐनले लेखा परीक्षण सेवा रहने व्यवस्था गरेको छ । यस सेवामा विशेषज्ञ पद लगायत विभिन्न प्रावधिक तथा प्रशासनिक पदहरू रहने व्यवस्था भए तापनि समूहरू रहेको छैन । विविध सेवाका केही कर्मचारी निजामती सेवाबाट नै कार्यरत रहेका छन् ।

चार्ट: १  
नेपाल लेखा परीक्षण सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

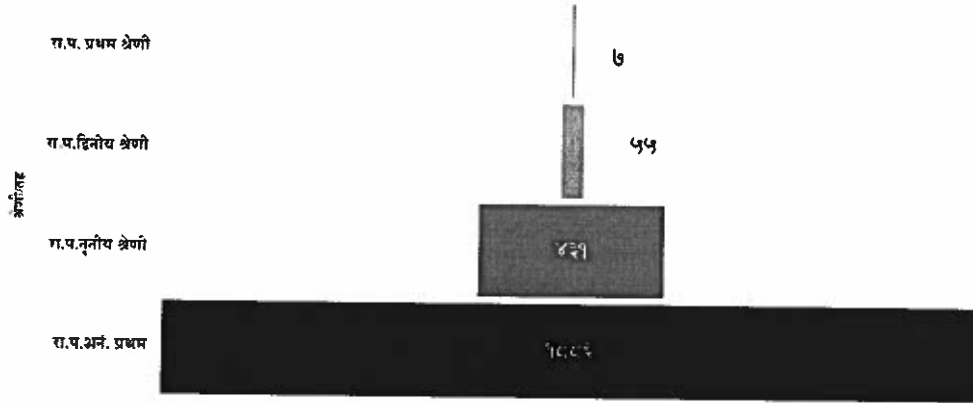
तालिका-१८ नेपाल लेखा परीक्षण सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पदअनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१६	७:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१११	२.५:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	२४४	०.५:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	१३०	
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना, निजामती			

महालेखा परीक्षकको कार्यप्रकृति र कार्यसम्पादनमा संलग्न हुनुपर्ने जनशक्तिको विविधता रहेको भए तापनि कार्यविशिष्टताका आधारमा समूहहरू गठनको अभ्यास रहेको छैन। यस सेवामा राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पद अनुपात एकदमै न्यून (०.५:१) रहेको छ भने राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी बीचको अन्तर केही बढी (७:१) रहेको छ।

(१०) नेपाल विविध सेवा

निजामती सेवालाई २०१३ सालमा विभिन्न सेवाहरूमा मिलाउँदा कुनै पनि सेवामा मिलाउन नसकेका पदहरूलाई नेपाल विविध सेवामा समावेश गरी यस सेवाको गठन गरिएको थियो । गणतन्त्रपश्चात् राजप्रसाद सेवाका अधिकांश कर्मचारीहरूको विभिन्न सेवामा पदमिलान भए तापनि केही पदहरू मिल्दो सेवाको अभावमा मिलान हुन नसकी विशेष समूहका रूपमा रहेका छन् ।

**चार्ट: १०**  
**नेपाल विविध सेवाको दरबन्दी अनुपात**  
**नेपाल विविध सेवा**



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

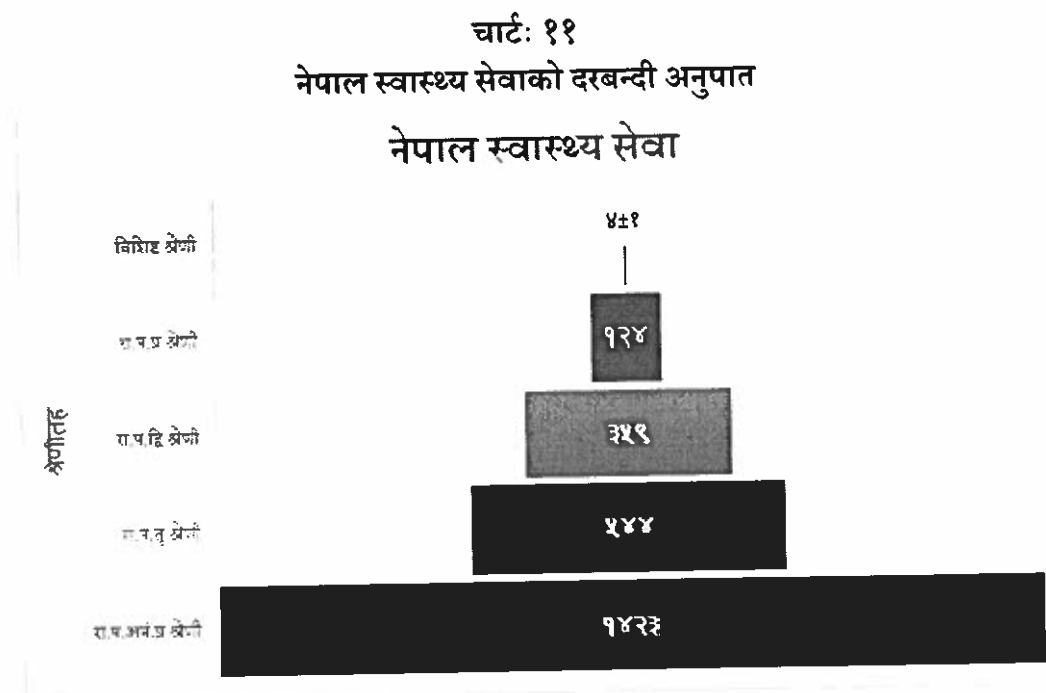
तालिका-१९			
नेपाल विविध सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	७	७.९:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	५५	७.८:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	४३१	४.४:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	१८८६	
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।			

अन्य सेवामा नपर्ने विविध प्रकृतिका समूहहरू यस सेवामा एकीकृत छन् । यस सेवामा खासगरी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीबीचको अनुपात केही बढी देखिन्छ । प्रस्तावित निजामती सेवा विधेयकले यस सेवाका केही समूहहरूलाई सूचना प्रविधि सेवा गठन गर्ने प्रस्ताव गरेको छ । यसपश्चात् यस सेवामा समूह र पदसंख्या समेत न्यून हुने अवस्था रहेको छ ।

(११) नेपाल स्वास्थ्य सेवा

निजामती सेवालाई एकीकृत ढाँचामा क्रममा विशिष्टीकृत सेवाको रूपमा रहेको नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन २०५३ ले नेपाल स्वास्थ्य सेवाको गठन गरेको हो। यस सेवामा निजामती सेवामा विद्यमान श्रेणी प्रणालीको सट्टा तह प्रणाली अवलम्बन गरेको छ। नेपालको निजामती सेवामा यस यस सेवा को आकार निकै ठूलो रहेको छ। यस सेवा अन्तर्गत २९ समूह र १९ उपसमूह रहेका छन्।

नेपाल स्वास्थ्य सेवाको तहलाई श्रेणीमा मिलाउन गर्दाको अवस्थामा दरबन्दी संरचना यस प्रकार देखिन्छ-



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका- २०			
नेपाल स्वास्थ्य सेवाको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी*	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१२४	३.३:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	३५९	१.५:१
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	५८८	२.६:१

४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	१४२३	-
---	------------------------------------	------	---

\*निजामती सेवाको अन्य सेवाहरूसँग तुलना गर्ने प्रयोजनका लागि पाँचौ तहलाई रा.प. अनं प्रथम, छैठौ, सातौ र आठौलाई रा.प तृतीय, नवौ र दशौलाई रा. प.द्वितीय र ११औ तहलाई रा.प. प्रथम सरह मानीएको।

स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना।

तालिका-२१															
नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात															
क्र. सं.	समूह/तह	अधिकृत बाह्रौं	अनुपात	अधिकृत एघारौं	अनुपात	अधिकृत दशौं	अनुपात	अधिकृत नवौं	अनुपात	अधिकृत आठौं	अनुपात	अधिकृत सातौं	अनुपात	अधिकृत छैठौं	अनुपात
	स्वास्थ्य सेवा (समूह नखुलेको)	४	-	१	-	-	-	९	-	१	-	-	-	-	-
१	अपथाल्मोलोजी	-	-	-	-	-	-	२	-	१	-	-	-	-	-
२	अब्स्ट्रेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजी	-	-	६	-	-	-	१४	-	-	-	-	-	-	-
३	आयुर्वेद			२				११		१					
४	एकीकृत चिकित्सा			२				३							
५	एनेस्थेसियोलोजी			४				२५				१			
६	ओटोरिनोल्यारिङ्गोलोजी			१				६							
७	कम्युनिटी नर्सिङ/पब्लिक हेल्थ नर्सिङ							२				१		२	
८	जनरल नर्सिङ			७				१९				८		१९	
९	जनरल हेल्थ सर्भिसेज			७				९		२		२		५	
१०	डर्माटोलोजी (लेप्रोलोजी र			१				६				८		४	

	भेनरल डिजिजेज)													
१ १	डेन्टिष्ट्री		२			१४	४	१						
१ २	पब्लिक हेल्थ एडमिनिष्ट्रेसन		५			५								
१ ३	पेडियाट्रिक्स		९			१८								
१ ४	प्याथोलोजी		१८			४२							१	
१ ५	फार्मसी		२			१२				३			३	
१ ६	फिजियोथेरापी					२				८				
१ ७	मेडिकल जनरलिष्ट		३			७								
१ ८	मेडिकल रेकॉर्ड्स									५			२	
१ ९	मेडिकल ल्याव टेक्नोलोजी		२			२२				५			२	
२ ०	मेडिसिन		१९			४२								
२ १	युनानी चिकित्सा							१						१
२ २	रेडियोग्राफी							१		१				
२ ३	रेडियोलोजी		६			२२								१
२ ४	विविध					१				१				४
२ ५	सर्जरी		१९			५३								
२ ६	साइक्याट्री		४			१२								
२ ७	हेल्थ इन्सपेक्सन		३			१९				५				४
२ ८	हेल्थ एजुकेसन		१०			१४				२				
										१				



