

अध्याय १ (एक)
परिचय
९क्षलतचयमगतप्यल०

१. सोध अध्ययन परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

एकात्मक राज्य संरचना कायम रहेका मुलुकहरुमा केन्द्रिय सरकार र स्थानीय सरकार गरी शासनका २ किसिमका संरचनाहरु रहेका हुन्छन् ता पनि समग्र मुलुक हाक्ने सरकारका रुपमा केन्द्रिय सरकार नै रहेको हुन्छ । शक्ति र अधिकारका हिसावले सेना, प्रहरी लगायत समग्र सुरक्षा संयन्त्र उसकै मातहतमा रहेको हुन्छ भने देशका विभिन्न क्षेत्र, विधा र आवश्यकतासँग सम्बद्ध मन्त्रालयहरु गठन भएका हुन्छन्, जो केन्द्रिय सरकार अन्तर्गत नै रहेका हुन्छन् । केन्द्र सरकार अन्तर्गत नै क्षेत्र, जिल्ला, प्रान्तमा विभिन्न विधाका निकाय निकाय वा कार्यालय रहेका हुन्छन् । ती निकायहरुले सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्न केन्द्रिय सरकारकै निर्देशन पखनु पर्ने हुन्छ । त्यसै गरी स्थानीय स्तरका आवश्यकता र समस्याहरूसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने गरी स्थानीय निकाय गठन भएका हुन्छन्, तर यी निकाय शक्ति र अधिकारका हिसावले केहि स्वायत्त जस्ता देखिए पनि श्रोत साधन, मानव संसाधन व्यवस्थापन लगायतमा अन्ततः केन्द्रिय सरकारकै मुख ताक्नुपर्ने हुन्छ (आचार्य, २०६३: ९४) । हाम्रो देशमा त यी निकायलाई स्थानीय सरकार पनि नभनी केवल स्थानीय निकाय भनिएको छ । जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका र गाउँ विकास समिति गरी अहिले हामीसँग स्थानीय निकायका ३ वटा संरचना रहेका छन । (स्थानीय निकाय वित्तिय आयोगको प्रतिवेदन, २०५७: १)

उता संघिय संरचनामा केन्द्र सरकार, प्रादेशिक वा प्रान्त सरकार तथा स्थानीय सरकार गरी शासन संचालनका ३ किसिमका संरचनाहरु रहेका हुन्छन् । तैपनि देशको प्रतिनिधि सरकारको रुपमा वढि शक्तिशाली र अधिकारसम्पन्न सरकारको रुपमा केन्द्र सरकार नै रहेको हुन्छ । त्यसका अलावा प्रादेशिक वा प्रान्तिय सरकार पनि आफ्नो प्रान्तमा एक अधिकार सम्पन्न सरकारको रुपमा हुन्छ भने स्थानीय स्तरका सरोकारहरूसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध राख्ने स्थानीय सरकार पनि अधिकारसम्पन्न सरकारका रुपमा रहेको हुन्छ । यसमा तीनै किसिमका शासन संरचनाहरुमा शक्तिको तालमेल मिलेको हुन्छ । आफ्नो क्षेत्रका सरोकारहरुका वारेमा निर्णय लिंदा प्रान्तिय सरकारले केन्द्रिय सरकारको र स्थानीय सरकारले प्रान्तिय तथा केन्द्रिय सरकारको मुख ताक्नु पर्दैन । प्रान्तिय तथा स्थानीय सरकारहरु पनि आ-आफ्नो क्षेत्रका सरोकारहरुका लागि अन्तिम उत्तरदायी र सर्वाधिकार सम्पन्न हुन्छन् । (आचार्य २०६३: ९७)

नेपाल अहिले संघिय संरचना प्रवेशको मोडमा छ । यद्यपि आजसम्म एकात्मक संरचनामै राज्य संरचनाका सम्पूर्ण परिपाटीहरु हुर्कदै आएका छन् । अहिलेसम्म स्थानीय

निकायहरु केन्द्रिय सरकारको मातहतका निकाय जस्तै छन् । यी निकायहरुले नेपाल सरकार, स्थानीय विकास मन्त्रालयलाई आफ्नो तालुकदार अड्डा मानिरहेको अहिलेको अवस्था छ । देशभर अहिले ७५ वटा जिल्ला विकास समिति ५८ वटा नगरपालिका र ३९९३ वटा गाउँ विकास समिति स्थानीय निकायका रूपमा विद्यमान रहेका छन् । (स्थानीय निकाय वित्तिय आयोगको प्रतिवेदन, २०५७: ४) तुलनात्मक रूपमा गाउँ विकास समिति स्थानीय निकायको सबैभन्दा सानो स्वरूप हो र सबै भन्दा कम स्वायत्तता यसलाई प्राप्त छ । जिल्ला विकास समितिको मातहतको निकायका रूपमा यो निकाय अहिले देखिन्छ । स्थानीय निकायका यी ३ स्वरूपमध्ये तुलनात्मक रूपमा अलि बढि स्वायत्त निकायका रूपमा नगरपालिका देखिन्छ । स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ ले नगरपालिकालाई केहि बढि स्वायत्त निकायका रूपमा ग्रहण गरेको छ । (स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५: ३७-८०)

२१ औं शताब्दिको सुरुआत सँगसँगै देशमा शहरिकरणको द्रुततर विकास भइसकेपछि, नगरपालिकाहरुको गठन र कार्य संचालन पनि त्यतिकै रूपमा प्रभावकारी हुनुपर्ने समयको माग रहि आएको छ । देशको भौगोलिक संरचना, शहर केन्द्रित विकास प्रणालि तथा ग्रामिण मुखी अर्थव्यवस्थाले ठाउँ लिन नसकेका कारण गाउँवाट विस्थापित हुने र शहरमा जस्तोसुकै कष्ट शहेर भए पनि वस्नै पर्ने मानसिकताका कारण शहरमा बसाइसराइ गरी आउनेहरुको संख्या यो एक दशक विचमा ह्वात्तै बढेको छ । वि.स. २०५२ सालदेखि चर्केको (डा. श्रेष्ठ, सन २०००: ८९-९३) एक दशक लामो माओवादी जनयुद्धका कारण पनि गाउँवाट विस्थापित भई शहरकेन्द्रित हुनेहरुको संख्या बढेको छ । त्यसैले पनि शहरकेन्द्रित जनसंख्याका लागि व्यवस्थित बसोवासको प्रबन्ध मिलाउन वत्ति, पानी, टेलिफोन, सडक, शिक्षा, आवस, स्वास्थ्य सेवा, सरसफाइ व्यवस्थापन, प्राकृतिक वातावरणको संरक्षण लगायतका क्षेत्रहरुमा शहरको पूर्वाधार विकास र विकास निर्माणको अन्तिम उत्तरदायी निकाय त्यहाँको स्थानीय सरकार नै हुन आउँछ । यसका अलवा शहरमा बसोवास गर्ने नागरिकहरुको दैनिक सेवा सुविधा र उनीहरुका दैनिक आवश्यकताहरुलाई समायोजन गर्दै सेवा प्रवाह गर्ने दायित्व पनि स्थानीय सरकारकै हुन आउँछ । शहरी क्षेत्रमा स्थानीय सरकारका रूपमा नगरपालिकाले नै यी यावत जनसरोकारका विषयमा उत्तरदायित्व वहन गर्नुपर्ने हुँदा विद्यमान परिवेशमा नगरपालिकाहरु कसरि अगाडि बढिरहेका छन्, आफ्नो क्षेत्रका जनसरोकारहरुमा आफूलाई कति उत्तरदायी बनाएका छन्, नागरिकका अगाडि आफूलाई कतिसम्म पारदर्शिता (बोगटी, २०६९: ६) र जवाफदेहिताको कसिमा उभ्याउन सफल भएका छन्, सेवाग्राही नगरवासीहरु नगरपालिकावाट कतिसम्म सन्तुष्ट रहन सकेका छन्, नगरवासीहरुवाट राजश्व संकलन र त्यसको सदुपयोग तथा लगानीको अवस्था कस्तो छ, त्यहाँको जनशक्ति एवं संयन्त्रभिन्न समावेशी आधार कस्तो छ, आदि विषयहरुमा एउटा छुट्टै अध्ययनको खाँचो छ ।

प्रजातान्त्रिक प्रक्रिया अवलम्बन हुने मुलुकहरुमा स्थानीय जनताले आफू र आफ्नो क्षेत्रभित्रैवाट प्रतिनिधि चुनेर स्थानीय सरकारमा पठाउँछन् र तीनै प्रतिनिधिहरुले स्थानीय सरकार संचालन गर्ने हुँदा ती निकायका सबै गतिविधिहरु जनताकै पक्षमा र जनताकै लागि हुन्छन् भन्ने एउटा सैद्धान्तिक परिकल्पना रहेको हुन्छ र आम मान्यता पनि त्यहि हो । तर

सुविधा भोग गर्न थालेपछि मानिस विलाशी बन्छ, अनि श्रोत चलखेल गर्ने ठाउँमा पुगेपछि उसको मतिभ्रष्ट हुन्छ भन्ने एउटा मान्यतालाई पनि संसारका कतिपय उदाहरणहरूले चरितार्थ गरेका छन् । सार्वजनिक ठाउँमा पुगेर मतिभ्रष्ट हुने वित्तिकै उ कानूनी कठघरामा उभिनुपर्दछ र सजायको भागीदार बनाइनुपर्दछ, अनि उसलाई फेरि त्यो ठाउँमा पुर्याउनु हुँदैन भन्ने अर्को मान्यता रहेको छ, जसमा आम अवधारणा समायोजित छ । सुशासनको अध्ययनका लागि यो एउटा प्रमुख विषय हुन सक्छ । त्यसै गरी जनसेवामा समर्पित हुनुपर्ने त्यहाँको प्रशासन यत्र वा कर्मचारी संयन्त्रले आफूलाई साँचो अर्थमा जनताको सेवकको रूपमा ग्रहण गरेको छ या छैन भन्ने अर्थमा पनि नागरिकहरूमा वास्तविक रूपमा सुशासनको प्रत्याभुति छ कि छैन भनेर हेर्न सकिन्छ । (म्बजर्वा, गउचभतए, काददव, दृण्णरु छःजद)

त्यसै गरी राज्यद्वारा निर्मित कानून अनुसार स्थानीय निकाय स्थानीय स्तरका सरोकारहरूमा समर्पित हुनुपर्ने हुन्छ । हुनत राज्यका अरु कानूनहरू पनि स्थानीय निकायका विविध सवालहरूमा सहायकसिद्ध हुन आउँछन्, तर मुल रूपमा स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ र स्थानीय स्वायत्त शासन तथा आर्थिक प्रशासन नियमावलि २०५६ नै हाम्रो मुलुकमा स्थानीय निकाय संचालनका आधार हुन । स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ मा गाउँ विकास समिति नगरपालिका र जिल्ला विकास समिति सम्बन्धी क्रमशः भाग २, ३ र ४ मा छुट्टाछुट्टै व्यवस्था गरिएका छन् । ऐनको प्रावधान अनुसार नै गाउँ विकास समिति र जिल्ला विकास समिति भन्दा तुलनात्मक रूपमा नगरपालिका केहि वढि स्वायत्त भएको हुँदा ऐनले दिएको स्वायत्ततालाई नगरपालिकाले ऐनको मनशाय अनुरूप उपयोग गर्न सकिरहेका छन या छैनन्, सुशासन प्रत्याभुतिको निम्ति नगरपालिकालाई आवश्यक पर्ने स्वायत्तता ऐनमा पर्याप्त छ या छैन, ऐनको कार्यान्वयनबाट नगरपालिकालाई सुशासन प्रत्याभुतिको निम्ति कुनै बाधा व्यवधान छ या छैन आदि विषयमा एउटा खोज हुन जरुरि देखिएको थियो । जसले गर्दा नगरपालिकामा सुशासनको विद्यमान अवस्था पत्ता लगाइ भावी दिनहरूमा नगरपालिकालाई सुशासनको ठोस प्रत्याभुतिको लागि यथार्थ पृष्ठपोषण प्राप्त हुन सघाउ पुग्न जाने देखिन्छ । त्यसैले पनि हाल यी विषयहरूमा केन्द्रित रही स्थानीय निकायको प्रतिनिधि निकायका रूपमा पोखरा उप-महानगरपालिकाको एक अध्ययन गर्न जरुरि देखिएकाले त्यसै सेरोफेरोभिन्न रहेर यो अध्ययन गरिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ को मनशाय हेर्दा नगरपालिकालाई जि.वि.स. तथा गा.वि.स.को तुलनामा केहि वढि स्वायत्तता प्रदान गरिएको हुँदा स्थानीय स्तरमा नगरपालिका वढि उत्तरदायी सरकार मानिन्छ । विगत १० वर्षे द्धकाल, गाउँ गाउँमा विकासका संरचनाहरू ध्वस्त हुँदै जानु आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिको लागि समेत ग्रामिण जीवन वढि कष्टकर बन्दै गएकोले निश्चय नै शहर केन्द्रित जनसंख्याको चाप सन् २००१ (राष्ट्रिय जनगणना तथ्याङ्क, २०५८) को जनगणना पछि अनुमान गर्ने नसकिने हिसावले बढेको छ । शहरकेन्द्रित जनसंख्याको चापका आधारमा त्यहाँको आवश्यकता, माग र चाहनामा समेत तदनुरूप नै वृद्धि भएको छ ।

यसलाई समुचित तरिकाबाट समायोजन गर्नु स्थानीय सरकारकै दायित्व हुने हुँदा नगरपालिकामा यतिखेर एउटा ठूलो दायित्व बोध हुनुपर्ने स्थिति छ र यो नै नगरपालिकाको अहिलेको प्रमुख चुनौति हो ।

विगत २०५९ असार मसान्तदेखि नै स्थानीय निकायमा देशको राजनैतिक तरल अवस्थाका कारण जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरूको निरन्तर अभाव छ । हुनत राजाको अप्रत्यक्ष शासनकालमा रा.प्र.पा. समर्थित प्रतिनिधिहरू नियुक्त गरिए र तिनीहरूले ९ महिनासम्म स्थानीय निकाय संचालन गरे भने प्रत्यक्ष शासनकालमा नगर निर्वाचन नै गराई २ देखि १०५ सम्म मतका आधारमा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूलाई नगरपालिका संचालनको जिम्मेवारी दिइयो । करिव २ महिना तिनीहरूले चलाए । (आचार्य, २०६३: १४) त्यसदेखि बाहेकका सबै समयमा कर्मचारी संयन्त्रबाट नै स्थानीय निकाय संचालन भइरहेका छन् । यसै परिप्रेक्षमा अहिले नगरपालिकाको सन्दर्भलाई हेर्दा विकास निर्माण लगायतका प्राथमिक सेवा सुविधाहरू तथा नगरवासीहरूका आधारभूत आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्न नसकेको गुनाशो जताततैवाट आइरहेको छ । नगरपालिका जवाफदेही भएन, पारदर्शी भएन, समावेशी हिसावबाट विकास निर्माण र श्रोतको वाँडफाँड गर्न सकेन, सामान्य उत्तरदायित्व समेत वहन गर्न सकेन, जनताबाट संकलित राजश्व रकमको सदुपयोग गर्न सकेन लगायतका जनगुनाशोहरू व्याप्त रहेका छन् । नगरवासीहरूले पाउनुपर्ने दैनिक सेवा सुविधा समेत प्रभावकारी भएनन् भन्ने गुनाशो पनि आइरहेको छ । कर्मचारी वर्गमा भ्रष्टचार घुसखोरी, कमिशन तन्त्र, ढिलासुस्ती, कामचोर प्रवृत्ति, अनुशासनहीनता, अपारदर्शिता, अनुत्तरदायी प्रवृत्ति व्याप्त छ भन्ने गुनाशो पनि छ । यता नगरपालिका संचालन गर्ने कर्मचारी संयन्त्रमा जनप्रतिनिधि र कर्मचारी दुई भिन्न वर्गले खेल्नुपर्ने भूमिका कर्मचारी एकैले खेल्नुपरेकोले जनप्रतिनिधिको भूमिकामा नगरवासीहरू सन्तुष्ट हुन नसके पनि कर्मचारीको भूमिकामा हरेक सेवाग्राहि र हरेक नगरवासीहरूलाई सन्तुष्ट बनाउन खोजिएको जिकिर छ ।

नगरपालिकाले यथार्थतामा स्थानीय सरकारको स्वरूप ग्रहण गर्नका लागि यसद्वारा प्रदत्त सेवा सुविधा प्रभावकारी हुनुपर्ने कुरामा कसैको दुइमत रहँदैन । सुशासनको अर्थ नै सेवा सुविधाको प्रभावकारिता हो । नगरपालिकामा सुशासन अभ्यास कस्तो छ भनी थाहा पाउन यी केहि कुराहरू प्रभावकारी रूपमा अवलम्बन गरिएको छ कि छैन भनेर हेर्नुपर्ने हुन्छ । जसमा जवाफदेहिता, पारदर्शिता, उत्तरदायी, समतामुखी तथा समावेशी, प्रभावकारी तथा दक्षता अभिमुखी, विधिको शासनको अवलम्बन, सम्मति उन्मुख प्रक्रिया जस्ता तत्वहरू पर्दछन् ।
(म्बजर्वा, गुञ्जभतप, काददव, दृण्जस जद्(जढ)

प्रस्तुत अध्ययनलाई पोखरा उप-महानगरपालिका भित्र केन्द्रित गर्दा नगरपालिका स्थानीय सरकारको रूपमा कति जवाफदेही छ, यसले आफ्ना सेवा सुविधा र गतिविधिहरूलाई कतिसम्म पारदर्शी बनाउन सकेको छ, आफ्ना क्षेत्रका नागरिकहरू प्रति यो निकाय कति जिम्मेवार देखिन्छ, यसले आफ्ना संयन्त्र, सेवा र गतिविधिहरूमा समतामुलक र समावेशी सिद्धान्त कति अवलम्बन गरेको छ, सेवा सुविधालाई प्रभावकारी र दक्ष बनाउन के कस्तो प्रयाश गरेको छ, विधिको

शासन अवलम्बन कुन अवस्थामा छ, निर्णय प्रक्रिया, कार्यान्वय तथा विकास निर्माणमा जनसहभागिता कस्तो छ, मुल उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि विविध क्षेत्र विच मध्यस्त र समन्वयको परिपाटि के छ, नगरपालिकाको सेवा र कार्यप्रणालि प्रति नगरवासी कति सन्तुष्ट छन् आदि प्रश्नहरुको समाधानका लागि यो अध्ययन गरिएको छ, जसका आधारमा एउटा समाधानको अवस्थासम्म पुगिएको छ ।

१.३ अध्ययनका उद्देश्यहरु :

स्थानीय सरकारमा सुशासनको अवस्था पत्ता लगाउनु यस अध्ययनको मुल उद्देश्य रहेको छ भने देहायबमोजिमका विशिष्ट उद्देश्यहरु रहेका छन् :

- (क) पोखरा उप-महानगरपालिकाको नीतिगत तथा कार्यान्वयन तहमा पारदर्शीताको वारेमा जानकारी प्राप्त गर्ने,
- (ख) पो.उ.म.न.पा.को नगरवासीहरुका सरोकारहरु प्रतिको जिम्मेवारी र जवाफदेहिताको अवस्था थाहा पाउने,
- (ग) नगरपालिकाको बोर्ड संयन्त्र, कर्मचारी संयन्त्र र यसद्वारा निर्मित जनस्तरका संयन्त्रहरुको समावेशी अवस्थाका वारेमा जानकारी प्राप्त गर्ने
- (घ) न.पा. का सेवा सुविधा तथा गतिविधिहरुमा विधिसम्पत प्रक्रियाको अवस्था वारे जानकारी
- (ङ) न.पा.का. जनशक्तिको दक्षता एवं दैनिक प्रवाह गर्ने सेवाको प्रभावकारिता वारे जानकारी प्राप्त गर्ने
- (च) न.पा. द्वारा प्रदत्त सेवा तथा विकास निर्माणमा जनसहभागिता र न.पा. प्रतिको जनसन्तुष्टी तथा जनअपेक्षा वारे जानकारी प्राप्त गर्ने

१.४ अध्ययनको महत्व

करिव २४० वर्षदेखिको एकात्मक राज्य संरचनालाई चिदै देश अघि संघिय संरचनामा प्रवेश गर्दैछ । केन्द्रिय सरकार, प्रादेशिक सरकार र स्थानीय सरकार गरी ३ किसिमका संरचनाहरु संघिय प्रणालिमा रहन जाने कुरा प्राय निश्चित छ । (लाल, २०६४: ७) स्थानीय स्तरका सबै सवाल र सरोकारहरुमा स्थानीय सरकार नै सबैभन्दा शक्तिशालि हुने कुरा संघिय प्रणालिको विशेषता नै हो । एकात्मक राज्य संरचनाकै आधारमा गठित स्थानीय सरकारले अवलम्बन गरेका कतिपय नराम्रा कुराहरु पनि भोलीको संघिय संरचना अन्तर्गत स्थापित हुने स्थानीय सरकारका लागि पृष्ठपोषण हुन सक्छन् । त्यसैले आज स्थानीय सरकारमा सुशासनको अवस्था कस्तो छ भन्ने विषयमा गरिएको अध्ययनले भोलिको स्थानीय सरकार संचालनमा पनि अहं भूमिका खेल्न सक्ने देखिन्छ ।

अहिले हेर्दा पोखरा देशको दोश्रो र वैकल्पिक राजधानी हो । यता फेरि पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको क्षेत्रिय सदरमुकाम पनि भएका कारण देशका अन्य शहरहरुको भन्दा पोखराको भिन्न विशेषता छ । यहाँका विभिन्न सुकुम्वासी क्षेत्रमा वसोवास गर्ने तथा होटल रेष्टुरेन्टमा काम गर्ने बालबालिकाहरु मात्र देशका विभिन्न ३९ जिल्लाहरुवाट आएको एक तथ्याङ्कले देखाएको छ । (बाल श्रमिक सर्वेक्षण प्रतिवेदन, २०५७: ३-१३)

यस हिसावले पोखरामा देशका अधिकांश भुभागहरुवाट वसाइसराइ गरी आउने र विभिन्न पेशा व्यवसायमा संलग्न हुनेहरुको संख्या अत्यधिक छ । यसका अलावा द्वन्द्वकालमा विभिन्न जिल्लावाट, गाउँहरुवाट विस्थापित भइ पोखरामा सुकुम्वासी, वेरोजगार वा अन्य यस्तै कठिन अवस्थामा रहेका मानिसहरुको संख्या पनि ठूलो छ । भिन्न भिन्न प्रकृतिका यी सबै वसोवासीहरुको आवश्यकता चाहना र प्रमुख सवालहरुलाई कमसेकम पनि सम्बोधन गर्नेपर्ने स्थानीय सरकारका हैसियतवाट पो.उ.म.न.पा. को एउटा प्रमुख दायित्व हुन आउँछ, जुनकुरा अहिले यस निकायको एउटा मुख्य चुनौति पनि बनिरहेको छ । यस्ता चुनौतिका वावजुद पनि यी सरोकारहरुमा न.पा.ले सुशासनको अभ्यास कसरी गरिरहेको छ भनेर गरिने अध्ययनले देशका अन्य समग्र नगरपालिकाहरुलाई पनि सुशासनका क्षेत्रमा एउटा निश्चित मार्ग पहिल्याइदिन सक्छ भन्ने अपेक्षा यस अध्ययनवाट गरिएको हुनाले सम्पूर्ण नगरपालिकाहरुका लागि पनि यो एक महत्वपूर्ण दस्तावेज वन्न जाने देखिन्छ ।

पोखरा भनेको देशी विदेशी थुप्रै दातृ निकाय र सहयोगदाताहरुले आँखा लगाइरहेको नगर हो । (बमजष्ववचपुक्कममयल, दृण्णदृरु ढाज्जदृ) नगरपालिकाको पारदर्शिता र स्वच्छताको एउटा निश्चित तहमा नै उनीहरुको पोखरामा गर्ने सहयोग र लगानी प्रतिको भावि रणनीति तय हुन सक्छ । त्यस्ता निकाय र संयन्त्रहरुका लागि समेत यो एउटा महत्वपूर्ण दस्तावेज वन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

त्यसै गरी भावी दिनहरुमा स्थानीय सरकार तथा नगरपालिका सम्बन्धी सुशासन लगायत जुसुकै विषयमा अध्ययन गर्ने विद्यार्थी, शिक्षक, सोधकर्ता, अनुसन्धान विशेषज्ञ, राजनीतिशास्त्री, समाजशास्त्री/मानवशास्त्रीका अलावा नीति निर्माता, राजनीतिकर्मी,

योजनाविद्, प्रशासन एवं सम्बन्धित विषयमा सरोकार राख्ने सबैका निम्ति यो एक महत्वपूर्ण दस्तावेज हुने अपेक्षा गरिएको छ । त्यस अलावा स्वयं पो.उ.म.न.पा.का लागि समग्र विषयमा पृष्ठपोषण र सुशासनका क्षेत्रमा मार्गनिर्देशक पनि वन्न सक्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

१.५ अध्ययनमा प्रयोग हुने शब्द र शब्दावलीहरुको अर्थ र परिभाषा

सामान्यतया अध्ययनमा भएको हुने शब्द र शब्दावलीको पूर्व स्पष्टताले अध्ययनलाई स्पष्ट र परिस्क्रित बनाउँछ । अध्ययन कार्य सकिएपछि केहि अध्ययनहरुमा प्रतिवेदन तयार भइसकेपछि अत्यमा यो खण्ड राखिने प्रचलन छ भने केहि अध्ययनहरुमा अगाडि नै राखिने प्रचलन देखिन्छ । अगाडि राख्दा अध्ययनमा प्रयोग हुन अस्पष्ट शब्द तथा शब्दावलीका वारेमा पनि पहिल्यै स्पष्ट हुन सकिने हुँदा यो खण्डलाई अगाडि नै राख्नु वढि ब्यवाहारिक देखिन्छ । त्यसैले पनि

प्रस्तुत अध्ययनमा प्रयोग गरिएका विभिन्न शब्द र शब्दावलीहरूको स्पष्टता अध्ययन प्रतिवेदन भन्दा अगाडि नै राखिएको छ ।

देहाय बमोजिमका केहि शब्द र शब्दावलिहरूको अर्थ, परिभाषा र अवधारणा यस अध्ययनमा प्रयोग गरिएका छन् :

- ✘ शासन - नगरपालिका संचालनका कार्य, विधि तथा प्रक्रिया
- ✘ सुशासन - नगरपालिकाले लिनै दीर्घकालिन तथा अल्पकालिन लक्ष र उद्देश्य प्राप्तीका लागि सक्षम नेतृत्वमा निर्देशित स्वशासनको सामुहिक प्रक्रिया सुशासन हो, जहाँ बालबालिका, महिला, आदिवासी, दलित, जनजाति, पिछडिएका समूह तथा सिमान्त क्षेत्रका मानिसहरूलाई नगरपालिका संचालन तथा श्रोत साधन वितरण सम्बन्धी सम्पूर्ण निर्णय प्रक्रिया तथा त्यसको कार्यान्वयन प्रक्रियामा सहभागिताका निम्ति सक्षम बनाउनुपर्ने कुरा अन्तरनिहित हुन्छ ।
- ✘ पारदर्शिता - न.पा. ले लिनै निर्णय तथा यसका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरू सर्वसाधारणसम्मले थाहा पाउने प्रक्रिया
- ✘ विधिको शासन - नगरपालिकाका हरेका गतिविधिहरू कानून सम्मत ढङ्गले संचालन गर्ने प्रक्रिया
- ✘ जवाफदेहिता - न.पा.ले लिनै सम्पूर्ण निर्णय प्रक्रिया तथा कामकारवाहीहरूमा न.पा. स्वयं स्पष्ट जवाफदेही हुने प्रक्रिया
- ✘ उत्तरदायित्व - निश्चित समय सिमाभित्र निर्धारण भए बमोजिमका सम्पूर्ण कामकारवाहीहरू समुचित ढङ्गबाट सम्पादन गर्न न.पा. जिम्मेवार हुने प्रक्रिया
- ✘ सहभागिता - न.पा. का सम्पूर्ण गतिविधिहरूमा न.पा. भित्रका सबै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, जातजाति, सम्प्रदायको समतामुलक एवं समान सहभागिता गराउने प्रक्रिया
- ✘ दक्षता - न.पा. भित्रको नीतिगत तह, कार्यान्वयन तह तथा यस अन्तर्गतका सम्पूर्ण संयन्त्रको कार्य क्षमता, योग्यता र गुणस्तरियता
- ✘ प्रभावकारिता - न.पा. का हरेक कामकारवाहीहरू छिटो छरितो, चुस्त हुनुका साथै नागरिकहरूले प्राप्त गर्ने सेवा सुविधाहरूको गुणस्तरियता
- ✘ न.पा.(नगरपालिका) - यस अध्ययनमा पोखरा उप-महानगरपालिका भन्ने बुझिने
- ✘ स्थानीय सरकार - गाउँ विकास समिति, नगरपालिका र जिल्ला विकास समिति

- ✘ स्थानीय निकाय - स्थानीय सरकार
- ✘ दातृ निकाय - न.पा. मा आर्थिक, भौतिक, प्राविधिक तथा अन्य सहयोग ऋण तथा अनुदास्वरूप उपलब्ध गराउने स्वदेशी तथा विदेशी निकाय
- ✘ साभेदारी - न.पा.ले लिने उद्देश्य परिपूर्तिका लागि न.पा. र अन्य (सरकारी, गैह्रसरकारी तथा निजी) संस्था विच गरिने सहकार्य तथा साभेदारी
- ✘ संस्था - न.पा. सँग सहकार्य वा साभेदारी गर्न जुटेका सरकारी, गैह्रसरकारी, सामाजिक तथा निजी संघ संस्था
- ✘ टोल विकास संस्था - पो.उ.म.न.पा. भित्रका विभिन्न टोल, क्षेत्र, समूदाय तथा आसपासका गा.वि.स. मा समेत स्थानीय व्यक्तिहरुको संलग्नतामा गठित न.पा.सँग आवद्ध स्थानीय स्तरका संस्थाहरु
- ✘ उपभोक्ता समिति (व्यवस्थापन समिति) - न.पा. द्वारा संचालन गरिने योजना तथा कार्यक्रमहरुसम्बद्ध उपभोक्तहरुबाट उनीहरुको समेत सहभागितामा कार्यान्वयन तथा रेखदेख समेतको जिम्मेवारी लिनको लागि स्थानीय स्तरमा गठित समितिहरु ।

१.६ अध्ययनको सिमा :

प्रत्येक अध्ययन अनुसन्धानका आफ्नै सिमाहरु हुन्छन् । त्यसै आधारमा अध्ययनलाई समावद्ध गर्नुपर्ने आवश्यकता हुन्छ । अनुसन्धान कार्य भनेको कुनै निश्चित अवधिमा निश्चित क्षेत्रभित्र निश्चित उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि गरिने कार्य हो । स्थानीय सरकारमा सुशासनको अभ्यास सम्बन्धी यो अध्ययन अनुसन्धानका पनि निश्चित उद्देश्यहरु रहेका छन्, जुन प्राप्तीका लागि निश्चित सिमा निर्धारण गर्नु आवश्यक हुन्छ । निश्चित सिमाभित्र गरिएको अनुसन्धानले मात्र परिणाममुलक निष्कर्षहरु निकाल्न सक्छ र त्यस्ता निष्कर्षहरु नै सर्वमान्य हुन सक्ने हुन्छन् । त्यसैले यस अध्ययन अनुसन्धानका पनि आफ्नै किसिमका सिमा रहेका छन् ।

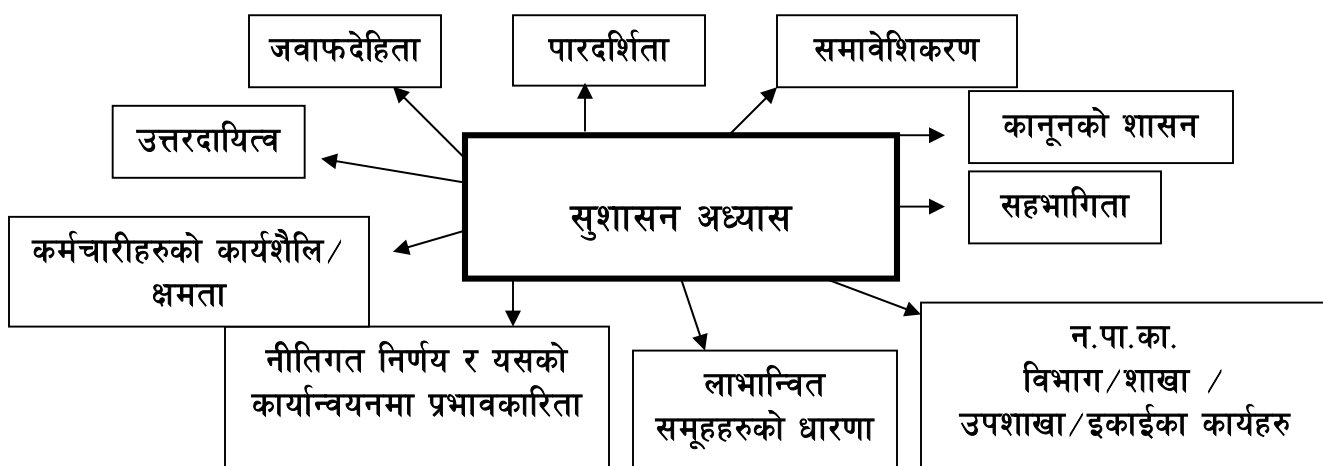
१. यो अध्ययन पोखरा उप-महानगरपालिकाभित्र सिमित रही गरिने अध्ययन हो । स्थानीय सरकार भन्ने वित्तिकै देशका ७५ जिल्ला विकास समिति, ५८ नगरपालिका र ३९९३ गाउँ विकास समितिहरु पर्दछन् । भौगोलिक सांस्कृतिक, भाषिक लगायतका विविधताका कारण पोखरा उप-महानगरपालिकामा गरिएको अध्ययन देशका ठूलादेखि सानासम्म अन्य महानगरपालिका उप-महानगरपालिका तथा नगरपालिकाहरुमा त्यहि रूपमा मेल नखान पनि

सक्नेछ । अभि जि.वि.स. तथा गा.वि.स. हरुको त प्रकृति नै फरक हुने हुँदा यो अध्ययन ती निकायहरुमा अभि वढि मेल नखाने किसिमको पनि हुन सक्नेछ ।

२. यो अध्ययन अहिलेको संक्रमणकालमा गरिने अध्ययन हो । एकात्मक राज्यप्रणालिका सवै संरचनाहरु यथावत् नै छन् । संघियताको चर्चा चलेको मात्र छ, व्यवहारिक कार्यान्वयन संविधान निर्माण भई नसक्दासम्म सम्भव छैन । त्यसैले एकात्मक राज्य प्रणालिका हुवहु संरचना विद्यमान रहेको अवस्थामा गरिएको अध्ययनले संघिय प्रणालि लागु हुँदा रहन जाने संरचनामा अपेक्षाकृत मेल नखान सक्नेछ । फेरि आजको पोखरा उप-महानगरपालिका भोलीको संघिय संरचनामा स्थानीय सरकारकै रुपमा रहन्छ वा प्रादेशिक सरकारमा रुपान्तरण हुन्छ, अहिले नै यकिन गर्न सकिने अवस्था रहँदैन । यस अवस्थामा अहिले गरिएको अध्ययनले त्यस वखत कुनै प्रसङ्ग नलिने अवस्थामा पनि जान सक्नेछ ।
३. समाज परिवर्तन र गतिशिल भएका कारण वर्तमान परिवेशमा गरिएको अध्ययन निकट भविष्यमै पनि परिवर्तित सन्दर्भमा ठ्याक्कै त्यहि रुपमा लागु नहुन पनि सक्नेछ ।
४. छोटो अवधिमा अध्ययन सम्पन्न गर्नुपर्ने हुँदा प्राप्त गर्ने सवै तथ्याङ्कहरु दुरुस्त नहुन पनि सक्नेछन् भने छोटो समयमा गरिने अवलोकन र विभिन्न चरित्र भएका र विभिन्न हैसियत र पदमा रहेका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूसँग लिइने अन्तवार्ता एवं न.पा. का विभिन्न विभाग, शाखा, उप-शाखा तथा इकाईहरुको सर्वेक्षण समेतवाट निकालिएको निस्कर्ष सम्पूर्ण रुपमा न.पा. को वस्तुस्थितिसँग ठिक नहुन पनि सक्नेछ ।
५. सिमित खर्च र श्रोत साधनवाट यो अध्ययन सम्पन्न गर्नुपर्ने भएकाले अनुसन्धानका लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त सामाग्रीहरुको अभाव त यसै पनि छ । त्यसका बावजुद पनि यो अनुसन्धानलाई वढि वर्णनात्मक र विश्लेषणात्मक बनाउन खोजिएको छ ।
६. यो अनुसन्धान त्रि.वि.वि., पृथ्वीनारायण क्याम्पस पोखराको राजनीति शास्त्र विभागको स्नातकोत्तर तहको आँशिक आवश्यकता परिपूर्तिका लागि मात्र तयार गर्न लागिएको हो । यसले ठूला आयोजना तथा पूर्वाधार विकास जस्ता कार्यका लागि गरिने अनुसन्धानको जस्तो स्वरुप नलिन सक्नेछ । यसमा वर्णनात्मक र विश्लेषणात्मक रुपमा पोखरा उप-महानगरपालिकामा सुशासन अभ्यासका वारेमा अध्ययन गरिनेछ ।