२	होमियोपेथी						१		१		२		
९													

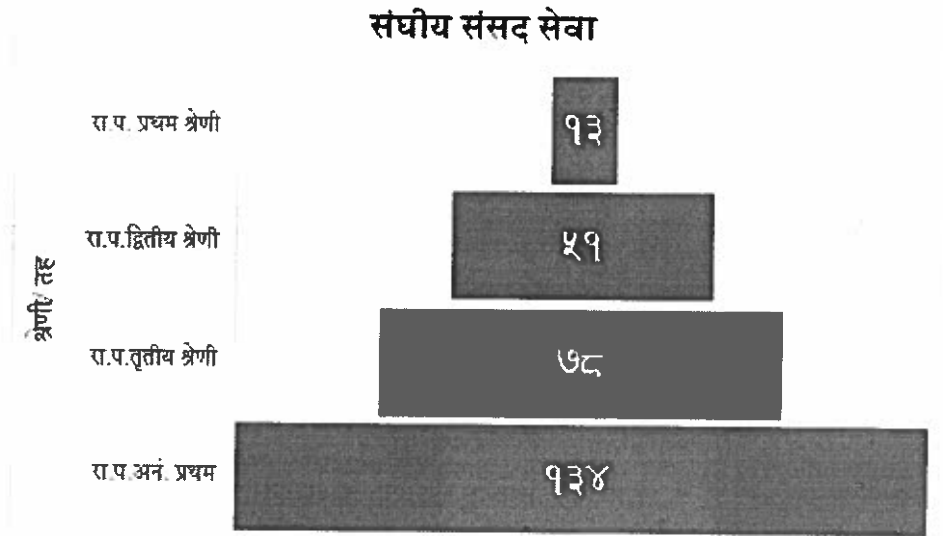
नोट: नेपाल स्वास्थ्य सेवा तहगत प्रणालीमा रहेको र शुरू नियुक्ति हुने पदबाट निश्चित अवधिमा स्वतह: तहबृद्धि हुने हुंदा निजामती भित्रका सेवाहरूसँग तुलनागरी अनुपात निर्धारण गर्न नसकिएको।

## (१२) नेपाल संसद सेवा

सङ्घीय व्यवस्थापिका संसद् सेवामा सामान्य प्रशासन, लेखा, शिक्षा तथा मुद्रण, कम्प्युटर, प्राविधिक, मर्यादापालन र अतिरिक्त गरी सात वटा समूह रहेका छन्।

चार्ट: १२

नेपाल संसद् सेवाको दरबन्दी अनुपात



यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-२२			
नेपाल संसद सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१३	३.९:१
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	५१	१.५:१

३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	७८	१.७:१
४	राजपत्रा अनंकित प्रथम श्रेणी	१३४	-
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।			

यस सेवामा श्रेणीगत रूपमा पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-२३															
नेपाल संसद् सेवा अन्तर्गतका समूह उपसमूहको वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात															
क्र.सं.	श्रेणी	समूगत पद अनुपात													
		सामान्य प्रशासन	पद अनुपात	लेखा समूह*	पद अनुपात	शिक्षा तथा मुद्रण	पद अनुपात	सूचना प्रविधि	पद अनुपात	प्राविधिक	पद अनुपात	मर्यादापालन समूह	पद अनुपात	अतिरिक्त	पद अनुपात
१	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१२	३.६:१	-	३:१	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
२	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	४३	१.४:१	१	२:१	२	१.५:१	१	५:१	२	३:१	१	१:१	-	-
३	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	६०	१.१:१	२	२:१	३	५३:१	५	४.४:१	६	३.७:१	१	३:१	-	-
४	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	६६	-	४	-	१६	-	२२	-	२२	-	३	-	१	-

\* संसद् सेवामा लेखा समूह देखिएतापनि उक्त पद महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट खटिने भएकाले पद अनुपातको खासै अर्थ रहदैन ।

### (१३) विशिष्ट श्रेणीमा क्लष्टर गत दरबन्दी अनुपात

निजामती सेवा ऐन २०४९ को चौथो संशोधनले राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीसम्म नै सेवा विशिष्टीकरण गर्न नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि तथा वन सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल लेखापरीक्षण सेवा गरी ६ क्लष्टरमा समूहीकरण गरेको छ । यस व्यवस्था अनुसार विशिष्ट श्रेणीको रिक्त पदमा सोही समूहीकरण भित्रका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका पदहरूबाट मात्र बढुवा हुन सक्दछ । यस अलवा संसद् र स्वास्थ्य सेवाको विशिष्ट श्रेणीका पदमा सोही सेवाबाट मात्र बढुवा हुने व्यवस्था रहेको छ ।

यसअनुसार सेवाका क्लष्टरगत रूपमा विशिष्ट श्रेणीको पद अनुपात देहाय बमोजिम रहेको छ-

तालिका-२४				
निजामती सेवामा क्लष्टर अनुसार विशिष्ट श्रेणीमा बढुवाको अनुपात				
क्र.सं.	सेवा	श्रेणी/तह		श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
		विशिष्ट श्रेणी	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	
१	नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा	९	१५७	१७.४:१
२	नेपाल कृषि तथा वन सेवा	३	७७	२६:१
३	नेपाल न्याय सेवा	१२	८९	७.४:१
४	नेपाल परराष्ट्र सेवा	१	२८	२८:१
५	नेपाल प्रशासन सेवा	३८	३५२	९.२६:१
६	नेपाल लेखापरीक्षण सेवा	४	१८	४.५:१
७	संसद् सेवा*	२	१३	७.५:१
८	स्वास्थ्य सेवा	१+४(बाह्रौ तह) =५	१२४	
* संसद् सेवाको विशिष्ट श्रेणीको दुई पद नियुक्ति द्वारा पूर्ती हुने भएकाले बढुवा प्रकृत्यामा समावेश नगरिएको ।				
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना ।				

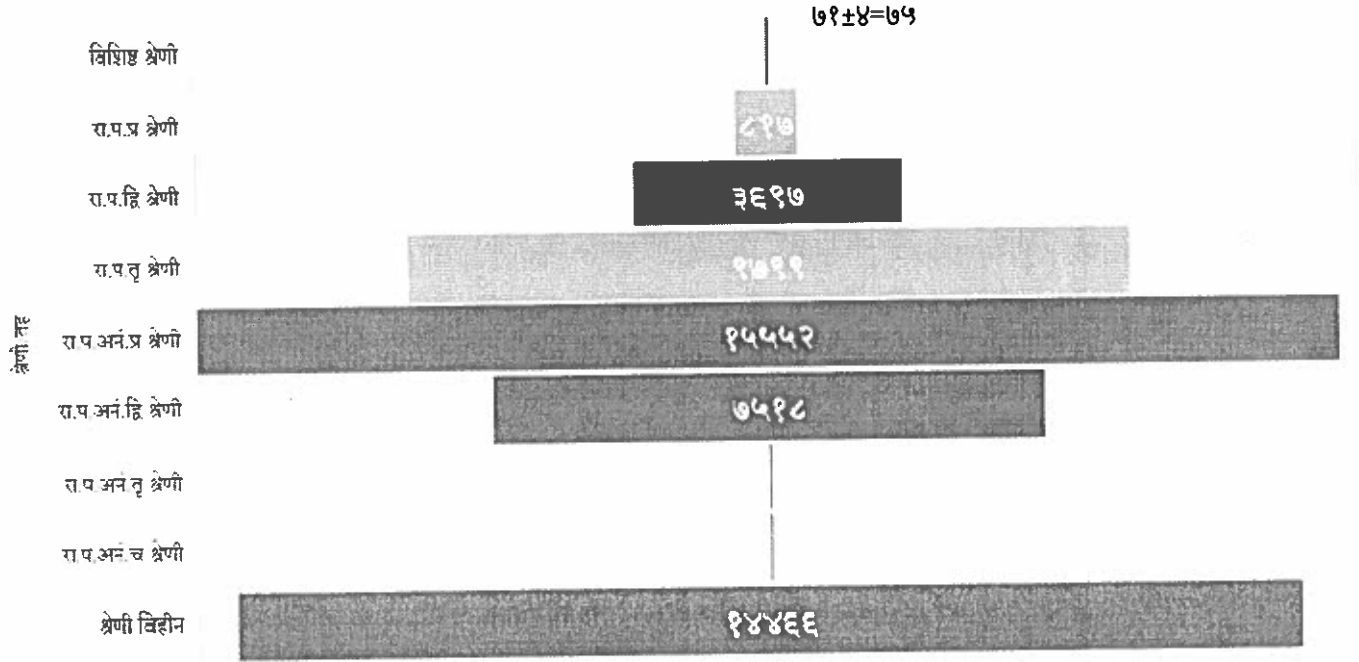
निजामती सेवामा आबद्ध रहने राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र उपरोक्त क्लष्टरको विशिष्ट श्रेणीको पद अनुपातमा निकै ठूलो अन्तर रहेको छ । नेपाल परराष्ट्र सेवामा यो अनुपात (२८:१) ज्यादै बढी भन्ने नेपाल लेखा परीक्षण सेवामा यो अनुपात न्यून रहेको देखिन्छ । नेपाल परराष्ट्र सेवाका विशिष्ट श्रेणीका पदाधीकारी छिटोछिटो राजदूत भई जाने अवसर भएकोले बढुवा हुने अवधिको आधारमा सो अनुपातले खासै असर गरेको पाइँदैन । परराष्ट्र सेवा पश्चात बढी अनुपात (२६:१) नेपाल कृषि वन सेवामा रहेको छ ।

(१४) समग्र निजामती सेवाको श्रेणी/ तह अनुसार दरबन्दी अनुपात:

चार्ट: १३

समग्र निजामती सेवाको सेवाको दरबन्दी अनुपात

निजामती सेवा (संसद र स्वास्थ्य सेवा सहित) दरबन्दी विवरण



सङ्घीय निजामती सेवामा विभिन्न श्रेणी तह पद अनुपात यस प्रकार रहेको छ-

तालिका-२५			
निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनंकित पदहरूको एकीकृत विवरण			
क्र.सं.	श्रेणी	पदसंख्या	श्रेणी/तहगत शृङ्खलामा पद अनुपात
१	विशिष्ट श्रेणी <sup>x</sup>	७५*	११:१
२	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	८१७	४.५:१
३	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	३६९७	२.७:१
४	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	९७९९	१.६:१
५	राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी	१५५५२	०.४८:१
६	राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी	७५१८	-
*स्वास्थ्य सेवाको १२ औ तहका ४ पद लाई समेत समावेश गरिएको ।			
स्रोत: राष्ट्रिय किताबखाना, निजामती			

<sup>x</sup> निजामती सेवाका १० समूहका पद

समग्र निजामती सेवामा पदको श्रेणी/तह बढ्ने क्रमसँगै पदहरूको अनुपात कम हुँदै गएको छ । राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा १.५:१ रहेकोमा क्रमशः बढ्दै विशिष्ट श्रेणीमा ११:१ रहेको छ ।

निजामती सेवामा हाल ५१,९६१ पद रहेका छन् । मुलुकले सङ्घीय प्रणाली अनुसार शासकीय जिम्मेवारी तीनै तहमा विभाजन गरी अभ्यास गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा सङ्घीय निजामती सेवाका पदहरू सङ्घीय जिम्मेवारी र मुलुकको स्रोतबीच सन्तुलन हुने गरी कायम हुनु आवश्यक हुन्छ ।