१.७ अवधारणागत ढाँचा

सरकारी, गैहसरकारी, निजी जस्तोसुकै संस्था होस् अथवा केन्द्रिय सरकार, स्थानीय निकाय वा अन्य जुनसुकै निकाय होस्, त्यहाँ सम्पूर्ण रुपमा कुशासन अवश्य हुँदैन । सकारात्मक सोच बनाएर हेर्दा कुनै न कुनै रुपमा सुशासनको संकेत पाउन सकिन्छ । मात्रामा धेरै वा थोरै कुन सक्छ, तर सुशासनको कुनै तत्व नै नभेटिने कुरा हुन सक्दैन । त्यस हिसाववाट हेर्दा पोखरा उप-महानगरपालिकामा पनि सुशासनको कुनै तत्व नै नभेटाइने, जता हेर्यो सम्पूर्ण रुपमा कुशासन नै विद्यमान रहेको भन्ने हुन सक्दैन । यस अध्ययनले न.पा. भित्रकै विभिन्न विभाग, शाखा, उपशाखा तथा इकाइहरूमा गई सुशासनका वारेमा चिरफार गर्ने जमर्को गर्नेछ । ती विभाग, शाखा, उपशाखा, इकाईहरूका सूचना एवं तथ्याङ्क संकलनका लागि वस्तुगत एवं विषयगत खोज यो अध्ययनले गरेको छ । सम्बन्धित साहित्य, उद्देश्य र समस्या कथन समेतलाई आधार मानी अवधारणागत ढाँचालाई यसरी उल्लेख गरिएको छ :



सुशासन अभ्यास :

नगरपालिकामा विहान १०.०० वजे देखि बेलुका ५.०० वजे सम्म नै सेवाग्राहीहरूको घुइँचो लागि रहने गर्छ । सामान्यतया त्यहाँका विभिन्न विभाग, शाखा, उपशाखा र इकाइहरूले गर्दै आएका कार्यहरूलाई २ प्रकृतिमा राख्न सकिन्छ । पहिलो प्रकृति हो, जहाँ सेवा ग्राहीहरूको दिनहुँ भिड लागिरहन्छ, र दैनिक सेवा प्रवाह भइरहन्छन् । त्यस्ता शाखा, उपशाखाहरूमा विभिन्न विषयका सिफारिस दिने कार्यहरू घर नक्शा पास गर्ने कार्यहरू, दैनिक प्रशासनिक कार्यहरू, योजना सम्झौता गर्ने र त्यस अनुरूप पहिलो, दोस्रो र अन्तिम किस्ता गरी सम्झौता बमोजिम रकम दिने, स्थानिय स्वायत्त शासन ऐनले तोके बमोजिमको विभिन्न विषयको राजश्व संकलन गर्ने, दमकल तथा एम्बुलेन्स सेवा, स्वास्थ्य सेवा, आर्थिक सहयोग, फोहरमैला व्यवस्थापन आदि जस्ता कार्यहरू तत्कालिन राहत सेवा अन्तर्गत पर्दछन् । त्यसै गरी दोस्रो प्रकृतिका कार्यका रुपमा नगरपालिकाले लिएको दीर्घकालिन लक्ष पुरा गर्नका लागि गुरु योजना,

आवधिक योजना जस्ता विकासमा दीर्घकालिन असर देखिने खालका योजना निर्माण, गरीबी निवारणका लागि गरिने विभिन्न गतिविधिहरू, तालीम तथा सचेतना कार्यक्रमहरू, बाल विकास कार्यक्रमहरू, महिला सशक्तिकरण कार्यक्रमहरू, सामाजिक क्षेत्र विकास कार्यक्रम, वातावरण सुधारका निमित्त गरिने सचेतना तथा विभिन्न गतिविधिहरू दीर्घकालिन सेवा अन्तर्गत पर्दछन् । नगरपालिकाहरूले आफ्ना नागरिकहरूलाई सुशासनको प्रत्याभुति गराउनका लागि दीर्घकालिन लक्ष (खूकष्यल) र नाराहरू (क्यिनबलक) तयार गरेका हुन्छन् । त्यसै गरी पोखरा उप-महानगरपालिकाले पनि 'पोखरालाई शैक्षिक केन्द्र, पर्यटन केन्द्र, साँस्कृतिक केन्द्रको रूपमा विकास गर्दै हरियाली, स्वच्छ एवं सुन्दर पर्यटकिय नगर बनाइनेछ र अगामी १५ वर्षभित्र सभ्य, सुसंस्कृत नागरिकहरू बसोवास गरेको एक समृद्ध महानगरको रूपमा विकास गरिनेछ' भन्ने दीर्घकालिन लक्ष (खूकष्यल) तय गरेको छ । त्यसै गरी यसै लक्षसँग मेल खाने गरी 'हाम्रो अभिभारा, स्वच्छ सुन्दर पोखरा' भन्ने नारा (क्यिनबल) पनि तय गरेको छ ।

यो अध्ययन अनुसन्धान मुख्य रूपमा स्थानीय सरकारमा सुशासन अभ्यासका वारेमा पोखरा उप-महानगरपालिकाको अध्ययनमा केन्द्रित रहनेछ र यस विषयलाई पुष्टि गर्न जवाफदेहिता, पारदर्शिता, समावेशिकरण, कानूनको शासन, सहभागिता, न.पा. का विभिन्न विभाग, शाखा, उपशाखा तथा इकाईका कार्यहरू, लाभान्वित समूहहरूको धारणा, नीतिगत निर्णय तथा उक्त निर्णय कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता, कर्मचारीहरूको कार्यशैलि एवं क्षमता, उत्तरदायित्व आदि जस्ता विषयहरूलाई सहायक विषयका रूपमा अवधारणागत ढाँचामा विकास गरिएको छ ।

१.८ सन्दर्भ साहित्य समिक्षा

कुनै पनि सोध-पत्र अध्ययन एव अनुसन्धान गर्दा विषयगत अन्य सन्दर्भसामाग्रिहरूको अध्ययन गरी विस्तृत जानकारी हासिल गर्नु नितान्त जरुरि हुन्छ । यसले अनुसन्धानलाई आफ्नो दिशा निर्दिष्ट गर्न पनि सहयोग पुर्याइरहेको हुन्छ । त्यसैले पनि यस 'स्थानीय सरकारमा सुशासन अभ्यास' विषयमा के कति अध्ययन अनुसन्धान भएका छन् वा के कति सामाग्रिहरू प्रकाशित भएका छन् भनेर हेरिनु बढि महत्वपूर्ण हुन्छ । यसरी हेर्दा स्थानीय सरकारमा सुशासन अभ्यास भनेर यहि विषयमा पुरै मिल्ने गरी आजसम्म त्यस्तो कुनै अध्ययन भएको पाईदैन । तैपनि पोखरा उप-महानगरपालिकाका वारेमा विभिन्न अध्ययनहरू भएका छन् । सुशासनकै क्षेत्रमा पनि विभिन्न अध्ययन एवं सामाग्रिहरू प्रकाशित भएका छन् । प्रस्तुत अध्ययनको केन्द्रविन्दु पनि पो.उ.म.न.पा. नै भएकोले यससँग सम्बन्धित केहि अध्ययन साहित्यमा उल्लेख भएका तथ्यहरूका आधारमा सन्दर्भ सामाग्रिहरू प्रस्तुत गर्न सान्दर्भिक ठानिएको छ । त्यस अलावा स्थानीय सरकारसँग सुशासनको सरोकार सम्बन्धी केहि वाढ्य सामाग्रिहरू पनि प्रस्तुत गर्न सान्दर्भिक देखिन्छ :

‘पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको मुख्य केन्द्रविन्दुको रूपमा रहेको पोखरा उप-महानगरपालिकाले यस उपमहानगरपालिकामा बस्ने नगरवासीहरूको राजनैतिक, सामाजिक, शैक्षिक, साँस्कृतिक स्तरमा क्रमशः गति लिँदै गएको छ, भने पूर्वाधार विकासमा पनि यस उप-महानगरपालिकाले आफ्नो अथक परिश्रम लगाइरहेको देखिन्छ।’ (आचार्य समेत, २०६३: २)

‘बालबालिकाहरूलाई अनिवार्य प्राथमिक शिक्षा, विद्यालय छाड्ने प्रवृत्तिलाई रोक्नका लागि अभिभावक तथा शिक्षकहरूलाई मनोवैज्ञानिक ढङ्गबाट विशेष शिक्षा दिनु, विद्यालय छाडिसकेका विद्यार्थीहरूलाई पुनः विद्यालय पठाउनका लागि वैकल्पिक शिक्षाहरूमा जोड, बालबालिकाको राम्रो भरण पोषणका लागि जन्मेदेखि कम्तिमा ५ वर्षसम्म विशेष श्याहार र स्वस्थमा हेरचाह, सरकार तथा स्थानीय निकायद्वारा गरीब र निमुखा बालबालिकाहरूलाई विशेष प्रकारको बालविकास कार्यक्रम संचालन गर्नु पर्ने जरुरिछ।’ (बाल श्रमिक सर्वेक्षण प्रतिवेदन, २०५७: २-७)

नगरपालिकाहरूले बाल श्रमिकहरू न्युनिकरण गर्नका लागि वर्षमा १ दिन बाल श्रमिक दिवस मनाएर बाल अधिकार, बाल श्रम एउटा ठूलो समस्या, बाल श्रमसँग गाँसिएको मानवता जस्ता विषयहरूमा नगरवासीहरूमा विशेष सचेतना अभियान संचालन गर्नु आवश्यक छ।’ (कजबकब, त्जबपगचवतजण, क्वज, जढढढर घ(जटं)

‘नगरपालिकाहरूले वार्षिक कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा महिला, बालबालिका, दलित, जनजाति, विपन्न वर्ग र अल्पसंख्यकको रूपमा रहेका समूहहरूको आर्थिक-सामाजिक विकासमा योगदान पुर्याउने किसिमका गतिविधिहरू समावेश गर्नुपर्नेछ, र वार्षिक योजना संचालन गर्दा पनि लैङ्गिक समता, लैङ्गिक अडिट गरी अन्तिम रूप दिनुपर्नेछ। (शाक्य, श्रेष्ठ, २०६३: १-७)

‘प्रभावकारी स्थानीय सरकारले निर्वाचित जनप्रतिनिधि एवं त्यहाँका कर्मचारीहरू मार्फत सार्वजनिक सरोकारहरूमा आम जनतालाई चित्त बुझाउने काम गर्दछ। (धधधाअष्ठाबायचनागपरउतर अयलकगतिवतप्यलकाअफ)

‘सुशासनले कार्यक्रमहरूको द्विगो कार्यान्वयनदेखि सार्वजनिक सेवामा पदाधिकारीहरूलाई दक्ष, कर्तव्यनिष्ठ तथा प्रभावकारी बनाउनका लागि भर्ना, तालीम, उत्प्रेरणा तथा स्थानीय स्तरमा सवल जनशक्ति निर्माण गर्न जोड दिन्छ। (धधधानमचआयचन रग(नयखरनययम(नयखभचलबलअभा जर्ता)

‘सरकार, नगरपालिकाका पदाधिकारी तथा कर्मचारी, रोजगारदाता समूह, श्रम संगठनहरू तथा गैह्रसरकारी संस्था समेतले आवाज विहिन बालबालिकाहरूको सुखद भविष्यका लागि केहि गर्नेपर्छ। नेपालमा ग्रामिण क्षेत्रमा वरु बालश्रमिक त्यति पाईदैनन् तर शहरी क्षेत्रमा विभिन्न क्षेत्रका बालश्रमिकहरू अत्याधिक पाइन्छन्, त्यसैले यो समस्यामा स्थानीय सरकार वढि जिम्मेवार हुन आवश्यक छ।’ (कजबकब ब्लम कजबकब, दृण्णघर ज(ढ)

‘सुशासन त्यस्तो स्नायु प्रणालि हुनुपर्छ, जहाँ कडा आवरण प्रक्रिया प्रणालि तथा तत्वहरूले घेरिएको नरम चरित्र, प्रभावकारी नेतृत्व, सकारात्मक संस्कृति तथा उच्चस्तरको व्यवहार प्रदर्शन भएको होस् ।’

(धधघा ङउचयखभभलत लभतधयचपानयखा गपरङउरअयचभरउबनभ)

‘प्रत्येक नगरपालिका एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित र संगठित संस्था हुनेछ । (स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ को दफा ८१ (१): ४१)

‘नगरपालिकाको कुनै वडाभित्र संचालन हुने आयोजना वा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु अघि सम्बन्धित वडा समितिले पायक पर्ने स्थानमा आफ्नो वडा भित्रका सामूदायिक संस्था, विभिन्न उपभोक्ता समिति वा समूह, गैह्र सरकारी संस्था तथा वडावासीहरूसँग अन्तरक्रिया र छलफल कार्यक्रमको आयोजना गरी योजना तर्जुमाका आधारभूत कुरा तथा नगरपालिकाबाट सो सम्बन्धमा प्राप्त मार्गदर्शन वारे जानकारी गराउने कार्यक्रम राख्नुपर्नेछ । (स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, २०५६ को नियम १२३ (५): ३९)

‘संयुक्त राष्ट्रसंघिय विकास कार्यक्रम (रल्म्फ) को नेतृत्वका दाताहरूको ठुलो समुहले सुशासनको प्रवृद्धनका लागि श्री ५ को सरकारले स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मार्फत जसरी स्थानीय स्तरमा शक्ति र अधिकारलाई विकेन्द्रित गरी तल्लो तहका खास खास क्षेत्रमा शक्ति सञ्चयको सुनिश्चतता गरेको छ, त्यहि विकेन्द्रिकरणको मान्यतालाई भरपुर सहयोग गरिरहेका छन । अहिलेसम्म उनीहरू सहभागिता, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व जस्ता सुशासनका आधारभूत पक्षहरूमा मुल केन्द्रित रही विकेन्द्रिकरणको प्रक्रियाको पक्षपोषण गर्नमा नै लागि रहेका छन ।’ (चचथमि दृणघ र दृण(छघ)

‘यो विश्वास गरिन्छ कि प्रत्येक नागरिकलाई समान व्यवहार गर्ने सार्वजनिक नीति सुशासनको मुटु हो, जहाँ नागरिकलाई समेत शक्ति सम्पन्न गराई शासन संचालनका हरेक तह र त्यहाँ गरिने हरेक निर्णयहरूमा समान सहभागी गराइन्छ ।’ (न्ददयल बलम एयपजचभि, ङढढढर दृढ(घघ)

१.९ अनुसन्धान विधि

यस अध्यायमा सोधपत्र अध्ययन अनुसन्धानका लागि प्रयोग गरिने देहाय बमोजिमका अनुसन्धान विधिको वारेमा वर्णन गरिएको छ :

१.९.१ अनुसन्धान ढाँचा

प्रस्तुत अध्ययन पोखरा उप-महानगरपालिका कार्यालयभित्र गरिएको छ । पोखरा उप-महानगरपालिका अहिले जनप्रतिनिधिविहिन अवस्थामा भएको यथार्थताका आधारमा नगर प्रमुखको समेत जिम्मेवारी सम्हालेका कार्यकारी अधिकृत, न.पा. बोर्ड संयन्त्रमा रहेका दलका प्रतिनिधिहरू देखि लिएर त्यहाँका सम्पूर्ण विभाग, शाखा, उपशाखा, इकाईका प्रमुखहरू तथा वडा

कार्यालयहरुमा वडा अध्यक्षको समेत जिम्मेवारी सम्हालेर वसिरहेका वडा सचिवहरुसम्मलाई यो अध्ययनको श्रोत बनाइएको छ । केहि उपभोक्ता समूह, व्यवस्थापन समिति वा टोल विकास संस्थालाई समेत अध्ययनमा सहभागी गराएर प्राप्त तथ्यहरुको सत्यता जाँच गरिएको छ ।

यो अध्ययन मुलत वर्णनात्मक, विश्लेषणात्मक अन्वेषणात्मक तथा अनुसन्धानात्मक ढाँचामा आधारित छ । यो अनुसन्धानमा समस्याको कारक तत्व र त्यसको समाधानका लागि उपाय खोजिएको हुनाले खोजमुलक रहेको छ । नगरपालिकाका कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरुको कार्यशैली, तौरतरिका, निर्णय प्रक्रिया तथा सेवाग्राहीप्रतिको प्रस्तुतिकरण एवं व्यवहारको वर्तमान अवस्थाको वर्णन गरिने हुनाले वर्णनात्मक ढाँचाको प्रयोग पनि यसमा रहेको छ । त्यस अलावा पनि यो अध्ययन सुशासनको प्रयोग तथा अभ्यासमा केन्द्रित हुने हुँदा राजनैतिक तथा समाजशास्त्रिय विश्लेषण एवं अनुसन्धानमुलक ढाँचालाई यसमा समावेश गरिएको छ ।

१.९.२ अध्ययन क्षेत्र

यो अध्ययन नेपालमा हाल विद्यमान स्थानीय सरकारका रूपमा रहेका स्थानीय निकायहरुको प्रतिनिधि निकायका रूपमा देशको वैकल्पिक राजधानी मानिएको तथा पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको क्षेत्रिय सदरमुकाम पोखरामा स्थानीय सरकारको भुमिका निभाइरहेको पोखरा उप-महानगरपालिकामा गरिनेछ । स्थानीय सरकारको भुमिकामा विश्वव्यापि मान्यतालाई हेर्ने हो भने हाम्रा स्थानीय निकायहरु धेरै पछाडि छन् । हाम्रा विद्यमान स्थानीय सरकारका ३ वटा स्वरुपहरु जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका र गाउँ विकास समिति मध्ये नगरपालिकाहरुलाई स्थानीय सरकारको वास्तविक भुमिकामा पुग्न स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले जि.वि.स. र गा.वि.स. को तुलनामा केहि कदम अगाडि वढाइदिएको छ । त्यसैले पनि नगरपालिकालाई अध्ययनको क्षेत्र बनाइएको छ । त्यसमा पनि पर्यटकिय आकर्षण, साँस्कृतिक विविधता, भौगोलिक अनुकलता, सम्भावना तथा अवसरहरु, चुनौतिहरु आदिका दृष्टिकोणले पोखरा धेरै महत्वपूर्ण शहर मानिन्छ र यो नेपालमा मात्र नभई विश्व पर्यटन समुदायका आँखामा समेत चर्चित शहर हो । यस किसिमको विशेषता वोकेको शहरमा यहाँका सवै आवश्यकता र सरोकारहरुलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी वोकेर स्थानीय स्तरमा शासन संचालन गर्ने हैसियतमा उभिएको पोखरा उप-महानगरपालिकाको अध्ययन गर्नु वढि महत्वपूर्ण हुने भएकोले यो क्षेत्र छनौट गरिएको हो । त्यस अलावा अध्ययनकर्ताको रुचि र स्वयं नगरपालिकासँग संलग्न रही विभिन्न अनुभव एवं जानकारीहरु हासिल गरिसकेकोले पनि यो अध्ययन क्षेत्र छनौट गरिएको हो ।

१.९.३ नमूना छनौट

पोखरा उप-महानगरपालिकालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरिएकोले त्यहाँ रहेका ५ वटा विभागमध्ये हाल क्रियाशिल २ वटा विभाग, १७ वटा शाखा, ९ वटा उपशाखा, ५ वटा साना इकाईहरू र १ सूचना तथा अभिलेख केन्द्र सबैलाई अध्ययनको लागि लिइएको छ र ती विभाग, शाखा, उपशाखा, इकाईका सबै प्रमुखहरूलाई उत्तरदाताका रूपमा लिइएको छ। त्यस अलावा नगर प्रमुखको समेत जिम्मेवारी बोकेका कार्यकारी अधिकृतलाई पनि उत्तरदाताका रूपमा लिइएको छ। यी सबै उत्तरदाताबाट प्राप्त तथ्यहरूको सत्यता जाँच गर्नका लागि १८ वटा वडाहरूबाट १/१ वटा उपभोक्ता समूहका अध्यक्षहरू, पदाधिकारीहरू, स्वास्थ्य स्वयंसेवक, वातावरणविद, राजनीतिज्ञ समेत जो नगरपालिकासँग प्रत्यक्ष सम्बद्ध रहेर काम गरिरहेका छन्, मध्ये १० जनालाई पनि उत्तरदाताका रूपमा लिइएको छ। यी सबै उत्तरदातासँग निर्मित सूचि र चेकलिष्टका आधारमा प्रश्न सोधी गुणात्मक तथा संख्यात्मक तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ।

१.९.४ तथ्याङ्कको श्रोत

सोध अध्ययन कार्यका लागि तथ्याङ्क संकलन विधिको प्रमुख भूमिका हुन्छ। गुणात्मक एवं संख्यात्मक तथ्याङ्कहरूको माध्यमबाट नै अनुसन्धान उपलब्धि मुलक हुने हुँदा नगरपालिकाका कर्मचारी एवं पदाधिकारीहरूसँग अनुसन्धानकर्ता पूर्ववत् रूपमै घुलमिल भइसकेको तथा तथ्याङ्क संकलनका सम्बन्धमा यसै उद्देश्यसँग सम्बद्ध रहेर अभै सामिप्यता वढाइ विश्वासपूर्ण सम्बन्ध कायम गरी अध्ययनका लागि तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ। यस अध्ययनका लागि तथ्याङ्क संकलन देहाय बमोजिमका २ तरिकाबाट गरिएको छ।

(क) प्राथमिक श्रोत

प्राथमिक श्रोतबाट लिइने तथ्याङ्कहरू वढि वास्तविक र विश्वसनिय हुने हुँदा अनुसन्धान कार्यमा यसको महत्वपूर्ण स्थान रहेको छ। त्यसै अनुरूप यस अध्ययनमा प्राथमिक श्रोतलाई विशेष जोड दिइएको छ। प्राथमिक श्रोतको रूपमा अध्ययन क्षेत्रमा नै खटिई पूण रूपमा तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ। यसका लागि तल नं. १.९.५ मा उल्लेखित विधिहरू अपनाई अनुसन्धान कार्य गरिएको छ।

(ख) द्वितीय वा सहायक श्रोत

तथ्याङ्क संकलनमा द्वितीय वा सहायक श्रोतको पनि त्यतिकै महत्व हुने हुँदा नगरपालिकाका सम्बन्धमा गरिएका विभिन्न अध्ययनहरू, प्रतिवेदनहरू, विभिन्न सन्दर्भमा विद्वानहरूद्वारा लेखिएका सम्बद्ध लेख रचनाहरू, नगर प्रोफाइल, वडा प्रोफाइल, सम्बद्ध पुस्तक वा बुलेटिनहरू, नागरिक वडापत्र, ब्रुशर लगायत विभिन्न पत्रपत्रिकाको पनि सहायता लिइएको

छ । त्यस अलावा नगरपालिकाका सम्बन्धमा विभिन्न व्यक्ति वा निकायद्वारा निकालिएका तथ्याङ्क तथा अध्ययनसँग सम्बन्धित सबै कुराहरूलाई सहायक श्रोतको रूपमा लिइएको छ । पुस्तकालय श्रोत सामाग्रीहरूको अध्ययन विश्लेषण नै यस अध्ययनको मुख्य सहायक श्रोत मानिएको छ ।

१.९.५ तथ्याङ्क संकलन विधि

यस अध्ययनमा तथ्याङ्क संकलन गरी अनुसन्धानलाई पूर्णता दिनका लागि देहाय वमोजिम विधिहरू अवलम्बन गरिएको छ :

(क) अवलोकन

प्रस्तुत अध्ययनमा पोखरा उप-महानगरपालिकावाट प्रवाह गरिने दैनिक सेवा सुविधाको अवस्था र सेवाग्राहीको सन्तुष्टीको अवस्था बुझ्नका लागि यो विधि अवलम्बन गरिएको छ । यसमा सहभागी कर्मचारी तथा पदाधिकारी, असहभागी अन्य कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरूको अवलोकन पद्धतिलाई अवलम्बन गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ भने कतिपय उनीहरूले व्यक्त नगरेका वा भन्न अष्टेरो मानेका कुराहरूलाई यस विधिवाट थाहा पाउने प्रयाश गरिएको छ । यस विधिवाट उत्तरदाताले भन्न चाहेका वा नचाहेका कतिपय कुराहरू सहजै थाहा हुने र कतिपय वास्तविकता तथा यथार्थता बढि थाहा हुने हुँदा यसलाई पनि महत्वका साथ लिइएको छ ।

(ख) अनुसूचि

उत्तरदाताहरूसँगवाट प्रत्यक्ष जानकारी लिनका लागि यो विधि अवलम्बन गरिएको छ । नगरपालिकासँग सम्बद्ध पदाधिकारी तथा कर्मचारी उत्तरदाताहरू उच्च शिक्षित नै रहेका छन् । तर उपभोक्ता समूहवाट लिइने उत्तरदाताहरूमध्ये केहि सामान्य साक्षर मात्र रहेका छन् । त्यसैले कतिपय सामान्य साक्षर उत्तरदाता भएको र कतिपय शिक्षित उत्तरदाताले समेत अनुसन्धानकर्ताले खोजेको कुरा बुझ्न नसक्ने अवस्था आएको हुँदा कतिपय सवालमा अनुसन्धानकर्ता आफै समावेश भएको र बढि जानकारी प्राप्त गरेको अवस्थामा यस विधिको प्रयोग पनि बढि महत्वका साथ गरिएको छ । यस विधिवाट सुशासनको प्रयोगको अवस्था, दैनिक सेवा प्रवाहको अवस्था, गुणस्तरियता, सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टी लगायत अन्य कुराहरूको पनि बढि जानकारी हुने हुँदा यो विधि पनि त्यतिकै प्रभावकारी रहेको छ ।

(ग) अन्तर्वार्ता

अन्तर्वार्ताको माध्यमबाट पनि उत्तरदातासँगवाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । उत्तरदाताको व्यक्तिगत मनोवृत्ति, सेवाग्राही तथा कर्मचारी प्रति परस्परको उनीहरूको धारणा लगायत अन्य कुराहरू यस विधिबाट थाहा पाइनेछ । निर्मित तथा अनिर्मित दुवै किसिमको अन्तर्वार्ता विधि प्रयोग गरिएको छ । अन्तर्वार्ता अध्ययनमा सहभागी गराइएका कर्मचारी, पदाधिकारी तथा सेवाग्राहीसँग मात्र नभई सहभागी नगराइएका अन्य कर्मचारी तथा न.पा. का सम्बन्धमा वढि जानकारी भएका जो कोहि जानिफकार व्यक्तिहरूसँग पनि लिइएको छ । जसले गर्दा पोखरा उप-महानगरपालिकाले हिजोदेखि आजसम्म गर्दै आएका कामहरू र प्रदान गर्दै आएका सेवाहरूको प्रभावकारिताको अवस्था वारे थाहा भएको छ ।

(घ) प्रश्नावली

प्रस्तुत अध्ययन अनुसन्धानका लागि आवश्यक जानकारी प्राप्त गर्न प्रश्नावली विधिको प्रयोग गरिएको छ । यसमा संरचित प्रश्नावलीलाई नै अवलम्बन गरिएको छ । यसबाट वढि भन्दा वढि अनि महत्वपूर्ण तथ्याङ्कहरू र जानकारीहरू प्राप्त हुनेछन् भन्ने विश्वास लिइएको छ ।

१.९.६ तथ्याङ्कको प्रकृति

प्रस्तुत अध्ययनका लागि गुणात्मक (तगवप्तिवतष्वभ) तथा संख्यात्मक (तगबलतप्तवतष्वभ) दुवै खालका तथ्याङ्कहरूको प्रयोग गरिएको छ । संख्यात्मक तथ्याङ्कले अध्ययन क्षेत्रका उत्तरदाताहरूको उमेर, शैक्षिक अवस्था, योग्यता, लिङ्ग, आय, व्यय, दैनिक सेवाका प्रकार आदिलाई जनाएको छ भने गुणात्मक तथ्याङ्कले उत्तरदाताको स्वास्थ्य स्थिति, भेदभाव, व्यवहार, मनोवृत्ति, स्वभाव, आचरण, निर्णय क्षमता, दैनिक सेवाका प्रकार आदिका वारेमा थाहा भएको छ । संख्यात्मक तथ्याङ्कलाई विभिन्न तालिकामा राखी संख्या र प्रतिशतमा देखाइएको छ भने गुणात्मक तथ्याङ्कलाई व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक रूपमा देखाइएको छ ।

१.९.७ तथ्याङ्क विश्लेषण एवं प्रस्तुतिकरण

अनुसन्धानका लागि प्राथमिक श्रोत तथा द्वितिय/सहायक श्रोतबाट संकलित विश्वसनिय तथ्याङ्कहरूलाई गुणात्मक र संख्यात्मक रूपमा विश्लेषण गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कलाई तालिकिकरण गरेर छुट्याइएको छ भने आवश्यकता बमोजिम गणितिय हिसावद्वारा विश्लेषण पनि गरिएको छ । संख्यात्मक तथ्याङ्कलाई विभिन्न तालिका, संख्या र प्रतिशतमा देखाइएको भने गुणात्मक तथ्याङ्कलाई व्याख्यात्मक एवं वर्णनात्मक रूपमा देखाइएको छ ।

१.१०. सोधपत्रको संगठन

अध्याय १ परिचय

अध्याय २ पोखरा उप-महानगरपालिकाको ऐतिहासिक परिचय

अध्याय ३ पो.उ.म.न.पा.को संगठनात्मक पृष्ठभूमी

अध्याय ४ स्थानीय तथा नगर विकासमा महिला सहभागिता

अध्याय ५ नगरपालिका र सामाजिक संघ संस्था

अध्याय ६ पो.उ.म.न.पा. मा दैनिक सेवा प्रवाह

अध्याय ७ सुशासन र स्वशासन

अध्याय ८ उप-संहार

अध्याय २ (दुई)

पोखरा उप-महानगरपालिकाको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

(ज्कतयचषअर्बा चबअपनचयगलम या एयपजबचब कादःभतचयउयष्टिबल ऋप्तथ)

२.१. इतिहासका कालखण्डहरुमा पोखरा (एयपजबचब प्ल म्भाभचभलत ज्कतयचषअर्बा एभञ्चयमक):

अहिले नालाको मुखलाई मात्र पहिले पोखरा भनिन्थ्यो । यसको अर्थै ऐतिहासिक पृष्ठभूमि हेर्दा विन्ध्यवासिनी मन्दिर जाने वाटो, भिमसेनस्थान, तेर्सापट्टी बजार, बगालेटोल बजारका वाटोहरु कच्च थिए । पछि दुङ्गाका छपनी छापेर ती वाटोहरु पक्की बनाइयो । (कोइराला, २०६०: ६५)

पोखरा उप-महानगरपालिकाको शिर वडा नं. १६ एउटा वाटुलो (गोलो) आकारयुक्त ऐतिहासिक स्थल हो । लगभग वाटुलो चौर भएकोले यसलाई वाटुले चौर भनिएको हो । पुजारी थर, दमाइ डिल, भाक्री डिल, कामीको खोर, सार्की तारो लगायतका थर भएका वस्ती अनुसार यहाँका टोलहरुको नामाकरण गरिएको पाइन्छ । विरुवा, गैह्रावासी लगायत यसैको उत्तरतिर रहेको ठूलीवेसी फाँटमा राम्रो खेतीवाली हुने भएकोले यसलाई वालीचौर समेत भनिने गरिएको पाइन्छ । यो उर्वर, समथर, शितल र सुरम्यस्थल भएकोले विक्रम सम्वत १५२५ तिर तत्कालिन कास्की राज्यका राजा कुलमण्डन शाहाको शितकालिन राजधानीको रूपमा यो स्थलले प्रशिद्धी पाएको देखिन्छ । (वानिया, २०६२: ५८)

वास, सिमल र गोलाइचोका छायाँभित्र लुकेका विस्तृत पाटनहरु काँस र टाप्रेधारी युक्त सिरुघाँसे तराहरु, साँघुरा छिचोल्न कठिन डहरहरुले डोर्याउने पूराना वस्तिहरु, मध्ययुगीन शैलिको टुकीले अध्यारो तोड्ने घर धन्सारहरु, खानेपानी खोज्दा सेती, फेवा, काँहुखोला आदि स्थलहरु पुगनुपर्ने अवस्थाहरु टोलकै भएपनि शुरुवाल लगाएर छाता काँधमा हाली विहानको दाल भात पछि बजार गोश्वारा अड्डातर्फ टहलिने र गोधुलीमा आ-आफ्ना पाटनमा आकाशे समिक्षा गर्दै वस्तितर्फ भित्रिने पोखरेली लोग्ने मानिसहरु, दाउरा, घास, पानी र पराल बोक्दा बोक्दा लखतरान देखिने स्वास्नी मानिसहरु, खेत र नदी किनारका ताराहरु तिर प्राय भेडा हेर्ने लाटा, लठेब्रा र गाँडा चल्चेउँडाहरु, हवाइजहाज आइ सकेपछि ल्याइएका पाङ्गवाट शुरु भएको गोरु गाडाका सवारीहरु, पूरानो वाटा भर्खरै ओर्लेर भरियालाई वाकस गुन्टा वोकाउदै भट्टिवाल्नीको विचमा दुविधामा पर्ने लाउरेहरु लेकालीको भरमा वस्तु आपूर्ति हुने बजार तथा माध्यम बजारका पद्धतिहरु, दुङ्गैसाँघु र बजारिया जात्राले आर्कशित गर्ने गराउने साँस्कृतिक र व्यापारिक गतिविधिहरु, बजार भन्दा भट्ट बुझिने नालामुख, धोवीगौडा भैरवटोल, रामकृष्णटोल, साँघुमुख, रानीपौवा, माटेपानी, गौडाको मुखहरु, समुन्द्रपारका सिमित सामानहरु आपूर्ति गर्न एकाधिकार जमाएका फाट्टेफुट्टे मनाडेहरु नै पोखरा तत्कालिन अतित तर्फ घोट्लिंदा हाम्रो मानस पटलमा भट्ट खिचिने तस्विरहरु हुन । (के.सी., २०६२: ११)

धेरै यस्ता वास्तविक कथाहरु छन्, पोखराको इतिहासका पानाहरुमा । आज भन्दा करिव २ लाख वर्ष अगाडि प्राचिन पोखरा तालको रूपमा थियो । कालान्तरमा भिमाद क्षेत्रवाट प्राचिन पोखरा तालको पानी प्रवाहित भई वाहिर निकास हुन थाल्यो । पानी सुक्दै भएपछि यसले उपत्यकाको रूप लिन थाल्यो र क्रमशः अस्थित्वमा आयो । यस उपत्यकाको वर्तमान भु-राजनैतिक संरचना वारे आज भन्दा करिव १००० वर्षदेखि ७०० वर्ष अघिसम्मका भौगोलिक हलचल तथा भुस्खलनको परिणामले उपत्यका निर्माण भएको निस्कर्ष भुगर्भ विदहरुले निकालेका छन् । तालको पानी निकास भएपछि मात्र यो उपत्यका वाली योग्य भई मानव वस्ती वस्ने क्रम सुरु भयो (पौडेल, २०५९: २३) । तथापि कास्कीका तत्कालिन राजा कुलमण्डव शाहले यस उपत्यकाको वाटुलेचौरमा आफ्नो शितकालिन दरवार बनाई वाटुलेचौरलाई कास्कीको शितकालिन राजधानी बनाइसकेपछि मात्र यस उपत्यकामा मानव वस्तीको क्रममा तिब्रता आउन थाल्यो (वानिया, २०६२: ५८) । त्यस समय पोखरा उपत्यकामा स-साना कुटिर एवं घरेलु उद्योग रहेको पाइन्छ । यस उपत्यकाका मानिसहरु त्यतिवेला पश्चिम वटौली (वुटवल) को वाटो हुँदै भोट (तिब्वत) मा नुन लिन जान्थे । अहिले जस्तो मोटर गाडी लगाएतका सवारी साधन नभएकाले घोडा खच्चडले यातायात तथा ढुवानीको काम गर्दथे । पोखरा उपत्यकाको पहिलो कालखण्डमा घरहरु खरका छाना युक्त घुमाउने हुन्थे भने पछिल्लो खण्डमा इट्टाले बनेका र छानाहरु ढुङ्गाले छाएका पुराना मोडलका थिए (पौडेल, २०५९: २३) ।