## २.५ अन्य मुलुकहरूको अवस्था

मुलुकले अवलम्बन गरेको शासकीय प्रणालीले त्यहाँको प्रशासनिक ढाँचा र संरचना निर्देशित गरेको हुन्छ । यस क्रममा नेपालसँग ठ्याक्कै मिल्दो शासकीय ढाँचा र मिल्दोजुल्दो आर्थिक सामाजिक अवस्था नभए तापनि नेपालको प्रशासनिक संरचना, सङ्घीय प्रणाली, निजामती सेवा प्रणाली, लोक सेवा आयोगमार्फत हुने नियुक्ति प्रणालीसँग केही मात्रामा भए पनि मिल्दोजुल्दो अवस्था भएका SAARC र अन्य राष्ट्रहरूको निजामती सेवा सम्बन्धी व्यवस्थाहरू निम्न रहेका छन् ।

## १. भारत (India)

भारत सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन भएको विश्वकै ठूलो जनसंख्या भएको मुलुकमा पर्दछ । यहाँको सङ्घीय संरचनालाई कतिपय विद्वानहरूले अर्धसङ्घीयताको रूपमा हेर्ने गर्दछन् । यहाँ तीन तहका सरकार छन् । अधिकारको हिसाबले संघ र राज्य मजबुत संरचनाका रूपमा रहेका छन् भने स्थानीय तहलाई पञ्चायती राज इकाईको रूपमा भारतीय संविधानको ७३ औं र ७४ औं संशोधनले मान्यता दिएको छ । प्रत्येक राज्य सरकारले आ-आफ्नो स्थानीय तहलाई संविधानले निर्देश गरेअनुसार २६ वटा मुख्य शीर्षक अन्तर्गत विभिन्न काम कर्तव्य र अधिकार निक्षेपण गर्न सक्दछन् । यसैले स्थानीय तहमा निक्षेपणको अवस्था राज्य अनुसार फरक फरक छ ।<sup>६</sup>

भारतीय निजामती सेवामा अखिल भारतीय सेवा (All India Service-AIS) को महत्त्वपूर्ण सेवा रहेको छ । यसमा भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS), भारतीय प्रहरी सेवा (IPS) र भारतिय वन सेवा (IFS) पर्दछन् । यसको छनौट सङ्घीय लोक सेवा आयोग (Union Public Service Commission-UPSE) ले गर्छ र पदस्थापन राज्यहरूमा गरिन्छ । यस्ता कर्मचारीहरू सङ्घीय सरकार र पदस्थापन भएको प्रदेश सरकार प्रति उत्तरदायी हुन्छन् । केन्द्र सरकारका मन्त्रालयमा बढुवा भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) र सङ्घीय निजामती सेवाहरूबाट हुने गरेको पाइन्छ । सङ्घीय सेवाका कर्मचारीहरू मन्त्रालय क्याडर (Cadre) का रूपमा रहेका हुन्छन् । सङ्घीय सरकारको सचिव पदमा ३३ प्रतिशत भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) र बाँकी अन्य सङ्घीय सेवाबाट पूर्ती हुने व्यवस्था

<sup>६</sup> डकाल आनन्दराज, सङ्घीय राज्य प्रणाली, निजामती सेवा र भारतीय अनुभव "प्रशासन", वर्ष ३९, अंक ३, पूर्णाङ्क १०९, असार २०६५

रहेको छ । बल्लभभाइ पटेलले परिकल्पना गरेको अखिल भारती सेवाका क्याडरको नियुक्ति, पदस्थापना र जवाफदेहिताको स्वरूपले भारतको राष्ट्रिय एकताका लागि महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँदै आएको विश्वास गरिन्छ ।<sup>१</sup> यी सेवामा करिब १४६९ दरबन्दी रहेका छन् ।<sup>२</sup>

सङ्घीय सरकारको लागि काम गर्न परराष्ट्र सेवा, रेल्वे सेवासहित १६ वटा सङ्घीय सेवा रहेका छन्, यी सेवामा हाल ४० लाखभन्दा बढी दरबन्दी रहेका छन् ।

सङ्घीय सेवाका सबै पदको नियुक्ति सङ्घीय लोक सेवा आयोग (UPSC) को सिफारिसमा हुने व्यवस्था छ भने कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास र पदोन्नति संरचना स्पष्ट र पद शृङ्खला (Hierarchical) मा आधारित रहेको छ । राज्यस्तरका सरकारी सेवाको कर्मचारी राज्य लोक सेवा आयोग (State Public Service Commissions) को सिफारिसमा हुने व्यवस्था रहेको छ ।

अखिल भारतीय सेवामा बढुवा प्रणालीका लागि All India Services (Promotion) Rules, 1955 रहेको छ । भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) मा छ तहको पदसोपान रहेको छ । यस सेवामा Assistant Collector/Sub-Divisional Magistrate (SDM) शुरु नियुक्ति हुँदै, उपसचिव, सहसचिव, अतिरिक्त सचिव, सचिव र मं.प. सचिव रहन्छन् । बढुवाका लागि सम्बन्धित पदका लागि आवश्यक तालिम, बार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रतिवेदन (Annual Performance Appraisal Report) आधारमा नकारात्मक सूचीमा नरहेकाहरूमध्ये बाट प्रमोशन (Batch Promotion) गरिन्छ ।

भारतीय प्रशासन सेवामा IAS तर्फ सेवा प्रवेश गरेपछि विभिन्न सामान्यतः बढुवाका लागि निम्न समय लाग्ने गरेको पाइन्छः

तालिका-२६			
भारतीय प्रशासन सेवामा IAS र भारतीय राजश्व सेवा (IRS)सेवामा बढुवाका लाग्ने औसत समय			
क्र.सं.	भारतीय प्रशासन सेवा IAS )	भारतीय राजश्व सेवा (IRS)	बढुवाका लाग्ने समय
१	Assistant Collector / SDM (Entry)	Assistant Commissioner (Entry)	
२	Deputy Secretary	Deputy Commissioner	6-9 yrs
३	Director	Joint Commissioner	13-16 yrs
४	Joint Secretary	Commissioner / Addl. Commissioner	18+ yrs
५	Additional Secretary	Principal Commissioner	25+ yrs

<sup>१</sup> ढकाल आनन्दराज, सङ्घीय राज्य प्रणाली, निजामती सेवा र भारतीय अनुभव "प्रशासन", वर्ष ३९, अंक ३, पूर्णाङ्क १०९, असार २०६५

<sup>२</sup> DoPT Annual Report 2022-23,

६	Secretary / Cabinet Secretary	Special Secretary / Secretary	30-33
स्रोत: IAS Civil List (DoPT) प्रत्येक वर्षको Civil List मा अफिसरहरूको विवरण DoPT Annual Reports, वर्ष २०१९ देखि २०२३ सम्मका वार्षिक प्रतिवेदनहरू र विभिन्न वेबसाइटमा उपलब्धमा आधारित।			

यस सेवामा अन्य सेवाबाट समेत आउन सक्ने गरी Central Deputation Reserve को व्यवस्था छ। केन्द्र सरकारमा IAS अफिसरहरूको लागि स्वीकृत दरबन्दी १४६९ पदहरू छन्। यसैगरी Joint Secretary तहमा केन्द्र सरकारमा स्वीकृत दरबन्दी करिब ३४१ पदहरू छन्, जसमा हाल IAS अफिसरहरूको संख्या करिब ३३% मात्र छ। बाँकी पदहरू अन्य सेवाबाट भरिन्छन्।

यसैगरी भारतीय केन्द्रीय सेवाका केहीको दरबन्दी संरचना र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात यस प्रकार रहेको छ:

(क) भारतीय सांख्यिकीय सेवा (ISS)

तालिका-२७ भारतीय भारतीय तथ्यांक सेवा (ISS) मा वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	Director General (HAG+)	४	४.५:१
२	Additional Director General (HAG)	१८	७.६:१
३	Deputy Director General (SAG)	१३६	१.३:१
४	Joint Director/Director (JAG/NFSG):	१७६	१.०२:१
५	Deputy Director (STS)	१७९	१.७:१
६	Assistant Director (JTS)	३००	-
	कुल दरबन्दी	८१४	

(ख) भारतीय आर्थिक सेवा (IES)

तालिका-२८ भारतीय भारतीय आर्थिक सेवा (IES) मा वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	Principal Adviser (HAG+)	५	३:१
२	Senior Economic Adviser (HAG)	१५	५.९३:१
३	Economic Adviser (SAG)	८९	१.६६:१

४	Joint Director/Deputy Economic Adviser (JAG/NFSG)	१४८	०.७७:१
५	Deputy Director/Assistant Economic Adviser (STS)	११४	०.९४:१
६	Assistant Director/Research Officer (JTS)	१०७	-
	कुल दरबन्दी	५१८	

(ग) भारतीय व्यापार सेवा (ITS)

तालिका-२९			
भारतीय भारतीय व्यापार सेवा (ITS) मा वृत्ति शृङ्खलामा पद अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	सहायक महानिर्देशक (Assistant DGFT)	७२	-
२	उप-महानिर्देशक (Deputy DGFT)	४४	१.६४:१
३	संयुक्त महानिर्देशक (Joint DGFT)	४८	१.०९:१
४	अतिरिक्त महानिर्देशक (Additional DGFT)	२६	१.८५:१
५	उच्च प्रशासनिक ग्रेड (HAG) स्तर	१	२६:१
	कुल दरबन्दी	१९१	

२. श्रीलंका (Sri Lanka)

सार्क सदस्यका रूपमा रहेको श्रीलंकाले एकात्मक शासन प्रणाली अवलम्बन गरे तापनि विकेन्द्रीकृत प्रशासनिक संरचना (Decentralized Administrative Units) को अभ्यास गर्दै आएको छ। लोक सेवा आयोग (Public Service Commission) ले खुला र आन्तरिक बढुवा प्रणालीबाट कर्मचारीको पदपूर्ति गरेको पाइन्छ।

सन् १९४८ मा श्रीलंका स्वतन्त्र भएपछि ब्रिटिसकालीन सिलोन निजामतीलाई सन् १९६३ मा श्रीलंका प्रशासनिक सेवा (Sri Lanka Administrative Service -SLAS) नामकरण गरिएको थियो। जसमा १२ वटा व्यवसायिक सेवाहरू रहेका छन्, सन् २०२४ को तथ्यांक अनुसार करिब ९ लाख ३८ हजार ७ सय ६३



कर्मचारी रहेका छन्।<sup>9</sup> यहाँको उच्च प्रशासक पदमा श्रीलंका प्रशासनिक सेवा (SLAS) बाट नै बढुवा भएर सचिव हुने व्यवस्था रहेको छ।

श्रीलंका प्रशासनिक सेवामा तृतीय श्रेणी (Grade III) बाट प्रवेश गरी, क्रमशः द्वितीय, प्रथम, र विशिष्ट श्रेणी (Special Grade) मा पदोन्नति हुन सक्ने व्यवस्था छ। विशिष्ट श्रेणीका पदहरू राष्ट्रपतिको सचिव, मन्त्रालयका सचिव, विभागीय प्रमुख र अन्य उच्च स्थानमा रहेका छन् भने अरू सेवाहरूबाट मन्त्रालयको नेतृत्वकारी सचिवबाहेकका आफ्नो कार्यक्षेत्रका उपल्लो पदमा पुग्न सक्दछन।

श्रीलंका प्रशासनिक सेवामा पदोन्नति मूलतः समयावधि, कार्यसम्पादन मूल्यांकन, दक्षता परीक्षण र अयोग्यता मापदण्डहरूमा आधारित हुन्छ। यहाँ बढुवाका लागि औसत लाग्ने समय निम्न रहेको पाइन्छ।

तालिका-३० श्रीलंका प्रशासनिक सेवामा (SLAS) बढुवाका लाग्ने औसत समय				
क्र.सं.	श्रेणी	न्यूनतम सेवा अवधि	औसत पदोन्नति समय	औसत समय
१	Class III → Class II	६	८-१० वर्ष	१०
२	Class II → Class I	१० वर्ष	१०-१२ वर्ष	२२
३	Class I → Special Grade	५ वर्ष	५-७ वर्ष	२९

प्रथम श्रेणी (Class -I) बाट विशिष्ट श्रेणी (Special Grade) मा पदोन्नतिका लागि मूल्याङ्कन आधारहरूमा कम्तीमा ५ वर्ष सक्रिय र सन्तोषजनक सेवा र ५ तलब वृद्धिहरू प्राप्त गरेको, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन: विगत ५ वर्षमा सन्तोषजनक वा सोभन्दा माथि रहेको र सम्बन्धित तालिमहरू पूरा गर्नुपर्ने, र आवश्यक दक्षता परीक्षा उत्तीर्ण गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ।

श्रीलंकाको प्रशासनिक सेवाको केहीको दरबन्दी संरचना र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात यस प्रकार रहेको छ:

तालिका-३१ श्रीलंका प्रशासनिक सेवामा दरबन्दीको विवरण र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात			
क्र.सं.	श्रेणी	पद	अनुपात
१	Grade III	१०५९	-
२	Grade II	६३९	१.६६:१
३	Grade I	५०७	१.२६:१

<sup>9</sup> Preliminary Report of the Census of Public and Semi-Government Sector Employment –2024

४	Special Grade	२००	२.५४:१
स्रोत: प्रस्तुत दरबन्दी विवरण सन् २००५ मा प्रकाशित गरिएको SLAS Minute मा आधारित छ ।			

### ३. दक्षिण अफ्रिका

दक्षिण अफ्रिका तीन तहको संरचनासहित सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन गरेको मुलुक हो । यहाँको सरकारी सेवाको संरचनालाई सङ्घीय, प्रान्तीय र स्थानीय सरकारी सेवाको रूपमा विभाजन गरिएको छ । सरकारी सेवाको रूपमा सार्वजनिक सेवाको सञ्चालन Public Service Act, १९९४ र Public Service Regulation, २०१६ अन्तर्गत कर्मचारीहरू सम्बन्धी नियुक्ति, सेवा सर्त, वर्गीकरण, पद संरचना, दरबन्दी संख्या, आदिको बारेमा विस्तृत कानुनी व्यवस्था गरेको छ । स्वतन्त्र संवैधानिक संस्था लोक सेवा आयोगले कर्मचारीको सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर र दक्षता भूमिका खेल्दछ भने केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा सार्वजनिक सेवा र प्रशासन विभाग (Department of Public Service and Administration) ले सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी नीति निर्माण, प्रशासन सुधार र समग्र कर्मचारी व्यवस्थापनको काम गर्दछ ।

दक्षिण अफ्रिकाको सार्वजनिक सेवामा वरिष्ठ व्यवस्थापन सेवा, व्यावसायिक र प्राविधिक सेवा, कानूनी र नीति सेवा, प्रशासनिक सेवा, शिक्षा र स्वास्थ्य सेवा, सूचना प्रविधि सेवा, जनशक्ति र वित्तीय सेवा, सुरक्षा सेवा, अतिरिक्त र सहयोगी सेवा गरी ९ वटै सेवा रहेका छन् । कर्मचारी संरचना तहगत सोपान शृङ्खलामा आधारित तह १ देखि तह १६ सम्म रहेको छ । जस अनुसार वरिष्ठ व्यवस्थापनस्तर (१३-१६ तह), मध्यम व्यवस्थापनस्तर (९-१२ तह), उच्च सीपयुक्त कर्मचारी (६-८ तह), सीपयुक्त सुपरभाइजर (३-५ तह) र कम सीपयुक्त र सहयोगी (१-२ तह) गरी वर्गीकरण गरिएको छ । कर्मचारीको पद सृजना विभागीय आवश्यकता र बजेटरी प्रावधान अनुसार गरिन्छ र प्रत्येक पदको लागि कार्यविवरण, तलवस्तर र जिम्मेवारीको स्तर निर्धारण गरिएको हुन्छ ।

आ.व. (वित्तीय वर्ष) २०२१-२२ को तथ्यांक अनुसार दक्षिण अफ्रिकाको सार्वजनिक सेवामा कुल १२,११,२९३ कर्मचारी दरबन्दी रहेको छ, जुन प्रत्येक वर्षको बजेटबाट केही संख्या घटबढ हुने गर्दछ ।

दक्षिण अफ्रिकाको वरिष्ठ व्यवस्थापन सेवा (Senior Management Service- SMS) मा विभागीय प्रमुख/उप-प्रमुख तहका निर्णयकर्ता उच्च पदाधिकारीहरू रहन्छन् । यस सेवामा रहेको दरबन्दी र अनुपात यस प्रकार रहेको छ-

तालिका-३२				
दक्षिण अफ्रिकाको वरिष्ठ व्यवस्थापन सेवाको (Senior Management Service- SMS) विवरण र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात				
सि.नं.	तह	पद	पद संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	१६	डाइरेक्टर जनरल	७१२	०.७५:१
२	१५	डेप्युटी डाइरेक्टर जनरल	५२८	४.५५:१

३	१४	चिफ डाइरेक्टर	२४०५	३.१९:१
४	१३	डाइरेक्टर	७६६०	-
स्रोत- <a href="https://www.dpsa.gov.za">https://www.dpsa.gov.za</a> , DPSA Annual Reports				

#### ४. थाइल्याण्ड (Thailand)

थाइल्याण्ड अधिराज्यको शासन प्रणाली मूलतः केन्द्रीकृत ढँचामा रहेको छ । केन्द्र, प्रान्त र स्थानीय तहहरू गरी तीन तहको संरचनाहरू रहे तापनि प्रान्तीय सरकारहरूको नेतृत्व केन्द्रीय सरकारले नियुक्त गरेका प्रान्तीय गभर्नरहरूले गर्छन्, नगरपालिकाहरू (cities, towns, and subdistricts) मा केही हदसम्म स्वायत्त छन्, जसमा प्रत्यक्ष रूपमा निर्वाचित मेयरहरू र नगर परिषदहरू हुन्छन् ।

थाइल्याण्डको निजामती सेवा Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) ले व्यवस्थापन गर्दछ । यहाँको कर्मचारीतन्त्र पनि श्रेणी प्रणाली (hierarchical bureaucracy) मा आधारित छ । लोक सेवा आयोगले निजामती सेवा नियुक्ति र बढुवा व्यवस्थापन (Civil Service Commission -CSC) का साथै निजामती सेवा सम्बन्धी मापदण्डहरूमा समेत निर्धारण गर्दछ । थाइल्याण्डको निजामती सेवा केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहको सेवा गरी तीन तहमा विभाजित छ । केन्द्रीय सेवाका कर्मचारी मन्त्रालय, विभाग तथा केन्द्रीय सरकारी निकायहरूमा रहन्छन् भने प्रदेशका कर्मचारीहरू प्रादेशिक निकाय र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरू नगरपालिकाहरूमा कार्यरत रहन्छन् । केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासन निकायका रूपमा Ministry of Interior रहेको छ ।<sup>१०</sup>

केन्द्रीय सेवामा रहेका निजामती कर्मचारीहरूको बढुवाका आधारहरूमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन (Performance Evaluation), कार्य अनुभव (Work Experience), सीप र योग्यता (Skills and Competence), तालिम तथा पेशागत विकास (Training & Development) Management Development Programs जस्ता तालिम लिएको हुनुपर्दछ ।

थाइल्याण्डको निजामती सेवामा पदहरू निम्न चार मुख्य श्रेणीमा विभाजित छन्:

क. कार्यकारी पदहरू (Executive Positions):

- ✓ प्राथमिक स्तर (Primary Level): मन्त्रालय वा विभाग स्तरका उपप्रमुखहरू
- ✓ उच्च स्तर (Higher Level): मन्त्रालय वा विभाग स्तरका प्रमुखहरू

ख. व्यवस्थापन पदहरू (Managerial Positions):

- ✓ प्राथमिक स्तर (Primary Level): विभागीय प्रमुखहरू ।
- ✓ उच्च स्तर (Higher Level): उच्च जिम्मेवारी भएका व्यवस्थापकहरू ।

<sup>10</sup> The Civil Service System of the Kingdom of Thailand,  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002085236002600305>

ग. ज्ञानकर्मी पदहरू (Knowledge Worker Positions):

- ✓ प्रवेश स्तर (Practitioner Level): स्नातक डिग्री आवश्यक पर्ने पदहरू ।
- ✓ व्यावसायिक स्तर (Professional Level): विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने पदहरू ।
- ✓ वरिष्ठ व्यावसायिक स्तर (Senior Professional Level): उच्च अनुभव र विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने पदहरू ।
- ✓ विशेषज्ञ स्तर (Expert Level): विशेषज्ञता र नेतृत्व क्षमता आवश्यक पर्ने पदहरू ।
- ✓ सलाहकार स्तर (Advisory Level): नीति निर्माणमा योगदान दिने उच्च पदहरू ।

घ. सामान्य पदहरू (General Positions):

- ✓ सञ्चालन स्तर (Operational Level): प्रवेश स्तरका पदहरू ।
- ✓ अनुभवी स्तर (Experienced Level): केही अनुभव भएका कर्मचारीहरू ।
- ✓ वरिष्ठ स्तर (Senior Level): उच्च अनुभव भएका कर्मचारीहरू ।
- ✓ उच्च दक्षता स्तर (Highly Skilled Level): विशेष दक्षता भएका कर्मचारीहरू ।

थाइल्याण्डको निजामती सेवाका केहीको दरबन्दी संरचना र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात यस प्रकार रहेको छ:

क. कार्यकारी पदहरू (Executive Positions)

तालिका-३३			
थाइल्याण्डको निजामती सेवाका कार्यकारी पदहरू (Executive Positions) र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या	संख्या
			तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	Ex1	२४	१.०४:१
२	Ex2	२५	५.५२:१
३	Ex3	१३८	१.३६:१
	कुल दरबन्दी	१८७	-

ख. विशेषज्ञ पदहरू (Specialist Positions)