पोखरा उपत्यकामा वस्ती वसाउने पहिलो जातीको रूपमा पराजुली ब्राम्हणहरु रहेको उल्लेख पाइन्छ । स्वयं राजा कुलमण्डन शाहले आफ्ना राजगुरु निलम्बर पराजुलीलाई विन्ध्यवासिनी क्षेत्रको जमिन विर्ता दिएका थिए । जुन आजसम्म पनि पराजुली वंशले उपभोग गर्दै आएको छ (वानिया, २०६२: ५८-५९) । विन्ध्यवासिनी क्षेत्रको कुरा गर्दा ऐतिहासिक कालखण्डमा विन्ध्यवासिनी देवीको अस्थित्व रहेको पाइन्छ । पोखरामा सर्वप्रथम ठुलो तीर्थस्थलको रूपमा विन्ध्यवासिनीलाई नै लिन सकिन्छ । विन्ध्यवासिनीको उत्पत्ति कसरी भयो । भन्ने आधारलाई हेर्दा कास्कीकोटका पुजारी ठाकुर प्रसाद त्रिपाठीले यसरी बताएका छन् - १४ औं शताब्दिमा खान राजाहरुले घले राजालाई हराई खान राज्यको स्थापना गरे । 'घले मारी शाही रजायो' भन्ने उक्ति पनि उल्लेख भएको पाइन्छ । तिनै खान राजाहरुले कालिकाको स्थापना गरी त्रिपाठी र मगर जातीहरुलाई विन्ध्याञ्चल पर्वतमा मुर्ती (शिला) लिन पठाए । विन्ध्याञ्चल पर्वतवाट मुर्ती लिएर आँउदा उनीहरु पोखराको वगरमा वास वसे । भोलीपल्ट त्यो मुर्ती त्यहाँवाट चलाउन नसकिने भयो । त्यहि रातमा गुप्तकालिकाको मन्दिर अगाडि पुजारी र कोटका राजा जगती खानले एकै किसिमको सपना देखे । त्यहि सपनाको संकेतको आधारमा त्यो मुर्ती पोखरामै राखियो र हालको विन्ध्यवासिनी मन्दिर पुरानो हो भन्न सकिन्छ । (पौडेल, २०५९: २३)

विन्ध्यवासिनी मन्दिर र आज भन्दा करिव ५०० वर्ष पुरानो वाटुलेचौरको दरवार वडाकोटको मौलोवाट पोखरा उपत्यकाको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि थाहा पाउन सकिन्छ । पोखरा उपत्यकामा सर्वप्रथम धोवी गौँडा ब्यापारिक केन्द्र (:वचपभत अभलतचभ) को रूपमा विकास भएको पाइन्छ । यहाँका आदिवासी भने मगर र गुरुङ्ग नै हुन् । यिनीहरु यस क्षेत्रको वरिपरि उच्च

पहाडी भागमा बसोबास गर्दथे । शाहवंशिय राजाहरुको हातमा यो क्षेत्र पर्नुभन्दा पहिले यिनै मगर तथा गुरुङ्गहरुकै यो क्षेत्रमा बाहुल्यता थियो । ब्राम्हण, क्षेत्री, नेवार तथा अन्य जातीहरु यिनीहरु भन्दा पछि आएका हुन । (पौडेल, २०५९: २३)

पोखराको इतिहासका पछिल्ला कालखण्डहरुमा साना बजारहरुमा नेवारजाती र थकाली जातीहरुले व्यापार गरेर जीविका निर्वाह गरेका थिए । पोखरा बसोबास गर्नेहरुले बुटवल र भोटेबाट उपभोग्य सामानहरु बोकेर हुवानी गर्दथे । पोखराको उत्तरमा के आई सिंह पुल, साँघुकोमुख -हाल महेन्द्रपुल) चोरसाँघु सेती नदीमा तीन ठाउँमा बाँस मूढाका पुल निर्माण गरिएका थिए । पूर्वतर्फ रानीपौवा बजार, माटेपानी बजार थिए भने पश्चिमतर्फ सानो बजार भिरालो स्थानको बजार र माथि चिउरा कुट्ने व्यापारीहरुका सा-साना घरहरु थिए । यसको दक्षिणपट्टिको बाटो हुँदै नयाँ बजारमा फेवातालवाट माछा मारी जीविकोपार्जन गर्ने जलाहारीहरुको बसोबास थियो । यस उपत्यकामा ब्राम्हण, क्षेत्री, गुरुङ्ग, मगर, नेवार, थकाली, भोटे आदी बसोबास गर्दछन । यस क्षेत्रमा कृषि योग्य जमिन महेन्द्रगुफा उत्तरको फाँट, विरुवा, कुँडहर, धारापानी र वडा नं. ५, १४, १५, १६, र १८ मा बसोबास गर्नेहरुको मुल पेशा कृषि नै थियो । गुरुङ्ग, मगर जातिहरु बुटिश गोर्खा भारतिय सेनामा भर्ना भई आर्थिक उपार्जन गर्दै आएका छन । त्यस बखत कृषि नै प्रमुख आयश्रोत थियो । खेती योग्य जमिनको लागि कुनै प्रकारको सिंचाई सुविधा थिएन । केवल मनसुनको भरमा मात्र खेती गर्दथे । बास्तुकलाको क्षेत्रमा भीमसेनस्थानको मन्दिर लगायत अन्य मन्दिरहरुको कलात्मक संरचनाको अध्ययन गर्ने हो भने काष्ठकला, शिल्प कलामा निपुणता भएको पाउँदछौं । कृषिमा धान, मकै गहुँ, आलु, कोदो लगाउनको लागि काठको हलो, कुटो कृषि औजारहरु थिए । पिउने पानीको लागि फेवाताल, घरमा बत्ती बाल्नको लागि सल्लाको काठ, बाँस-निगाला बालि र तोरीको तेलमा बत्ती, ढिकी, जाँतो घट्ट, चामल पिठो पिस्नको लागि औजारहरु थिए । (कोइराला, २०६०: ६५)

विन्ध्यवासिनी मन्दिरस्थित पाटी पौवामा संस्कृत पाठशाला थियो । जहाँ ब्राम्हणजातिका छोराहरुले मात्र लघु कौमुदी, मध्य कौमुदी अध्ययन गर्दथे । मानिसहरुको स्वास्थ्य उपचारको लागि भारफुक, भ्राक्री, कविराजहरुले निशुल्क उपचार गर्दथे । (कोइराला, २०६०: ६५)

पश्चिम ३ नं. सराङ्गकोट मध्ये पोखरा उपत्यका पर्दथ्यो । सरकारी कार्यालयको नाममा केवल विन्ध्यवासिनी मन्दिरको पौवामा माल कार्यालय थियो र भीमसेन स्थानको पूर्वपट्टि अदालत, जेल खाना, हुलाक, जङ्गी अड्डा, आयुवेदिक औषधालय थिए । त्यस अवस्थामा आफ्नो जाति, धर्म, संस्कार, प्रवचन, परम्परा अनुसार चाडपर्व, विवाहवारी गर्ने प्रचलन थियो । त्यस अवस्थामा (सी) क्लासका राणाहरुले शासन सत्ता चलाएका थिए । (कोइराला, २०६०: ६५-६६)

तत्कालिन अवस्थामा पुरानो टुंडीखेलको चौरमा मानिसहरु जम्मा गराई प्रत्यक्षरूपमा प्रतिनिधि चुनी तिनै प्रतिनिधिहरुलाई साक्षी राखि राणाहरुले न्याय दिने व्यवस्था थियो । राणा कालीन अवस्थामा कर्मचारीहरुलाई विचारी, डिठ्ठा, सुब्बा पदमा नियुक्त गरी शासन व्यवस्था संचालन भएको थियो । (कोइराला, २०६०: ६५-६६)

पोखरा उपत्यका विकासमा वि.स. १९७७ सालमा बालनरसिंह राणाले सराङ्गकोट गा.वि.स. जङ्गलको विचमा पानीको श्रोत भएकोले त्यहाँ पानी टंकी निर्माण गरी फलामे पाईपबाट बसोबास भएको स्थानमा सार्वजनिक पानीका धाराहरु वितरण गराएका थिए, जो हालसम्म पनि छैन । २००७ सालमा पोखरामा विमानस्थल निर्माण भई पोखरा-काठमाण्डौं-पोखरा-भैरहवा लगायत विभिन्न शहरहरु सम्म हवाईजहाज सेवा संचालन भएको छ ।
(कोइराला, २०६०: ६५-६६)

२.२. पोखरा उप-महानगरपालिका : हिजोदेखि आजसम्म

(एयपजबचब कादः(भतचयउयष्टिबल ऋष्टथ : एबकत तय एचभकभलत)

पोखरा नगरपालिकाको गठन २०१६ सालमा भएको हो । त्यस समयदेखि नै विभिन्न आरोह अवरोहरु पार गर्दै समयको उतार चढाव दिनानुदिन जनसंख्याको वृद्धिक्रम, सिमित बजेट, सिमित जनशक्ति, बढ्दो जिम्मेवारी लगायतका विविध कठिनाईहरुको सामना गर्दै एक स्वायत्त स्थानीय निकायको रूपमा आफ्नो गति लिने क्रममा पोखरा नगरपालिका निरन्तर अगाडि बढी नै रह्यो । २०२८ सालमा पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्र घोषणा भएपछि पोखरा कास्की जिल्लाको जिल्ला सदरमुकाम मात्र नरही पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको क्षेत्रिय सदरमुकामको रूपमा परिचित रह्यो । (बमजष्वबचष, कभममयल, इण्डस् ज(ठ)

- * अभिलेख हेर्दा २०२९ सालमा तत्कालिन पोखरा नगर पञ्चायत कर्ण शंकर पालिखेको घरमा मासिक रु.३००/- भाडा तिर्ने गरी कार्यालय संचालन गरेको पाइन्छ । तत्कालिन आ.व. २०२८/२९ को खुद आय १,६५,४९२/४२ भएको पाइन्छ भने २०२९ सालमा बोर्ड सदस्य संख्या १३ र मनोनित ३ जना समेत गरी १६ जनाको बोर्ड सदस्य थियो ।
(वार्षिक प्रतिवेदन, २०२८/०२९, पोखरा नगर पञ्चायत)
- * आर्थिक वर्ष २०३१/०३२ मा तत्कालिन नगर पञ्चायत कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारी दरबन्दी संख्या ८५ जना रहेको थियो भने आ.व. २०३२/०३३ मा आएर १ वर्षपछि ८५ बाट वढाएर ९४ जना पु-याईएको थियो । त्यस्तै आ.व. २०३१/०३२ को खुद आय रु.३,२६,३५४/५५ रहेको थियो । आ.व. २०३२/०३३ सालमा नै खेलकुदलाई विकास गर्न तत्कालिन नगर पञ्चायतबाट अञ्चलब्यापी पोखरा नगर पञ्चायत च्यालेञ्ज शिल्ड प्रतियोगिता गराई विजय हुनेहरुलाई पुरस्कारको व्यवस्था गरी खेलकुदको अवधारणालाई बढाएको पाईन्छ । (निर्णय पुस्तिका/माइन्टुट र वार्षिक प्रतिवेदन २०३१/०३२, २०३२/०३३, २०३३/०३४, पोखरा नगरपञ्चायत)
- * त्यसै वर्ष आ.व. २०३२/०३३ सालमा नै पोखरा भित्र नापतौलका औजारहरु सुव्यवस्थित गर्ने, माना, पाथी, ढक, तराजु, जाँच गर्ने, मेट्रिक नापतौल प्रणाली लागु गर्ने तथा सार्वजनिक अहितका काम कारवाही कायम गर्ने परिपाटि बसालिएको थियो ।

(माइन्सुट, २०३२/०३३, पोखरा नगरपञ्चायत)

- * सार्वजनिक जग्गा मिच्ने, नियम विपरित घर बनाउने, संधियारलाई असुविधा हुने गरी एकताले घरको छाना वार्दली आदि बनाउनेहरुलाई कारवाही गर्ने व्यवस्था समेत त्यस वेला कायम गरिएको थियो । (माइन्सुट, २०३२/०३३, पोखरा नगरपञ्चायत)
- * आ.व. २०३६/०३७ मा आएर मनोनित सहित १७ जनाको बोर्ड सदस्य संख्या कायम रहेको थियो । (माइन्सुट, २०३६/०३७, पोखरा नगरपञ्चायत)
- * आ.व. २०३७/०३८ मा तत्कालिन पोखरा नगर पञ्चायत १६ वटा वडाहरुमा विभाजित थियो भने नगर पञ्चायत कार्यालयको कर्मचारी दरबन्दी संख्या १५१ रहेको थियो । त्यस आ.व. को खुद आय रु. १२,४१,९०५/७० रहेको थियो । त्यसै वर्ष वडाहरुमा शौचालयहरुको समेत निर्माण गर्ने निर्णय गरी जनस्वास्थ्य तर्फ केहि सचेतना अपनाएको पाइन्छ । त्यसै वर्ष देखि विभिन्न वडाहरुमा हेरालोको वन्दोवस्त गरिएको थियो । (बार्षिक प्रतिवेदन, २०३७/०३८, पोखरा नगर पञ्चायत)
- * त्यस आ.व. २०३७/०३८ मा नै तत्कालिन पोखरा नगर पञ्चायत कार्यालयमा सन्तोषजनक काम गर्ने कर्मचारीहरुलाई पुरस्कार दिने व्यवस्था कायम गरिए अनुरूप त्यस वर्ष १९ जना कर्मचारीहरुले पुरस्कार प्राप्त गरेका थिए ।
(बार्षिक प्रतिवेदन, २०३७/०३८, पोखरा नगर पञ्चायत)
- * आ.व. २०३८/०३९ मा आएर खुद आय रु. २४,३१,३४३/०४ रहेको थियो ।
(बार्षिक प्रतिवेदन, २०३८/०३९, पोखरा नगर पञ्चायत)
- * पोखरा उप-महानगरपालिकाको योजनावद्ध विकासको सुरुआत वि.स. २०३१ सालबाट भएको पाइन्छ । तत्कालिन पोखरा नगर पञ्चायतको भौतिक विकास योजना २०३१ लाई तत्कालिन श्री ५ को सरकारले स्वीकृत गरी पोखरा नगरविकास योजना लागु भयो
(नगर प्रोफाइल, २०५८: ११-३७)
- * पोखरामा शहरी विकास तथा विस्तारलाई निदिष्ट गर्नका लागि वि.स.२०४४ सालमा भौतिक विकास योजना संसोधन गरियो । (नगर प्रोफाइल, २०५८: ११-३७)
- * वि.स.२०५५ सालमा पोखरालाई एकिकृत रुपमा विकास ५ वर्षे एकिकृत कार्य मुलक योजना (क्षलतभनचबतभम ब्यतप्यल एबिल) तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न थालियो ।
(नगर प्रोफाइल, २०५८: ११-३७)

- * वि.स.२०५७ सालमा २० वर्षे भु-उपयोग योजना (विगम रकम एबिल) तयार गरी लागु गर्न थालियो । (नगर प्रोफाइल, २०५८: ३५)
- * वि.स.२०६४ सालमा ५ वर्षे आवधिक योजना निर्माण गर्ने कार्यको थालनी भइसकेको छ तर अहिले सम्म पनि सो कार्य सकिएको छैन । (मस्यौदा आवधिक योजना, २०६४-६९, पो.उ.म.न.पा)

२.३. पोखरा उप-महानगरपालिकाको तुलनात्मक आर्थिक विश्लेषण (आ.व. ०३९/०४० देखि आ.व. ०५४/०५५ सम्म)

(ऋकउबचभतष्वभ ष्लबलअष्वि ब्लबधिकषक या एयपजबचब ऋदः(भतचयउयष्टिबल ऋष्टभ)

नगरपालिकाहरूको आर्थिक क्रियाकलापहरूको म्बतव चबकभ राख्ने कार्यको सुरुवात सम्भवत आ.व. २०४१/०४२ देखि भएको अनुमान गर्न सकिन्छ र त्यस कार्यलाई अझै सम्म निरन्तरता दिदै आइरहेको छ (भु उपयोग योजना २०५७: २-६) । नगरपालिकाहरूको आय-ब्यय अथवा आर्थिक क्रियाकलापहरूलाई विविध पक्षबाट विश्लेषण गर्नको निमित्त त्यस किसिमको म्बतव चबकभ लाई प्रयोगमा ल्याइन्छ । त्यस प्रकारको विश्लेषण गरी प्राप्त हुने परिणाम वाटनै नगरपालिकाहरूको आर्थिक संरचनालाई सुदृढ पार्नमा टेवा मिल्न सक्नेछ । न.पा.का विगत आर्थिक गतिविधिलाई वर्तमान सँग दाजेर हेर्दा विभिन्न रोचक पक्षहरूसँग सामना हुने मौका प्राप्त हुन्छ र सोही आधारमा न.पा.को आर्थिक संरचनामा के कस्ता सुधारहरू गर्नुपर्छ भन्ने कुराहरूको मन्थन गर्न त्यस कार्यमा संलग्न न.पा.को पदाधिकारीहरू तथा कर्मचारीहरूलाई सहयोग पुग्न सक्छ । यसै क्रममा पोखरा नगरपालिकाको विगत १६ वर्षको विस्तृत आम्दानी र खर्चको म्बतव चबकभ को आधारमा १६ वर्ष अगाडिको नगरपालिकाको आर्थिक संरचनासँग वर्तमानको आर्थिक तुलनात्मक दृष्टिकोणमा राखेर विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । (पो.उ.म.न.पा.को तुलनात्मक आर्थिक विश्लेषण, २०६०: ८२-८३)

२.३.१. आम्दानीतर्फ

आर्थिक वर्ष २०३९/०४० मा पोखरा उप-महानगरपालिकाको कूल आम्दानी रु.३३ लाख ७ हजार थियो भने आ.व. २०५४/०५५ मा वृद्धि भई ४ करोड ८८ लाख १६ हजार पुगेको देखिन्छ । सोही अवधिमा आफ्नै श्रोतको आम्दानी रु.१८ लाख ३८ हजारबाट वृद्धि भई ४ करोड २८ लाख २ हजारमा पुगेको छ । तल उल्लिखित तालिकाले पोखरा उप-महानगरपालिकाको १६ वर्ष अगाडिको आय संरचनालाई देखाएको छ ।

क्र.स. विवरण	आ.व. २०३९/०४०	आ.व. २०५४/०५५
१. जम्मा आम्दानी	३३ लाख ७ हजार	४ करोड ८८ लाख १६ हजार
२. आफ्नै श्रोतको आम्दानी जम्मा आम्दानीको	१८ लाख ३८ हजार ५५.५८५	४ करोड २८ लाख २ हजार ८७.६८५
३. चुङ्गीकर तथा सवारी कर आफ्नै श्रोतको आयको	१० लाख ८१ हजार ५८.८१५	३ करोड ५८ लाख १० हजार ८३.६६५
४. नगरपालिकाको सम्पत्तिबाट आफ्नै श्रोतको आयको	१ लाख ९२ हजार १०.४५५	१९ लाख ५९ हजार ४.५८५

२.३.२. खर्चतर्फ

आर्थिक वर्ष २०३९/०४० मा पोखरा उप-महानगरपालिकाको कूल खर्च रु.२९ लाख ९१ हजार थियो भने आर्थिक वर्ष २०५४/०५५ मा सो रकम वृद्धि भई रु.४ करोड ५३ लाख ९२ हजार पुगेको देखिन्छ। सोही अवधीमा चालु खर्च रु १५ लाख ५९ हजार बाट वृद्धि भई रु. १ करोड ९८ लाख ९६ हजार पुगेको छ। तल उल्लेखित तालिकाले पोखरा उप-महानगरपालिकाको १६ वर्ष अगाडि र वर्तमान खर्चको संरचनालाई देखाएको छ।

क्र.स. विवरण	आ.व. २०३९/०४०	आ.व. २०५४/०५५
१. कूल खर्च आम्दानी	२९ लाख ९१ हजार	४ करोड ५३ लाख ५२ हजार
२. प्रशासनिक खर्च कूल खर्चको	५६ लाख ५९ हजार ५२.१२५	१ करोड ९८ लाख ९६ हजार ४३.८३५
२.१. तलव प्रशासनिक खर्चको	९ लाख ५२ हजार ६१.०६	१ करोड ४ लाख ३२ हजार ५२.४३
२.२. भत्ता प्रशासनिक खर्चको	८५ हजार ५.४५५	२६ लाख ३ हजार १३.०८५
३. सामाजिक कार्यक्रम (कूल खर्चको)	- -	३२ लाख ७२ हजार ७.२१५
४. साधारण पुजिगत लगानी (कूल खर्चको)	३ लाख ६ हजार १०.२३५	१२ लाख ६१ हजार २.७८५
५. विकास निर्माण लगानी (कूल खर्चको)	८ लाख ७३ हजार २९.१९५	२ करोड ९ लाख ६४ हजार ४६.१८५
६. ऋण भुक्तानी (कूल खर्चको)	२ लाख ५४ हजार ८.४९५	-

२.३.३. अन्य विकास परिसूचकहरु (क्षमणवतयचक या इतजभच म्भखभयिऊभलत)

क्र.स. विवरण	आ.व. २०३९/०४०	आ.व. २०५४/०५५
१. जनसंख्या	५००२४	१५७१६०
२. कर्मचारी	२०९	३३६
३. प्रति एक हजारमा (१०००) जनसंख्यामा कर्मचारी संख्या	४.१८	२.१३
४. प्रतिव्यक्ति		
- आफ्नै श्रोतको आम्दानी	रु. ३६.७५	रु. २७२.३४
- कूल आम्दानी	रु. ६६.११	रु. ३१०.६१
- चालु खर्च	रु. ३१.६०	रु. १२६.६०
- विकास खर्च	रु. १७.४४	रु. १३३.३९
- जम्मा खर्च	रु. ५९.८०	रु. २८८.८३

वि.स. २०४६ सालमा ऐतिहासिक जन-आन्दोनको सफलता पछि प्राप्त प्रजातान्त्रिक प्रणाली पश्चात यस पोखरा उप-महानगरपालिकामा २०४९ सालमा पहिलो पटक नयाँ पदाधिकारीहरु निर्वाचित भएर आए । त्यसै अवधिमा वि.स. २०५२ साल माघ १८ गते तत्कालिन श्री ५ को सरकारले यस नगरपालिकालाई उप-महानगरपालिका घोषणा गरेको हो ।

(बमजणवचण, क्भममयल, दृण्दरु घ(जज्ञ)

२.४. पो.उ.म.न.पा.का प्रारम्भदेखि हालसम्म निर्वाचित प्रधापञ्च, प्रमुख र उप-प्रमुखहरुको नामावली

क्र.स.	पद	नामथर	कार्यकाल	पद	नामथर	कार्यकाल
१.	प्रमुख	स्व.श्री शिव बहादुर थापा	वि.स. २०१६ देखि २०१८ सालसम्म	उप-प्रमुख	स्व.श्री भक्त बहादुर भट्टराई श्री टिकाराम बराल श्री प्रेमराज पराजुली	वि.स. २०१६ देखि २०१८ सालसम्म
२.	प्रमुख	श्री नगेन्द्र बहादुर रायमाभी	२०१९ देखि २०२३ सालसम्म	उप-प्रमुख	श्री प्रेमराज पराजुली श्री अम्बर बहादुर कार्की	वि.स. २०१९ देखि २०२४ सालसम्म
३.	प्रमुख	स्व.श्री अम्बर बहादुर	२०२४ देखि	उप-	श्री विश्व मोहन	मिति प्राप्त

		कार्की	२०२८ सालसम्म	प्रमुख	गौचन स्व. श्री दिलिप कुमार पालिखे	नभएको
४.	प्रमुख	श्री रुद्र बहादुर कार्की	२०२८ देखि २०३१ साल सम्म	उप- प्रमुख	स्व. श्री दिलिप कुमार पालिखे	मिति प्राप्त नभएको
५.	प्रमुख	स्व.श्री दिलिप कुमार पालिखे	२०३१माघ देखि २०३२ जेठ सम्म	उप- प्रमुख	श्री डम्बर बहादुर कार्की	२०३१ देखि २०३३ सालसम्म
६.	प्रमुख	श्री रमेश बहादुर भट्टराई	२०३२ साल आसार देखि २०३२ साल माघ सम्म	उप- प्रमुख	श्री डम्बर बहादुर कार्की	२०३३ देखि २०३४ सालसम्म
७.	प्रमुख	श्री गणेश शेरचन	२०३२ फागुन देखि २०३८ चैत्र सम्म	उप- प्रमुख	श्री लक्ष्मण कार्की	२०३४ देखि २०३८ सालसम्म
८.	प्रमुख	श्री श्रीप्रसाद गुरुङ्ग	२०३८ आसाढ देखि २०३८ चैत्रसम्म	उप- प्रमुख	श्री लक्ष्मण कार्की	२०३८ आषाढ देखि २०३८ चैत्रसम्म
९.	प्रमुख	श्री उत्तम बहादुर पुन	२०३९ देखि २०४१ सालसम्म	उप- प्रमुख	श्री डम्बर बहादुर कार्की श्री काजीमान गुरुङ्ग	२०३९ देखि २०४१ सालसम्म
१०.	प्रमुख	श्री सूर्य बहादुर के.सी.	२०४१ देखि ०४६ सालसम्म	उप- प्रमुख	श्री काजीमान गुरुङ्ग श्री तीर्थ श्रेष्ठ	२०४१ देखि २०४२ सालसम्म २०४३ देखि २०४६ सालसम्म
११.	प्रमुख	श्री भोला थापा	२०४९ देखि २०५३ सालसम्म	उप- प्रमुख	श्री नरेशशंकर पालिखे २२०६६	२०४९ देखि २०५३ सालसम्म
१२.	प्रमुख	श्री कृष्ण बहादुर थापा	२०५४देखि २०५९ सालसम्म	उप- प्रमुख	क्या.श्री मान बहादुर गुरुङ्ग २६३६२	२०५४ देखि २०५९ सालसम्म

१३.	प्रमुख	श्री हर्क बहादुर गुरुङ्ग (मनोनित)	२०६० कार्तिक १ देखि २०६१ आषाढ मसान्त सम्म	उप- प्रमुख	श्री गणेश बहादुर भट्टराई (मनोनित)	२०६० कार्तिक १ देखि २०६१ वैशाख मसान्तसम्म (जेष्ठ १ देखि लागु हुनेगरि राजिनामा दिएको)
१४.	प्रमुख	श्री भिमसेन थापा	२०६२ माघ २७ देखि २०६३ वैशाख १०सम्म	उप- प्रमुख	श्री जयलाल पुन	२०६२ माघ २७ देखि २०६३ वैशाख १० सम्म

श्रोत: पो.उ.म.न.पा.कार्यालय
प्रमुख, उप-प्रमुखहरुको नामावली चार्ट

यसरी वि.स. २०१६ साल देखि अर्थात पोखरा नगरपालिकाको स्थापना भए पश्चात् शुरुदेखिनै न.पा को नेतृत्व प्रमुखले र उप-नेतृत्व उप-प्रमुखले गर्दै आएको पाइन्छ । विचका समयहरुमा केहि प्रमुख उप-प्रमुखहरु राजीनामा दिएको, तत्कालिन राष्ट्रिय पञ्चायत सदस्यमा निर्वाचित भएको वा अन्य कारणले पद रिक्त भई अर्को व्यक्ति तत्काल मनोनयन हुन पुगेको कारणबाट केहि व्यक्तिहरु १ वा २ महिना मात्र ती पदहरुमा बहाली रहेको देखिन्छ भने एउटै व्यक्ति एउटै पदमा २ पटक निर्वाचित भएको हुदा पनि केहि व्यक्तिको पदावधि लामो पनि देखिन गएको छ । त्यसका अलावा २०५९ आषाढ मसान्त पछि राजनैतिक स्थिरताका आधारमा स्थानीय निकायको निर्वाचन हुन नसकेका कारण पनि रिक्त समयहरुमा कार्यकारी अधिकृतहरुले नै नगरप्रमुखको समेत जिम्मेवारी सम्हाल्दै आएका छन । त्यसरी नगरप्रमुखको समेत जिम्मेवारी पाउने कार्यकारी अधिकृतहरुमा शिवदत्त भट्टराई, केदार बहादुर वोगटी, दिवाकर बाँस्तोला, सुदर्शन प्रसाद ढकाल, सूर्यमणि पौडेल र वर्तमान कार्यकारी अधिकृत उत्तम प्रसाद नागिला रहेका छन ।

अध्याय : ३ (तिन)

पोखरा उप-महानगरपालिकाको संगठनात्मक पृष्ठभूमि

(इचनबलष्वाबतप्यलबी बबअपनचयगलम या एयपजबचब कादः(भतचयउयपितबल ऋप्टथ)

३.१. पोखरा उप-महानगरपालिकाको संक्षिप्त परिचय

(बचष्वा क्लतचयमगतप्यल या एयपजबचब कादः(भतचयउयपितबल ऋप्टथ) :

नेपालको पश्चिमाञ्चल विकास छुट्याउने क्षेत्र, गण्डकी अञ्चल, कस्की जिल्लामा अवस्थित दोश्रो राजधानी तथा अलौकिक प्राकृतिक सौन्दर्यको खानी एवं सस्कृति तथा सम्पदाहरुको पहिचान गराई राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रियस्तरमा नै पोखरा आफैमा गौरवशाली नगरमा पर्दछ । यसको पूर्वमा लेखनाथ नगरपालिका, आर्वा, काहुँ गा.वि.स. र विजयपुर खोला, पश्चिममा सराङ्गकोट गा.वि.स., हेमजा गा.वि.स. र हर्पन खोला, उत्तरमा भलाम, लामाचौर, अर्मला गा.वि.स. र दक्षिणमा स्याङ्गजा जिल्लासँग जोडिएको पुम्दी भुम्दी, कृस्ति नाच्ने चौर र भरतपोखरी गा.वि.स. पर्दछन् । यस पोखरा नगरलाई व्यवस्थित शहरका रूपमा निर्माण र व्यवस्थापन गर्नका लागि वि.स. २०१६ सालमा पोखरा नगरपालिकाको स्थापना भएको हो । विक्रम संम्वत् २०५२ साल माघ १८ मा उप-महानगरपालिका घोषित यस नगरको जापानको कोमागाने र चिनको लिन्जी नगरसँग भगिनी सम्बन्ध रहेको छ । यो स्थानिय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ अन्तर्गत गठित स्थानीय निकाय हो भने स्थानीय विकास मन्त्रालय अन्तर्गत निर्देशित संस्था पनि हो स्थानीयस्तरका विकासका लागि स्थानीय निकायलाई अधिकार सम्पन्न बनाउदै लैजाने नीति अनुरूप पोखरा उप-महानगरपालिकाले आफ्नो गतिमा अग्रगामी कदम चलिरहेको देखिन्छ । कार्यसम्पादन सहज बनाउनको लागि यस उप-महानगरपालिकामा १८ वटा वडाको रूपमा वडा ईकाइहरु कार्यरत छन् । भौगोलिक दृष्टिले हेर्दा मनमोहक फेवाताल, पातले छाँगो, महेन्द्र गुफ, चमेरा गुफा, गुप्तेश्वर महादेव गुफा लगायतका विभिन्न गुफाहरु रहेको यो नगर माछापुच्छ्रे र अन्य हिमालका काखमा रहनुका साथै सेतीगण्डकी नदी विकास र सौन्दर्यको साक्षी वनेर पोखराको माला वनेकी छन् भने डाँडाकाँडाहरुको बीचमा समथर शहर पोखरा उप-महानगरपालिका मनमोहक रूपले वसेको छ । (नगर प्रोफाइल, २०५८: १-२)

यो उप-महानगरपालिका काठमाडौँवाट २०० कि.मी. पश्चिम र सुनौलीवाट १८३ कि.मि. उत्तरमा रहेको छ । भौगोलिक अवस्थितिको हिसावले २८° १०' उत्तरदेखि २८° १६' उत्तर अक्षांश र ८०° ०२' ३०" पूर्व देशान्तरदेखि ८३° ५८' ३०" पूर्व देशान्तर विच फैलिएको छ । यसको कुल क्षेत्रफल ५१.२१ वर्ग किलोमिटर उचाइ ६८० मिटरदेखि १०३० मिटरसम्म रहेको छ । यस उप-महानगरपालिकाले पोखरा उपत्यकाको कुल समथर भु-भागको ४५.२५ प्रतिशत ओगटेको छ । जमिन उत्तर-पश्चिमवाट दक्षिण-पूर्वतर्फ ढालु परेको छ । (नगर प्रोफाइल, २०५८: १-२)

क्षेत्रिय तथा जिल्ला सदरमुकाम समेत रहेको हैसियतले यहाँ विभिन्न क्षेत्रिय तथा जिल्ला स्तरीय कार्यालयहरु स्थापना भएका छन् । प्रशासनिक हिसावले यस उप-महानगरपालिकालाई १८ वटा

वडाहरुमा विभाजन गरिएको छ जसमध्ये १२ वटा वडाहरु शहरी कार्य क्षेत्र र बाँकि ६ वटा वडाहरु ग्रामिण कार्यक्षेत्रमा पर्दछन् । प्रत्येक वडामा एउटा वडा समिति र यसको कार्यालय छ । नगरपरिषद, नगर प्रमुख तथा सिङ्गो उप-महानगरपालिका कार्यालय र वडा समितिहरु समेत नगरको विकासमा जुटेका हुन्छन् ।

पोखरा उपत्यका मुख्य हिमश्रृङ्खला र महाभारत पर्वतको बीचमा अवस्थित एक विवर्तनिक उपत्यका हो । यसको निर्माण क्वाटरनरी समयका पर्वत निर्माणक हलचलबाट भएको थियो । भूसंरचनाको दृष्टिकोणबाट नगरपालिकाको करिब ५२ प्रतिशत भू-भाग पोखरा निर्माणबाट वनेको सेती नदीले थुपारेको परत छ भने २६ प्रतिशत भू-भाग घाचोक निर्माण अन्तर्गत हिमताल विस्फोटनबाट वगेको समिश्रण वहनको परत छ । बाँकी २२ प्रतिशत भू-भाग कुञ्छा, बेगनाश र तल्लोकोट आदि निर्माण प्रक्रियाबाट वनेका छन् । घाचोक निर्माण प्रक्रियाको बाहुलता रहेको लामाचौर, विधवासीनी, नदीपुर, नयाँ सडक, हरियोखर्क, रातो पैदो, सृजनाचोक र ढाँड हुँदै छोरेपाटनसम्मको क्षेत्र कमजोर छ । भूगर्भविदहरुको प्रतिवेदन अनुसार करिब ४१ प्रतिशत शहरी क्षेत्र यस अन्तर्गत पर्दछ । (नगर प्रोफाइल, २०५८: १-२)

पश्चिमाञ्चल विकासक्षेत्रको मुख्य केन्द्रविन्दुको रूपमा रहेको उप-महानगरपालिकाले यस क्षेत्रमा वस्ने नगरवासीहरुको राजनैतिक, सामाजिक, शैक्षिक, साँस्कृतिक, आर्थिक स्तरमा क्रमशः गति लिन गएको छ भने पूर्वाधार विकासमा पनि यस नगरपालिकाले आफ्नो अथक परिश्रम लगाइरहेको देखिन्छ । ५५.६६ वर्ग कि.मी. क्षेत्रफल रहेको यस उप-महानगरपालिकामा ५ वटा विभाग मध्ये हाल क्रियाशिल २ वटा विभाग १७ वटा शाखा र ९ वटा उपशाखाहरु, ५ वटा साना इकाइहरु एवं १ सूचना तथा अभिलेख केन्द्र छ भने कार्यरत कर्मचारीहरुको संख्या ३४८ रहेको छ । नगरवासीको र समग्र नगरकै आवश्यकतालाई पहिचान गरेर यस उप-महानगरपालिका अन्तर्गत विभिन्न विभागहरुले आ-आफ्ना शाखाहरु मार्फत कार्यक्रमको रूपमा पनि काम गरिरहेका छन् । उदाहरणस्वरूप सामाजिक परिचालन मार्फत गरिवी न्यूनिकरण र सुशासनका लागि गाउनगर साभेदारी शाखा र महिला तथा बालबालिकाहरुको संरक्षण एवं क्षमता अभिवृद्धिका लागि सामाजिक विकास शाखा तथा त्यस अन्तर्गतको महिला तथा बालबालिका उपशाखाहरुले सम्वन्धित क्षेत्रमा वास्तविक समस्याहरु पहिचान गरेर आफ्नो उद्देश्यतर्फ उन्मुख हुन खोजेको आभास पाइन्छ । (वार्षिक प्रतिवेदन, २०६४, पो.उ.म.न.पा.)