तालिका-३४			
थाइल्याण्डको निजामती सेवाका विशेषज्ञ पदहरू (Specialist Positions) र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या	संख्या
			तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	Es1	०	
२	Es2	०६	७.२:१
३	Es3	४३	-

	कुल दरबन्दी	४९	
--	-------------	----	--

ग. व्यावसायिक र व्यवस्थापन पदहरू (Professional and Management Positions)

तालिका-३५ थाइल्याण्डको निजामती सेवाका व्यावसायिक र व्यवस्थापन पदहरू (Professional and Management Positions) र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	P1	४१७	१.०५:१
२	P2	४३८	२.८३:१
३	P3	१२३६	१.४२:१
४	P4	१७४७	२.८८:१
५	P5	५,०२५	-
	कुल दरबन्दी	८,८६३	

घ. Supervisory and Support Positions

तालिका-३६ थाइल्याण्डको निजामती सेवाका Supervisory and Support Positions र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	S1	१०६२	१.६९:१
२	S2	१७९७	०.९५:१
३	S3	१७१०	०.५८:१
४	S4	९९३	२.०२:१
५	S5	२००५	-
	कुल दरबन्दी	७,५६७	

ड. सञ्चालन पदहरू (Operational Positions)

तालिका-३७ थाइल्याण्डको निजामती सेवाका सञ्चालन पदहरू (Operational Positions) र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	O1	४९७	१.१४:१

२	O2	५१५	०.६८:१
३	O3	३५०	१.५८:१
४	O4	५५४	-
	कुल दरबन्दी	१९१६	

#### ५. भुटान

भुटानको निजामती सेवा Civil Service Act of Bhutan, 2010 र Bhutan Civil Service Rules and Regulations (BCSR) को आधारमा भुटानको निजामती सेवा आयोग (Royal Civil Service Commission (RCSC) अन्तर्गत सञ्चालन रहेको छ । यो आयोगले देशको सरकारी कर्मचारीको भर्ना, नियुक्ति, पदोन्नति, तालिम, मूल्याङ्कन र सेवा शर्तहरू व्यवस्थापन गर्दछ । यो आयोगले केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा समेत कार्य गर्दछ । लोक सेवा आयोगले सरकारी सेवाका अलावा स्वतन्त्र आयोगहरू, एजेन्सीहरू र संस्थाहरूको समेत पदपूर्ति गर्ने गर्दछन् । भुटानको निजामती सेवामा Executive & Specialist Category (ESC), Professional & Management Category (PMC), Supervisory and Support Category (SSC) र Operation Category (OC) गरी ४ वटा श्रेणीगत समूह र कार्यकारी तथा विशेषज्ञ सेवा, प्रशासनिक सेवा, वित्त सेवा, शिक्षा सेवा र प्राविधिक सेवा गरी ४ सेवाहरू रहेका छन् । सन् २०२३ को अन्त्यसम्म भुटान निजामती सेवामा कुल कर्मचारी संख्या २८,४०६ रहेको छ ।<sup>११</sup>

भुटानको निजामती सेवाको सँगठन संरचना पद शृङ्खलामा आधारित रहेको छ र कर्मचारीको पदोन्नति Performance Appraisal System मा आधारित रहेको छ ।

भुटानको निजामती सेवामा Executive & Specialist Category (ESC) र Professional & Management Category (PMC) अन्तर्गत पदहरूको दरबन्दी संख्या र तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात निम्नानुसार छ:

#### Executive & Specialist Category (ESC):-

##### (क) Executive (EX)

तालिका-३८			
भुटानको निजामती सेवाका कार्यकारी (Executive -EX) पदहरू र अनुपात			
क्र.सं.	पद Executive (EX)	संख्या	संख्या तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात

<sup>११</sup> Annual Consolidated-Report-2019-2024

१	EX1	२४	१.०४:१
२	EX2	२५	५.२५:१
३	EX3	१३८	-
	कुल दरबन्दी	१८७	

(ख) Specialist (ES)

तालिका-३९ भुटानको निजामती सेवाका Specialist -ES) पदहरू र अनुपात			
क्र.सं.	पद Specialist (ES))	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	ES1	0	
२	ES2	६	७.२:१
३	ES3	४३	-
	कुल दरबन्दी	४९	

(ग) Professional & Management Category (PMC)

तालिका-४० भुटानको निजामती सेवाका Professional & Management Category-PMC) पदहरू र अनुपात			
क्र.सं.	पद	संख्या संख्या	तल्लो र माथिल्लो पदको अनुपात
१	P1	४१७	१.०५:१
२	P2	४३८	२.८२:१
३	P3	१२३६	१.४१:१
४	P4	१७४७	२.८८:१
५	P5	५०२५	-
	कुल दरबन्दी	८,८६३	

२.६ सेवा समूहगत पद शृङ्खलामा पद अनुपात र वृत्ति विकासका अवसर

निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको दक्षता सीप एवं विशेषज्ञता विकसित होस् र कार्यसम्पादन एवं वृत्ति विकासका बीच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध होस् भनेर सेवा, समूह र उपसमूहको व्यवस्था गरिएको हो। निजामती सेवाको गठनपश्चात् विगत ७ दशकको अवधिमा सेवाको विशिष्टीकरणका लागि विभिन्न सेवा समूह र उपसमूहहरू गठन र समायोजन भएका छन् । सेवा सञ्चालन सम्बन्धी नियमहरूसमेत बनेका छन् । आफू कार्यरत सेवा समूह उपसमूहमा क्रमशः माथिल्लो पदमा

पदोन्नति हुँदै जाने चाहना सबै कर्मचारीमा रहन्छ । वृत्ति विकासले व्यक्तिको चाहना मात्र पूरा हुने नभई सँगठनको उद्देश्यसँग कर्मचारीको उद्देश्य समेत समायोजन गर्दै सँगठनात्मक उद्देश्य प्राप्तमा समर्पित हुने अवसर समेत प्रदान गर्दछ। निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकास (बढुवा) मा तल्लो र माथिल्लो पदको दरबन्दी अनुपातले प्रत्यक्ष असर गरेको हुन्छ । स्वाभाविक रूपमा अनुपात बढी हुने सेवा समूह उपसमूहमा बढुवा हुन बढी अवधि र अनुपात कम हुने सेवा समूह उपसमूहमा बढुवा हुन कम अवधि लाग्ने गरेको पाइन्छ ।

निजामती सेवाभिन्न (स्वास्थ्य र संसद् सेवा समेत) को दरबन्दी अनुपातको तुलनात्मक अध्ययन गर्दा राजपत्राङ्कित प्रथम र विशिष्ट श्रेणीको क्लष्टरगत पद अनुपात विश्लेषण गर्दा नेपाल परराष्ट्र सेवा (२८:१) नेपाल कृषि सेवा (२६:१) र नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा (१७.४:१) गरी तीन क्लष्टरमा यो अनुपात १०:१ भन्दा बढी देखिन्छ । यसैगरी पद अनुपात ५:१ भन्दा कम हुनेमा नेपाल लेखा परीक्षण सेवा (४.५:१) रहेको छ। यस्तो फरक फरक दरबन्दी अनुपातले विशिष्ट श्रेणीको पदमा बढुवा हुने अवधिमा निकै फरक ल्याउछ । अनुपात बढी हुने क्लष्टरमा बढुवा हुन बढी अवधि र अनुपात कम हुने क्लष्टरमा बढुवा हुन कम अवधि लाग्ने गरेको पाइन्छ । भारतको प्रशासनिक सेवा र राजस्व सेवामा अधिकृत तहमा सेवा प्रवेश गरेको ३०-३३ वर्षमा र श्रीलंकामा सेवा प्रवेश गरेको करिब २९ वर्षमा विशिष्ट श्रेणीमा बढुवा हुने गरेको देखिन्छ ।

त्यसैगरी केही सेवा समूहमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र प्रथम श्रेणीबीचको पद अनुपात १०:१ भन्दा पनि बढी देखिएको छ । नेपाल कृषि सेवा अन्तर्गत कृषि तथा एग्रोइकनमिष्ट समूहमा यस्तो अनुपात सर्वाधिक धेरै २८:१ र प्लान्ट प्रोटेक्सन समूहमा १७.५:१ रहेको छ । आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवाभिन्न तथ्याङ्क समूह/उपसमूह तर्फ राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र प्रथम श्रेणीबीचको अनुपात १३.८:१ रहेको छ । कृषि सेवामा २३ पद समूहीकृत नगरी सेवामा रहेकाले समूहमा पद अनुपात उच्च देखिएतापनि रिक्त हुने पदमा बढुवाको प्रतिशत निर्धारण गर्दा समान अवसर हुने गरी व्यवस्था मिलाइएकोले अनुपात केही हदसम्म न्यून हुन जाने देखिन्छ । तर तथ्याङ्क समूह र जनरल शिक्षामा यो अनुपात तुलनात्मक रूपमा अधिक रहेको देखिन्छ ।

राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय तथा राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणी तहका बीच २:१ वा सोभन्दा न्यून अनुपात हुनेमा सेवा समूह र पदको विवरण यस प्रकार रहेको छ:

तालिका-४१				
निजामती सेवा भित्रका समूहहरूमा २:१ वा सोभन्दा न्यून अनुपात हुनेमा सेवा समूह र पदको विवरण				
क्र.सं.	सेवा	समूह/उपसमूह	विवरण	
			राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय	राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम
१	नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा	मेट्रालजिकल	०.३३:१	
		एरोनोटिकल	२:१	
		एग्री इरिगेसन	२:१	
		केमिकल	१.५:१	



		माइनिङ		२:१
		सिभिल एभिएसन अप्रेसन एण्ड इन्जिनियरिङ	२:१	१:१
२	नेपाल कृषि सेवा	एग्री इकनमिष्ट एण्ड मार्केटिङ	१.४:१	
		कृषि प्रसार	१.७:१	
		ला.पा.डे.डे	१.९:१	
३	नेपाल न्याय सेवा	कानून	१.८:१	
		सरकारी वकिल	१.८:१	
४	नेपाल परराष्ट्र सेवा		२:१	
५	नेपाल वन सेवा	जनरल फरेष्ट्री	१:१	
		भू तथा जलाधार संरक्षण	१.३:१	
		फरेष्ट रिसर्च	१.९:१	
६	नेपाल शिक्षा सेवा	जनरल शिक्षा	१.३:१	
७	नेपाल संसद् सेवा	सामान्य प्रशासन	१.४:१	
		शिक्षा तथा मुद्रण	१.५:१	
		मर्यादा पालक	१:१	

अध्ययनबाट निजामती सेवाका सेवा, समूह र उपसमूहमा कर्मचारी दरबन्दी र तल्लो र माथिल्लो पदको दरबन्दी अनुपात निकै असमाता पाइयो। विशिष्ट श्रेणीको पदमा अधिकतम अनुपात परराष्ट्र सेवा (२८:१) र न्यूनतम अनुपात लेखापरीक्षण सेवामा (४.५:१) देखिन आयो। स्वास्थ्य सेवाको ११औं र १२ औं तहमा पदको अनुपात (३१:१) रहेको छ। त्यसैगरी रा.प. प्रथम श्रेणीमा अधिकतम अनुपात कृषि सेवाको एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिंग समूह (२८:१), कृषि सेवा कै बागवानी समूह (२६:१), वन सेवाको वोटनी समूह (१८:१), प्लान्ट प्रोटेक्सन समूह (१७.५:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको सिभिल एभिएसन अप्रेसन एण्ड इन्जिनियरिङ्ग समूह (१:१), सोही सेवाको माइनिङ्ग समूह (२.५:१), रा.प. द्वितीय श्रेणीमा अधिकतम अनुपात शिक्षा सेवाको मुद्रण समूह (१४:१), सोही सेवाको पेन्टिङ्ग समूह (९:१), विविध सेवा (७.८:१), इन्जिनियरिङ्ग सेवाको सर्वे समूह (५.७:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको मेटालजिकल समूह (०.३३:१), सोही सेवाको केमेष्ट्री समूह (१:१), वन सेवाको जनरल फरेस्ट्री समूह (१:१), कृषि सेवाको एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिंग समूह (१.४:१), संसद् सेवा (१.५:१), कृषि सेवाको कृषि प्रसार समूह (१.७:१) रहेको छ। त्यसै गरी रा.प. तृतीय श्रेणी अधिकतम अनुपात प्रशासन सेवाको सामान्य प्रशासन समूह (१३.७:१), शिक्षा सेवाको पेन्टिङ्ग समूह र फोटोग्राफी समूह (९.५:१) र न्यूनतम अनुपात इन्जिनियरिङ्ग सेवाको माइनिङ्ग समूह (०.१:१), एग्री इरिगेसन समूह (०.१२:१), जियोलोजी समूह (०.१३:१), कृषि सेवाको कृषि प्रसार (०.२:१) र बाली विकास समूह (०.३:१) रहेको देखिन आयो।

अध्ययनबाट राजपत्राङ्कित पदहरूमा माथिल्लो पद शृङ्खला अनुसार पद अनुपात क्रमशः कम हुँदै गएको देखिन्छ । छिमेकी मुलुक भारतको उच्च तहमा यो अनुपात १:५ को हाराहारीमा रहेको छ भने भुटान, थाइल्याण्डमा पनि अधिकतम १:७ सम्म रहेको देखिन्छ । यी सबै मुलुकहरूको उपलब्ध पदहरूको शृङ्खला अध्ययन गर्दा उच्च श्रेणीका पदहरूमा दरबन्दी अनुपात औसत १:३ कै वरपर नै देखिएको छ । नेपालमा पनि केही सेवा समूहका केही अपवादबाहेक औसत १:३ कै वरपर रहेको देखिन्छ ।

## २.७ समस्या र चुनौती

(क) समस्या:

### (१) दरबन्दी सृजना वा पुनरावलोकन वस्तुपरक हुन नसक्नु:

१.१ मुलुक सङ्घीय संरचनाको अलवलम्बन पश्चात् तदअनुरूपको सँगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययन सम्बन्धी मापदण्ड/निर्देशिका<sup>१२</sup> जारी हुन सकेको छैन । सँगठनात्मक संरचना ढाँचा (Organizational Structure) निर्माण गर्दा सँगठनको कार्यक्षेत्र (Scope of work) कार्यबोझ (Work Load) कार्यप्रकृति (Nature of Job), कार्य विश्लेषण (Job Analysis), पदगत कार्यविवरण, (Job Description), कार्य विशिष्ट विवरण (Job Specification), र कार्य मूल्याङ्कन (Job Evaluation) जस्ता प्रक्रियाहरू पूरा गरी सँगठन संरचना, दरबन्दीदरबन्दी, श्रेणी/तह सृजना हुनुपर्नेमा प्रक्रियाको अनुपालना कमजोर छ ।

कतिपय अवस्थामा सँगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययनमा (O&M Survey) आफ्नो वृत्ति विकासको सम्भावना हुने पदका व्यक्तिहरूको संलग्नताले स्वार्थको द्वन्द्व सृजना गर्ने, जसले अनावश्यक दरबन्दीहरू बढ्ने जोखिम बढाउने गर्दछ ।

### (२) सेवा समूहको गठनको आधार मापदण्ड:

२.१ सेवा, समूह, उपसमूह गठनको आधार र मापदण्ड नहुँदा सेवा समूह गठन र समायोजनको आवश्यकता र औचित्यको पुष्टि गर्न कठिन बनेको छ। कति सूक्ष्म योग्यतासम्म उपसमूह विभाजन गर्ने र उपसमूहमा न्यूनतम कति संख्यामा पद रहने भन्ने आधारसमेत देखिँदैन । यसले विशेषज्ञ सेवाबाट काम गर्नुपर्ने प्रकृतिका पद पनि उपसमूह गठन हुने जोखिम समेत देखिने गरेको छ।

### (३) राष्ट्रिय किताबखानाको अभिलेख र निकायगत अभिलेखमा भिन्नता:

३.१ मन्त्रालय/निकायहरूमा रहेको दरबन्दी विवरण र राष्ट्रिय किताबखाना (निजामती) मा रहेको दरबन्दी तेरिज बीच पनि फरक रहेको देखिन्छ ।

<sup>१२</sup> सँगठन संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकनका लागि संक्षिप्त कार्यविधि, (२०७६) मात्र रहेको ।

३.२ सङ्घीय सेवाका कतिपय सेवा समूहमा पदपूर्ति गर्दा राष्ट्रिय किताबखानाको पद दर्तासँग तालमेल नमिल्दा समस्या पर्ने र कतिपय दर्ता पदहरू समेत लामो समयसम्म निष्क्रिय रहेको (उ. विशिष्ट श्रेणी आपूर्ति, इन्जिनियरिङ सेवा तर्फ नेभिगेसन र मरिन समूहमा १/१ पद) देखिन्छ । सेवामा दर्ता रहेका केही पद व्यवहारमा समूहीकृत जसरी बढुवा हुने अभ्यास (न्याय सेवाको विशिष्ट श्रेणी) पनि रहेको छ ।

(४) दरबन्दी अनुपातमा ठूलो विभिन्नता रहनु:

४.१ निजामती सेवाका सेवा, समूह, उपसमूहमा रहेको माथिल्लो र तल्लो पदको दरबन्दी अनुपातको फरकले यसको सोपानलाई फरक पार्दछ, यसरी हेर्ने हो भने कतिपय समूहको सोपान चुच्चो परेको (पिरामिड आकारको) छ भने कतिपयको चेप्टो वा समतल (flat) आकारको छ । यसले गर्दा कुनै सेवा वा समूहमा वृत्ति विकासको अवसर बढी भई छिटो छिटो बढुवाको अवसर आउने र कतिपयमा वृत्ति विकास वा पदोन्नतिको अवसरका लागि निकै लामो समयसम्म पर्खनुपर्ने देखिन्छ ।

४.२ निजामती सेवाको वृत्तिश्रृङ्खलामा पद अनुपातको अन्तर निकै रहेको (हेर्नुहोस् खण्ड २.६) छ। एकै सेवा भित्रका समूह, उपसमूहमा पदोन्नतिको अवसरमा ठूलो अन्तरको अवस्थामा कुनै समूह विशेषमा माथिल्लो पद रिक्त भई सेवाभित्रका कनिष्ठ उम्मेदवारले पनि पदोन्नति पाउने सोही सेवाको अर्को समूहको योग्य र कर्मठ उम्मेदवार पनि पदोन्नतिबाट हुनबाट वञ्चित हुनुपर्ने भई मनोबलमा नकारात्मक असर पर्ने गरेको छ । यसरी सेवा भित्र समूहको पद सोपान अनुपातका कारणले वृत्ति विकासमा असमानता मात्र होइन कि यसबाट कर्मचारीको मनोबलमा हास, दक्षता कुण्ठित र उत्पादकत्वमा नकारात्मक असर पर्ने देखिन्छ ।

(५) सेवा समूहको गठन र खारेजी:

५.१ सेवा समूह उपसमूह गठनका स्पष्ट हुने गरी मापदण्ड आधार सहित प्रणालिको विकास नहुँदा विना अध्ययन विश्लेषण व्यक्तिको निहित स्वार्थलाई प्रश्रय दिई सेवा समूह उपसमूहको व्यवस्था गर्ने वा खारेज गर्ने अभ्यासले प्रशासनिक प्रणालीलाई नै असर पार्ने गरेको छ ।

५.२ मुलुकमा सङ्घीय प्रणाली लागू भइसकेको अवस्थामा धेरैजसो कामहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा गइसकेकोले उस्तै शैक्षिक योग्यता हुने र नीति निर्माण तहमा मात्र काम गर्नुपर्ने रा.प. प्रथम श्रेणीका पदहरू समूह र उपसमूहमा राखिएको छ । जस्तो- नेपाल शिक्षा सेवा, कृषि सेवा र वन सेवा अन्तर्गतका समूह र उपसमूह ।

(६) समूहीकृत नहुने पद:

६.१ विभिन्न सेवा अन्तर्गत समूहहरू रहे तापनि केही समूहका खासगरी रा.प. प्रथम श्रेणी र द्वितीय श्रेणीका केही पदहरू समूहीकृत नहुने व्यवस्था सम्बन्धित सेवा समूह सम्बन्धी नियममा रहेको देखिन्छ । यस्तो पदमा बढुवा भई रिक्त रहने समूहले माथिल्लो तहमा आफ्नो समूहबाट पदपूर्तिको अवसर प्राप्त गर्ने भएकाले कुन समूहमा पद रिक्त गराएर बढुवा गर्ने भन्ने स्वविवेकमा निर्भर हुने, चलखेलको अवसर रहनुको साथै पद दर्ता र पदपूर्ति लगायतमा जटिलता देखिने गरेकोछ।

(७) सेवा समूह परिवर्तन:

७.१ कतिपय अवस्थामा व्यक्तिगत स्वार्थ प्रेरित भई सेवा समूह परिवर्तन गरी वृत्ति विकासको पर्खाइमा रहेका कर्मचारीको अवसरबाट बञ्चित हुने देखिने गरेको छ । यसले सम्बन्धित सेवा समूहका कर्मचारीको वृत्ति विकास र मनोबलमा समेत असर गर्ने गरेको छ ।

(८) कम प्रतिस्पर्धाको सेवा, समूहबाट प्रवेश गरी माथिल्लो तहमा पुग्ने:

८.१ कतिपय कम प्रतिस्पर्धा हुने सेवा, समूहमा निश्चित श्रेणी/तहसम्म मात्र पद भई तत्पश्चात् सेवा, क्लष्टरमा बढुवा हुने अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा कम प्रतिस्पर्धात्मक सेवा, समूहमा प्रवेश गरी अन्य समूहभन्दा छिटो छिटो बढुवा हुने, तर सोही सेवा, क्लष्टरका कतिपय सेवा, समूहमा बढुवाका लागि लामो समय पर्खनुपर्दा माथिल्लो तहमा अर्को सेवा समूहले बढुवाको अवसर लिने अवस्था सृजना हुने गरेको छ ।