वास्तवमा शहरीक्षेत्रमा वसोवास गर्ने नागरिकहरुलाई प्रभाव पार्ने सेवाको दृष्टिकोले हेर्ने हो भने नगरपालिका कार्यालय सवैभन्दा महत्वपूर्ण संगठन हो । विगत ४ वर्षदेखि निर्वाचित जनप्रतिनिधिको अभाव, ल्याण्डफिल साइटको व्यवस्था पनि खर्चिलो हुनु एवं जनआकाँक्षा अनुरूप नसमेटिनु, फेवाताल एवं महेन्द्र गुफा, चमेरे गुफाको प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन नसक्नु एवं पर्यटन केन्द्रको रूपमा समय सापेक्ष पर्याप्त मात्रामा पर्यटकहरुलाई आकर्षक गर्न नसक्नु जस्ता विविध समस्याहरु पोखरा उप-महानगरपालिकामा देखा नपरेका होइनन् । तैपनि विकास निर्माणका कार्यहरुमा वढि भन्दा वढी नगरवासी र नागरीक समाजलाई सहभागी गराउने उद्देश्यले सामाजिक परिचालन मार्फत जनसहभागीता र पारदर्शीतालाई व्यवहारमा लागू गर्ने

दिर्घकालीन सोच अनुरूप कार्य गर्दै आएको देखिन्छ । उक्त कुराको कार्यान्वयनका लागि नगरपालिका भित्र स-साना इकाइहरू विकास गर्न १८ वटै वडाहरूमा टोल विकास संस्थाको गठन गरी उक्त टोल विकास संस्थालाई नगरपालिकामा सूचीकृत पनि गरिएको छ । करोडौं दायित्व सृजना गरेको भएता पनि नेपालकै उत्कृष्ट र उच्च प्रविधियुक्त ल्याण्ड फिल साइट पोखरामा नै निर्माण गरिएको छ । यसको संचालन तथा संभार गर्न र नगरको विकास गर्न करको दायरा फराकिलो बनाई करदाताहरूमा नगरपालिकाले पुर्याउने सेवाको गुणस्तर प्रति विश्वास जगाउने एवं ताल तलैया एवं गुफाहरूको उचित व्यवस्थापन गर्नुका साथै पोखरा नगरलाई पर्यटकहरूको प्रमुख आकर्षण केन्द्रविन्दुको रूपमा विकसित गर्नु जस्तो चुनौतीपूर्ण कार्य नगरपालिका प्रशासन र नगरवासीको सहकार्यमा गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता बनेको छ ।

३.२ पोखरा उप-महानगरपालिकाको उद्देश्य

१इदवभअतष्वभक या एयपजबचब ऋदः(भतचयउयष्टिबल ऋक्षतथ० :

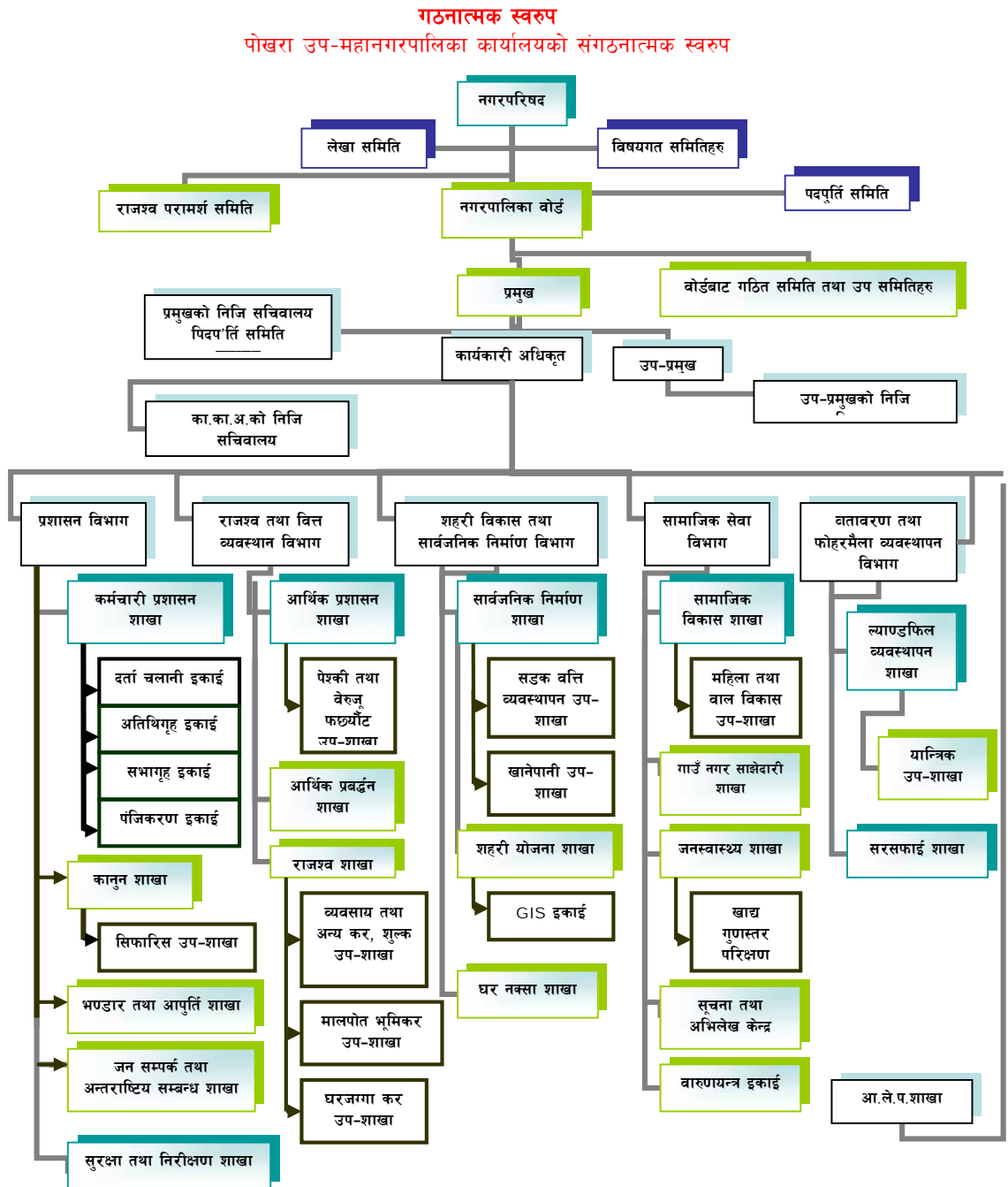
विकेन्द्रकीकरणको माध्यमद्वारा सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनतालाई शासन प्रक्रियामा अधिकाधिक मात्रामा सम्मिलित हुने अवसर जुटाई प्रजातन्त्रको लाभहरूको उपयोग गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने राज्यको दिर्घकालिन दृष्टिकोणको अधिनमा रही पोखरा उप-महानगरपालिकाले देहाय बमोजिमका उद्देश्यहरू लिएको पाइन्छ : (स्वेतपत्र, २०५५, पो.उ.म.न.पा.)

१. आफ्नो क्षेत्रको विकासका लागि साधनको परिचालन, विनियोजन र विकासको प्रतिफलको सन्तुलित तथा समान वितरणमा सामाजिक समानता ल्याउने कार्यमा महिला, जनजाती, आदिवासी, दलित र सामाजिक तथा आर्थिक दृष्टिकोणले पिछडिएका वर्ग समेतका समग्र जनताको सहभागितामा अभिवृद्धि गर्दै विकास प्रक्रियालाई संस्थागत गराउने,
२. स्थानीय स्तरमा आवश्यक पर्ने सेवा सुविधाहरू एवं विकास निर्माणका कार्यहरू प्रभावकारी ढंगबाट स्थानीय स्तरबाट नै उपलब्ध गराउने,
३. नगरक्षेत्रको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक आदि क्षेत्रको सर्वाङ्गिक विकासका लागि नगर वासीहरूमा अपनत्व एवं जवाफदेहिताको भावना अभिवृद्धि गर्ने,
४. सेवाप्रवाह प्रक्रियालाई दिगो विकासको अवधारणा अनुकूल तुल्याउन गैर सरकारी क्षेत्र, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र एवं समुदायिक संस्थाहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गराउने ।

३.३ पोखरा उप-महानगरपालिकाको संगठनात्मक स्वरूप

९इचनबलष्वाबतष्पलर्बी क्तचगअतगचभ या एयपजबचब कादः(भतचयउयष्तिबल ऋष्तथ० :

५५.५६ वर्ग कि.मी. (नगर प्रोफाइल, २०५८: १-३) क्षेत्रफलमा फैलिएको १८ वटा वडामा विभाजित एवं २०५२ साल माघ १८ गते उप-महानगरपालिकाको रूपमा घोषित (बमजबपबच, कभममयल, दृण्दरु घ(ज्ञज्ञ) पोखरा उप-महानगरपालिकाको आफ्नो क्षेत्राधिकार अनुसारका कार्यहरु गर्न र निर्वाचित पदाधिकारीहरु समेतका आधारमा निम्न अनुसार संगठनात्मक स्वरूप (ढाँचा) रहेको छ :



(नवौ नगरपरिषदको माइन्सुट, २०६३, पो.उ.म.न.पा.)

३.४ पोखरा उप-महानगरपालिकाको काम, कर्तव्य र अधिकार

९छनजतक बलम मातष्भक या एयपजबचब कादः(भतचयउयष्तिबल ऋष्तथ०

नेपाल सरकार, स्थानीय विकास मन्त्रालय एवं नगर परिषद्का निर्णय र निर्देशनहरू कार्यान्वयन गर्नु गराउनुका अतिरिक्त नगरपालिकाले नगरपालिका क्षेत्रमा अनिवार्य रूपमा गर्नु पर्ने काम कर्तव्य र अधिकारहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् । (स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ को दफा ९६: ४९-५६)

(क) अर्थ सम्बन्धी :

- १) पोखरा उप-महानगरपालिकाले वार्षिक बजेट, योजना र कार्यक्रमहरू तयार गरी नगर परिषद्मा पेश गर्ने ।
- २) आय र व्ययको लेखा र तत्सम्बन्धी अन्य कागजातहरू अद्यावधिक रूपमा राख्ने ।
- ३) स्वीकृत बजेटको परिधिभित्र रही उप-महानगरपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गर्न रकम खर्च गर्ने ।
- ४) नगर परिषद्ले स्वीकृत गरेको राजश्व, कर, दस्तुर, शुल्क आदि उठाउने ।

(ख) भौतिक विकास सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रको भू-उपयोग नक्शा बनाई औद्योगिक आवासीय, कृषि, मनोरञ्जन स्थल आदि क्षेत्र तोक्ने र कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा आवास योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- ३) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा खानेपानी र ढल निकास सम्बन्धी योजना कार्यान्वयन गर्ने तथा त्यसको संचालन र मर्मत सम्भार गर्ने, गराउने ।
- ४) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका विभिन्न ठाउँहरूमा हरियो क्षेत्र, उद्यान र मनोरञ्जन स्थलहरूको विकास गर्ने, गराउने ।
- ५) उप-महानगरपालिका क्षेत्रका विभिन्न ठाउँहरूमा सार्वजनिक शौचालयको व्यवस्था गर्ने,
- ६) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा निर्माण गरिने घर, भवन आदिको नक्सा पास गर्ने, गराउने ।

(ग) जलश्रोत, वातावरण र सरसफाइ सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा रहेका खोला नाला, कुवा, इनार, पोखरी, तलाउ, धारा आदिको संरक्षण गरी सदुपयोग गर्ने, गराउने ।

- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा सिंचाई योजना लागू गर्नुपर्ने भएमा त्यसको योजना कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- ३) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा सम्भावित नदी कटान, बाढी तथा भू-क्षय आदिको प्रकोप नियन्त्रण र रोकथाम गर्ने, गराउने ।
- ४) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा जल, वायु तथा ध्वनी प्रदुषण नियन्त्रण गरी वातावरण संरक्षण गर्ने कार्यमा सहयोग गर्ने, गराउने ।
- ५) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका वन, वनस्पति तथा अन्य प्राकृतिक सम्पदाको संरक्षण गर्ने, गराउने
- ६) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा सरसफाइका कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने, गराउने ।
- ७) फोहरमैला संकलन, ढुवानी तथा तह लगाउने सम्बन्धी कामको संचालन र व्यवस्थापन गर्ने, गराउने ।
- ८) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा विद्युत उत्पादन तथा वितरण गर्ने, गराउने ।

(घ) शिक्षा तथा खेलकुद विकास सम्बन्धी

- १) आफ्नो श्रोतवाट उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा पूर्व प्राथमिक विद्यालय स्थापना, संचालन र व्यवस्थापन गर्ने तथा स्थापना गर्ने अनुमति दिने ।
- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र संचालन भएका विद्यालयहरूको संचालन र व्यवस्थापनमा सहयोग पर्याउने र त्यस्ता विद्यालयहरूको स्थापना र खारेजीको सिफारिस गर्ने
- ३) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र मातृ भाषामा प्राथमिक तहको शिक्षा उपलब्ध गराउन सहयोग गर्ने ।
- ४) आर्थिक दृष्टिले अत्यन्त पिछडिएका उत्पीडित जनजातिहरूका छात्रछात्राहरूलाई छात्रवृत्ति दिने व्यवस्था मिलाउने ।
- ५) उप-महानगरपालिका स्तरीय प्रौढ शिक्षा तथा अनौपचारिक शिक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- ६) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा पुस्तकालय तथा वाचनालयको स्थापना, संचालन तथा व्यवस्थापन गर्ने, गराउने ।
- ७) खेलकुद विकास कार्यक्रमहरू बनाई कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- ८) उप-महानगरपालिका स्तरीय खेलकुद विकास समिति गठन गरी खेलकुदको विकास गर्ने, गराउने

(ङ) संस्कृति सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका सांस्कृतिक तथा धार्मिक महत्वका स्थानहरूको लगत तयार गरी तिनीहरूको मर्मत सम्भार गरी संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने, गराउने ।

- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका पुरातात्विक वस्तु, भाषा, धर्म, कला र संस्कृतिको संरक्षण, सम्बर्द्धन एवं प्रयोग गर्ने, गराउने ।

च) निर्माण तथा यातायात सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र नेपाल सरकारको जिम्मामा रहेको सडक बाहेक आवश्यक पर्ने कच्ची, पक्की सडक, पुल, कल्भर्टहरूको योजना बनाई निर्माण तथा मर्मत सम्भार गर्ने, गराउने ।
- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र वसपार्क, रिक्सा, टाङ्गा, ट्रक आदिको पार्किङ्ग व्यवस्था गर्ने गराउने ।
- ३) उप-महानगरपालिकाको यातायात आवश्यकतालाई विचार गरी ठेला, रिक्सा, टाङ्गा आदिको अधिकतम हद्द तोक्ने र तिनीहरूलाई दर्ता गरी नम्बर दिने ।

छ) स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरस्तरीय अस्पताल, आयुर्वेदिक औषधालय र स्वास्थ्य केन्द्रहरूको संचालन र व्यवस्थापन गर्ने, गराउने ।
- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र स्वास्थ्य चौकी तथा उपस्वास्थ्य चौकीहरू खोल्ने, संचालन र व्यवस्थापन गर्ने, गराउने ।
- ३) परिवार नियोजन, मातृशिशु कल्याण, विस्तारित खोप, पोषण जनसंख्या शिक्षा र जनस्वास्थ्य सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।
- ४) महामारी तथा संक्रामक रोगको रोकथामको व्यवस्था गर्ने, गराउने
- ५) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा जनस्वास्थ्यको लागि हानिकारक चिज वस्तुको सार्वजनिक प्रयोगमा रोक लगाउने वा हटाउने ।
- ६) जनस्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने किसिमका उपभोग्य वस्तुको बेचबिखन र उपभोगमा रोक लगाउने ।

ज) समाज कल्याण सम्बन्धी :

- १) वेवारिस मृतक व्यक्तिको दाह संस्कारको व्यवस्था गर्ने, टुहुरा, असहाय तथा अनाथहरूको लागि अनाथालयको व्यवस्था गर्ने, गराउने ।
- २) महिला तथा बालबालिकाको हित र कल्याण सम्बन्धी कार्यक्रम संचालन गर्ने तथा अनैतिक पेशा व्यापार नियन्त्रण सम्बन्धी कार्य गर्ने, गराउने

झ) उद्योग तथा पर्यटन सम्बन्धी :

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा घरेलु, साना तथा मझौला उद्योगको प्रवर्द्धनमा उत्प्रेरकको काम गर्ने, गराउने ।

- २) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रको प्राकृतिक, साँस्कृतिक तथा पर्यटन सम्पदाको संरक्षण, सम्बद्धन, विस्तार र सदुपयोग गर्ने, गराउने ।

ब) विविध:

- १) उप-महानगरपालिका क्षेत्रको सडकको दायाँ बायाँ र अन्य आवश्यक ठाउँमा वृक्षारोपण गर्ने
- २) कान्जी हाउस, पशु बधशाला राख्ने स्थानको निर्धारण र व्यवस्थापन गर्ने ।
- ३) उप-महानगरपालिका क्षेत्रको ऐलानी तथा सरकारी पर्ति जग्गाहरुको संरक्षण गर्ने
- ४) मसान घाटको निर्धारण र व्यवस्थापन गर्ने ।
- ५) व्यापार तथा वाणिज्यको विकासको लागि काम गर्ने ।
- ६) नगरपालिकाको विनियम तर्जुमा गरी नगर परिषद्मा पेश गर्ने
- ७) दैवी प्रकोप नियन्त्रण गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक काम गर्ने
- ८) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रको जनसंख्या तथा घर जग्गाको लगत राख्ने ।
- ९) प्रचलित कानून बमोजिम जन्म, मृत्यु तथा अन्य व्यक्तिगत घटना दर्ता गर्ने ।
- १०) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्रका असहाय, अनाथ र अपाङ्ग बालबालिकाहरुको लगत राख्ने र तिनीहरुलाई उपयुक्त ठाउँमा राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
- ११) बहुलाह तथा छाडा कुकुर मारी सार्वजनिक हितको सुरक्षा गर्ने र मरेको पशुपंक्षी गाड्ने ठाउँ तोक्ने ।
- १२) खतरा उत्पन्न गर्ने रुख काट्न लगाउने, घर पर्खाल आदि भत्काउन लगाउने ।
- १३) उप-महानगरपालिका क्षेत्रको घरको ब्लक नम्बर अद्यावधिक राख्ने ।
- १४) पशु बधशालाको प्रवन्ध गर्ने ।
- १५) छाडा पशु पक्राउ गरी लिलाम गर्ने ।
- १६) गल्ली तथा सडकमा बत्तीको व्यवस्था गर्ने
- १७) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा सिनेमा हल खोल्न स्वीकृति दिने ।
- १८) हाट बजार मेला आदिको प्रवन्ध गर्ने, गराउने
- १९) बारुण यन्त्रको संचालन र व्यवस्थापन गर्ने, गराउने ।
- २०) कुनै विशिष्ट व्यक्तिलाई नगरको सम्मानार्थ विशिष्ट व्यक्तिको रूपमा सम्मान प्रदान गर्ने।
- २१) उप-महानगरपालिका क्षेत्रको विकास सम्बन्धी अन्य कामहरु गर्ने, गराउने ।
- २२) सहकारिताको विकासका लागि सहयोग पर्याउने ।
- २३) सचिवको कार्यको मुल्याङ्कन गरी सिफारिस सहित अख्तियारवाला समक्ष पठाउने ।
- २४) उप-महानगरपालिकालाई आय आर्जन हुने सहकारी, औद्योगिक तथा व्यवसायिक कार्यक्रम निजी क्षेत्रको समेत लगानीमा संचालन गर्न प्रोत्साहित गर्ने, गराउने ।
- २५) सहकारितामा आधारित विविध कार्यक्रमहरु तर्जुमा गरी संचालन गर्ने, गराउने
- २६) प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएका अन्य कामहरु गर्ने ।

उप-महानगरपालिकाको उक्त बमोजिमका काम, कर्तव्यको अतिरिक्त नगरपालिका क्षेत्रमा देहाय बमोजिमका ऐच्छिक कामहरु समेत गर्न सक्नेछ :

- क) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र स्तरयुक्त विद्यालय शिक्षा उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था मिलाउने ।
- ख) उप-महानगरपालिका क्षेत्रबाट निरक्षरता निर्मुल पार्न साक्षरता कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने ।
- ग) उप-महानगरपालिका क्षेत्रका विभिन्न ठाउहरुमा पुस्तकालय तथा वाचनालयहरु स्थापना गरी संचालन गर्ने
- घ) उप-महानगरपालिका क्षेत्रभित्र अव्यवस्थित वसोवास नियन्त्रण गर्ने ।
- ङ) निर्देशित जग्गा विकास, भू-उपयोग जस्ता कार्यहरुको माध्यमबाट नगरको वनावट तथा विकासलाई व्यवस्थित तुल्याउने ।
- च) वृद्ध तथा अनाथ आश्रमहरुको व्यवस्था गर्ने ।
- छ) विद्युत आपूर्ति र संचार सुविधाको व्यवस्था मिलाउने ।
- ज) उप-महानगरपालिकामा मनोरञ्जन स्थल, कृडास्थल, संग्रहालय, चिडियाखाना, पार्क आदिको व्यवस्था मिलाउने ।
- झ) बेरोजगारी कम गर्नु, बेरोजगारहरुको तथ्याङ्क संकलन गरी राजगारमुलक कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने ।
- ञ) नदी प्रदुषण नियन्त्रण गर्न कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने ।
- ट) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा एम्बुलेन्स सेवा उपलब्ध गराउने
- ठ) उप-महानगरपालिका क्षेत्रमा सव वाहनको व्यवस्था मिलाउने ।
- ड) दैवी प्रकोपबाट हुने धनजनको क्षती कम गर्न निरोधात्मक तथा उद्धारका कार्यहरु गर्ने

३.५ पोखरा उप-महानगरपालिकाको आर्थिक अवस्था

एँप्लबलअष्वर्षा ऋयलमष्तष्यल या एयपजबचब ऋदः(भतचयउयष्तबल ऋष्तथ०

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५, नियमावली २०५६ र स्थानीय निकाय (आर्थिक प्रशासन) नियमावली, २०५६ द्वारा निर्दिष्ट प्रावधानको अधिनमा रही स्रोत संकलन, विनियोजन र परिचालनको अवस्था निम्नानुसार रहेको छ :

नगरपालिकाको आर्थिक स्रोत :

- नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान रकम,
- जिल्ला विकास समितिबाट प्राप्त अनुदान रकम,
- राजश्व वाडफाडबाट प्राप्त रकम,
- कुनै व्यक्ति, संघ संस्थाबाट प्राप्त दान, उपहार, चन्दा, सहयोग आदिबाट प्राप्त रकम,
- स्वदेशी वा विदेशी, राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्था वा दाताबाट अनुदान वा ऋण सहयोग वापत प्राप्त हुने रकम,

- चल, अचल सम्पतीको विक्रीवाट प्राप्त रकम,
- कर, दस्तुर, सेवा महशुल, भाडा, भरोट आदिवाट प्राप्त रकम,
- ऋण लगानीवाट प्राप्त रकम,
- स्रोत परिचालनवाट प्राप्त रकम,
- दण्ड, जरिवानावाट प्राप्त रकम,
- मालसामान लिलाम विक्रीवाट प्राप्त हुने रकम,
- ठेक्का पट्टा आदिवाट प्राप्त हुने रकम,
- भुमीकरको तोकिएको प्रतिशत रकम,
- सापटी रकम र धरौटी रकम,
- अन्य स्रोतवाट प्राप्त रकम,
- नेपाल सरकारले कार्यक्रम तोकिएको रकम

पोखरा उप-महानगरपालिकाको आ.व. २०६२/२०६३ को आम्दानी तथा खर्चको विवरण यस प्रकार रहेको देखिन्छ :

आम्दानी विवरण (२०६२/२०६३)

- भुमिकर	१६.३५ ५
- स्थानिय कर	४.७४ ५
- सम्पत्ति, भाडा तथा स्थानिय विकास कर	५३.४४ ५
-शुल्क तथा जरिवाना	२५.२४ ५
- विविध आय	०.२३ ५

खर्च विवरण (२०६२/२०६३)

- कर्मचारीको तलव	१८.५८ ५
- भत्ता	१.७ ५
- यातायात	१.०८ ५
- सेवा	१७.६४५
- भाडा	०.१८ ५
- मर्मत सुधार	०.५६ ५
- विविध	४.२ ५
- आर्थिक सहायता चन्दा, पुरस्कार	१.५२ ५
- कार्यालय संचालन	४.२ ५
- निर्माण सुधार	४९.५६ ५

प्रस्तुत अध्ययनका सिलसिलामो उप-महानगरपालिकाको गत आ.व. को अनुमानित आय एवं व्यय र अधिल्लो आर्थिक वर्षको आय र व्ययको अवस्थाको वारेमा अध्ययन गरिएको थियो । जसअनुसार आ.व. ०६२/०६३ मा मालपोत तथा घरजग्गा कर, स्थानीय कर (वहाल, व्यवसाय, सवारी, सम्पत्ती, मनोरञ्जन आदि) भाडा, महसुल, उपभोग तथा सेवा शुल्क, दस्तुर, दण्ड र जरिवाना, धरौटि फिर्ता र जफत अनुदान, ऋण साभेदारी, लागत सहभागिता, नगत तथा बैंक मौज्जदात समेत गरी जम्मा रु.१६,९८,००,०००/०० आय अनुमान गरिएको मा जम्मा रु.१०,५६,९३,७८४/४२ यथार्थ आयभएको र कर्मचारीको तलव, भत्ता, सेवा तथा कार्यलय संचालन इन्धन, पत्रपत्रिका, कार्यलय समान खरीद गोष्ठी, सेमनीनार, प्रचार-प्रसार, अनुदान, आर्थिक सहायता चन्दा पुरस्कार, जग्गा खरिद, भवन निर्माण, सावा तथा व्याज भुक्तानी कर्मचारी कल्याण आदि शिर्षकहरुमा गरी रु.१७,९,००,०००/०० खर्च अनुमान गरिएकोमा रु.१०,९४,२०,९४८/०१ यथार्थ खर्च भएको थियो । गत आ.व. ०६३/०६४ मा रु.२०,५०,४०,०००/०० आय हुने अनुमान गरिएको छ भने रु.२०,५०,३०,०००/०० खर्च हुने अनुमान गरिएको । ०६३ साल पौष मसान्त सम्म रु.५,०७,४४,६८१/६२ खर्च भएको देखिन्छ । आ.व.०६१/०६२ सम्मको खर्च विवरणलाई आधार मान्दा रु.६,९९,९१,९८५/४९ कुल वेरुजु (नियमित गर्नुपर्ने र असुल उपर गर्नुपर्ने) देखिन्छ । (वार्षिक प्रतिवेदन, २०६२/२०६३, पो.उ.म.न.पा.)

३.६ पोखरा उप-महानगरपालिकाको कर्मचारी व्यवस्था

९क्तबाा :बलबनभभलत या एयपजबचब काद:(भतचयउयष्टिबल ऋष्टथ०

कर्मचारी संगठनको एक मात्र जैविक तत्व हो । कर्मचारीको संख्या र उपयुक्त व्यवस्थापनले मात्र संगठनको लक्ष्य अपेक्षित रुपवाट हासिल गर्न सकिन्छ । पोखरा उप-महानगरपालिकाको कर्मचारी प्रशासनको नेतृत्व निजामती सेवाका रा.प. द्वितीय श्रेणीका कर्मचारीले गर्दछन् । उनलाई नगरपालिका सचिवको भुमिका दिएको भएता पनि हाल निर्वाचित पदाधिकारीको अभावले कार्यलय प्रमुखको जिम्मेवारी सुम्पिएको छ । त्यस्तै नगरपालिकामा खरिदार, कुचिकार, मालि जस्ता पदमा निजामति सेवा तर्फका कर्मचारीहरु पनि कार्यरत रहेका छन्, वाँकि सम्पूर्ण कर्मचारीहरु नगरपालिकाका आफ्नै कर्मचारीहरु हुन् । नगरपालिकाको कर्मचारी दरवन्दी विवरण यस प्रकार रहेको छ । (कर्मचारी संगठन चार्ट, २०६४, पो.उ.म.न.पा.) नगरपालिकाले आफ्नै श्रोतवाट वेहोर्ने गरि देहाय बमोजिम कर्मचारीहरुको व्यवस्था गरेको पाइन्छ :

क्र.स.	पद /तह	कार्यरत संख्या	स्थायी	अस्थायी	करार	ज्यालादारी
१	अधिकृत स्तर सातौँ	२	२			
२	अधिकृत स्तर छैटौँ	१८	८	१०		
३	सहायक स्तर पाँचौँ	३६	२३	४	९	
४	सहायक स्तर चौथो	५१	२८	३	१८	२

५	सहायक स्तर तृतीय	३२	२८		३	१
६	सहायक स्तर द्वितीय	३७	१९	१	१७	
७	श्रेणी विहिन	१६९	११२		५२	५
	कुल कार्यरत सख्या जम्मा	३४५	२२०	१८	९९	८

श्रोत: पो.उ.म.न.पा.को कर्मचारी विवरण, २०६४

निजामति तर्फ : कार्यकारी अधिकृत(रा.प. द्वितीय) -१, ना.सु. (पंजिकाधिकारी)- १ (रा.प.अनं.प्रथम) खरिदार (रा.प.अनं.द्वितीय) - २ मालि -निम्न स्तर) - १ कुचिकार निम्न स्तर) - १ रहेको पाइन्छ ।

उपरोक्त विवरणमा हेर्दा कुल स्वीकृत दरवन्दी मध्ये निजामति तर्फ ५ जना स्थायी कर्मचारीहरु दरवन्दी अनुसार पदपूर्ति भएको देखिन्छ भने नगरपालिकाको आफ्नै श्रोतवाट वेहोर्ने गरी स्वीकृत ३६८ दरवन्दी मध्ये स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारी समेत गरेर जम्मा ३४५ पदपूर्ति भई २३ दरवन्दी रिक्त देखिन्छन् । त्यसै गरी सामाजिक विकास शाखातर्फ बाल विकास केन्द्र र डट्स कार्यक्रम अन्तर्गत दरवन्दी सृजना नगरिएका, तर स्तर कायम गरी काम गराइएका कर्मचारीहरुमा मुखिया (सहायक स्तर तृतीय) - २३ जना र पियन (श्रेणी विहिन) - १५ जना गरी जम्मा ३८ जना कर्मचारी विना दरवन्दी कायम गरिरहेका छन् । लोकतन्त्र प्राप्तपछिको कर्मचारी तन्त्रमा भएको व्यापक परिवर्तन र उपलब्धीले समेत छुन नसकेका, तर वि.सं. २०४८ साल देखि नै चरणवद्ध रुपमा स्थापना भएका कार्यक्रहरु नियुक्ति पाइ काम गर्दै आएका कर्मचारीहरुलाई यथाशिघ्र दरवन्दी सृजना गरी व्यवस्थापन गर्न आवश्यक देखिन्छ । यस्तो हुदाहुदै पनि कार्यसम्पादनमा तात्त्विक असर परेको पाईएको छैन । यसको अर्थ कर्मचारीलाई सम्बन्धित क्षेत्रमा तालीम दिने तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कुरालाई अत्यन्त कम प्राथमिकता दिएको देखिन्छ भने अझै पनि अस्थायी, करार र ज्यालादारीको रुपमा राखेर उनीहरुको मनखेलमा ठेस मात्र पु-याएको देखिन्छ । सिद्धान्त: स्थानीय सेवा आयोगको गठन गरी पोखरा उप-महानगरपालिका लगायत सम्पूर्ण स्थानीय निकायका नियुक्तिहरुका सम्बन्धमा आवश्यक कर्मचारीहरुको व्यवस्थापन गर्न जरुरि देखिन्छ ।

अध्याय ४ (चार)

स्थानीय तथा नगर विकासमा महिला सहभागिता (धकभलुक एबचतष्षबतष्यल प्लीयअर्बि बलम ग्चदबल म्भखभयिऊभलत)

४.१ महिला सहभागिता परिचय (क्षलतचयमगतअतष्यल या धकभलुक एबचतष्षबतष्यल)

“एकजना वसका खलासीले ७ जनाको समूहमा रहेका स्कुले छात्रालाई घर फर्कने क्रममा वाटोमा जिस्क्याएका थिए । त्यसपछि वस नम्बर टिप्न लागेका सोही समूहसँग रहेका अर्का एक छात्रालाई खलासीले निर्घात कुटेर भागे ।”

“सैनिक विशेष अदालतले समलिङ्गी क्रियाकलापमा संलग्न भएको आरोपमा एक महिला सैनिकलाई सेवावाट अवकास दिने निर्णय सुनाएको छ । ”

“विवाहमा मनगो दाइजो नल्याएको र अनुहार राम्रो नभएको भन्दै दुई वर्षदेखि घरको एउटा कोठामा थुनेर श्रीमान, ससुरा, सासु, देवर, नन्द र नन्दको छोरा (भाञ्जा) समेतले एकजना २५ वर्षिया महिलालाई चरम यातना दिएका छन् । पटक पटक हत्याको प्रयाश गर्दै कुटपिट गर्दा उनको अनुहार र शरिर विभत्स भएको छ भने वायाँ हातका साथै अगाडिको दाँत पनि भाँचिएको छ ।”

“हैटौँडामा वेचविखनवाट प्रभावित १६ जिल्लाका साढे दुइशय महिलाहरु शक्ति समूहद्वारा आयोजित ३ दिने भेलामा सहभागी भएका छन् ।”

यी प्रतिनिधि समाचार हुन, एउटा मात्र पत्रिका कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिकमा छापिएका लगातार २ दिनका अङ्कहरुका । सवै मिडियामा यस्ता घटना दैनिक जसो आइरहेका हुन्छन् । अझै अप्रकाशित घटनाहरुको त लेखा जोखा नै छैन । बाहिरको कुरा गर्दा थुप्रै महिलाहरु पनि चन्द्रमामा पुगिसके । थुप्रै वैज्ञानिक आविस्कार र चमत्कारमा सहभागी भइसके । तर हाम्रो घरभित्र हेर्दा अहिले पनि महिला दाइजोको निहुँमा पिटिएका छन्, मृत्युवरण गरेका छन्, वाटोघाटोमा जिस्क्याइएका छन्, असुरक्षित छन्, दिनहुँ वेचिएका छन् अनि अभद्र व्यवहारको सिकार भइरहेका छन् वोक्सीको नाममा समाजवाट सताइएका छन्, दिसा खुवाईएका छन् अनि पीडा भोगिरहेका छन् । न्यायालयमा समेत सुनुवाई नहुनुको पीडाले थिचिरहेका छन् । घरधन्दाको बोझ त छँदैछ, शिक्षा स्वास्थ्य रोजगार जस्ता आधारभूत कुराहरुमा विभेद सहनुपरेको पीडा त छँदैछ, उर्जासिल र उत्पादन क्षेत्रमा नगन्य र ज्यादै न्युन सहभागिताका साथ राज्य र समाज दुवै पक्षवाट हेपिनुपरेको पीडा छँदैछ, त्यसमा पनि पारिवारिक सामाजिक लान्छना, घरेलु हिंशा, परम्परादेखि दह्रो सामाजिक मान्यता पाएका जडसुत्रवादी संस्कृतिहरुका कारण पनि यो समाजमा महिलाहरु निरन्तर प्रताडित वन्दै आएका छन् । सामाजिक मान्यता हेर्दा यो समाज अहिले पनि यथास्थितिवादमै रमाउन चाहन्छ । यहाँका जडसुत्रवादी संस्कृति र पितृसत्तात्मक हैकम कायम रहेका परम्परा तथा सामाजिक मान्यताहरुको चङ्गुलवाट मुक्तिका

लागि महिला आफैले संघर्ष गर्नुपर्ने स्थिति छ । फेरि अर्को तर्फ महिला र पुरुष एउटा रथका दुई समान पाङ्गा हुन भनिन्छ, पाङ्गा समान भएनन् भने रथ चल्दैन पनि । चल्थो भने पनि निकै धिमा गतिमा चल्छ र जुनसुकै वखत जुनसुकै ठाउँमा पनि पल्टिन सक्छ । हाम्रो रथ अहिले यहि किसिमको छ । त्यसैले अहिले वाहिरतिर नियाल्दा संसारका रथहरूले आफ्ना आवश्यकताहरू उहिल्यै पुरा गरिसके भने अहिले अरुका आवश्यकताहरू तर्फ उनीहरू फर्किरहेका छन् । तर हाम्रो रथ सदियौंदेखि आफ्नै मात्र आवश्यकतामा अल्झेको छ, मात्र होइन आधारभूत आवश्यकतासम्म पनि राम्रोसँग सम्बोधन गर्न सकेको छैन । कति समय अझै हामी यहि परिपाटिमा रमाउने ? समाजमा पुरुषको भुमिका चाकिलएको र महिलाको भुमिका साँघुरिएको कहिलेसम्म हेर्ने ? जहिलेसम्म हामी यहि अवस्थामा रहन्छौं, त्यसवेलासम्म यो समाजको समतामुलक विकासको परिकल्पना गर्न सक्दैनौं । १. ब्रजवचथव, दृण्डरु ज्ञा(छ०

‘महिला यो समाजका सर्जक हुन’ यो भनाइ २१औं शताब्दियता मात्र केहि रूपमा विकसित भएर आयो । महिलाले आँखा देख्ने क्रम पनि केहि वढेको छ । पुरै आँखा खुल्ल धेरै वर्ष नलाग्ला । अहिलेको नयाँ संकेतले त्यहि देखाएको छ । थुप्रै प्रताडनाहरू विगतमा महिलाहरूले महिला हुनुकै कारणवाट भोगे र अहिले पनि भोगिरहेका छन् । अरु वर्गको हामी कुरै नगरौं, समाजमा केवल दुईवटा वर्ग मात्र हुन्छ, त्यो हो-महिला र पुरुष । प्राकृतिक तथा जैविक मान्यता अनुसार पनि पुरुष र महिलाको विच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहन्छ । एकको अनुपस्थितिमा अर्को वर्गको परिकल्पना गर्न सकिदैन । यसरी रहने महिला सहयात्रीले पीडा खेप्नु भनेको पुरुष सहयात्रीका लागि सुखद क्षण कदापि होइन । त्यहाँ महिलाले मात्र पीडा खेपेका हुदैनन्, सिङ्गो समाजले पीडा खेपेको हुन्छ । त्यस अवस्थामा पितृसत्तात्मकतामै रमाउने वा महिलाले पाउने पीडामा रमिते बन्ने वा अझै सहभागी हुने प्रवृत्तिमा परिवर्तन आएन भने त्यो पुरुषका लागि आफैले आफ्नै गालामा थप्पड हान्नु सरह हुन जान्छ । १. ज्वतभअजजग, दृण्डरु घज्ञा(छ०

महिला विकास र महिला उत्थानका लागि महिला त लाग्नै पर्छ, तर महिला मात्रै लाग्नुपर्छ भन्ने जुन सिद्धान्त र भावनाको एउटा चरणमा विकास भएको छ, त्यसले समाजमा मिठो फल दिदैन । समाजमा महिलाको भुमिका वढाउनका लागि महिलाका साथसाथै पुरुषको पनि त्यहि तहमा सहभागिता भयो भने मात्र समतामुलक समाजको परिकल्पना गर्न सकिन्छ । जहाँसम्म लैङ्गिक अवधारणा (न्भलमभच अयलअभउत) को विकास भएको छ, त्यसले पनि विकासोन्मुख समाजहरू, जहाँ महिलाको भुमिका र उपस्थिति कमजोर छ त्यहाँ महिला उत्थानकै अवधारणामा सहयोग गरेको छ । समाजमा कमजोर रहेको वर्गलाई विशेष अवसर प्रदान गरी माथि उठाइसकेपछि मात्र त्यस समाजको समतामुलक विकासको परिकल्पना गर्न सकिन्छ । अहिले हाम्रो समाजमा पुरुषको भुमिका निकै माथि छ, त्यसको तुलनामा महिलाको भुमिका निकै तल देखिन्छ । यस अवस्थामा स्थानीय सरकार, स्थानीय स्तरका विभिन्न अङ्गहरू, नागरिक समाज र राज्य सरकारले महिलालाई विशेष अवसर, सुविधा र आरक्षण प्रदान गरेर पुरुषको अहिले भइरहेको भुमिकाको तहसम्म पुर्याउन आवश्यक छ । यसलाई सकारात्मक विभेद (एयकप्टष्वभ मष्कअचष्लबतष्यल) को संज्ञा दिईन्छ । महिलालाई दिइने त्यहि अवसर, त्यहि सुविधा र त्यहि आरक्षण यस अवस्थामा पुरुषलाई दिन आवश्यक छैन । जव यो समाजमा

महिला र पुरुषको अवस्था समान तहमा आइपुग्छ, साक्षरता दर एउटै तहमा हुन्छ, मातृ मृत्यु दर र पितृ मृत्युदर एउटै तहमा हुन्छ, घरायसी कामको संलग्नतामा दुवैको बराबर समय देखिन्छ, बाह्य काममा दुबैको बराबर संलग्नता देखिन्छ, सरकारी सेवामा महिला र पुरुषको संख्या समान देखिन्छ, अन्य रोजगार, व्यवसाय, सामाजिक क्षेत्रमा यी दुवै वर्गको समान पहुँच देखिन्छ, त्यसपछि कसैलाई विशेष अवसर, विशेष सुविधा र विशेष आरक्षण प्रदान गर्न जरुरि देखिंदैन । त्यसपछि मात्र लैङ्गिक अवधारणा (न्मलमभच अयलअभउत) ले मान्यता पाउँछ । राज्यका नीति नियम कानूनहरु, सामाजिक मान्यताहरु महिला र पुरुषका लागि समान बन्दै जान्छन् अनि समान अवसर र समान सुविधा महिला र पुरुषका लागि सृजना गरिन्छन् । यी सबै कुराहरुको समग्र रूप नै वास्तवमा जेण्डर हो । ९अजवचथव, दृण्डरु छुज्जट०

४.२ विकासमा महिला सहभागिता (ध्रुभलुक एबचतष्षुबतष्यल प्लम्भखभयिऊभलत)

परम्परागत सामाजिक मान्यता, जडसुत्रवादी संस्कृति, पितृसत्तात्मक सोच, महिला स्वयंमा दाश मानसिकता, घरभित्रै रमाउने गृहणीको दर्जा, बच्चा जन्माउने र हुर्काउने जिम्मेवारी रहेको वर्गको उपमा जस्ता कुराहरु नै महिला उत्थानका मुख्य बाधकरूपमा देखिएका छन् । यी बाधाहरुले महिला स्वयंको उत्थान गर्न रोकेका छन् । यीनै कुराहरु महिला विकासमा तगारो बनेका छन् भने समाजको समग्र एवं चौतर्फी विकासमा महिला सहभागिता बढ्न सक्ने अवस्था नै देखिंदैन । सन् १९५० को दशक देखि नै महिला अधिकारका क्षेत्रमा विश्वव्यापि रूपमा बहस र आन्दोलनहरु हुदै आए । ७० को दशक यता विकासमा महिला (ध्रुभ), महिला र विकास (ध्रुभ) र जेण्डर र विकास (न्म) का अवधारणाहरु एकपछि अर्को गर्दै परिष्कृत रूप लिंदै आए ९अवलनचगवि, एबतजबप, दृण्डरु दृठ० । यस विचमा थुप्रै सन्धि, घोषणापत्र तथा महासन्धि पारित भए । सन् १९८९ मा पारित भएको 'महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभावहरुको उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धि'लाई महिला आन्दोलनको मुख्य सर्जकको रूपमा लिन सकिन्छ ९अभ्रुभ्रु, जडडड० भने सन् १९९५ मा चीनको वेइजिङमा सम्पन्न 'चौथो विश्व महिला शिखर सम्मेलन'ले विश्वभर र विशेष गरी विकासोन्मुख मुलुकहरुमा एउटा छुट्टै उर्जा थपिदियो । ९अभ्रुभ्रुन अयलाचभलअभ्रु जडडड० यसले लिएका १२ वटा मुख्य मुद्दाहरुका आधारमा नेपालमा पनि एउटा कम्पन पैदा भयो । जसले छोरीलाई पैत्रिक सम्पत्तिमा अधिकार लगायत महिला अधिकारमा व्यापक बकालत गर्दै मुलुकी ऐनको १२ औं संसोधनसम्म ल्याइपुर्यायो (मुलुकी ऐन १२ औं संसोधन) भने स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मार्फत स्थानीय निकायमा २०% महिला सहभागितालाई अपरिहार्य बनाउँदै आरक्षणको व्यवस्थाको थालनी भयो (स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५) । तथापि वडा तहका पदहरुमा मात्र अनिवार्य व्यवस्था गरियो, मुख्य पद (मेयर, उपमेयर र वडा अध्यक्ष जस्ता निर्णायक पद) हरुमा आरक्षण हुन सकेन । जे होस् एउटा नयाँ आयाम यसले ल्यायो ।

सन् १९८९ को महासन्धीमा नेपालले हस्ताक्षर गरिसकेपछि र १९९५ को वेइजिङ्ग सम्मेलनमा सहभागिता जनाइसकेपछि नेपालमा देखिएका केहि मुख्य उपलब्धीहरुलाई बुँदागत रूपमा यसरी मापन गर्न सकिन्छ : १.कलनचगबगवि, एबतजबप, दृण्णदस् द्द(दृठ०

१. मुलुकी ऐनको १२ औं संसोधन गरी पैत्रिक सम्पत्ति माथि महिलाको अधिकार लगायत महिला अधिकारका थुप्रै विषयहरु समावेश गरिए । (मुलुकी ऐन, १२ संसोधन)
२. राज्य तहमा महिला मन्त्रालयको स्थापना गरी राज्यका सबै क्षेत्र र तहका महिलाका समस्याहरुलाई सम्बोधन गर्ने माथिल्लो तहको आधिकारिक सरकारी प्रतिनिधि खडा गरियो ।
३. राष्ट्रिय महिला आयोगको गठन गरी सरकारी तहमा महिलाका सवालहरु उठाउने र सुन्ने सरकारी आयोगको व्यवस्था गरियो ।
४. महिला अधिकार सम्बन्धी कानूनी संरचनाहरु निर्माण गरिए र भेदभावमा आधारित विद्यमान ऐन नियमहरु संसोधन एवं परिमार्जन गरिए । प्रजनन् स्वास्थ्य एवं गर्भवतन सम्बन्धीअधिकार, यौन सुरक्षाकोअधिकार लगायतका विभिन्न अधिकारहरु कानूनमा समावेश गरिए । अन्नपूर्णा राणाको केशमा सर्वोच्च अदालतले महिलाका पक्षमा एउटा क्रान्तिकारी नजिर कायम गर्‍यो । (प्रजनन् अधिकार सम्बन्धी सर्वोच्च अदालतको नजिर)
५. स्थानीय निकायमा २०न्न महिला सहभागितालाई अनिवार्य गरी स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ तर्जुमा गरियो । (स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २००५५)
६. दशौं पञ्चवर्षिय योजनामा गरीवी निवारणका लागि महिलालाई विकासको मुल प्रवाहमा ल्याउने नीति बनाइयो ।
७. स्थानीय निकाय (जि.वि.स., नगरपालिका र गा.वि.स.) हरुमा कुल वार्षिक विकास बजेटको ५न्न महिला विकासका क्षेत्रमा छुट्याउने नीति बनाउन थालियो । महिला सशक्तिकरण अन्तर्गत महिला जागरण, क्षमतामुलक तालीम, सिपमुलक तथा आय आर्जनका क्रियाकलापहरु समूदायस्तरमा संचालन गर्न थालिए ।
८. गैह्र सरकारी क्षेत्रमा पनि महिला जागरण व्यापक हुँदै गयो । गैह्र सरकारी संघसंस्थाहरु खुल्ने क्रम तिब्र बन्दै गयो र ती संस्थाहरु मार्फत महिला सशक्तिकरण, जागरण, स्वरोजगारमुलक कार्यक्रमहरु, विभिन्न तालीमहरु, क्षमता अभिवृद्धि, नेतृत्व विकास

लगायतका विविध क्षेत्रमा कार्यक्रमहरु संचालन गर्दै महिलाहरुमा चेतनाको स्तर वृद्धि गर्ने काम भएको छ । (स्वजर्वा, इण्टर टाइम)

९. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मार्फत हरेक क्षेत्रमा न्यूनतम ३३% हुँदै ५०%सम्म महिलाको अनिवार्य सहभागीता गराई, आमाको नामवाट नै जन्मदर्ता गराउन सकिने र नागरिकता प्राप्त गर्न सकिने जस्ता विशेष व्यवस्था कायम गराई महिला उत्थानका क्षेत्रमा व्यापक कदम चाल्दै अहिलेसम्मकै सबैभन्दा उत्कृष्ट दस्तावेजको रूपमा यसलाई उभाईयो । (नेपालको अन्तरीम संविधान, २०६३, तेश्रो, चौथो, संसोधन)

४.३ नगर विकासमा महिला सहभागिता

(धकभलुक एबचतष्षउबतष्यल ष्ल ग्चदबल म्भखभयिऊभलत)

अहिले देशभर ५८ नगरपालिकामध्ये महानगरपालिका-१, उप-महानगरपालिका-४ तथा नगरपालिका ५३ रहेका छन् । श्रोत, साधन र सुविधाहरु हाम्रो भौगोलिक परिवेशका कारण बढि शहर केन्द्रित नै भइरहेको अवस्था छ । प्राप्त भएका त्यस्ता श्रोत साधनहरुको अधिकतम उपयोग हुने हो भने द्रुत गतिमा शहरहरुको विकास हुने देखिन्छ । तर हाम्रो मानसिकता, हामी सँग भएको प्रविधि, सिप, क्षमता आदि जस्ता कुराहरुले हाम्रो काम गराईलाई धेरै सतही बनाइदिएका छन् । बाहिर चर्का कुरा गरे पनि घरमा आइसकेपछि महिला सदस्यलाई दोश्रो दर्जाकै रूपमा देख्ने हाम्रो प्रवृत्ति छ र यहि प्रवृत्तिले कार्यालय संघ संस्था, समूदाय, समाज, राजनैतिक तह हुँदै राज्य तहसम्म प्रतिनिधित्व गरिरहेको हुन्छ । जसरी घर परिवारमा एउटा सचेत व्यक्तिको रूपमा रहेको लोग्नेले श्रीमतीलाई, ससुराले बुहारीलाई आफू सरहको दर्जामा नराख्ने र कुनै महत्व नदिने प्रवृत्ति देखिन्छ, त्यसरी नै कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीलाई, उपभोक्ता समितिमा पुरुष सदस्यले महिला सदस्यलाई, राजनीतिक तहमा पुरुष राजनीतिज्ञले महिला राजनीतिज्ञलाई र राज्य तहमा पुरुष मन्त्रीले महिला मन्त्रीलाई कुनै महत्व नदिने अवस्था देखिन्छ । यसरी पनि महिला हरेक क्षेत्रको सहभागितावाट पछाडि परेका छन् । तैपनि नेपालमा महिलावादी आन्दोलनले केहि चरण पार गर्दै गएपछि ग्रामिण क्षेत्रको तुलनामा नगरक्षेत्रको विकासमा महिलाको भुमिका बढाउँदै लगेका छन् : (नगरविकास प्रशिक्षण केन्द्र प्रतिवेदन, २०६२: १-११)

४.३.१ महिला समूह, आमा समूहहरुको गठन र क्रियाशिलता

(यकबतप्यल या ध्यभलुक नचयगउक, :यतजभचुक नचयगउक बलम तजभच्च बअतप्यल०)

महिला क्लव, दिदीवहिनी समाज, श्रीमती संघ, आमा समूह लगायत थुप्रै समूह सामाजिक संस्थाको रूपमा जन्माइएका छन् र त्यहाँ नेतृत्वदेखि सबै तहसम्म पूर्ण रूपमा महिलाकै सहभागिता देखिन्छ। त्यो मात्र नभई समूदाय वा समाजमा गठन हुने पुरुष सहभागी हुने समूहमा समेत कम्तिमा ३३% देखि ५०% सम्म महिलाहरुले आफ्नो अनिवार्य सहभागिता जनाउन थालेका छन्। टोल सुधार समिति, यूवा समूह, क्लव, समाज आदिमा महिला सहभागिता बढ्दै गएको छ। तथापि त्यस्ता संस्थामा नेतृत्व तहमा महिला सहभागिता भने ज्यादै न्यून देखिन्छ। अर्कोतर्फ पुरुषले नेतृत्व लिएर स्थापना भएका गैह्र सरकारी संस्थाहरु मध्ये केहि मात्र क्रियाशिल रहन्छन्, उल्लेख्य मात्रामा निस्क्रिय बस्छन् र विलय पनि हुँदै जान्छन्। तर महिलाले नै नेतृत्व लिएका वा सम्पूर्ण महिला सहभागी भएका संस्थाहरु निस्क्रिय हुने ज्यादै न्यून देखिन्छन् र विलय नै हुने नगन्य रहेका देखिन्छन्। १म्बजर्वा, दृण्टस् ट(दृढ०

पोखरामा रहेका गै.स.स. हरुको विवरण :

सि.नं.	संघ संस्थाको विवरण	२०६४ सम्मको दर्ता संख्या	नविकरण संख्या	नविकरण प्रतिशत
१	गैह्र सरकारी संस्थाहरु	७४४	४७२	६३%
२	महिलाले नेतृत्व गरेका संस्था	४१	३९	९५%
३	महिला समूह, आमा समूह (सम्पूर्ण महिला सहभागिता)	२१७	२१४	९९%
४	३३% भन्दा बढि महिला सहभागिता रहेका संस्था	२०९	२०१	९६%

श्रोत: गै.स.स.दर्ता नविकरण सिफारिस २०६४, पो.उ.म.न.पा. कार्यालय

४.३.२ महिला सशक्तिकरण (ध्यभल ऋउयधभचभलत)

नगर विकासमा महिला सशक्तिकरण कार्यक्रमले उल्लेख्य भुमिका खेल्न सकेको देखिन्छ। सम्पूर्ण महिला सहभागी रहेका गै.स.स.र महिलाले नेतृत्व गरेका गै.स.स.हरुले त महिला सशक्तिकरणका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरु संचालन गरेकै छन्। पुरुषको बाहुल्यतामा खुले पनि महिला अधिकार प्रवर्द्धनलाई उद्देश्य बनाएर खोलिएका संस्था र कुनै निश्चित उद्देश्यले खुलेका बाहेक समग्र विकासका लागि खोलिएका संस्थाहरुले पनि महिला उत्थानका क्षेत्रमा केहि गरेका छन्। सरकारी निकायका रूपमा महिला विकास कार्यालय तथा स्थानीय सरकारका रूपमा जिल्ला विकास समिति तथा नगरपालिकाहरुले पनि महिला सशक्तिकरणका क्षेत्रमा तथा महिलालाई विकासमा सहभागी गराउने भुमिकामा थुप्रै क्रियाकलापहरु गरेका छन्। निजी

क्षेत्रवाट पनि महिला विकासका लागि थुप्रै कामहरु भएको देखिन्छ । समाजमा देखिएका विकृति विसंगति नियन्त्रणका क्षेत्रमा महिला समूह, आमा समूहले धेरै राम्रा गतिविधिहरु गर्दै आएको पाइन्छ । यी विभिन्न निकायहरुले गरेका कामका प्रकारहरुलाई यसरी विभाजन गर्न सकिन्छ :

१.क्षीव, जददडरु जद(द्वज०

क) गै.स.स. हरु र विशेष गरी आमा समूह, महिला समूहले गरेका उल्लेख्य कामहरु :

- ⇒ जुवा तास, मदिरा नियन्त्रण
- ⇒ वेश्यावृत्ति, लागु पदार्थ दुर्व्यसन लगायतका सामाजिक विकृति विसंगति विरुद्ध आमा समूह, महिला समूहद्वारा गस्ति संचालन
- ⇒ टोल सरसफाई एवं नगर सरसफाई अभियान
- ⇒ सामाजिक रुपान्तरणका विविध क्षेत्रमा सचेतना तथा जागरण अभियान
- ⇒ कानूनी साक्षरता सम्बन्धी तालीम तथा सचेतना
- ⇒ नेतृत्व विकास, क्षमता विकास, आय आर्जन तथा स्वरोजगारका विभिन्न तालीम तथा कार्यक्रमहरु संचालन
- ⇒ संगठन विकासका लागि विभिन्न क्रियाकलापहरु
- ⇒ विकासमा महिला तथा अन्य वर्गको समेत समावेशी सहभागिता सम्बन्धी चेतना जागरण आदि ।

ख) सरकारी तथा स्थानीय निकाय एवं नगरपालिका मार्फत भएका केहि उल्लेख्य कामहरु :

- ⇒ पारालिगल कमिटि तथा महिला न्यायिक मञ्चहरुको निर्माण
- ⇒ महिला सशक्तिकरणका लागि कार्यक्रमहरु संचालन
- ⇒ महिला शिक्षालाई प्राथमिकता, अनौपचारिक महिला तथा प्रौढ साक्षरता कक्षाहरु संचालन

ग) निजी क्षेत्रवाट भएका प्रयाशहरु :

* महिला सिपमूलक तालीमहरु जस्तै : सिलाइ वुनाइ, पेन्टिङ्ग, व्युटिपार्लर, कम्प्युटर तालिम जस्ता तालीमहरु संचालन गरी महिलालाई रोजगार मूलक क्रियाकलापमा अगाडि बढाएको देखिन्छ ।

* महिलाहरुले नै निजी स्तरवाट लगानी गरी थुप्रै अरु महिलाहरुका लागि तालीम दिने, सिप सिकाउने, रोजगारमा लगाउने, स्वरोजगारमा प्रोत्साहन गराउने जस्ता कामहरु गर्न थालेका छन्।

* महिलाहरुको मात्र सहभागितामा नमूना संस्थाहरु खुल्न थालेका छन् । त्यस्ता संस्थाहरुमा अहिले वित्तिय संस्था वढि देखिएका छन् । महिला नमूना वचत तथा ऋण सहकारी संस्था,

महिला वचत तथा ऋण समुह, महिला लगानी प्रवर्दन समुह, महिला उद्यमी सहयोग समूह आदि समूहहरु प्रयोगमा आइसकेका छन् ।

४.३.३ महिला समावेसी सहभागिता (धकभल क्षलअगिकष्वभ एबचतष्वउबतष्यल)

(क) योजना संचालनमा महिला सहभागिता

(धकभल उबचतष्वउबतष्यल प्ल एचयवभअत षउभिभलतबतष्यल)

सरकारी योजना, स्थानिय निकायहरुले संचालन गर्ने योजना तथा गै.स.स. हरुले गर्ने कार्यक्रमहरुमा निर्माण हुने योजना संचालन उपभोक्ता समिति, निर्माण समितिहरुमा महिला सहभागिता बढ्दै गएको छ । अहिले विशेष गरी नगरपालिकाको तहमा हेर्दा नगरपालिकाले यस अर्न्तगतका विभिन्न वडा, क्षेत्र र समुदायहरुमा संचालन गर्ने विकास निर्माणका योजना तथा कार्यक्रम संचालनका लागि बनाइने उपभोक्ता समिति, निर्माण समिति, व्यवस्थापन समिति वा संचालक समितिहरुमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता अनिवार्य गराइए पनि त्यो भन्दा बढी संख्यामा महिला सहभागिता हुन थालेको छ । नगरपालिकाका हरेक टोल तथा समुदायमा वाटोघाटो निर्माण, ढल निर्माण, बालविकास केन्द्र संचालन तथा अन्य विभिन्न कार्यक्रमहरुमा हिजो आज समुहका महिला सदस्यहरुले निरन्तर अनुगमन गरिरहेको देख्न पाइन्छ ।

(ख) नगरपालिका संयन्त्रमा महिला सहभागिता

(धकभल एबचतष्वउबतष्यल प्ल :गलष्वउर्बा :भअजबलष्क)

वि.सं २०५४ सालको स्थानिय निकाय निर्वाचनमा वडा तहमा २० प्रतिशत अनिवार्य महिला प्रतिनिधी बनाउनका लागि गरेको 'स्थानिय निकाय निर्वाचन अध्यादेश, २०५३' को व्यवस्था अनुरूप स्थानिय निकायमा निर्वाचित ४०५३ मध्ये नगरपालिकाहरुमा १३२८ जना महिला जनप्रतिनिधी थिए, जसमध्ये ८०६ जना निर्वाचित भएका थिए । तर त्यतिवेला नगरपालिकाहरुमा जम्मा ५०६३ जना जनप्रतिधिहरु मध्ये ११६ जना प्रमुख र उप-प्रमुख रहेकोमा एकजना पनि महिला प्रमुख र उप-प्रमुख निर्वाचित भएका थिएनन् । त्यस्तै ८०६ जना निर्वाचित वडा अध्यक्ष मध्ये ३ जना मात्र महिलाहरु वडा अध्यक्षमा निर्वाचित भएका थिए । त्यसैले कानुनले आरक्षण दिएको बाहेक त्यतिवेला महिलाको अन्य उपस्थिति देखिएन र निर्णायक पद (प्रमुख, उप-प्रमुख) हरुमा त एउटा पनि उपस्थिति देखिएन । ११म, इण्डियन घा(जहर बलगर्वा अउयचत०

यता अहिलेको संक्रमणकालको संयन्त्रमा राजनैतिक दलहरुले जस-जसलाई आफ्ना प्रतिनिधिको रूपमा पठाए, उनीहरु मात्र संयन्त्रमा रहने हुँदा नगरपालिकाहरुको अहिलेको संयन्त्रमा त्यति उल्लेख्य मात्रामा महिलाको उपस्थिति रहेको पाइदैन । पोखरा उप-महानगरपालिकाको मात्र उदाररण लिनुपर्दा सात राजनैतिक दल मध्ये यहाँ उपलब्ध ६ दलका जम्मा १२ जना प्रतिनिधि मध्ये एक जना मात्र महिलाले संयन्त्रमा प्रतिनिधित्व गरेको पाइन्छ । (माइन्ट, २०६४, पो.उ.म.न.पा.)

त्यसै गरी नगरपालिकाको कर्मचारी संगठन (संयन्त्र) मा महिलाको उपस्थिति कस्तो छ भनी हेर्नुपर्दा पनि त्यति सकारात्मक संरचना देखिदैन । तैपनि विगतको तुलनामा पछिल्ला संरचना हेर्दा केहि आशा जगाउने तथ्यहरु भेटिन्छन् । यसमा पनि सहायक स्तर र अझ तल्ला तहहरुमा महिला सहभागिता केहि बढि देखिन्छ भने अधिकृत स्तर र माथिका व्यवस्थापकिय तहहरुमा कम हुँदै न्यून तहसम्म पुगेको पाइन्छ । यस सम्बन्धी केहि वस्तुगत तालिका यहाँ प्रस्तुत गर्न सान्दर्भिक देखिन्छ :

पोखरा उप-महानगरपालिका कार्यालयको जनशक्ति विवरण :

क्र.सं.	पद/तह	महिला		पुरुष		कैफियत
		संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
१	कार्यकारी अधिकृत रा.प.द्वितीय, उपसचिव	-	-	१	१००%	१
२	अधिकृत स्तर सातौं	-	-	२	१००%	२
३	अधिकृत स्तर छैटौं	४	२२%	१४	७८%	१८
४	सहायक स्तर पाँचौं	९	२५%	२७	७५%	३६
५	सहायक स्तर चौथो	१२	२४%	३९	७६%	५१
६	सहायक स्तर तृतीय	१०	३१%	२२	६९%	३२
७	सहायक स्तर द्वितीय	४	११%	३३	८९%	३७
८	श्रेणी विहिन	७८	४६%	९१	५४%	१६९
		११७	३४%	२२९	६६%	३४६

श्रोत : पोखरा उप-महानगरपालिका कार्यालयको कर्मचारी विवरण, २०६४

सामाजिक विकास कार्यक्रम तर्फ (पो.म.न.पा.कार्यालय)

क्र.सं.	पद/तह	महिला		पुरुष		कैफियत
		संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
१	सहायक स्तर तृतीय	२३	१००%	-	-	२३
२	श्रेणी विहिन	१५	१००%	-	-	१५
		३८	१००%			

श्रोत : पोखरा उप-महानगरपालिका कार्यालयको कर्मचारी विवरण, २०६४

मुलुकको पल्लो छेउको नगरपालिकाको पनि एउटा स्थिति हेरौं कि ?

धनगढी नगरपालिका कार्यालयको जनशक्ति विवरण :

क्र.सं.	पदहरु	पुरुष	महिला	जम्मा
१	कार्यकारी अधिकृत द्वितीय श्रेणी	१	०	१
२	तृतीय श्रेणी अधिकृत	३	०	३

३	कार्यालय सहायक प्रथम	२०	०	२०
४	कार्यालय सहायक द्वितीय	१२	०	१२
५	कार्यालय सहायक तृतीय	९	१	१०
६	कार्यालय सहायक चतुर्थ	२	०	२
७	डाइभर	५	०	५
८	श्रेणी विहिन	५४	०	५४
	जम्मा	१०६	१	१०७
	प्रतिशत	९९.१	०.९	१००

श्रोत : धनगढी नगरपालिका कार्यालय, आ.व.२०५९/६०

४.३.४ स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ तथा मौजुदा कानून को कार्यान्वयन

अवस्था ९ ऊर्ध्वमूलकतन्त्र बन्तगबतप्यल याीकन्, दृण्छुछ ७ भ्रष्कतप्लनीबधक०

नेपालको स्थानीय सरकारलाई सर्वसाधारणसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहने, सर्वसाधारणसँग व्यापक सहभागितामा आधारित र जनताको घरदैलोमै सरकारका सेवाहरु पुर्याउने संस्थाका रूपमा लिन सकिन्छ । त्यसो त अहिले हाम्रो मुलुक संघिय संरचनामा प्रवेश गरिसकेको छ । २४० वर्ष देखिको एकात्मक राज्य संरचना र त्यसलाई पृष्ठपोषण दिँदै आएको राजतन्त्रले सँगसँगै जस्तो विदा लिइसकेका छन् । देशमा गणतन्त्र कार्यान्वयनको चरण शुरु भइसकेको छ । अहिलेका स्थानीय सरकारहरु भोलिको गणतन्त्र नेपालमा कोहि स्थानीय सरकारकै रूपमा कायम रहलान् त कोहि प्रादेशिक सरकारको रूपमा रुपान्तरण हुन सक्लान् । त्यस अवस्थामा हाम्रो भोलि वन्ने सिङ्गे ऐतिहासिक संविधानले स्थानीय सरकार तथा प्रादेशिक सरकारमा महिलाको उपस्थिति, जिम्मेवारी र चिनारीका सम्बन्धमा कुनै दुविधा बाँकी नराख्ला । तथापि आजको सम्बन्धमा हामीसँग अहिलेसम्म अस्थित्वमा रहिरहेको 'स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५' तिरै फर्केर हेर्दा त्यसभन्दा अगाडिको 'गाउँ विकास समिति, नगरपालिका तथा जिल्ला विकास समिति ऐन, २०४८' को तुलनामा महिला अधिकार, महिला सहभागिता र महिला सशक्तिकरणमा धेरै हदसम्म क्रान्तिकारी देखिन्छ, तर कार्यान्वयन तह निकै फितलो रहयो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ पनि नेपालको पञ्चायतकालिन संविधान भन्दा महिलाहरुका सवालमा व्यापक रुपान्तरित संविधान हो । यो संविधान र स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले विकेन्द्रिकरणको माध्यमबाट जनपरिचालन गर्दै व्यापक महिला सहभागिताका साथ प्रभावकारी सशक्त स्थानीय सरकारको परिकल्पना गरेका हुन्, तर त्यो परिकल्पनाले १० प्रतिशत सम्म पनि सार्थकता पाएन ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले स्थानीय सरकारमा महिलाहरुलाई आरक्षणको सकारात्मक व्यवस्थाका निम्ती निर्देशित गरेको हो । हाम्रो परम्परागत सामाजिक संरचनाका कारण शासनका साथै सबै क्षेत्रमा महिलाको अवस्था पुरुषको तुलनामा सधै कमजोर छ । हाम्रो

सामाजिक मान्यताका कारण स्थानीय सरकारमा प्रतिनिधित्व गर्ने महिलाहरूको अवस्था असान्दर्भिक जस्तो भएको छ। यस बाहेक महिलाको अधिकार संरक्षण र उनीहरूको सशक्ति करणका निम्ति स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ मा प्रावधानहरू राखिएका छन्, सकारात्मक परिणाम/प्रभावका निम्ति यी प्रावधानहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनु आवश्यक हो, तर व्यवहारिक कार्यान्वयन धेरै धिमा गतिमा चल्यो।

सामाजिक न्याय र सन्तुलित विकासका निम्ति महिला पुरुष समविकास र विकासलाई एक महत्वपूर्ण आवश्यकताका रूपमा लिन सकिन्छ। सामाज र शासनका प्रत्येक पाइलामा महिला पुरुष समविकास र विकासलाई समावेश गर्न संरचनागत सुधार र प्रभावकारी व्यवस्थापनको खाँचो छ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ महिलाहरूको विकासका निम्ति सकारात्मक र सहयोगी छ। अहिले पनि व्यवहारमा नआएका ऐनका कतिपय प्रावधानहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ। स्थानीय सरकारको परिषद, कार्य समितिहरू तथा अरु समितिहरू र उपसमितिहरूमा महिलाको प्रतिनिधित्व निकै कम गराइयो। स्थानीय सरकारको वडा समितिमा महिलालाई २० प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था गरे पनि कार्यकारी पदहरूमा यसलाई कार्यान्वयन गरिएको छैन। यो सबैलाई थाहा भएकै कुरा हो कि नेपालमा महिलाको क्षमता सामान्यतः पुरुषको तुलनामा कमजोर छ। त्यस कारण स्थानीय निकायद्वारा महिला सशक्तिकरणका लागि संचालित कार्यक्रमहरूको लेखाजोखा गर्दा कार्यक्रमको प्रभाव प्रायः सुन्य देखिन्छ। प्रशिक्षण तथा तालिमको अभावमा कार्यान्वयन प्रक्रिया सशक्त छैन। वास्तविक लक्षित समूह कार्यक्रमबाट लाभान्वित हुनसकेका छैनन्। महिला विकासको लागि निश्चित कार्यशैलि छैन। स्पष्ट दृष्टीकोण छैन। कहिलेसम्म के गर्ने भन्ने वारेमा अन्यौलता छ। के प्राप्तीका लागि किन के गरिदै छ भन्ने वारेमा कुनै स्पष्ट खाका नभइकन कार्यक्रम गरिन्छ। हरेक वर्ष विनियोजित बजेटले महिलाको अवस्थामा खासै सुधार आउन सकेको छैन। पुनः यहि क्रम दोहोरिन्छ अनि केवल बालुवामा पानी खन्याए जस्तो शुन्य मात्र हात लाग्छ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ अहिलेसम्मको अत्यन्तै क्रान्तिकारी दस्तावेज हो, महिला सशक्तिकरणका सम्बन्धमा। त्यसैले यो संविधान कार्यान्वयनका निम्ति आवश्यक सम्पूर्ण कानूनी संरचना बनाइ राज्य स्तरबाट नै प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्र बनाउन जरुरि छ। यसो हुन सकेमा महिलाहरूको सहभागितामा तल्लो तहदेखि माथिल्लो तहसम्म व्यवहारिक र क्रान्तिकारी रुपान्तरण हुन सक्नेमा दुइमत देखिदैन।

४.४ महिला सहभागिताका लागि सुभावहरू

(अभ्यक्तभलमबतष्यलक ायच ध्यभलुक एबचतष्षउबतष्यल) :

- क) लैङ्गिक विभेदको कारण र विकासमा यसले गरिरहेको प्रतिकूल असर वारे समाजका सबै पुरुष र महिलालाई सचेत गराउने कार्यक्रमहरु अभियानकै रुपमा अगाडि वढाउने तथा महिला र पुरुषका विच प्रतिष्पर्धी होइन साभेदारीको भावना अभिवृद्धि गराउने कार्यक्रम संचालन गरिनुपर्छ ।
- ख) योजना र नीति निर्माणमा महिलाहरुको सहभागितालाई पुरुषकै सहभागिताको स्थानमा उठाइनुपर्छ ।
- ग) क्षमता अभिवृद्धिका लागि पारिवारिक वकालत, अवसर, तालीम र शिक्षामा जोड दिइनुपर्छ ।
- घ) शैक्षिक क्षेत्रमा वालिकाको सहभागिता अभिवृद्धिका लागि विशेष कार्यक्रम लागु गरिनुपर्छ ।
- ङ) महिलामा अन्तरनिहित गुण र क्षमताको पहिचान, सम्मान र प्रोत्साहित गर्ने परिपाटि कायम गरिनुपर्छ ।
- च) स-साना शिशुहरु हुने आमाहरुको सुविधाका लागि शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना गरी महिलाहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा फुर्सत दिलाइनुपर्छ ।
- छ) महिलाहरुका लुकेका समस्याको अध्ययन अनुसन्धान र विश्लेषण गरि समस्या समाधानका लागि कार्यक्रमहरु परिमार्जन गर्दै जाने व्यवस्था कायम गरिनुपर्छ ।
- ज) महिलाहरुमाथि थप भार र अन्याय पर्ने किसिमका प्रचलित अभ्यासलाई सार्वजनिक स्थान, कार्यालय वा कार्य क्षेत्रमा निरुत्साहित गरिनुपर्छ र लैङ्गिक समता र समनतालाई आधार बनाएर आवश्यक सुधार गरिनुपर्छ ।
- झ) लैङ्गिक समानताको विषयलाई चनावी मुद्दा बनाइ वहसको थालनी गरिनुपर्छ ।
- ञ) लैङ्गिक समनता कायम गर्नका लागि स्थानीय निकायद्वारा नीति निर्माण तह र कार्यान्वयन तहमा महिला सहभागिताका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिनुपर्छ ।
- ट) स्थानीय निकायमा महिलाहरुको सहभागिता संख्यात्मक रुपमा मात्र होइन सभापति, प्रमुख तथा गा.वि.स.प्रमुख जस्ता निर्णायक पदमा समेत महिला सहभागिता वृद्धि गर्ने व्यवस्था कायम गरिनुपर्छ ।
- ठ) स्थानीय निकायका कर्मचारी संगठनमा तल्ला पदहरुमा मात्र महिला सहभागिता केहि उल्लेख्य देखिन्छ । त्यसको सट्टा माथिल्ला व्यवस्थापकिय पदहरुमा समेत महिला सहभागिता गराउने विशेष व्यवस्था लागु गरिनुपर्छ ।

ड) स्थानीय विकास मन्त्रालय, नेपाल नगरपालिका संघ तथा नगरपालिकाहरुमा लैङ्गिक सम्पर्क सेल तथा लैङ्गिक सम्पर्क केन्द्र स्थापना गर्न सकिएमा त्यसले विस्तारै स्थानीय विकासमा लैङ्गिक समानता दायित्व बोध गर्दै लैङ्गिक मुलप्रवाहिकरण र सामाजिक समायोजन संभव हुन्छ ।

महिला सहभागिताको निचोड (ऋयलअगिकष्यल या ध्यभलुक एबचतष्षउबतष्यल):

स्थानीय निकाय अन्तर्गत सबै भन्दा सवल निकाय नगरपालिका हो । गा.वि.स. र जि.वि.स.मा भन्दा नगरक्षेत्रमा बस्ने नगरवासीले वढि अवसर प्राप्त गरेका हुन्छन् । त्यसैले नगरक्षेत्रका महिला तुलनात्मक रुपमा सक्रिय अग्रसर र शिक्षित हुन्छन् । तर पनि महिलाको अवस्थामा अपेक्षाकृत रुपमा सुधार भएको छैन । महिलाहरुका मागहरुले त्यति प्राथमिकता पाउदैनन् अर्थात महिलाका मागहरुलाई वास्ता गरिदैन । त्यसैले महिलाको सहभागिता अभिवृद्धिका लागि सधै पुरुषको हात समातेर घिसारिने भन्दा आफ्ना पाइला र आवाजहरुलाई नै मजबुद बनाउन सकेमा महिला सशक्तिकरणको अवस्था सृजना हुन्छ, जसले गर्दा स्थानीय र केन्द्रिय सरकारका निर्णायक तहमा, व्यवस्थापकिय र कार्यान्वयन तहमा महिलाको सहभागिता र पहुँचमा वृद्धि हुन सक्छ । स्थानीय निकाय समुदायको हरेक समस्या समाधानका लागि काम गर्ने निकाय भएकोले वास्तविक रुपमा विकासमा महिला सहभागिता अभिवृद्धि गर्न र महिला पहुँच बढाउनका लागि विद्यमान नीति तथा कार्यक्रम र कार्यान्वयन प्रकृत्यामा समयानुकुल सुधार गर्दै लैङ्गिक संवेदनशिलताको आधारमा महिलाहरुलाई विकास अभियानका अनिवार्य र अपरिहार्य सहयात्रीको रुपमा स्वीकार गरि महिला उत्थानका लागि विशेष कार्यक्रम संचालन गर्न गा.वि.स., नगरपालिका र जि.वि.स.ले थप जिम्मेवारी बोध गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

जहाँसम्म हाम्रो सस्कृतिमा हुकदै आएको पितृ-सत्ता ९एबतचष्षबचअजथ० अन्तर्गत समग्ररुपमा पुरुषको प्रधानतालाई नै स्वीकार्ने प्रचलन छ, पितृ-स्थान ९एबतचष्षयिअब० अन्तर्गत विवाह पछि महिला पुरुषकै घरमा जानपर्ने र पुरुषकै थरमा आफ्नो थर समाहित गरि आफ्नो अस्थित्वलाई नै पुरुषसँग विलय गर्ने प्रचलन छ, अनि पितृ-नियन्त्रण ९एबतचष्षप्लिभर्ब० अन्तर्गत सम्पत्तिमाथि सम्पूर्ण रुपमा पुरुषकै नियन्त्रण कायम रहने परिपाटि छ । यी कुराहरुको अन्त्य नगरीकन हामीले पुरुष सरह महिलाको सह अस्थित्वको परिकल्पना नै गर्न सकिदैन । स्थानीय तथा नगर विकासमा महिला सहभागिताको कुरा त हामी सतहमा गरिरहेका छौं । मुल जड हाम्रो त्यहि संस्कृतिसँग समाहित भएका उक्त ३ वटा कुराहरुमा लुकेको छ । साँचिकै परिवर्तन गर्ने हो यदि हो भने हामीले त्यो जड भत्काउन कोशिश गरौं, त्यहाँ जान आँट नगर्ने हो भने कुरा गर्नका लागि मात्र कुरा गर्नुसरह मात्रै हो । प्रण गरौं, पितृ-सत्ता ९एबतचष्षबचअजथ० को सट्टा सह-सत्ता ९ऋय(बचअजथ०, पितृ-स्थान ९एबतचष्ष(यिअब० को सट्टा सह-स्थान ९ऋय(यिअब० अनि पितृ-नियन्त्रण ९एबतचष्षप्लिभर्ब० को सट्टा सह-नियन्त्रण ९ऋय(प्लिभर्ब० कायम गराउन, यदि महिला अधिकारका सम्बन्धमा हामी भित्रैवाट आवाज उठाउन चाहान्छौं अनि महिलालाई हाम्रै जति सह-अस्थित्वका भागिदार हुन भनी मन भित्रैवाट ग्रहण गर्न र स्वीकार्न सक्छौं भने । होइन भने हाम्रा यी सबै कुरा केवल फोस्रा हुन, हात्तिका देखाउने दाँत हुन, महिला र साँचिकै

महिला अधिकारवादीका अगाडि औपचारिकताका केहि वाक्य मात्र हुन अनि चुनावमा होमिने राजनितिज्ञका लागि हाँट्ने कला भरिएका सुनौला ताला चावी हुन । त्यस्तो औपचारिकतामा मात्र सिमित हुने हो भने हाम्रा डिग्री, विशेषज्ञता र कलात्मक दक्षताको कुनै अर्थ रहदैन ।

अध्याय ५ (पाँच)

नगरपालिका र सामाजिक संघ संस्था

९:गलअष्टबस्थिथ बलम क्यअष्वा इचनबलष्वाबतष्यलक०

५.१ पोखरामा संघ संस्थाको अवस्था

कुनै पनि समाज र राष्ट्रको विकास निर्माणका लागि गैर सरकारी संघसंस्थाहरूको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण रहेको तथ्यलाई हामी कसैले नकार्न सक्दैनौं । संघसंस्था भनेका राज्यका महत्वपूर्ण अंग हुन् । जसको भूमिका विना राज्यले विकासको गति लिन सक्दैनौं । यिनै तथ्यलाई आत्मासात् गरी विश्वभरी नै सबैजसो राष्ट्रले संघसंस्थाको गठन र गतिविधिलाई विशेष प्राथमिकता दिएको पाइन्छ ।

जहाँसम्म संघसंस्था भन्ने शब्द छ, यसको तात्त्विक अर्थ हो समूहगतरूपमा जनतालाई सेवा पुर्याउने निकाय अर्थात् जमात । सेवा भनेको मानविय कार्य हो । यसका सघ्टा मानवजाति हुन् (मजबपवा, इण्टर ट(जठ) । तर यस कार्यको थालनी, सुरुवात कहिले, कहाँ, कसरी र को बाट भयो भन्ने सत्यतथ्य कुरावाट हामी टाढै छौं । हामी अनुमान गर्न सक्छौं यी सबै मानवजातिका क्रियाकलाप भएकाले यसको इतिहास पक्कै पनि लामै हुनुपर्छ । लामो इतिहास बोकेका विषय वस्तुको विस्तृत व्याख्या लामै हुन्छ । जुन यस अध्ययनमा प्रस्तुत गर्न कठिन छ । अर्को कुरा संघसंस्था भनेका व्यापक क्षेत्र ओगटेका, व्यापक महत्व बोकेका निकाय हुन् । यस्तो अत्यन्त महत्वपूर्ण र सम्बेदनशिल निकायलाई एकैपटकमा व्याख्या गर्न कठिन हुने भएकोले यस अध्ययनमा केवल पोखरेली संघसंस्थाको चर्चा गर्ने जमर्को गरिएको छ । यस जमर्कोमा धेरै कारणहरू छन् ।

वास्तवमा संघसंस्थाहरूको स्थापना र गतिविधिको परिकल्पना भनेको मानविय समाजमा नितान्त नौलो र क्रान्तिकारी परिवर्तनका लागि आएको सोच हो । यतिमात्र नभई संघसंस्थाको स्थापना भनेको समय र परिस्थितिको उपज पनि हो । अर्थात् एउटा वाध्यात्मक परिस्थितिले संघसंस्थाहरूलाई जन्माउने गरेको पाइन्छ । विश्वमा यसका धेरै उदाहरणहरू छन् । जस्तो कि संयुक्त राष्ट्रसंघ, रेडक्रस, परिवार नियोजन संघ यसका केहि उदाहरण हुन् । तर आजको परिस्थितिलाई हेर्ने हो भने संघसंस्थाहरूको स्थापना प्रतिको अवधारण नै नकरात्मक वाटो तर्फ अग्रसर भएको देखिन्छ । हिजो आज संघसंस्थाहरूको स्थापना र त्यसको गतिविधि क्रान्तिकारी परिवर्तनका लागि नभएर केवल अनावश्यक प्रतिस्पर्धा, देखासिकी, होडवाजी, व्यक्तिगत, शक्ति प्रदर्शन, व्यवस्थाको दुरुपयोग आदि इत्यादिका लागि हुने गरेका छन् । (मजबपवा, इण्टर ट(जठ)

५.१.१. जिल्ला प्रशासन कार्यालय कास्की, पोखरामा २०३५ देखि २०५९ चैत्र मसान्त भित्र दर्ता भएका ११३९ संघसंस्थाहरूको वर्गीकृत स्थिति (जिल्ला प्रशासन कार्यालय कास्कीवाट २०५९ सम्मको मात्र सूचिकृत विवरण प्राप्त भएको)

क्र. स.	वर्गीकृत क्षेत्र	कास्की जिल्ला भित्रको संख्या ६३५	११३९ मध्येवाट प्रतिशत	प्रतिशत	पोखरा
१.	यातायात व्यवसायीसंघ	११	०.९६	११	१.७३

२.	नारी/महिला तथा आमा समूहहरु	२६८	२३.५२	९७	१५.२७
३.	साहित्य संग सम्बन्धित	१५	१.३१	९	१.४१
४.	संगीत/कला/संस्कृति संग सम्बन्धित	१३	१.१४	८	१.२५
५.	स्वास्थ्यसंग सम्बन्धित	२२	१.९३	१७	२.६७
६.	वास्तुगत एवं अन्य व्यावसायिक संघहरु	४८	४.२१	४३	६.७७
७.	धार्मिक एवं अन्य आध्यात्मिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित	९५	८.३४	५९	९.२९
८.	जनजातीय एवं अन्य सर्पक समितिहरु	७८	६.८४	५९	२.२९
९.	टोल सुधार समिति	२४	२.१०	२१	३.३०
१०.	शिक्षासंग सम्बन्धित	२६	२.२८	२१	३.३०
११.	अन्धाअपाङ्ग/वेसहारा/अनाथ असहाय	१३	१.१४	१०	१.५७
१२.	विविध सामाजिक क्रियाकलाप संग सम्बन्धित	४४७	३९.२४	२२६	३५.५९
१३.	संचार/पत्रपत्रिका/वाचनालयहरु	१०	०.८७	६	०.९४
१४.	प्राकृतिक संरचना/अक्षयकोष/गुठी/अन्य	६९	६.०५	४८	७.५५

श्रोत : जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.२. २०४६ साल अघिको पोखरामा संघसंस्थाको अवस्था :

नेपालको इतिहासमा २०४६ सालको विशेष महत्त्व छ । यस अघिको कुरा गर्नु पर्दा २००७ साललाई ऐतिहासिक साल मान्नु पर्दछ । किनकि २००७ साल नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक प्रजातन्त्र भित्रिएको साल हो । जसरी देश र समाज विकासका लागि गैरसरकारी संघसंस्थाहरु अपरिहार्य छन् । त्यसै गरी संघसंस्थाहरुको विकासका लागि प्रजातन्त्र अपरिहार्य छ । जुन मुलुकमा प्रजातन्त्र, स्वतन्त्रता र सार्वभौमिकता हुँदैन त्यो मुलुकमा निश्चय नै संघसंस्थाहरु हुँदैनन्, फस्टाउँदैनन् । किन कि संघसंस्था भनेका दोश्रो सरकार जस्ता हुन । पहिलो सरकारलाई घच्चच्याउने, चुनौति दिने, सचेत पार्ने निकाय हुन् । २००७ सालपूर्व नेपालमा एकतन्त्रीय शासन ब्यवस्था थियो । फलस्वरुप संघसंस्थाहरुले विधिवत, कानूनत जन्मधारण गर्न पाएका थिएनन् । पोखरामा पनि २००७ साल पूर्व आधिकारीक रुपमा कुनैपनि सामाजिक, व्यावसायिक संघसंस्थाहरु क्रियाशिल भएको पाइँदैन । तथापि त्यसवेलामा एकतन्त्रीय शासकहरुको विरुद्धमा आवाज उठाई तिनीहरूसँग विद्रोह र संघर्ष गरी जनता जनार्दनलाई राहत र सेवा प्रदान गर्ने ब्यक्तिहरुको कमी भने थिएन, चाहे लुकिछिपी नै किन नहोस् । (हेरालो एम, २०६० : ८)

संघसंस्थाको काम भनेको जनताको सेवा गर्नु हो, फरक यतिमात्र हो कि सेवा गर्ने तौरतरिका आ-आफ्नै हुन्छन् । विधिवतरुपमा दर्ता गर्ने परम्परा नभएपनि २०४६ सालपूर्व अर्थात

२००७ साल अघि र पछि पोखरामा विभिन्न तरिकाले जनताले सेवा गर्ने परम्परा भने विद्यमान थियो भनि त्यसवेलाका बुढापाकाहरु भन्दछन । सामाजिक प्रवृत्तिका मानिसहरु भेला भएर संघसंस्थाहरु गठन गर्ने अवस्था नभएपनि त्यसवेला भजन मण्डलीहरु, सांस्कृतिक टोलीहरु भने टोलटोलमा थिए । धार्मिक गतिविधिलाइ राणाकालमा पनि कुनै रोकतोक थिएन । टोलटोलमा धार्मिक आध्यात्मिक विचार धाराका मानिसहरुले धार्मिक सांस्कृतिक गतिविधि वाहेकपनि सामाजिक सेवाहरु गर्ने गर्दथे । अतः सामाजिक ब्यावसायिक संघसंस्थाहरु स्थापना हुनुपूर्व धार्मिक आध्यात्मिक मण्डली, गठी आदिले दिएको योगदान ज्यादै नै महत्वपूर्ण मान्नुपर्दछ । (हेरालो एम, २०६० : ९)

पोखरामा समुहगत रुपमा वा संस्थागत रुपमा क्रियाशिल भएको ठुलो संस्था पोखरा ब्यापर संघ (हाल पोखरा उद्योग वाणिज्य संघ) हो । जुन २०११ सालमा पोखराका केहि उत्साही ब्यापारी एवं समाजसेवीहरुको पहलमा स्थापना भएको थियो । यस संघले स्थापना कालदेखि नै पोखराको सर्वाङ्ग विकास निर्माणका कामहरुमा सहयोग र सेवा पु-याउदै आएको छ । यो संघले पोखरामा मात्र नभई अन्य क्षेत्रमा पनि योगदान पु-याएको पाइन्छ । हाल थुप्रै योजनाहरु, कार्यक्रमहरु संचालन गर्दै आइरहेको यस संघको नाम पोखरा उद्योग वाणिज्य संघ रहन गएको छ र हालै मात्र यो संघ नेपाल अधिराज्यका सबै उद्योग वाणिज्य संघमध्ये उत्कृष्ट भई पुरस्कृत समेत भएको छ । अतः पोखरामा संघसंस्थाको चर्चा गर्दा यस संघको इतिहास सबै भन्दा उच्च रहेको मान्नु पर्दछ । यसै संघमा भएको सहभागिता र त्यसबाट प्राप्त अनुभवले पोखरामा अन्य थुप्रै संघसंस्थाहरु स्थापना हुन गएको यथार्थता पनि कसैबाट छिपेको छैन । (हेरालो एम, २०६० : १०)

२०४६ साल अघि उत्कृष्ट क्रियाकलाप संचालन गरी पोखरेली संघसंस्थाको इतिहासमा उल्लेखनिय रहन भएको संघसंस्थाको नाम लिनुपर्दा पोखरा जेसिज, पोखरेली युवा सांस्कृतिक परिवार, इन्द्रेणी युवा क्लव, नारी सेवा केन्द्र, लायन्स क्लव, लियो क्लव, द रेयुकाई पोखरा, सिद्धार्थ क्लव, भञ्ज्याङ्ग भङ्गार क्लव, आदिको नाम उल्लेखनिय रहेको छ । पोखरा ब्यापार संघ, पोखरा जेसिज, पोखरेली युवा सांस्कृतिक परिवार जस्ता संस्थाहरुले ल्याएको लहर, जोश जाँगर, मौलिक र ऐतिहासिक परम्परालाई विश्लेषण गर्ने हो भने भन्न सकिन्छ ०४६ साल अघिको अवस्था वास्तवमा पोखरेली संघसंस्थाको इतिहासको स्वर्ण युग हो । जुन युगमा अनुसासन, सहभागिता, एकता, समन्वय र इमान्दारिता थियो । त्यसवेला संघसंस्थाहरु संख्यात्मक भन्दा पनि गुणात्मक र सृजनात्मक थिए । (हेरालो एम, २०६० : १०)

५.२.१. जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, पोखरामा दर्ता भएको वर्गीकृत पहिलो संघसंस्था

क्र.स.	वर्गीकृत क्षेत्र	पहिलो संघसंस्थाको नाम	दर्ता भएको साल	दर्ता नं.
--------	------------------	-----------------------	----------------	-----------

१.	यातायात व्यवसायी संघ	पृथ्वी राजमार्ग वस संचालन समिति-पोखरा	२०३५	१
२.	नारी/महिला तथा आमा समूहहरु	नारी सेवा केन्द्र- पोखरा	२०३५	५
३.	साहित्य संग सम्वन्धित	शुक्ला साहित्य समिति	२०३५	३४ (क)
४.	संगीत/कला/संस्कृति संग सम्वन्धित	संगीत प्रशिक्षण केन्द्र - पोखरा	२०३५	६६
५.	स्वास्थ्यसंग सम्वन्धित	नेपाल स्वास्थ्य स्वयंसेवक संघ	२०३५	४९५
६.	वास्तुगत एवं अन्य ब्यावसायीक संघहरु	पोखरा पेट्रोलियम संघ	२०३५	३ (ख)
७.	धार्मिक एवं अन्य आध्यात्मिक क्षेत्रसंग सम्वन्धित	बौद्ध अर्घौं सदन	२०३५	६
८.	जनजातीय एवं अन्य सर्म्पर्क समितिहरु	विरे रिहगी कोने गुठी	२०३५	३४ (ख)
९.	टोल सुधार समिति	छोरेपाटन टोल सुधार समिति	२०३५	४२ (ख)
१०.	शिक्षासंग सम्वन्धित	एक्स गण्डकी वोडिङ्ग स्टुडेण्ट एसोशियसन	२०३५	४६
११.	अन्धाअपाङ्ग/वेसहारा/अनाथ असहाय	गण्डकी वहिरा संघ	२०३५	२२ (ख)
१२.	विविध सामाजिक क्रियाकलाप संग सम्वन्धित	प्रभात युवा क्लव	२०३५	३ (क)
१३.	संचार/पत्रपत्रिका (वाचनाहरु)	चेतना वाचनालय	२०३५	७ (ख)
१४.	प्राकृतिक संरचना/अक्षयकोष/गुठी/तथा अन्य	पोखरा वेसी सेवा समिति	२०३५	३१ -क)

श्रोत : जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.३. पुनः प्रजातन्त्र पछि पोखरेली संघसंस्थाहरुको अवस्था

२०४६ सालको जनआन्दोलनबाट प्राप्त प्रजातन्त्र पछि पोखरामा थुप्रै संघसंस्थाहरु स्थापना भई क्रियाशिल भएका छन । पोखरामा सामाजिक, ब्यावसायिक, धार्मिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक आदि इत्यादि क्षेत्रमा काम गर्ने सयौं संघसंस्थाहरु स्थापना भएको देखिन्छ । स्थापना भएका सबै संघसंस्था दर्ता भएका छैनन । तथापि दर्ता भएको तथ्याङ्क लाई मात्र हेर्दा पनि

२०४६ सालपछि संघसंस्था स्थापनामा डरलाग्दो बाढी नै आजको देखिन्छ । (पोखरेली संघसंस्था अध्ययन प्रतिवेदन, २०६०)

२०४६ अघि कास्कीमा जम्मा २५ वटा संघसंस्थाहरू (विविध) दर्ता भएको छ भने पोखरामा १८ वटा दर्ता रहेका छन् । यो संख्या २०३५ देखि २०४६ सम्मको हो । रोचक कुरा के देखिन्छ भने २०४६ सालसम्मको १२ वर्षे अवधिमा जम्मा २५ वटा संघसंस्था कास्कीमा दर्ता भएका थिए भने । २०४७ देखि २०५९ सम्मको १३ वर्षे अवधिमा यसको संख्या ११३९ पुगेको छ । यो ४५५६ प्रतिशतले वृद्धि भएको देखिन्छ । त्यसरी नै पोखराको मात्र कुरा गर्दा २०३५ देखि २०४६ सम्म जम्मा १८ वटा भएकोमा २०४७ देखि २०५९ सम्म यसको संख्या ६३५ पुगेको छ । जुन ३५२७ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ । सबैभन्दा बढि संस्था दर्ता २०५८ सालमा भएको छ । जुन सालमा कास्कीको संख्या १६६ छ भने पोखराको ८० रहेको छ । कास्कीको तर्फबाट प्रत्येक २.२० दिनमा एउटा संस्था दर्ता भएको छ, भने पोखराको तर्फबाट प्रत्येक ४.५६ दिनमा एउटा संस्था दर्ता भएको छ । संभवत यस्तो स्थिति अन्य शहर र मुलुकमा हुदैन होला । एकै दिनमा १५ वटा त्यो पनि एउटै प्रकृतिका दर्ता भएको तथ्याङ्क पनि वडो रोचक देखिन्छ । जस्को विस्तृत विवरण तल तालिकामा देखाईएको छ । (पोखरेली संघसंस्था अध्ययन प्रतिवेदन, २०६०)

जहाँसम्म संघसंस्थाहरूको क्रियाशीलताको कुरा छ यसको विश्लेषण गर्नु बढो गाह्रो छ । कारण के भने हामीसँग स्पष्ट आधार र नीति छैन । कामको लेखा जोखा सहज छैन । तर पनि केहि सम्बन्धित व्यक्ति र निकायबाट प्राप्त जानकारी र व्यक्तिगत मुल्याङ्कनको आधारमा भन्नु पर्दा २०४७ साल पछि पोखरामा देखा परेका सक्रिय संघसंस्थाहरूमा साहारा क्लव, हिमाली सांस्कृतिक परिवार, सृजना विकास केन्द्र, एड्स नियन्त्रण संघ, महिला तथा बाल कल्याण कुञ्ज, असल छिमेकी सहयोगी संघ, सामुदायिक विकास प्रतिस्थान, ग्रामिण महिला विकास सेवा, सूर्यचन्द्र विकास समाज, पोखरा ब्यवसायिक महिला क्लव, टोली, सेडा, सेतो गुँरास, बालविकास सेवा केन्द्र, समुदायमा आधारित पुर्न स्थापना सेवा, चिल्डेन नेपाल, लागू पदार्थ दुर्व्यसन नियन्त्रण केन्द्र, माछापुच्छ्रे विकास संघ, सहभागितात्मक विकास केन्द्र, नव प्रतिभा युवा क्लव, बहुउद्देशिय सामुदायिक विकास तथा सचेतना मञ्च, महिला जागरण केन्द्र, परोपकार आमा समुह, अनन्ता सामुदायिक विकास संस्था, ज्ञानमार्ग महिला समुह, रामवजार टोल सुधार समिति, मोहरिया टोल सरसफाई जागरण अभियान, भुतपूर्व खेलाडि मञ्च आदि पर्दछन् । (संघ संस्था अनुगमन वार्षिक प्रतिवेदन, २०६२, पौ.उ.म.न.पा.)

यसै गरी अन्तराष्ट्रिय सम्बन्धन प्राप्त संघसंस्थाहरूको पनि पोखरामा कमि छैन । संक्षेपमा भन्नुपर्दा पोखरा जेसिज, पोखरा लेडी जेसिज, विभिन्न लायन क्लवहरू, पोखरा लियो क्लव, रोटरी क्लव पोखरा, द रेयुकाई कास्की, पोखरा आदि मुख्य देखिन्छन् । लोकल ठाउँमा विकासे योगदान दिनेमा यी संस्थाहरू अग्रणी नै छन् । तरपनि परिवर्तन संन्दर्भमा यी संस्थाहरूले आफुलाई आमूल परिवर्तन गर्नुपर्ने धेरैको राय छ । यसवाहेक पोखरामा लायन्स क्लवहरूको संख्यात्मक वृद्धिले धेरैलाई आश्चर्यमा पारेको पाइन्छ । दक्ष जनशक्तिलाई खण्ड खण्डमा बाडेर जसरी लायन्स क्लवहरू गठन भएका छन् । त्यसलाई कमै पोखरेलीहरूले सकारात्मक र

सृजनात्मक मानेका छन् । अतः यस किसिमको संस्था खोल्ने लहडलाई वेलैमा सुधार गर्नु समस्त पोखरेलीको हितमा हुनेछ । (संघ संस्था अनुगमन वार्षिक प्रतिवेदन, २०६२, पो.उ.म.न.पा.)

विदेशमा स्थापना भई आफ्नो समाज, आफ्नो शहरमा क्रियाशिल हुने उद्देश्यले स्थापना भएका संस्थाहरु पनि पोखरामा छैनन् भन्नु मिल्दैन । हेरालो प्रतिष्ठान र तमू सांस्कृतिक प्रतिष्ठान यसका नमुना हुन । जापानमा स्थापना भएका यी दुवै संस्था पोखरामा दर्ता भई सकृयरूपमा क्रियाशिल रहेका छन् । हेरालो प्रतिष्ठान पोखरा, चिल्डेन नेपाल, पोखरा लगायत केहि संघसंस्थाले पोखरा उप-महानगरपालिकासँग केही रचनात्मक कार्यक्रममा सहकार्य पनि गरेका छन् । लड्ड ले नगरपालिकासँग सहकार्य गरेको यो नमुना उदारहण हो । (संघ संस्था अनुगमन वार्षिक प्रतिवेदन, २०६२, पो.उ.म.न.पा.)

५.३.१.पो.उ.म.न पा भित्र वडाको तर्फबाट दर्ता भएका पहिला संघसंस्था

इन्द्रेणी युवा क्लव	२०४१ साल	दर्ता नं. १५(क)
पोखरा वेसी सेवा समिति	२०४८ ,,	३१(ख)
नारी सेवा समिति	२०३६ ,,	५
समाज सेवा समिति	२०४३ ,,	२५(क)
सर्वपक्षीय केन्द्रीय दलित संस्था	२०५१ ,,	५१
केलासम्बर शिव मन्दिर समिति	२०५१ ,,	१६८
स्याङजाली सर्म्पक समिति	२०५१ ,,	१४६
पृथ्वी राजमार्ग वस संचालक समिति	२०३५ ,,	१
प्रभात युवा क्लव	२०४० ,,	३ (क)
वौद्ध अघौ सदन	२०४० ,,	६
तमू प्लेल्हुगुस धर्म	२०४८ ,,	३४(ग)
आर्दश समाज	२०४७ ,,	१०(ख)
गणेश तथा भद्रकालि सेवा समिति	२०५१ ,,	१८४
मेरो नेपाल स्मृति युवा क्लव	२०४८,,	३५(ख)
दिव्य ज्योति युवा क्लव	२०५०,,	११९
शुक्ला साहित्य समिति	२०४७ ,,	३४(क)
नेपाल ठेकेदार एसोसियसन	२०४४ ,,	३२(क)
महिला जागरण संघ	२०४३ ,,	२९१

श्रोत : जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.४. पोखराको सामाजिक उत्थानमा संघसंस्थाहरुको भूमिका

पोखरा नाम एक विशेषता अनेक भएको महत्वपूर्ण सहर हो जसको लामो चर्चा यहाँ आवश्यक देखिदैन । चर्चाको विषय केवल के भने हालसम्म पोखराका लागि दर्ता भएको ११३९ वटा संघसंस्था र दर्ता नभएता पनि कृयाशिल भएका अन्य सयौं संघ संस्थाहरुले वास्तवमा पोखराका लागि के गरे त ? भन्ने हो । करिव ५५.६६ वर्ग कि.मि. क्षेत्रफल ओगटेको पोखरालाई सुन्दर,व्यवस्थित,हराभरा र उल्लासमय बनाउँछ भनेर सयौं संघसंस्थाहरु अग्रसर भएका छन् , के हामिले ती लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्त गरिसक्यौं त ? कि पोखरा वास्तवमै मानविय रूपले सुन्दर व्यवस्थित,हराभरा र उल्लासमय बनिसक्यो त? अब सवैले प्रश्न गर्ने वेला भइसकेको छ । जब-जब हामिले यी र यस्ता प्रश्नहरु अधि सार्दछौं, तब तब हामीलाई निश्चय नै व्यक्तिगत रूपमा र संस्थागत रूपमा ग्लानिको अनुभव हुन्छ । कारण के भने जुन अनुपातमा हामिले सन्तोसको सास लिन पाउनु पर्ने हो त्यो लिन पाएका छैनौं ।आखिर किन त ? किन भने अधिकांस संघ संस्थाका प्रयासहरु, मेहनतहरु खेर गइरहेका छन् । देखासिकि, अनाजशयक होडवाजी, शक्ति प्रदर्शन, व्यवस्थाको दुरुपयोग भैरहेका छन् । अन्यथा आज यतिका संघसंस्थाहरुको कृयाकलाप, योगदान, सेवा आदिले यो सहर फूलैफूलको शहर हुनुपर्ने हो । शिष्टता र भद्रताको शहर हुनुपर्ने हो । शिक्षित, चेतनशिल र इमान्दारहरुको शहर हुनुपर्ने हो । तर यी सवै वास्तविकताको ठिक विपरीत आज हाम्रो पोखराको अवस्था छ । अतः अब यथाशीघ्र पोखरेली संघसंस्थाहरुले आफ्नो उद्देश्य, आफ्नो वास्तविक स्वरूप, आफ्नो कृयाकलाप, आफ्नो उद्देश्य, आफ्नो लक्ष्य प्रति पुर्नविचार, पुर्नमूल्यांकन, स्वयंको इमान्दारीपूर्वक निरीक्षण गर्नुपर्ने वेला आएको छ । (हेरालो एम, २०६०: १२-१३)

५.४.१. कुन सालमा कति संघसंस्था दर्ता भए

कास्की जिल्ला भित्र	संख्या	पोखरा नगर भित्र	संख्या
२०३५-२०४६ सालसम्म	२५	२०३५-२०४६सालसम्म	१८
२०४७ साल	७	२०४७ साल	७
२०४८ "	१६	२०४८ "	१४
२०४९ "	२१	२०४९ "	१५
२०५० "	३४	२०५० "	२२
२०५१ "	४७	२०५१ "	३०
२०५२ "	८०	२०५२ "	५०
२०५३ "	९४	२०५३ "	५१
२०५४ "	१३७	२०५४ "	७०
२०५५ "	१०७	२०५५ "	६०
२०५६ "	१२७	२०५६ "	६०
२०५७ "	१४९	२०५७ "	७४
२०५८ "	१६६	२०५८ "	८०
२०५९ "	१०९	२०५९ "	९९
साल नखुलेको	११	साल नखुलेको	१५

--	--	--	--

श्रोत : जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.४.२. पो.उ.म.न.पा.को कुन वडामा कति संघसंस्था (२०३५-२०५९)

वडाको वगिकरण	संख्या	६३५ वाट प्रतिशत	वडाको वर्गीकरण	संख्या	६३५वाट प्रतिशत
" १	३४	५.३४	" ११	२४	३.७७
" २	१६	२.५१	" १२	१३	२.०४
" ३	३०	४.७१	" १३	१४	२.२०
" ४	२८	४.४०	" १४	६	०.९४
" ५	२६	४.०८	" १५	२२	३.४५
" ६	४८	७.५४	" १६	२८	४.४०
" ७	२६	४.०८	" १७	३९	६.१३
" ८	७६	११.९४	" १८	८	१.२५
" ९	६४	१०.०६	वडा नखुलेको	९३	१४.६२
" १०	४१	६.४४			

श्रोत : जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.४.३. पोखरा उपत्यकामा एकै दिनमा दर्ता भएका संस्थाहरुको विवरण (२०५९/८/२४)

सि.नं.	संस्थाको नाम	ठेगाना	दर्ता नं.
--------	--------------	--------	-----------

९६६	नयाँ बजार महिला समुह	पोखरा - ९	१००१
९६७	मालेपाटन महिला समुह	पोखरा - ५	१००२
९६८	वालज्योती " "	पोखरा - १	१००३
९६९	जागरण " "	पोखरा - ९	१००४
९७०	नमुना " "	पोखरा - १२	१००५
९७१	शक्तिदेवी " "	पोखरा - १७	१००६
९७२	चेतना " "	पोखरा - ९	१००७
९७३	दुर्गा " "	पोखरा - १५	१००८
९७४	लाकमरी " "	लेखनाथ - ११	१००९
९७५	सुन्दरी डाँडा " "	लेखनाथ - १५	१०१०
९७६	वेगनास " "	लेखनाथ - ११	१०११
९७७	इन्द्रेणी " "	लेखनाथ - १३	१०१२
९७८	पिप्ले " "	लेखनाथ - १५	१०१३
९७९	अरुण " "	लेखनाथ - ६	१०१४
९८०	नमूना " "	लेखनाथ - ११	१०१५

श्रोत: जिल्ला प्रशासन कार्यालय, कास्की, २०५९

५.५. संघ संस्थालाई आवश्यक सुझावहरू :

१. संस्थाको आवश्यकता हेरी आवश्यक गृहकार्य पूरा गरेर मात्रै संस्था दर्ताको प्रकृया अगाडि बढाउनु पर्ने ।
२. संस्था दर्तामा सरलता हुनुपर्ने ।
३. संस्थाहरूको प्रकृति र कार्य हेरी व्यवसायमुखी र सेवामुखी संघ-संस्थाहरूको वर्गीकरण गरिनुपर्ने ।
४. विभिन्न प्रकृतिका संघसंस्थाको दर्ता प्रक्रिया फरक हुनुपर्ने
५. संघसंस्थाको कार्यक्षेत्र तोकिनु पर्ने
६. संघसंस्थाहरू बीच समन्वय समिति गठन गरिनुपर्ने
७. समन्वय समितिले सामुहिक लेखापरिक्षेक नियुक्त गरी सरल र सुलभ तरिकाले संस्थाहरूको लेखा व्यवस्थापन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
८. अनुगमन, मूल्यांकन र प्रतिवेदकको व्यवस्था हुनुपर्ने
९. सामाजिक संस्थाको प्रस्तावना र उद्देश्य अनुरूप योजना कार्यहरू स्पष्ट गरिनुपर्ने
१०. एक संस्थाले अर्को संस्थालाई सहयोग गर्ने वातावरण विकास गर्नुपर्ने र कार्यक्रमहरूमा समन्वय गरी एकै प्रकारका भन्दा विविध किसिमले सामाजिक सेवाका कार्यहरू अवलम्बन गर्न उपयुक्त हुने । ११. सामाजिक संघसंस्थाको सदस्यता वितरण सर्वसुलभ र विधान प्रजातान्त्रिक बनाइनुपर्ने ।
१२. संघसंस्थाका गतिविधि जानकारी गराउन वुलेटिन प्रकाशित गर्ने ।

१३. संघसंस्था विच वार्षिक भेलाको आयोजना हुनुपर्ने ।
१४. विकास निर्माणका कार्यक्रम एकता प्रदर्शन गरी सहयोग पुर्याउने तथा जिम्मेवार निकायका गलत निर्णय उपर निगरानी राखी आवाज उठाउने ।
१५. “म” भन्दा “हामी” भन्ने भावनालाई अगाडी बढाउने र आफु भन्दा पनि “पोखरा” ठूलो हो र यसैको सम्पन्नतामा मेरो गौरव गासिएको छ भन्ने भावनाको विकास गर्नुपर्ने ।
१६. संघ संस्थाहरूले धेरै कार्यक्रमभन्दा पनि गुणात्मक, रचनात्मक र सृजनात्मक कार्यक्रमहरूमा बढि उत्प्रेरित हुनुपर्दछ ।
१७. आफ्नो संस्थाको प्रस्तावना, उद्देश्य र लक्ष्यमा निहित रहि विशेषज्ञता हासिल गर्न उत्प्रेरित हुनु पर्दछ ।
१८. एकआपसमा एकता ,समन्वय र सद्भावको विकास गर्नु पर्दछ ।
१९. आफ्नो मूलुक र शहरको विकास निर्माण कार्यमा एकजूट भई आवश्यकता अनुरूपको दबाव समूह गठन गर्नु पर्दछ ।
२०. अनावश्यक चर्चा परिचर्चाका लागि भन्दा पनि नगरवासि ,बडावासिहरूलाई प्रत्यक्ष व्यावहारिक फाइदार राहात पुग्ने प्रकृतिको कार्यक्रममा संघसंस्थाहरूले समय ,श्रम,सिप र पैसाको उपयोग गर्नुपर्दछ ।
२१. संघसंस्थाहरूले आफूलाई जहिले पनि मूलुकको दोस्रो सरकार हौं भन्ने अनुभूति गर्नुपर्दछ । र सदैव इमान्दारी पूर्वक मन, वचन र कर्मले सेवा गर्नुपर्दछ ।
२२. स्थानीय सरकारसँग समन्वय र सहकार्य गरेर मात्र संघसंस्थाले आफ्ना गतिविधि अगाडि बढाउनु पर्दछ । कार्यक्रममा देखिने दोहोरो पन र जसले जे गरे पनि हुने (छाडापन) नियन्त्रण गर्न यसले सघाउ पु-याउछ ।

अध्याय ६ (छ)

पो.उ.म.न.पा. मा दैनिक सेवा प्रवाह
(म्बर्षथ क्भचखष्अभ म्भष्खिभचथ प्ल एकऋ)

६.१ नाता प्रमाणित

कुनै व्यक्तिले कसैसँग नाता प्रमाणित गरिपाउँ भनि निवेदन दिएमा निवेदन साथ तपसिल बमोजिमका प्रमाणहरू पेश भएमा पो.उ.म.न.पा. ले नाता प्रमाणित निवेदन दर्ता भएको मितिले वढीमा ३ दिनभित्र (सरजमिन गर्नुपर्ने भएकोले) उपलब्ध गराउनेछ ।
(पो.उ.म.न.पा.को नागरिक वडापत्र,२०५७)

आवश्यक पर्ने कागजातहरू:

(प्रमाणित प्रतिलिपी, तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।)
पति पत्नी, बाबु छोरा, आमा छोरा विच पैतृक जेथा, नामसारी, वैदेशिक प्रयोजन तथा पारिवारिक पेन्सन नामसारीका लागि नाता प्रमाणि गर्दा निम्न प्रमाणहरू आवश्यक पर्नेछन् :

- १) मृत्यु दर्ता प्रमाण-पत्र
- २) नेपाली नागरिकता प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी ।
- ३) सम्बन्धित वडा को सिफारिस वा मुचुल्का ।
- ४) बाहिर जिल्ला वा गा.वि.स. नगरपालिकाको नागरिकता प्रमाण-पत्र भए वसाई-सराई प्रमाण-पत्र
- ५) सोह्र वर्ष उमेर पुगेको भए छोरा वा छोरीहरूको नागरिकता प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी, उमेर नपुगेको हकमा जन्म दर्ता प्रमाण-पत्र
- ६) हालै खिचेको पासपोर्ट साईजको फोटो ४,४ प्रति
- ७) लालपुर्जाको प्रतिलिपी ।
- ८) पेन्सनरहरूको हकमा प्रयोजन हेरी संयुक्त फोटो ।
- ९) पेन्सनरहरूको हकमा नाम, नम्बर, रैंक, पद, पत्नीको नाम देखिने पेन्सन पट्टाको प्रतिलिपी संलग्न राख्नुपर्ने ।
- १०) चाल आ.व.सम्मको उप-महानगरपालिकालाई तिनुपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाणा

तर सरजमिन तथा अन्य जाँचबुझ गर्दा आवश्यक पर्ने प्रमाणसँग सम्बन्धित केहि कुराहरू अस्पष्ट देखिन आएमा नाता प्रमाणित प्रमाण-पत्र दिन उप-महानगरपालिका वाध्य हुने छैन ।

६.२ नागरिकता प्रमाण-पत्रको सिफारिस

उप-महानगरपालिकामा सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाण-पत्रहरू आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरू सङ्कलन गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको समयले वढीमा ५ घण्टाभित्र सिफारिस उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरू :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) अस्थायी निस्साको प्रतिलिपी, टोलीमा दर्ता भएको निस्साको प्रतिलिपी सो नभए पिताको नागरिकताको प्रमाणित प्रतिलिपी वा घर परिवारका सनाखत गर्ने व्यक्तिको नागरिकता प्रमाण- पत्रको प्रतिलिपी, विवाहित भए पतिको नागरिकताको प्रतिलिपी र विवाह दर्ता प्रमाण-पत्र
- २) दुवै कान देखिने हालै खिचेको श्याम स्वेत फोटो २ प्रति (पुरुष भए टोपी लगाएको)
- ३) अध्ययनरत वा अध्ययन समाप्त गरेको व्यक्तिको हकमा जन्म मिति खुलेको विद्यालयको प्रमाण- पत्रको प्रतिलिपी ।
- ४) अन्य व्यक्तिको हकमा जन्म मिति उल्लेख भएको प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी (जस्तै जन्म कुण्डली आदि)
- ५) वसाइ-सराई गरी आएको भए वसाइ-सराईको प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी
- ६) जग्गाधनी प्रमाण पुर्जाको प्रतिलिपी ,
- ७) जन्म दर्ता प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी ।
- ८) वैवाहिक अङ्गीकृतको नागरिकताको लागि विदेशी नागरिकता त्यागेको वा त्याग्न कारवाही चलाएको प्रमाण । जस्तै : पत्राचार पत्रको बोधार्थ कपी र पत्र पठाएको आधिकारिक प्रमाण ।
- ९) चालु आ.व. सम्म उप-महानगरपालिकालाई तिर्नुपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।

६.३ नामथर संशोधन सिफारिस

उप-महानगरपालिकामा सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाण-पत्रहरू आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरू संलग्न गरी निवेदन बुझाएमा निवेदन दर्ता भएको मितिले वढीमा ३ (तिन) दिन (सरजमिन गर्नुपर्ने भएकोले) भित्र सिफारिस गराउने छ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरू :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउन पर्ने छ ।

- १) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्रको प्रतिलिपी ।
- २) नाम, थर फरक परेमा सम्बन्धित कागज ।
- ३) चालु आ.व. सम्मको उप-महानगरपालिकालाई तिर्नुपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण
- ४) सम्बन्धित वडाको सिफारिस

६.४ (क) मृत्यु प्रमाणित सिफारिस : (२०३६ साल भन्दा अगाडिको)

पोखरा उप-महानगरपालिका भित्र स्थायी वसोवास गरेकाहरु कसैको मृत्यु भएको रहेछ, भने सो को प्रमाणित माग गर्दा देहायका प्रमाणहरु आवश्यक हुने र उक्त प्रमाण संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको मितिले वढीमा ३ (तिन) दिन भित्र (सरजमिन गर्नुपर्ने भएकोले) सिफारिस उपलब्ध गराउने छ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- २) चालु. आ.व. सम्मको पोखरा उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।
- ३) सम्बन्धित वडाको सिफारिस

(ख) वसोवास प्रमाणित सिफारिस

पोखरा उप-महानगरपालिकामा वसोवास प्रमाणितका लागि सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाणहरु आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरु संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको मितिले वढीमा ३ दिनभित्र (सरजमिन मुचुल्का गर्नुपर्ने भएकोले) सिफारिस पत्र उपलब्ध गराउने छ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- २) चालु. आ.व. सम्मको पोखरा उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।
- ३) सम्बन्धित वडाको सिफारिस

(ग) जन्ममिति प्रमाणित सिफारिस (२०३६ साल भन्दा अगाडि जन्मेको)

पोखरा उप-महानगरपालिका भित्र स्थायी वसोवास गरेकाहरु कसैले जन्म मिति प्रमाणितको सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाणहरु आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरु संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको मितिले वढीमा ३ दिन भित्र (सरजमिन गर्नुपर्ने भएकोले) सिफारिस पत्र उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- २) पासपोर्ट साइजको हालसालै खिचेको २ प्रति फोटो ।
- ३) चालु. आ.व. सम्मको पोखरा उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण
- ४) सम्बन्धित वडाको सिफारिस

(घ) विवाह सिफारिस

विवाह सिफारिसको लागि निम्न प्रमाणहरु संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएकै दिन सिफारिस पत्र उपलब्ध गराउनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) सम्बन्धित वडाको सिफारिस
- २ सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- ३) चालु. आ.व. सम्मको पोखरा उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।

(ङ) अन्य सिफारिस

- १) सम्बन्धित वडाको सिफारिस
- २) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- ३) चालु. आ.व. सम्मको पोखरा उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।
- ४) लाग्ने दस्तुर समय : प्राकृतिक अनुसार ।

६.५ घर नक्शापास सम्बन्धमा

सार्वजनिक विदा दिनहरु बाहेक जम्मा लाग्ने दिन २५(पचिस) (देहायमा उल्लेखित चरण प्रक्रियामा सम्बन्धित व्यक्ति निर्धारित समयमा उपस्थिति भई निर्धारित कार्यमा लागि सहयोग पुर्याएमा मात्र) ।

आवश्यक पर्ने कागजहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउन पर्नेछ

- १) नक्शा सेट चार ।
- २) घर नक्शा तयार गर्ने प्राविधिकको उप-महानगरपालिकामा दर्ता प्रमाण-पत्र
- ३) जग्गाधनी प्रमाण पुर्जा (लालपुर्जा) तल्ला थप भएमा पुरानो नक्शा
- ४) चालु आ.व.को मालपोत तथा भुमिकर तिरेको रसिद ।
- ५) घर निर्माण गरिने जग्गाको कि.न.प्रष्ट देखिने नापि शाखाको प्रमाण नक्शा ।
- ६) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र ।
- ७) वाटो खुलेको नक्शा वा प्रमाण ।
- ८) चालु आ.व.सम्मको उप-महानगरपालिकामा तिनुपर्ने सम्पूर्ण कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।
- ९) वारेस राख्ने भए वारेनामा र वारेस हुनेको नागरिकता ।
- १०) गुठी जग्गा भएमा गुठीको सिफारिस

अपनाउनुपर्ने प्रक्रिया र चरणहरु :

१. पहिलो दिन :

यस उप-महानगरपालिकाको कर शाखाबाट उपलब्ध नक्शा स्वीकृति निवेदन फाराममा उल्लेखित व्यवहारा प्रष्ट रुपमा भरि उपरोक्त उल्लेखित कागजहरु संलग्न गरी योजना शाखामा पेश गर्नुपर्नेछ ।

२. दोस्रो दिन

सम्बन्धित वडा समितिको कार्यालयमा सम्बन्धित व्यक्तिले सम्पर्क राखी सधियाराको नाम १५ दिने सूचना टाँसका लागि सहयोग पुर्याउने ।

३. उन्नाइसौं दिन

सूचना टाँस भएको १५ दिनसम्म सम्बन्धित व्यक्तिहरुको कुनै उजुर वाजुर नपरेमा सूचना टाँस भएको मितिले १६ औं दिनमा उप-महानगरपालिकाको नक्शापास उपशाखामा सम्बन्धित व्यक्तिले सम्पर्क राखी सरजमिन कार्यमा बोलाउनुपर्ने व्यक्ति संस्थालाई बोलाउन तथा सरजमिन सँग सम्बन्धित अन्य कार्यका लागि आवश्यक सहयोग पुर्याउने ।

४. पच्चीसौं दिन

सरजमिनमा कुनै अवरोध नआएमा वा विवाद उजुरी नपरेमा यस उप-महानगरपालिकाको नक्शापास उपशाखामा सम्पर्क राखी प्रथम चरणको निर्माण कार्य अस्थायी स्वीकृतिको प्रमाण लिनुपर्ने छ र अनि मात्र निर्माण कार्य शुरु गर्नुपर्ने छ । अन्यथा प्रचलित ऐन नियम अनुसार सजायको भागी हुनुपर्ने छ ।

५. प्राप्त स्वीकृति अनुसारको प्रथम चरणको कार्य सम्पन्न भए पश्चात यस उप-महानगरपालिकाको नक्शापास उपशाखामा सम्पर्क राखी नक्शा स्वीकृति अनुसार निर्माण कार्य भए नभएको सम्बन्धित प्राविधिकवाट निरिक्षण गराउनुपर्नेछ ।
६. यस उप-महानगरपालिकाको नक्शापास उपशाखामा सम्पर्क राखी प्राविधिकवाट पेश भएको निरिक्षण प्रतिवेदम स्वीकृति नक्शा पास र निर्माण कार्यमा कुनै त्रुटी नभएको पाइएमा मात्र दोस्रो चरणको निर्माण कार्यको लागि स्वीकृति प्राप्त हुनेछ र सोहि अनुसारको निर्माण कार्य पुनः शुरु गर्नुपर्नेछ
७. निर्माण कार्य सम्पन्न भए पश्चात पुनः सो को जानकारी उप-महानगरपालिकाको नक्शापास उप शाखामा गराउनुपर्ने छ र घर निर्माण कार्यमा सम्पूर्ण प्रमाण-पत्र प्राप्त गर्नुपर्ने ।
८. घर निर्माण सम्पन्न प्रमाण-पत्रको आधारमा मात्र उप-महानगरपालिकाले खानेपानी, विद्युत आदि जस्ता सहरी सुविधा उपलब्ध गराउन सिफारिस गर्नेछ ।

नोट : स्वीकृत नक्शा विपरित निर्माण कार्य भएको पाइएमा पो.उ.म.न.पा.ले कारवाही गर्नेछ ।

६.६ योजनाका पेशकी फछ्यौट

उपभोक्ता समिति मार्फत संचालन हुने योजनाहरुको पेशकी फछ्यौटका लागि तपसिलमा उल्लेख भएका कागजात दुरुस्त गरी पेश गरेमा पो.उ.म.न.पा.ले पेश भएको मितिले ३० दिनभित्र फछ्यौट गर्नेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

१. इस्टिमेटको परिधि भित्र रही भएको निर्माण कार्यको विल भर्पाइहरु (पछ्याडि समितिको छाप र दस्तखत हुनुपर्नेछ ।)
२. निर्माण कार्य सम्पन्न भएको वडा समितिको पत्र ।
३. उपभोक्ता समितिको निर्णय प्रतिलिपी ।
४. सभौता बमोजिम उपभोक्ता समितिले व्यहोनपर्ने रकम वा श्रमदानको स्पष्ट, फेहरिस्त

६.७ घरजग्गा फुकुवा : पत्र उपलब्ध गराइनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

- १) जग्गाधनी प्रमाण पुर्जा
- २) चालु आ.व.को मालपोत तथा भूमिकर तिरको प्रमाण
- ३) घर नक्शा पासको प्रमाणित प्रतिलिपी
- ४) वडाको सिफारिस
- ५) नापी नक्शा ट्रेस

६) दस्तुरको हकमा घर जग्गाको प्रकृति अनुसार लाग्नेछ ।

६.८ घर जग्गा नामसारीको सिफारिस

उप-महानगरपालिकामा घर जग्गा नामसारी सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाणहरू आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरू संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको समयले वढीमा २ दिनभित्र घर जग्गा सिफारिस पत्र उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरू :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) सम्बन्धित वडा समितिको किटानी सिफारिस
- २) मृतकको मृत्यु दर्ताको प्रमाण-पत्र -मृतकवाट भए)
- ३) मृतकसँगको नाता प्रमाणित प्रमाण-पत्र
- ४) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकता प्रमाण-पत्र (वण्डा वण्डापत्र भए पण्डापत्र)
- ५) जग्गाधनी प्रमाण पुर्जा (लालपुर्जा)
- ६) चालु आ.व.को मालपोत तथा भूमिकर तिरेको रसिद ।
- ७) चालु आ.व. सम्मको उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने कर र शुल्क तिरेको प्रमाण ।

६.९ घरजग्गा मुल्याङ्कन

उप-महानगरपालिकामा घरजग्गा मुल्याङ्कन माग गर्दा देहायका प्रमाणहरू आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरू संलग्न गरी निवेदन दर्ता भएको समयले वढीमा २ दिनभित्र मुल्याङ्कन पत्र उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरू :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउनु पर्नेछ ।

- १) जग्गाधनी प्रमाण पुर्जा
- २) चालु आ.व.को मालपोत तथा भूमिकर तिरेको रसिद ।
- ३) घर भए नक्शा पास प्रमाण-पत्र
- ४) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकता प्रमाण-पत्र
- ५) चालु आ.व. सम्मको उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने कर र शुल्क तिरेको प्रमाण-पत्र ।
- ६) सम्बन्धित वडा समितिको किटानी सिफारिस

६.१० छुट जग्गा दर्ता सिफारिस

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

- १) जग्गाको फिल्डबुक
- २) साविकमा तिरो तिरेको रसिद
- ३) जग्गामा हक प्राप्त हुने प्रमाण (जस्तै वण्डापत्र, राजिनामा, छोडपत्र वा अन्य)
- ४) सम्बन्धित वडा समितिको किटानी सिफारिस
- ५) उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने कर र शुल्क तिरेको प्रमाण-पत्र ।
- ६) नागरिकता प्रमाण-पत्र र नाता खुल्ने प्रमाण
फिल्डबुकमा नाम समावेश नभएको हकमा सम्बन्धित समितिको निर्णय र सरजमिन मुचुल्का आवश्यक पर्ने हुँदा निश्चित समय एकिन गर्न नसकिने

नोट:

- १) राजश्व असुलीको हकमा कार्यालय समय भन्दा १ घण्टा अगावै पेश गर्नुपर्ने छ । यसमा उल्लेखित भएका कुराहरु वाहेकका निवेदनहरु दुइ वजे सम्म र शुक्रवारका हकमा वाह्र वजे दर्ता भएमा सोहि दिन देखि कार्य प्रक्रिया अगाडि वढाइने छ ।
- २) उपरोक्त बमोजिमका सबै कामहरु कार्यालयमा नगर प्रमुख, उप-प्रमुख एवं सम्बन्धित कर्मचारीहरु उपस्थित भएका अवस्थामा मात्र तोकिएको समयमा सम्पन्न हुनेछ ।

६.११ व्यवसायको इजाजत-पत्र

निम्न प्रमाणहरु संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएकै दिन इजाजत-पत्र उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

- १ सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकता प्रमाण-पत्र
२. २ प्रति पासपोर्ट साइजको फोटो
३. आयकर प्रमाण-पत्र

६.१२ उद्योग स्थापना सिफारिस

उप-महानगरपालिकामा उद्योग स्थापनाका लागि सिफारिस माग गर्दा देहायका प्रमाणहरु आवश्यक हुने र उक्त प्रमाणहरु संलग्न गरी निवेदन दिएमा निवेदन दर्ता भएको मितिले वढिमा ३ दिन भित्र (सरजमिन गर्नुपर्ने भएकोले) सिफारिस उपलब्ध हुनेछ ।

आवश्यक पर्ने कागजातहरु :

प्रमाणित प्रतिलिपी तर आवश्यक भएमा सक्कल समेत देखाउन पर्ने ।

- १) चारकिल्लाका संधियारहरुको लिखित सहमति र सम्बन्धित वडा समितिको सिफारिस
- २) सम्बन्धित व्यक्तिको नागरिकताको प्रमाण-पत्र
- ३) उद्योग स्थापना गर्ने स्थानको जग्गाधनी प्रमाण पुर्जा र घर भएमा नक्शापास प्रमाण-पत्र
- ४) भाडाको जग्गा भए संभौता र मन्जुरीनामा
- ५) चालु आ.व. सम्मको उप-महानगरपालिकालाई तिर्नपर्ने कर र शुल्क तिरेको प्रमाण-पत्र

६.१३ वारुणयन्त्र

कुनै स्थानमा आगालागी भएको खबर फोन न. ५२०२२२ मा वा अन्य कुनै माध्यमबाट प्राप्त भएमा तत्काल वारुणयन्त्र सम्बन्धित स्थान प्रस्थान गर्नेछ ।

६.१४ गाउँनगर साँभेदारी विकास कार्यक्रम

गाउँ र नगरको अन्तर सम्बन्धलाई दरिलो रूपमा विकास गर्न रणनीति तर्जुमा, व्यवस्थापन, संचालन, अनुगमन, विश्लेषण एवं दिगो आर्थिक विकास गर्न नगरपालिका तथा वजार विकास केन्द्रको क्षमता र दक्षतालाई सदृढ बनाउनका लागि गाउँ नगर साँभेदारी विकास कार्यक्रम २३ नोभेम्बर १९९९ देखि संचालन गरी साँभेदारी विकास समिति गठन भएको छ ।

क) सहभागितात्मक नगर योजना तथा अनुगमन प्रक्रिया

स्थानीय तहवाट निर्णय भएको योजना वढि प्रभावकारी र दिगो हुने हुँदा कार्यक्रमले विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्त अनुरूप तल्लो निकायवाट माथिल्लो निकायको योजना तर्जुमा तथा अनुगमनको परिपाठी वसाल्नका लागि यस उप-महानगरपालिकामा सहभागितात्मक नगर योजना तथा अनुगमन प्रक्रियाको सुरुआत भैसकेको छ । यस प्रक्रियामा टोल-टोलमा गठन भएको टोल संस्था मार्फत आ-आफ्ना टोलका योजना बनाइ वाडमा पठाउने तथा वाड मार्फत उप-महानगरपालिका गई नगर विकास योजना बनाउने कार्य हुन्छ । उप-महानगरपालिकाको आफ्नो आन्तरिक श्रोतवाट नपुग्ने योजनाको हकमा जिल्ला विकास समिति मार्फत राष्ट्रिय योजना आयोगमा समेत पठाइन्छ । आफ्नै टोलको समुश्चित विकास गर्नका लागि सम्पूर्ण नगरवासीहरुलाई सहभागितात्मक नगर योजना तथा अनुगमन प्रक्रियामा सहभागी हुनका लागि अनुरोध गरिन्छ ।

ख) समुदाय परिचालन

कार्यक्रमले नगरको टोल तहमा टोलविकास संस्थाहरु स्थापना गर्न सहयोग गरि समुदाय परिचालनद्वारा टोल विकास कार्यहरु संचालन गर्न उत्प्रेरित गर्दछ । ती संस्थाहरुको संस्थागत दक्षता, वचत र सिप आदि अभिवृद्धि गरि टोलवासीहरुलाई टोल विकासका लागि आफ्नो समस्या आफै पहिचान गर्ने, विकास कार्यक्रमको प्राथमिकता टोक्ने, आवश्यक श्रोत र साधनको खोजी गर्ने कार्यमा उनीहरुलाई स्वावलम्बी र सशक्त बनाउने कार्यमा सहयोग भैरहेको छ । यस गाउँ नगर साँभेदारी विकास कार्यक्रमबाट नगरवासीका लागि निम्न सुविधाहरु प्राप्त हुन्छन् ।

१. ऋण सुविधा

टोल विकास संस्थाका उद्यमीहरुलाई व्यापारिक कार्यहरुमा समुहगत रुपमा न्युनतम ५ जना सदस्यहरुलाई अधिकतम २५ हजार नवढ्ने गरी सामाजिक धितोका आधारमा ऋण प्रधान गरिन्छ । यसका लागि आफ्नो टोलमा स्थापित टोल विकास संस्थाको सदस्य हुन अनिवार्य छ ।

२. बीउ पूँजी

प्रत्यक्ष रुपमा व्यापारिक लक्ष्य नभएका र नाफा आर्जन नगर्ने, गाउँ र नगरको अन्तर सम्बन्ध कायम गर्ने आर्थिक तथा सामाजिक पूर्वाधार विकासमा लागत सहभागिता (ऋयक्त कजबचप्लन) का आधारमा बीउ पूँजी लगानी गरिन्छ । यस सुविधा दिनक लागि टोल विकास संस्थाको गठन अनिवार्य छ ।

३. तालीम

व्यापारिक एवं सामुदायिक उद्यम व्यवसाय र प्रयासहरुमा आवश्यकता अनुरूप वजार व्यवस्थापन, उद्यम संचालन वा विशेष प्रकारका अन्य तालीमहरु प्रदान गरिन्छ । टोल विकास संस्थामा आवद्ध भई उद्यम विकासका लागि तालीममा भाग लिई आफ्नो उद्यमशिलता वढाउन नगरवासीहरुलाई अनुरोध गरिन्छ ।

४. प्राविधि हस्तान्तरण

कार्यक्रम अन्तर्गत संचालित व्यापारिक एवं सामुदायिक प्रयासको सफताको लागि आवश्यक प्राविधि सम्बन्धी तालीम पनि प्रदान गरिन्छ ।

५. निजि सरकारी साँभेदारी कार्यक्रम

उप-महानगरपालिका, निजी क्षेत्र, गैह्र स.स. सहकारी तथा टोल विकास संस्थाहरू विच समन्वय गरी नगर एवं ग्रामिण बजार केन्द्रको सामाजिक, आर्थिक र अन्य पूर्वाधार विकासका लागि यी संस्थाहरू विच साभेदरी विकासमा पनि सहयोग गर्दछ। यस कार्यालयबाट स्थानीय निकाय र निजी क्षेत्र विच आपसी विश्वास र कार्यगत एकता विकसित भइ औद्योगिक एवं व्यापारिक विकासका लागि निजी क्षेत्रलाई संलग्न र परिचालन गराउने वातावरण सृजना भइ गाउँ नगर सम्बन्धको समुचित विकास हुन सक्नेछ।

६. ग्रामिण श्रम सम्बन्ध

गाउँ र नगरको समुचित सम्बन्ध विस्तारका लागि ग्रामिण क्षेत्रका विद्यमान परम्परागत पेशामा संलग्न दलित वर्गका श्रमिकहरूलाई नगर एवं ग्रामिण बजार क्षेत्रमा अवस्थित उद्योग र व्यापार संग सम्बन्ध विस्तारका लागि कार्यक्रमले उचित वातावरण सृजना गर्नुका साथै थप सहयोग गर्दछ। यसका लागि साभेदरी विकास समितिमा सम्पर्क राखी फाइदा उठाउन हुन अनुरोध गरिन्छ।

७. मानविय संसाधन विकास

गाउँ नगर सम्बन्धलाई मजवुत पार्न कार्यक्रमले नगरपालिकाका पदाधिकारी, कर्मचारी र टोल विकास संस्थाका सदस्य तथा व्यवसायी संघ संगठनहरूलाई तालीम, अवलोकन भ्रमण तथा विविध माध्यामबाट मानविय संसाधन विकासमा टेवा पुर्याउने कार्य भइरहको छ।

६.१५ सामाजिक विकास / यु.वि.एस.कार्यक्रम

सामाजिक विकास नै भौतिक विकासको मेरुदण्ड हो भन्ने तथ्यलाई हृदयंगम गरी विगत ८ वर्षदेखि पोखरा उप-महानगरपालिकामा सामूदायिक सेवा अर्थात यु.वि.एस. कार्यक्रम लागु हुँदै आइरहेको छ। उप-महानगरपालिकाबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधा नगरक्षेत्रभित्रका पिछडिएका समुदायहरू सम्म तथा अत्यन्तै जोखिम जीवन विताइरहेका, आधारभूत सेवा सुविधाबाट वन्चित बालबालिका एवं महिलाहरू सम्म पुग्नुपर्ने कुराको आवश्यकता महसुस गरि त्यहि समूहका लागि विशेषत त्यही समूह अन्तर्गत पर्ने बालबालिका तथा महिलाहरूका लागि यो कार्यक्रम लागु गरिएको हो।

उद्देश्यहरू

- १) आधारभूत सेवा सुविधाबाट वन्चित बालबालिका तथा महिलाहरूलाई आधारभूत अधिकार दिलाउन सहयोग गर्ने
- २) पोखरामा बाल मृत्यु दर तथा मातृ मृत्यु दर कम गर्ने
- ३) ५ वर्ष मुनिका बालबालिकाहरूको बाल विकास, चौतर्फी विकासमा जोड दिने।
- ४) पिछडिएका समुदायहरूमा जेण्डर अवधारणाको विकास गर्ने

- ५) कुपोषण निमोनिया, भाडापखाला आदि जस्ता घातक रोगहरुको प्रभावबाट बालबालिकाहरुलाई जोगाउन सहयोग गर्ने ।

क्रियाकलापहरु :

१. मातृशिशु स्वास्थ्य कार्यक्रम

- क) मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिक : मासिक २२ क्लिनिक १८ वडाहरुमा संचालन भइरहेको
- ख) निशुल्क स्वास्थ्य शिविर : वार्षिक ३-४ वटा शिविर पिछडिएका समूदायहरुमा संचालन हुने
- ग) अर्बान डट्स केन्द्र : वडा नं. २, ५, ८, १७ र १८ मा गरी ५ वटा वडाहरुमा क्षयरोगीहरुलाई स्वस्थकर्मीको प्रत्यक्ष निगरानीमा औषधि खुवाउने डट्स (मडल्) कार्यक्रम संचालन भइरहेको ।
- घ) राष्ट्रिय भिटामिन ए कार्यक्रम : भिटामिन ए क्याप्सुल खुवाउने कार्यक्रम) : हरेक ६/६ महिनामा ६ महिनादेखि ५ वर्षसम्मका सम्पूर्ण बालबालिकाहरु लाई भिटामिन ए क्याप्सुल र जुकाको औषधि खुवाउने कार्यक्रम रहेको छ ।
- ङ) राष्ट्रिय खोप दिवस (पोलियो थोपा खुवाउने कार्यक्रम) : जन्मेदेखि ५ वर्षसम्मका बालबालिकाहरुलाई अभियानकै रुपमा पोलियो थोपा खुवाउँदै आएको छ
- च) स्वास्थ्य स्वयं सेविका परिचालन : १८ वटै वडाहरुमा ५६ जना तालीम प्राप्त स्वास्थ्य स्वयंसेवकहरु परिचालन गरिएका छन् ।
- छ) हात्तिपाइले रोग विरुद्ध अभियान : कुल १०४४ जना स्वयंसेवकहरुको सक्रियतामा वार्षिक रुपमा १८ वटै वडाहरुमा हात्तिपाइले रोग विरुद्धको अभियान ५ वर्षसम्म संचालन गर्न लागिएको छ ।

२. प्रारम्भिक बाल बिकास कार्यक्रम

- (क) शिशु बिकास केन्द्र : १६ वटा वडाहरुमा ३ देखि ५ वर्षसम्मका अत्यन्त पिछडिएको परिवारका बालबालिकाका लागि प्रत्येक केन्द्रमा २५ जनाका दरले १६ केन्द्र हाल संचालन भइरहेका छन् । हाल सबै केन्द्रमा गरी कुल ४५० जना बालबालिका लाभान्वित भइरहेका छन् । (वार्षिक प्रतिवेदन, २०६३ : ४, पो.उ.म.न.पा.)

ख) बाल विकास तथा

जेण्डर तालीम :

पिछडिआका समुदायमा ५ वर्षमुनिका बालबालिकाका अभिभावकहरु शिशु स्याहार केन्द्र, व्यवस्थापन समिति, शिशु स्याहार केन्द्रका जनशक्ति आदिका लागि तालीम संचालन गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

३. सचेतना कार्यक्रम

क) विशेष दिवसिय कार्यक्रम : अन्तर्राष्ट्रिय नारी दिवस, राष्ट्रिय बाल दिवस, अन्तर्राष्ट्रिय बाल अधिकार दिवस, स्तनपान दिवस, मानव अधिकार दिवस आदि जस्ता दिवसहरुका अवसरमा गैह्रसरकारी संस्थासँग साभेदारी गरी सचेतना अभिभावक संचालन गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

ख) बाल अधिकार तथा महिला

अधिकार सम्बन्धी जागरण :

वडाका महिला क्लव, महिला प्रतिनिधि, आमा समुहका प्रतिनिधि आदिलाई तालीम दिने कार्यक्रम रहेको छ ।

ग) अभिभावक शिक्षा :

५ वर्षमुनिका बालबालिकाका अभिभावकहरुलाई ३ महिने बाल विकास सम्बन्धी अभिभावक शिक्षा दिने कार्यक्रम रहेको छ

४. योजना तथा संयोजन

क) सूचना पुस्तिका तयार पार्ने :

बालबालिका तथा महिलासँग सम्बन्धित सरकारी गैह्रसरकारी तथा स्थानीय संघ संस्था तथा निकायहरुको विवरण सहितको सूचना पुस्तिका तयार पार्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

ख) विद्यालय स्वास्थ्य कार्यक्रम :

नगरपालिका क्षेत्रभित्रका प्राथमिक विद्यालयहरुका छात्र छात्राहरुको नमूना स्वास्थ्य सर्वेक्षण, शिक्षकहरुलाई स्वास्थ्य सम्बन्धी तालीम तथा प्राथमिक उपचार, किटवक्स सहयोग गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

५. सामुदायिक कार्य-प्रक्रिया (ऋब्) :

वडा नं.१५ र १८ का ४ वटा समुदायहरुमा गरि ५ वर्षदेखि बालबालिकाका लागि एकिकृत कार्यक्रम गर्न गराउने कार्यक्रमको रूपमा सामुदायिक कार्य-प्रक्रिया (ऋक्कगलप्तथ व्यतप्यल एचयअभकक संचालन हुँदै आएको छ भने यस वर्ष (आ.व. ०६४/०६५) देखि वडा नं.९ र १७ का २ वटा वडा समेत थप गरि त्यहाका २ वटा समुदायहरुमा कार्यक्रम विस्तार गरिएकोछ

६.१६ सूचना तथा अभिलेख केन्द्र

पोखरा उप-महानगरपालिकामा सम्पूर्ण सूचनाहरू उपलब्ध हुन सक्ने केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने गरि एक सूचना तथा अभिलेख केन्द्रको स्थापना भएको छ । अहिले हेर्दा सम्पूर्ण सूचनाहरू यहाँबाट प्राप्त गर्न सक्ने रूपमा व्यवस्थित देखिदैन र तैपनि महत्वपूर्ण पुस्तक, पत्रपत्रिका लगायत सामाग्रीहरू यत्रतत्र मिल्किएका खातवाट भए पनि भेटाउन सकिन्छ । हाल २ जना कर्मचारी कार्यरत रहेको उक्त केन्द्रलाई यथाशिघ्र व्यवस्थित गर्न जरुरि देखिन्छ ।

६.१७ फोहरमैला व्यवस्थापन एवं ल्याण्डफिल साइट संचालन :

पोखरा नगरक्षेत्रवाट दैनिक रूपमा फोहरमैला संकलन गरी एशियाली विकास बैंक तथा दोस्रो पर्यटन पूर्वाधार आयोजनाको ऋण तथा अनुदान सहयोगमा पोखरामा निर्माण भई संचालनमा आएको नेपालकै एक नमूना एवं उत्कृष्ट मानिएको ल्याण्डफिल साइटमा लगी विसर्जन गर्ने गरिन्छ । उक्त ल्याण्डफिल साइटको क्षमता/आयु १५ वर्षसम्म रहनेछ । तर फोहरलाई विभाजन गरी जैविक र अजैविक अनुसार जैविक फोहरलाई घरमै मोहरमा परिणत गर्न सकिन्छ, अजैविक फोहरलाई पनि विभाजन गरी पूनः प्रयोगमा ल्याउने सामान वनाउन सकिन्छ वा केहि मात्रामा कवाडी संकलकलाई विक्री गर्न सकिन्छ । बाँकि रहेको फोहर मात्र ल्याण्डफिल साइटमा विसर्जन गर्ने प्रविधि अपनाउन सकेमा ल्याण्डफिल साइटको आयु ५० वर्ष वनाउन सकिने अवस्था छ । त्यसका लागि श्रीलङ्काको उदाहरण लागु गर्ने क्रममा न.पा. का कर्मचारी तथा समुदायका अगुवाहरूलाई तालीम पनि दिइसकिएको छ । त्यस्तै नगरवासीहरूमा सरसफाइ शुल्क वारे जनचेतना फैलाउने र शुल्क संकलन गर्ने कार्य पनि भइरहेको छ ।

अध्याय ७ (सात)

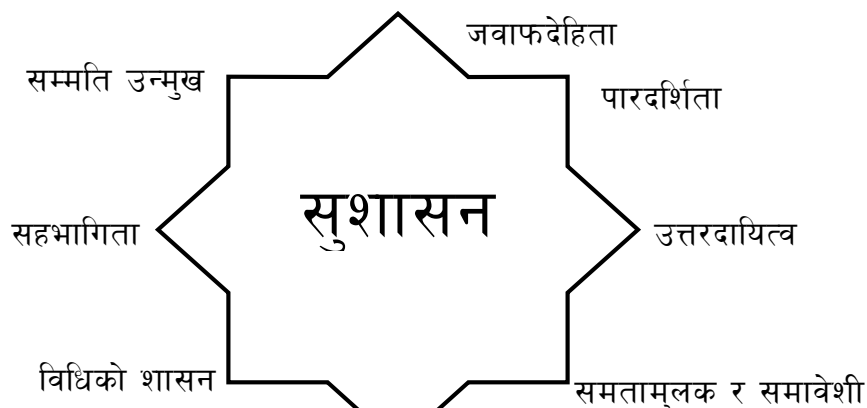
सुशासन र स्वशासन

(न्ययम न्यखभचलबलअभ बलम क्भाी (न्यखभचलबलअभ)

७.१ सुशासनको परिचय ९क्षलतचयमगतष्यल या न्ययम न्यखभचलबलअभ०

सामान्यतया राम्रो र असल व्यवस्थालाई सुशासन भनेर बुझिन्छ। शब्द सन् १९८० को दशकदेखि चर्चामा आउन थालेको हो। खास गरी यो समयमा विश्व वैङ्गले अफ्रिकी महादेशको सहारा उपक्षेत्रमा विद्यमान गरिवी र आर्थिक दुरावस्थावाट सिर्जित समस्याहरुको अध्ययन गर्दा त्यहाँको कमजोर शासन व्यवस्थालाई एउटा कारक तत्वका रूपमा ठहर गरेपछि नै यसलाई समाष्टिगत आर्थिक समृद्धिका लागि एक अनिवार्य तत्वका रूपमा मान्न थालिएको हो। यसपछि विश्व वैङ्गले आफ्ना आर्थिक सहायता कार्यक्रमहरुमा समेत मुख्य शर्तका रूपमा सुशासनको सवाललाई राख्ने र जोड दिने गरेको पाइन्छ। ९चथमि, दृण्घरु ङङ्ग(द्वढ०

सुशासनको अवधारणाले राज्यका नीति निर्माणको परिपाटि, कर्मचारीतन्त्र, पारदर्शिता, जिम्मेवार शासकको भूमिका तथा नागरिक समाजको जिम्मेवारी जस्ता विभिन्न पक्षहरुलाई समेट्छ। खुला र परिस्क्रत नीति निर्माण, व्यवशायिक कर्मचारीतन्त्र, कानूनी शासन, पारदर्शी प्रक्रिया, जिम्मेवार सरकार वलियो नागरिक समाजको संलग्नतालाई सुशासनका तत्वहरुका रूपमा लिने गरिन्छ। संयूक्त राष्ट्रसंघिय विकास कार्यक्रम (ग्लम्ए) ले सुशासनको अवधारणामा नीति निर्माण कार्यमा सम्बन्धित पक्षको सहभागिता, कार्यान्वयनमा पारदर्शिता र निर्णयकर्ताको उत्तरदायित्वलाई मुख्य रूपमा जोड दिने गरेको छ। यस शब्दको परिभाषा र व्याख्या गर्ने गरेका छन्। के गर्दा र शासन व्यवस्थालाई कसरी संचालन गर्दा सुशासन हुन्छ भन्ने सम्बन्धमा विभिन्न देश, समाज, परिस्थिति र सदर्भहरुमा फरक फरक विचार र निस्कर्षहरु निस्कन सक्दछन् (चथमि, दृण्घरु ङङ्ग(द्वढ) तापनि सबै परिवेशमा लागु हुने सुशासनका मुख्य आधार एव विशेषताहरुका रूपमा केहि निश्चित कुराहरु अगाडि आउछ। जसलाई यो तालिकावाट केहि प्रष्ट्याउन खोजिएको छ :



त्यसै गं प्रभावकारी र परिणाममुलक भै बढि महत्व हुन्छ। स्थानीय स्तरका दैनिकी सरोकारहरूसंग प्रत्यक्ष सम्बन्ध राख्दा हुना संचालनमा सुशासनको कुन हदसम्म प्रयोग भएको छ भन्ने कुराले अधिक महत्व राख्छ। वर्तमान परिवर्तित सन्दर्भले सुशासनको अभै जोडदार

माग गरेको छ । सन् १९८० को दशक नै एउटा क्रान्तिको दशक थियो, जहाँ महिला आन्दोलनले एउटा युग प्रवेश गरिसकेको थियो । विश्वका थुप्रै समाजहरूमा सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, साँस्कृतिक लगायतका थुप्रै क्रान्तिहरूले चरण पार गर्दै थिए, जसबाट दाशत्वमा अङ्किएका समुदायहरूले सदियौदेखिको दाशत्वबाट उन्मुक्ति पाउने अवस्था आइरहेको थियो । त्यहि उन्मुक्तिको आवाज सँगसँगै सुशासनको अवधारणा पनि खुलेर सरकार नै रहन गएको हुन्छ भने नागरिक समाजको कर्तव्यनिष्ठता र अनुशासनले पनि सुशासनको प्रत्याभुतिमा कुन हदसम्म सहयोग पुर्यायो भन्ने कुराको मापन गर्न सकिन्छ । सुशासन राज्य वा केन्द्र सरकारबाट त प्रत्याभुति हुनुपर्छ नै । त्यसका अलावा स्थानीय स्तरबाट प्रत्यक्ष जनतामा हुनुपर्ने कुराले अबै वढि महत्व राख्छ । ९चवचर्वा, जढठघर जघादृज०

यस सन्दर्भमा पोखरा उप-महानगरपालिकाले जनतामा प्रवाह गर्ने सेवा सुविधामा कुन हदसम्म सुशासनको प्रत्याभुति गराएको छ भनी नगरपालिकाभित्रै पुगेर अध्ययन गर्दा नगरपालिकाका अधिकाँश कर्मचारीहरू आफै सुशासनको अवधारणा प्रति प्रष्ट हुन नसकेको देखिएको छ ।

सुशासनको अवधारणा

क्रं.स.	सुशासन केहो	कर्मचारीहरू अधिकृत स्तर		कैफियत
		संख्या	प्रतिशत	
१	जवाफ देहिता	६	३२%	
२	उत्तरदायित्व	५	२६%	
३	पारदर्शिता	७	३७%	
४	सहभागिता	७	३७%	
५	विधिको शासन	५	२६%	
६	सर्वसम्मति उन्मुख	०	०%	
७	समता र समावेशिता	४	२०%	
८	प्रभावकारिता र परिणाम मुलक	२	१०%	

तयार गरिएको प्रश्नावली र अन्तरवार्ता समेतका आधारमा सुशासनको अवधारणाका सम्बन्धमा अधिकृत स्तरका कर्मचारीहरूसँग मात्र प्रश्न गरिएको थियो । त्यस मध्यबाट विश्लेषण गर्दा ठूलो संख्यामा व्यवस्थापन तहका कर्मचारीहरूमा सुशासनको अवधारणा समेतमा स्पष्टता नरहेको पाइयो । त्यसका अलावा सहायक स्तरका कर्मचारीहरूका लागि सो सवाललाई जवाफ दिन नपर्ने भनि राखिएको भए पनि स्वच्छिक रुपबाट केहि सहायक स्तरका कर्मचारीबाट मिल्दा जुल्दा जवाफहरू प्राप्त भएका छन् ।

७.२ सुशासनका विशेषताहरू (भबतगचभक या न्ययम न्यखभचलबलअभ)

देश, काल, परिस्थिति, समाज र सन्दर्भ अनुसार सुशासनका सन्दर्भमा फरक फरक दृष्टिकोण र भिन्न भिन्न विचारहरू आउन सक्छन्, तथापि आम रूपमा यसका केहि विशेषताहरू सर्वव्यापी हुन्छन् ।

१. जवाफदेहिता (अभकउयलकष्वभलभकक)

जवाफदेहिता सुशासनको एक प्रमुख तत्व हो । सुशासनमा सरोकारवालाहरूलाई निर्णय प्रक्रिया र कार्यान्वयनको स्थिति एवं व्यवहारिक असरहरूका सम्बन्धमा उपयुक्त ढंगबाट समयमै सुशुचित गर्ने परिपाटि राखिनु पर्दछ भन्ने मुल मान्यता यस अन्तर्गत पर्दछ । नगरपालिकामा हुने सम्पूर्ण निर्णय, त्यसको कार्यान्वयन र त्यसको प्रभाव के पर्दछ भन्ने कुराको सम्पूर्ण जानकारी सबै नगरवासीहरूले पाउनुपर्दछ । तर पो.उ.म.न.पा. मा केवल ३२ प्रतिशत व्यवस्थापकिय कर्मचारी संयन्त्रमा मात्र यसको वारेमा सामान्य जानकारी रहेको छ । त्यसैले यसको कार्यान्वयन तह पनि त्यहि अनुपातमा रहेको देखिन्छ ।

२. उत्तरदायित्व (अअयगलतबदष्षित्थ)

उत्तरदायित्व सुशासनको मुल तत्व हो । सरकारी मात्र नभएर समाजमा क्रियासिल सबै निजी समेत संस्थाहरू समाज र जनताप्रतिको उत्तरदायित्वबाट अलग हुन मिल्दैन । संस्थाको को को प्रति उत्तरदायि रहनुपर्ने भन्ने कुरा यसको कार्यक्षेत्र र कार्यप्रकृति अनुसार अवश्य फरक फरक हुन्छ, तर सारमा भन्न सकिने कुरा यो हो कि आफुबाट गरिएका निर्णयहरूबाट प्रभावित हुने सम्पूर्ण पक्षहरूप्रति संस्था उत्तरदायी रहनुपर्दछ । नगरपालिकाका पारदर्शिता र विधिको शासनका सिद्धान्तको मुल मर्म पनि वास्तवमा उत्तरदायित्व नै हो । नगरपालिका यस अर्थमा समग्र नगरवासी प्रति उत्तरदायी हुनुपर्छ । तर केवल २६ प्रतिशत व्यवस्थापकिय कर्मचारीहरूले मात्र उत्तरदायित्व सुशासनको एउटा विशेषता हो भन्ने बुझेका छन् ।

३. पारदर्शिता (त्वबलकउभचबलअथ)

पारदर्शिता भन्ने वित्तिकै विद्यमान नियम र विनियमहरूकै आधारमा निर्णयहरू लिइने र कार्यान्वयन गरिने तथा निर्णयबाट प्रभावित हुने सबैपक्षमा सो सम्बन्धी सूचना र जानकारीहरू स्वतन्त्र र सरल तरिकाले पु-याइने भन्ने जनाउँछ । त्यसैले न.पा.ले आफ्ना हरेक गतिविधिहरू सार्वजनिक गराई सबैमा छर्लङ्ग गर्नु पर्दछ । तर पो.उ.म.न.पा.का ३७ प्रतिशत व्यवस्थापकिय कर्मचारीहरूले मात्र पारदर्शिता सुशासनको एउटा अंग हो भन्ने बुझेको देखिन्छ ।

४. सहभागिता (एबचतष्षउबतष्यल)

सहभागिता सुशासनको अध्यन्तै अभिन्न अंग हो । सहभागिता भन्ने कुरा प्रत्यक्ष अथवा कानूनसम्मत मध्यस्थताको रूपमा वा प्रतिनिधिका रूपमा पनि रहन सक्छ । यसमा सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा अल्पसंख्यक र कमजोरहरूको चासोका प्रश्नहरू निर्णय प्रक्रियामा समावेश हुने

भन्ने नै हुन्छ । यस्तो सहभागिता सुसुचित र संस्थागत हुनुपर्दछ । न.पा.मा जनसहभागिताको ठुलो महत्व रहने गर्छ । तर त्यो केवल निर्माण योजनातर्फ मात्र देखिन्छ । फेरि यसलाई पो.उ.म.न.पा. का व्यवस्थापकिय कर्मचारी मध्ये ३७ प्रतिशतले मात्र सुशासनको एउटा अङ्ग हो भन्ने वुझेको देखिन्छ ।

५. विधिको शासन (चाभि याीबध)

विधिको शासन हुनका लागि भेदभावरहित कानूनी संरचनाहरू सक्रिय हुनुपर्दछ । कानूनी संरचना अनुरूप हिंङ्न पनि सक्नुपर्दछ । मानव अधिकारको पूर्ण प्रत्याभुति, स्वतन्त्र शासन संरचना र भ्रष्टाचारमुक्त प्रशासन विधिको शासनका लागि अपरिहार्य तत्वका रूपमा लिईने गरिन्छ । पो.उ.म.न.पा.का व्यवस्थापकिय कर्मचारीहरूमध्ये केवल २६ प्रतिशत ले मात्र विधिको शासन सुशासनको एउटा पक्ष हो भनेर वुझेको देखिन्छ ।

६. समता र समावेशिता (ऋयलकभलगक यचष्भलतभम)

समाजमा विचार र दृष्टिकोणको विविधता भनेको एउटा यथार्थ हो । सुशासन संख्यात्मक बहुमतलाई आधार बनाएर अघि बढ्ने भन्दा विभिन्न विचारहरू विचको अन्तरक्रियावाट सबैका लागि स्वीकार्य हुने सर्वसहमत आधार पहिल्याएर काम गर्ने कुरालाई लिने गरिन्छ । यसमा निर्णयहरूको दियो र दीर्घकालिन असर र भुमिकाहरूको विश्लेषण गरेर काम गरिन्छ । नगरपालिकामा पूर्ण सहमतिको संस्कृति नै बसेको देखिदैन । पूर्ण सहमति सुशासनको एक मुख्य अङ्ग हो भन्ने कुरा न.पा. भित्र कसैलाई थोरै छैन ।

७. समता र समावेशिता (भ्रगप्तथ बलम क्षलअगिकष्वभलभकक)

सुशासनमा समाजका प्रत्येक सदस्यले सामाजिक मुल संरचनामा आफ्नो उचित स्थान रहेको अनुभुति गर्न सक्नुपर्छ । यसका लागि सबै समूदायलाई आफ्नो भलाई र हित कामय गराउन समान अवसर प्रदान गरिनुपर्दछ । न.पा. मा पनि समावेशी चरित्रको कर्मचारी संयन्त्र देखिएको छ । तर त्यो व्यवस्थापकिय तहमा निकै कम रहको छ । त्यसैले ४ जना (२०५) व्यवस्थापकिय तहका उत्तरदाताले मात्र समावेशितालाई सुशासन अन्तर्गतको एउटा अङ्ग हो भनेर वुझेको बताए ।

८. प्रभावकारी र परिणामपरक (भाष्अष्भलत बलम भाभअतष्वभ)

सुशासनमा जनतामा पु-याइने सेवा सुविधाहरू प्रभावकारी तथा परिणामपरक तवरले सम्पादन हुनुपर्दछ । प्रभावकारी भन्नाले काम गराईको तरिका वा माध्यम (:भवलक) तर्फ लक्षित गर्दछ । राज्यले प्रयोगमा ल्याउने श्रोत र साधनहरू सार्वजनिक स्वामित्वका हुन्छन । तसर्थ यिनीहरूको उपयुक्त र अधिकतम परिचालन हुने गरी काम गरिनुपर्दछ । भाभअतष्वभ भन्नाले परिणामतर्फ इङ्गित गर्दछ र यसले समाजका वास्तविक आवश्यकतालाई सम्बोधन हुने गरी

काम गरिने भन्ने बुझाउँछ । न.पा. का व्यवस्थापकिय कर्मचारीमध्ये २०५ ले मात्र यसलाई सुशासनको एक तत्वका रूपमा बुझेको देखियो । यस हिसावले यहाँ ८० प्रतिशत व्यवस्थापकिय कर्मचारीहरूलाई सेवाको प्रभावकारीता र परिणाम परकर्ता वारे थाहा छैन भन्ने बुझिन्छ ।

यस हिसावले सुशासन भनेको एउटा यस्तो आदर्श शासन स्थिति हो, जो पूर्णतया साकार हुन ज्यादै दुर्लभ र कठिन छ । धेरै कम राष्ट्रहरू र शासन व्यवस्थाहरू यसको नजिकसम्म पुग्न सफल भएका छन् । तर दिगो मानव विकास र सामाजिक समृद्धिको दिशामा अघि बढ्नका लागि सुशासनको आदर्शलाई यथार्थतामा उतार्ने प्रयाश अघि बढिरहेको वर्तमान सन्दर्भमा सुशासनका यी अवधारणा र तत्वहरूलाई मध्यनजर गर्नु एउटा आवश्यक सन्दर्भ हो १९म्बजर्वा, गउचभत९, काददव, दृण्णञ्जस्थ(जह० । जहाँसम्म न.पा.को कुरा छ, थाहा भएर वा नभएर कर्मचारीहरूले सुशासनका पक्षहरूलाई केहि मात्रामा अवलम्बन भने गरेका छन्, तथापि यसका आधारभुत विशेषता वारे अनभिज्ञ रहनु भनेको नागरिकहरूलाई सुशासनको पूर्ण रूपमा प्रत्याभुति गराउने दिशामा अग्रसर हुनु जरुरि नदेख्नु हो नै भन्ने अर्थ राख्छ ।

७.३. स्वशासनमा सुशासनको प्रयोग (कभ या न्ययम न्यखभचलबलअभ प्ल क्भी न्यखभचलबलअभ)

प्रस्तुत सोधपत्रको मुल विषय नै यहि रहेको छ कि स्वशासनमा सुशासनको कसरी प्रयोग भइरहेको छ । स्वशासन भन्ने वित्तिकै आफैले आफैलाई शासन गर्नु अर्थात अको अर्थमा पूर्ण स्वायत्तता हो भन्ने बुझिन्छ । स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनि, २०५५ ले नगरपालिकालाई एक स्वशासित र उत्तराधिकार निकायका रूपमा ग्रहण गरेको छ । नगरपालिकामा नगरवासीहरूले आफ्नै प्रतिनिधि आफैभित्रवाट चुनेर नगपालिका प्रमुख, उप-प्रमुख, वडा अध्यक्ष वा अन्य निवारचित पदहरूमा पठाउँछन् र आफुमाथि शासन गर्ने अख्तियारी सुम्पिन्छन् । स्थानीय स्वरूपको शासन संचालनका सम्पूर्ण निर्णय र त्यसको कार्यान्वयनमा तिनै प्रतिनिधि सर्वे सर्वा हुने हुँदा निर्णय तथा कार्यान्वयन लगायतका सबै प्रक्रियामा जसले चुनेर पठाए, तिनै जनताहरूलाई नै सहभागी गराउने भावना स्वशासनले बोकेको हुन्छ । त्यसैले पनि नगरपालिका स्वशासित संस्था हो । स्वशासनको भावनाले मुर्त रूप पायो भने त्यहाँ सुशासन कायम भएको हुन्छ । १९म्बजर्वा, दृण्णडस् दृ(जज्ञ०

देशको तरल राजनैतिक अवस्थाका कारण ६ वर्षदेखि न.पा. जनप्रतिनिधि विहिन वन्न पुगेको छ र अहिले पनि त्यहि नियमित छ तर यो निकाय भनेको जनप्रतिनिधिहरूले नै शासन गर्ने निकाय हो । जव जनताले आफ्ना प्रतिनिधि पठाएका हुन्छन्, उनीहरूले जनतालाई कुनै पनि निर्णय प्रक्रिया तथा कार्यान्वयन लगायतका न.पा. संचालनका विभिन्न प्रक्रियामा सहभागी नगराउने हो भने अनि न.पा.का कुनै पनि सूचनाहरू नागरिकहरूलाई नदिने, नागरिकहरूवाट उठाएको कर रकममाथि दुरुपयोगका खेलहरू रच्ने लगायत अब्यवस्थित तरिकाले न.पा. संचालन हुने हो भने त्यहाँ सुशासनको वरिखलाप भएको हुन्छ, कुशासन कायम भएका हुन्छ, अनि स्वशासनको मुल मर्म र भावनाले ठाउँ पाएको हुँदैन । अहिले जनप्रतिनिधि विहिन न.पा.मा सुशासनको स्थिति के छ त भनी अध्ययन गर्नु प्रस्तुत सोध कार्यको मुल उघेश्य पनि रहेको हुँदा न.पा. भित्रै गएर कर्मचारीसँग प्रश्नवली सर्वेक्षण, अन्तरवार्ता, भलाकुसारी,

अवलोकन तथा काम गर्दा गर्दैका अवस्थाहरुमा समेत प्रशस्त मात्रामा प्रत्यक्ष अवलोकन गरिएको छ ।

सुशासनको अवधारणालाई स्वशासनमा लागु गर्नका लागि कर्मचारीको व्यक्तिगत अनुशासन, आफैवाट सुधारको थालनी गर्नुपर्ने, काममा ढिलासुस्ती गर्न नहुने, टेबुलमुनिवाट गैह्रकानूनी आर्थिक लाभ लिन नहुने र परिवर्तनलाई आत्मासात गर्नुपर्ने कुरामा अधिकांश कर्मचारहरुले जोड दिए । केहि सहायक स्तरका कर्मचारीहरुले पार्टी अफिस धाउने, चाकडि चाप्लुसी गर्ने र अरुको खुट्टा तान्ने प्रवृत्तिलाई पूर्ण रुपमा अन्त्य गरिनुपर्ने कुरामा जोड दिए ।

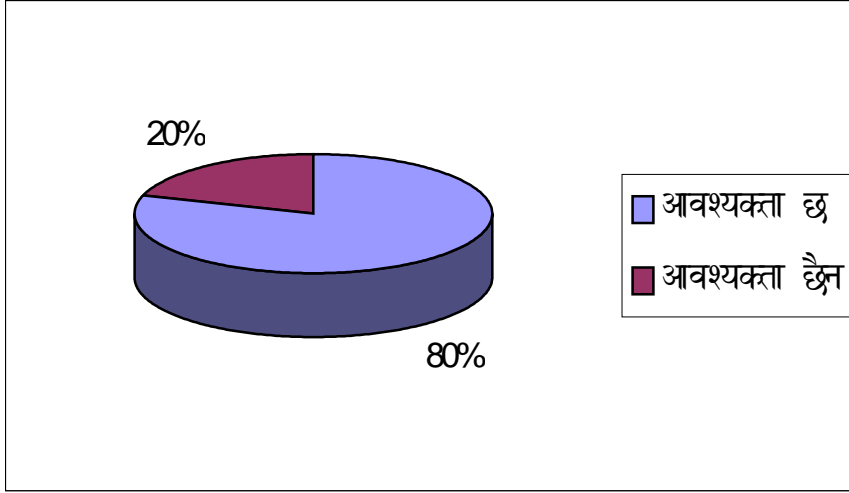
७.३.१. प्रशासनिक सुशासन (बम्वलष्कतचबतष्वभ न्ययम न्यखभचलबलअभ)

नगरपालिकामा प्रशासनिक सुशासन कायम गराउनका लागि कर्मचारीको कार्य सम्पादन मुल्याङ्कन, वृत्ति विकास र भेदभावरहित प्रशासनलाई अधिकांश कर्मचारीहरुले उच्च प्राथमिकतामा राखेका छन । नागरिकवडापत्र अनुसार नै ठिक समयमा काम हुनुपर्ने, समय सापेक्ष रुपमा आफुलाई परिवर्तन गर्न सक्ने, कार्य विवरण तोकिनु पर्ने जस्ता कुराहरुमा पनि कर्मचारीहरुले जोड दिए । केहि कर्मचारीहरुले दण्ड पुरस्कारको ब्यवस्थालाई जोडदार रुपमा उठाए । समग्रमा त्यहाँका ९० प्रतिशत कर्मचारीहरुले प्रशासनिक सुशासन कायम हुनुपर्ने कुरामा जोड दिए ।

७.३.२. जनप्रतिनिधि र कर्मचारी विच समन्वय

हिजोको अवस्थामा जनप्रतिनिधिसँग प्रत्यक्ष संलग्न रही काम गरेको कर्मचारीहरुको ताजा अनुभव छ । आज प्रतिनिधि नभए पनि राजनैतिक दलका प्रतिनिधिहरु न.पा. बोर्ड (संयन्त्र) मा प्रतिनिधित्व गरिरहेका छन । तर कर्मचारीहरु र जनप्रतिनिधि वा राजनैतिक प्रतिनिधिका विच एउटा द्वन्दको स्थिति, ९म्वजर्वा, दृण्डस्त्रद्ध(नठ०) समन्वय राम्रो नभएको स्थिति अहिले पनि देखिन्छ । जनप्रतिनिधिको आवश्यकता छ, भनेर पनि स्वीकार्छन अधिकांश कर्मचारीहरु, फेरि सम्वन्धको पाटो धेरै कम रहेको पनि स्वीकार्छन । यस हिसावले स्थानीय निकायमा जनप्रतिनिधिको उपस्थिति अपरिहार्य छ । तर कर्मचारीसँग समन्वयको अहिलेको अभावलाई पूर्ति गर्नुपर्ने देखिन्छ । कर्मचारी र जनप्रतिनिधिको पुर्ण समन्वयमा मात्र स्थानीय निकायहरुले जनतामा सुशासनको प्रत्याभुति गराउन सक्छन् भन्ने देखिन्छ ।

७.३.२.१. जनप्रतिनिधिको आवश्यकता



जनप्रतिनिधिको आवश्यकता छ भन्ने कर्मचारी ४८ जना अर्थात् ८०% देखिए भने आवश्यकता छैन भन्ने कर्मचारीहरु १२ जना अर्थात् २०% रहे ।

७.३.२.२. जनप्रतिनिधि र कर्मचारी विच समन्वय

क्र.स	समन्वय	संख्या	प्रतिशत
१	राम्रो छ	६	१०%
२	अलिअलि छ	१८	३०%
३	छदै छैन	३६	६०%
	जम्मा	६०	१००%

यसरी जनप्रतिनिधि र कर्मचारी विच समन्वय नै छैन भन्ने ३६ जना अर्थात् ६०% कर्मचारी देखिए भने अलिअलि समन्वय रहको स्वीकार्ने १८ जना अर्थात् ३०% रहेका छन् । यसरी समन्वय नरहेको कुरा अधिकांशले स्वीकारेका छन् ।

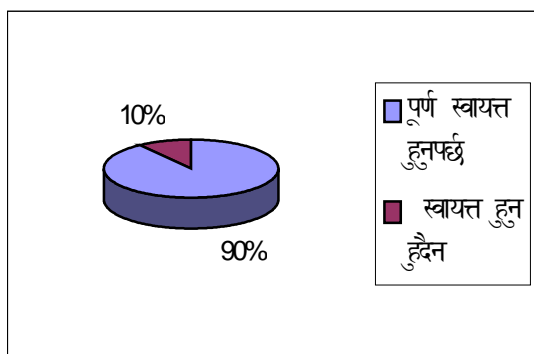
७.३.३. नगरपालिकाको स्वायत्तता

नगरपालिका पूर्ण स्वायत्त हुनुपर्दछ । भन्ने पक्षमा अधिकांश कर्मचारीहरु देखिए भने उपभोक्ता, नागरिक समाज तथा वृद्धिजिवी समुहका ब्यक्तिहरु पनि अधिकांश देखिए ।

कर्मचारीहरु

क्र.स.	समन्वय	संख्या	प्रतिशत
१	पूर्ण स्वायत्त छ	४८	८०
२	अलिअलि स्वायत्त हुनुपर्छ	६	१०
३	स्वायत्त हुनुहुदैन	६	१०
	जम्मा	६०	१००

नागरिक समाज, बुद्धिजीवी तथा उपभोक्ता



नगरपालिका पूर्ण स्वायत्त हुनुपर्छ भन्ने पक्षमा उत्तरदाता ४८ जना कर्मचारीहरु अर्थात ८० रहे भने उत्तरदाता ९ जना उपभोक्ता, बुद्धिजीवीहरु अर्थात १० रहेका छन् । अलिअलि स्वायत्त हुनुपर्छ भन्नेमा ६ जना अर्थात १० मात्र कर्मचारी रहेका छन् भने स्वायत्त हुनुहुदैन भन्नेमा ६ जना अर्थात १० कर्मचारी र १ जना अर्थात १० उपभोक्ता बुद्धिजीवी रहेका छन् ।

७.३.४. जनसहभागिता (एभयउभिक एबचतअषुबतष्यल)

सुशासन र स्वशासनमा जनसहभागिताको ठुलो महत्व रहन्छ । न.पा.मा जनसहभागिता राम्रो हुने गरेको अधिकांश कर्मचारी तथा सबै उपभोक्ता एवं बुद्धिजीवीहरुले बताएका छन् । केहि कर्मचारीहरुले नाम मात्रको जनसहभागिता हुने गरेको बताए । केहि कर्मचारीहरुले उपभोक्ता समूहका अध्यक्षले ठेकेदार नियुक्त गरी न.पा. सँग सम्झौता गरेको योजना रकम भन्दा कम रकममा काम लगाई न.पा.वाट प्राप्त रकममा समेत उपभोक्त समूहले मुनाफा लिने गरेको बताए । न.पा. को योजना शाखामा गइ अवलोकन गर्दा ३२ प्रतिशत योजनाहरुमा ५० प्रतिशत जनसहभागिता रहेको छ, ५१ प्रतिशत योजनाहरुमा ३० प्रतिशत जनसहभागिता र बाँकी १७ प्रतिशत मा न.पा. कै पूर्ण लगानी रहेको देखिन्छ । (वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन, २०६३/२०६४ योजना शाखा, पो.उ.म.न.पा.)

७.३.५. अन्य विश्लेषण (इतजभच ब्लबधिकष्क)

- ◆ नगरपालिकाको वडापत्र समय सापेक्ष सुधार र अद्यावधिक भइरहनुपर्ने कुरामा सवैजसो कर्मचारी तथा उपभोक्ता, बुद्धिजिवी समूहका व्यक्तिले जोड दिए ।
- ◆ नगरपालिकाका कर्मचारी नगरपालिकाका नागरिकहरु प्रति वढि जिम्मेवार हुनुपर्दछ, भन्नेमा अधिकांश कर्मचारीहरुले जोड दिए । केहिले कार्यकारी अधिकृत प्रति वढि जिम्मेवार हुनुपर्छ भन्ने बताए भने केहिले जनप्रतिनिधि प्रति वढि जिम्मेवार हुनुपर्ने बताए ।
- ◆ विशेष वर्गका लागि न.पा.ले सहयोग पु-याउनुपर्ने कुरामा अधिकांश कर्मचारी, अधिकांश न.पा. संयन्त्रका पदाधिकारीहरु र सवैजसो उत्तरदाता बुद्धिजिवी, नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरु सहमत देखिए ।
- ◆ दिनभरी मरीमरी काम गर्दा पनि नागरिक (सेवाग्राही) वाट खासै जस नपाइने कुरा अधिकांश कर्मचारीहरुले बताए । कहिलेकाहिं त कम गर्दा गर्दा दिक्क लागेर जागिरै छाडेर हिंडौ कि भै हुने नसकेको अधिकांश कर्मचारीहरुले स्वीकारे । कर्मचारीको मनोबल उच्च पार्न यी केहि कुराहरुमा जोड दिनुपर्ने कुरा उनीहरुले बताएका छन ।

- ➔ प्रभावकारी कार्य सम्पादन मुल्याङ्कन
- ➔ दण्ड पुरस्कारको ब्यावहारिक प्रयोग
- ➔ स्पष्ट कार्य विवरण
- ➔ विना भेदभाव न्यायोचित किसिमवाट अन्तरशाखा सरुवा
- ➔ नियमित रुपमा हुनुपर्ने र यो प्रक्रिया सवै कर्मचारीहरुमा लागु हुनुपर्ने
- ➔ न्यायोचित बृद्धिविकास, औषधी उपचार ब्यवस्था बालबच्चाका लागि र कर्मचारी पिवारका सवै सदस्यताका लागि, २ जना सम्म वच्चालाई निशुल्क शिक्षाको ब्यवस्था
- ➔ तालीम, गोष्ठी, सेमिनार, स्वदेश तथा विदेश भ्रमणका अवसरहरु रोलक्रम अनुसार विभाग, शाखा, उप-शाखा प्रमुख हुदै तल्लो दर्जाका कर्मचारी सम्मले पाउनुपर्ने
- ➔ कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धिका लागि नियमित विषयसम्बद्ध तालीम दिने ब्यवस्था गर्नुपर्ने
- ➔ काम अनुसारको माम भएमा भ्रष्टचार हुदैन र कर्मचारी आफ्नो कार्यमा हमेशा खटिरहन्छ भन्ने कुरामा पनि उनीहरु एकमत देखिए ।

- ◆ शाखा-शाखा (अन्तरशाखा) समन्वयलाई वढी प्रभावकारी बनाउनुपर्नेमा अधिकांश कर्मचारीले र सवैजसो नागरिक समाजका प्रतिनिधि एवं बुद्धिजिवीहरुले जोड दिए । अहिले नाम मात्रको समन्वय रहेको स्वीकारे । केहिले त समन्वय नै नभएको उल्लेख गरे ।

- ◆ न.पा.का कर्मचारी जनताको भावनामा पसेर काम गर्ने, भ्रष्टचार मुक्त प्रशासन यन्त्र खडा गर्ने ढिलासुस्ती प्रवृत्ति अन्त्य गर्ने, जनताले पनि जनताको ठाउँवाट मात्र भन्दा कर्मचारीको ठाउँवाट पनि कर्मचारीलाई बुझ्ने जस्ता कुराहरु अवलम्बन गरी पोखरा उप-महानगरपालिकालाई नमूना न.पा.को रुपमा विकास गर्नुपर्ने र यसैवाट लोक कल्याणकारी राज्य स्थापनामा सघाउ पुग्ने धारणा अधिकांश कर्मचारी र नागरिक प्रतिनिधिहरुको रहेको पाइयो ।

हरेक शाखा उपशाखाहरुमा कर्मचारी खटिरहेका देखिन्छन्, यदाकदा सेवाग्राहीको खप्की पनि खाइरहेका देखिन्छन् । कतै कामले थकित भएर दुईवटा कुहिनाले टेबुलमा टेकेर