(ख) चुनौती

(१) सङ्घीयता अनुरूप सेवा समूह उपसमूह र दरबन्दी संरचना नहुनु:

१.१ मुलुकले सङ्घीय प्रणालीको अवलम्बन संगै साविकका थुप्रै कार्यजिम्मेवारी प्रदेश र स्थानीय तहमा स्थान्तरण भएकाछन् तथापि अहिले सम्मपनि विगतकै सेवा, समूह, उपसमूह, दरबन्दी, पदनाम रहीरहेको अवस्था छ। सङ्घीय ढांचा अनुरूप यसमा पुनर्संरचना हुन सकेको छैन।

(२) सेवा समूह उपसमूहको पद शृङ्खलाको अनुपातमा एकरूपता हुन कठिन:

२.१ निजामती सेवाभित्र पद सृजना कार्यक्षेत्र, त्यसको कार्यबोझ र कार्यप्रकृति लगायतका सूचकहरूको वस्तुगत विश्लेषणका आधारमा हुने भएकाले सबै सेवा समूह उपसमूहको पद शृङ्खलामा समान अनुपातमा पदहरू सृजना हुने सम्भावना न्यून रहन्छ ।

२.२ कतिपय समूह उपसमूहको काम अत्यन्त विशिष्ट प्रकृतिका विशेषज्ञ पद हुदा दरबन्दी अनुपात न्यून हुने अवस्था पनि रहने हुँदा सबै सेवा समूह उपसमूहको पदशृङ्खलामा समान अनुपातमा एकरूपता हुन कठिन देखिन्छ ।

**(३) दरबन्दी सृजना सम्बन्धी प्रक्रियाको अनुपालना नहुने/नगर्ने:**

३.१ सँगठन वा दरबन्दी सृजना वा पुनरावलोकन गर्दा कानूनले तोकेबमोजिम सँगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययन र निश्चित प्रक्रिया नै पूरा नगरी राजनीतिक तहबाट दरबन्दी घटबढ हुँदा प्रणाली कमजोर, शक्ति केन्द्रित स्वार्थ प्रोत्साहित हुनका साथै वृत्ति विकासमा समस्या देखिने गरेको छ । यस्तो प्रवृत्तिले कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास अनुमानयोग्य हुन सकिरहेको छैन । खासगरी उच्च तहका पदहरू सिधै सृजना वा खारेज गर्ने प्रवृत्ति पटक पटक दोहोरिने गरेको छ । केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासन निकायका रूपमा रहेको सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले दरबन्दी नियन्त्रण गर्न प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सकेको छैन। दरबन्दीको पदसोपान वृत्तिविकासको सिद्धान्तको परिधि बाहिर पुगेको छ।

## परिच्छेद ३ निष्कर्ष तथा सुझाव

### ३.१ निष्कर्ष

निजामती सेवामा बढुवा वृत्ति विकासको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । नेपालमा २०२५ सालमा वृत्ति विकास योजना लागू गरिए पनि यसले खासै महत्त्व नपाउँदा वृत्ति विकासका अन्य पक्ष गौढ र बढुवाका अवसर नै वृत्ति विकासको प्रमुख मानकजस्तै बनेको छ । बढुवा भएपछि कर्मचारीले तलब भत्ता बढी पाउने, माथिल्लो पदमा पुग्ने भएकोले सामाजिक प्रतिष्ठा पनि बढ्ने तथा काम गर्न चाहने व्यक्तिका लागि आफ्नो दक्षता र योग्यता प्रदर्शन गर्ने अवसर पनि फराकिलो हुन्छ । बढुवाले कर्मचारीलाई आर्थिक र मानसिक दुवै दृष्टिले सन्तुष्टि बढाउँदछ ।

बढुवामा अन्य कुराका अतिरिक्त सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको पद शृङ्खलामा रहने पद अनुपातको अहं भूमिका रहने गर्दछ । यसैले विभिन्न सेवा समूह उपसमूहमा कोही छिटो छिटो पदोन्नतिका अवसर पाउने र केहीमा लामो समयसम्म पर्खनुपर्ने अवस्था आउने गर्दछ । यसैले राज्यले आफ्नो निजामती सेवाका विभिन्न सेवा समूह र उपसमूहमा दरबन्दी सृजना गर्दा सक्दो पद शृङ्खलाका पद अनुपातमा सामीप्यतातर्फ समेत ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ ।

निजामती सेवाका विभिन्न १२ सेवा र १० सेवा, ५० समूह र ४२ उपसमूह, सचिव पदका लागि ६ क्लष्टर र स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न २९ समूह र ५० उपसमूह र संसद सेवामा ८ समूहको अध्ययनमा तहगत शृङ्खलाका पद अनुपातमा विभिन्नता देखिएका छन् । सम्बन्धित सेवा समूहको प्रकृति, कार्यक्षेत्र, कार्यबोझ र जिम्मेवारीको स्तर अनुसार पदहरू सृजना हुनुपर्ने भएकाले सबै सेवा समूह र उपसमूहका पद शृङ्खलामा एकै अनुपातमा दरबन्दी सृजना हुने अवस्था रहँदैन तथापि यसमा निकटतम सामाज्यस्यताको प्रयास भने जरुरी हुन्छ ।

### ३.२ सुझाव

#### (१) सँगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययन:

१.१ सङ्घीय तहका सबै मन्त्रालय, निकायहरू तथा सबै सेवा समूहहरूको दरबन्दी पुनरावलोकनका लागि विज्ञहरू रहेको अधिकार सम्पन्न प्रशासनिक पुनर्संरचना समिति गठन गरी समितिको सिफारिशका आधारमा दरबन्दी पुनर्संरचना गर्ने र यसमा तह/श्रेणीहरूमा उचित अनुपात कायम हुने गरी O & M survey गर्ने । यस पुनर्संरचना समितिको कार्यको अनुगमन उच्चस्तरीय सुशासन आयोगबाट हुने व्यवस्था मिलाउने ।

१.२ मुलुक तीन तहको शासकीय प्रणालीमा रूपान्तरण भएपश्चात् प्रदेश र स्थानीय तहमा समेत सँगठन संरचना र दरबन्दीहरूमा हेरफेर भएका छन् । हालै गण्डकी प्रदेशको प्रशासनिक संरचना

पुनरावलोकन समितिले गरेको अध्ययनबाट उक्त प्रदेशमा खडा गरिएको दर्जनौँ कार्यालय खारेज गर्नुपर्ने सिफारिस गरेको छ<sup>13</sup> यसैले सँगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको राष्ट्रिय मापदण्ड तयार गरी तीनवटै तहमा हाल भइरहेको O & M survey को कार्यलाई थप व्यवस्थित गर्न आवश्यक देखिन्छ।

- १.३ सङ्घीय तहका अधिकांश मन्त्रालय/निकायको विद्यमान सँगठन संरचना र कर्मचारी दरबन्दी कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ को दफा ३(१) अनुसार कर्मचारी समायोजनको प्रयोजनका लागि तयार गरिएको थियो। अब सङ्घीय संरचना अनुरूप तीनै तहका सरकारहरूलाई सँगठन संरचना निर्माण वा पुनरावलोकन गर्दा सँगठनको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति, उत्तरदायित्व (Accountability) र मातहत नियन्त्रण तथा सुपरिवेक्षणको दायरा र सीमा जस्ता पक्षहरूको अलावा सेवा समूह उपसमूहगत रूपमा पदसोपान र वृत्ति विकासका अवसरहरूमा सन्तुलनका विषयहरूलाई पनि विचार गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- १.४ कतिपय सेवा समूहमा रहेका पदहरू लामो समय देखि पदपूर्ती नहुने, यस्ता पदहरू बढुवा प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने गरेको देखिने गरेको छ। कर्मचारी समायोजन सम्पन्न भएका मितिले दुई तिहाइ समय रिक्त रहेका पदहरूको आवश्यकता र औचित्यको पुनरावलोकन गरी त्यस्ता पदको श्रेणीका बारेमा पुनरावलोकन गर्न उपयुक्त हुने।
- १.४ सँगठन संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकनका क्रममा गठन गरिने O & M survey समितिमा स्वार्थको द्वन्दको जोखिम कम गर्दै समितिलाई व्यवसायीक बनाउन तथा विषयगत पृष्ठपोषणका लागि सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञ समेत रहने गरी कानूनी व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने।

## **(२) सेवा समूह, उपसमूह पुनरावलोकन:**

- २.१ मुलुकले सङ्घीय प्रणाली अवलम्बन पश्चात् तीन तहका सरकारहरूले संविधानको अधिकार सूची अनुसारका कार्यजिम्मेवारी निर्वाह गर्ने भएकाले साविकका सेवा समूहका कतिपय कार्यहरू प्रदेश र स्थानीय तहको क्षेत्राधिकारमा पुगिसकेकाले सेवाभित्रका समूहहरूको पुनरावलोकन गर्न आवश्यक देखिन्छ। सङ्घीय तहको मूलभूत जिम्मेवारी नीति निर्माणमा रहने भएकाले सबै सेवामा रा.प. प्रथम श्रेणीको पद समूह, उपसमूहको औचित्य पुनरावलोकन गरी समूह उपसमूहमा राख्नु नपर्ने प्रकृतिका समूह, उपसमूह हटाई त्यस्ता पद सेवामा मात्र राख्ने।

<sup>13</sup> रातोपाटी शुक्रबार, २३ जेठ २०८२ (<https://www.ratopati.com/story/494029/study-committee-recommends-abolishing-dozens-of-offices-in-gandaki-report-submitted-to-chief-minister>)

२.२ इन्जिनियरिङ सेवाको नेभिगेसन र मारिन समूहमा १/१ पद रहेको देखियो । यस पदका लागि योग्यता समेत निर्धारण भई नसकेको र यस विषयमा नेपालका विश्वविद्यालयमा पढाइ समेत नहुने र पदपूर्ती समेत नरहेकाले उक्त समूहको सट्टा इन्जिनियरिङ सेवाको सिभिल इन्जिनियरिङ समूहमा दरबन्दी राखी सम्बन्धित विषयमा छात्रवृत्तिमा उच्च शिक्षा अध्ययन गर्न पठाई सम्बन्धीत जिम्मेवारीको कामकाजमा लगाउनु उपयुक्त हुने ।

### (३) पद शृङ्खलाका पद अनुपात:

३.१ वृत्ति विकासका अवसरलाई समान बनाउन पद सोपानको अनुपातलाई सकेसम्म समान हुने गरी मानक (Standard) निर्धारण गरिनुपर्दछ । यस्तो मानक बनाउँदा सम्बन्धित निकाय संस्थाको कार्यक्षेत्र, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगको सम्भावना समेतलाई विश्लेषण गर्दा विशेष अवस्थामा बाहेक सामान्यतः राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी बाट राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ३:१, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा बढीमा ५:१ अनुपातलाई आधार मान्ने ।

३.२ राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पद अनुपातको हकमा एक मात्र सचिव हुने मन्त्रालय बाहेक बढीमा १०:१ को अनुपातलाई आधार मान्ने ।

३.३ निजामती सेवा विधेयकमा समेत अतिरिक्त सचिवको प्रस्ताव रहेको सन्दर्भमा सहसचिव बाट अतिरिक्त सचिवको पद अनुपातको सन्दर्भ महत्वपूर्ण हुन आउँछ। भारतको सङ्घीय सेवामा ९१ सचिव र १०७ अतिरिक्त सचिवको पद रहेको देखिन्छ जुन १.२:१ अनुपात हुन आउँदछ। श्रीलंकाको Grade-1 बाट Special Grade को अनुपात २.५:१ छ भने भूटानको कार्यकारी सेवामा Ex-1 र Ex-2 को अनुपात १.४:१ रहेको छ । यसबाट विशिष्ट श्रेणी (उच्च तहमा) को एक तहबाट अर्को तहमा पदान्तर कम रहने गरेको अभ्यास देखिन्छ । तर नेपालको स्वास्थ्य सेवाको ११औँ र १२औँ पदको अनुपात (३१:१) निकै नै बढी रहेको छ । स्वास्थ्य सेवा प्राविधिक विशेष सेवा भएका दृष्टिले एघारौँ तहको दरबन्दी फ्ल्याट स्वरूपमा बनेको पनि हुन सक्दछ ।

नेपालको अधिकृत तह देखि सचिव तह सम्मको पद अनुपातको मात्रै विश्लेषण गर्दा सहसचिवबाट अतिरिक्त सचिवमा मध्यविन्दूको रूपमा ७.५:१ अनुपातमा रहदा अतिरिक्त सचिव बाट सचिव पदमा करिब २:१ को अनुपात हुने अवस्था आउन सक्दछ । अतिरिक्त सचिव र सचिव दुवै पद विशिष्ट श्रेणीका हुने भएको र कानूनमा नयाँ व्यवस्था हुँदै गरेको सन्दर्भमा



अतिरिक्त सचिव पद रहने निकायहरू समेतको एकिन संगै सो पदको अनुपातका बारेमा भिन्दै अध्ययन आवश्यक देखिन्छ ।

**(४) अभिलेख रूजु तथा प्रमाणीकरण:**

- ४.१ राष्ट्रिय किताबखानाको अभिलेख प्रणालीलाई चुस्त बनाउन सूचना प्रविधिलाई स्तरोन्नति गरी अद्यावधिक गर्न जरूरी देखिन्छ। राष्ट्रिय किताबखानाको सुधार सम्बन्धी ३ वर्षे कार्ययोजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्न उपयुक्त हुने ।
- ४.२ सङ्घीय सेवाहरूको (निजामती सेवा, स्वास्थ्य सेवा र संसद् सेवा) राजपत्राङ्कित अधिकृत पदको (अवधिका आधारमा तह वृद्धि हुने बाहेकका) पदपूर्तिको प्रकृया अवलम्बन गर्नु पूर्व रिक्त पदहरू किताबखानाबाट रूजु (Verification) गरेर मात्र प्रक्रियामा लाने व्यवस्था हुन जरूरी देखिन्छ ।
- ४.३ सबै मन्त्रालय निकायहरूले राष्ट्रिय किताबखाना बाट सालवसाली रूपमा तलवी प्रतिवेदन पारित गराउनु अघि मन्त्रालय/निकाय र अन्तर्गतका सबै कार्यालयहरूको दरबन्दी विवरण राष्ट्रिय किताबखानाको अभिलेखसँग रूजु गरी सालवसाली रूपमा नै अध्यावधिक गर्ने व्यवस्था गर्ने।
- ४.४ यस्तो अभिलेख रूजु गर्दा मन्त्रालय/निकाय र मातहतका निजामती कर्मचारीतर्फको पदगत दरबन्दी संख्या, सेवा, समूह, उपसमूह लगायतका विवरण (सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय/निकायहरूले) राष्ट्रिय किताबखानामा रूजु गरेर अध्यावधिक गर्ने, नमिलेका विषय मिलाउने व्यवस्था गर्ने र यसमा हेरफेर हुँदाका बखत सो बमोजिम किताबखानाको अभिलेख अध्यावधिक गरी दरबन्दी प्रमाणीत गरि राख्नुपर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

**(५) विशेषज्ञ सेवा:**

- ५.१ विशेषज्ञता आवश्यक पर्ने तर कुनै कार्यालयमा पूर्ण समय काम गर्नु नपर्ने खास गरी विशिष्टीकृत प्राविधिक पदहरूलाई विशेषज्ञ पदको अवधारणा अनुसार व्यवस्थित गर्नेतर्फ पनि ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

**(६) सेवा समूहको पद यकिन गर्ने:**

- ६.१ विद्यमान सबै सेवा समूह सम्बन्धी नियममा पुनरावलोकन गरी सुधार गर्ने। यसरी सुधार गर्दा रा.प. प्रथम श्रेणी सेवामा मात्र राख्ने र एकै समूहका एकै श्रेणीका कुनै पद समूहकृत हुने र कुनै पद उपसमूहमा रहने गरी नराख्न कानूनी व्यवस्था गर्ने ।

- ६.२ हाल निजामती सेवा अन्तर्गत विभिन्न तहका पदहरूमा विभिन्न ८७७ पदनामका दरबन्दीहरू रहेका छन्। यसमध्ये कतिपय पदनामहरू समयसान्दर्भिक समेत देखिदैन । उदाहरणका लागि विविध सेवामा टेलिफोन अधिकृत, आ.वा अप्रेटर, हेड टेबल ब्वाई, हवलदार, जम्दार, वेल डेभलपर टेक्सिसियन, प्रशासन सेवामा टाइपिष्ट, वानादार, सयस घोडा, सिपाही जस्ता पदहरू रहेका छन्। सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी भएपछि सेवा समूह सञ्चालन सम्बन्धी नियमहरूमा यस्ता असान्दर्भिक पद र पदनामहरू हटाउन उपयुक्त देखिन्छ।
- ६.२ सँगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका क्रममा कुनै निकायमा सेवा समूह सञ्चालन सम्बन्धी विद्यमान कानूनमा व्यवस्था नभएको नयाँ पद वा दरबन्दी थप गर्नु पर्ने देखिएमा त्यस्ता पदको पदनाम, सेवा, समूह उपसमूह र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धित नियमहरूमा समावेश भए पश्चात मात्र O & M स्वीकृत गर्ने गरी कानूनी व्यवस्था मिलाउने ।

\*\*\*

## कार्यान्वयन कार्ययोजना

क्र.सं.	कृयाकलाप	जिम्मेवार निकाय	अनुगमन/सहजिकरण गर्ने निकाय	समय सीमा	उपलब्धी
१	संगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययन				
१.१	सङ्घीय संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकनका लागि प्रशासनिक पुनर्संरचना समिति गठन गर्ने ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	उच्चस्तरीय सुशासन आयोग	३ महिना	पुनर्संरचना समिति गठन हुने ।
१.२	सङ्घीय संरचना र दरबन्दी पुनरावलोकन ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	६ महिना	दरबन्दी पुनर्संरचना भएको हुने ।
१.३	संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको राष्ट्रिय मापदण्ड तयार गर्ने ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	६ महिना	संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणको राष्ट्रिय मापदण्ड तयार हुने ।
१.४	लामो समय पदपूर्ती नभएका पदको श्रेणी पुनरावलोकन गर्ने (२०७५ साल देखि २०८१ सम्म ४ वर्ष भन्दा बढी सम्बन्धित श्रेणीका कर्मचारी नरहेको निकाय)	सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय		पद र श्रेणीको आवश्यकता र औचित्यका आधारमा पुनरावलोकन भएको हुने।
२	सेवा समूह उपसमूह पुनरावलोकन				

२.१	सेवा, समूह सञ्चालन सम्बन्धी नियमहरूको पुनरावलोकन गर्ने ।	सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	१ बर्ष	पुनरावलोकन हुने ।
३	सङ्घीय निजामती सेवा नियमावलीमा समावेश				
३.१	समूह, उपसमूह पुनरावलोकन ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	१ बर्ष	सङ्घीय निजामती सेवा नियमावलीमा समावेश भएको हुने ।
३.२	सँगठन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी राष्ट्रिय मापदण्ड कानून बनाउन सकिने प्रावधान ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	१ बर्ष	सङ्घीय निजामती सेवा नियमावलीमा समावेश भएको हुने ।
३.३	विशेषज्ञ सेवा सम्बन्धी व्यवस्था ।	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	१ बर्ष	सङ्घीय निजामती सेवा नियमावलीमा समावेश भएको हुने ।
४	अभिलेख रूजु तथा प्रमाणीकरण				
	राष्ट्रिय कितावखाना सँग मन्त्रालय निकायको अभिलेख रूजु गरी अध्यावधिक गर्ने ।	सम्बन्धित मन्त्रालय र सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय/निकाय	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	पहिलो पटक ३ महिना भित्र र तत्पश्चात निरन्तर ।	अभिलेख अध्यावधिक भै प्रमाणीत भएको हुने ।

अनुसूची-२

छलफल तथा अन्तरक्रिया गरिएका व्यक्ति तथा निकायको विवरण

क्र.सं.	नाम	पद	निकाय
१	श्री प्रकाश दाहाल	सहसचिव	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
२	श्री रूपनारायण खतिवडा	उपसचिव	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
३	श्री चेतनाथ न्यौपाने	शाखा अधिकृत	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
४	श्री कपिल के.सी. डायमण्ड	शाखा अधिकृत	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
५	श्री सुदन श्रेष्ठ	उपसचिव	राष्ट्रिय किताबखाना (निजामती)
६	श्री ऋषि आचार्य	सहसचिव	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय
७	श्री पल्हाद न्यौपाने	कम्प्युटर अधिकृत	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय
८	श्री कृष्ण ज्ञवाली	ना.सु.	स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय
९	श्री अश्विन कुमार पोखरेल	उपसचिव	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (बहुवा शाखा)
१०	श्री लेखनाथ भट्टराई	शाखा अधिकृत	सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (बहुवा शाखा)
११	श्री तुलसी प्रसाद घिमिरे	उपसचिव	शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय
१२	डा. महेश्वर ढकाल	सहसचिव	वन तथा वातावरण मन्त्रालय
१३	श्री बलराम रिजाल	सहसचिव	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय
१४	श्री राम कुमार थापा	उपसचिव	भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय
१५	श्री यज्ञराज कोइराला	सहसचिव	कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय
१६	श्री दिपक कुमार थापा	उपसचिव	कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय

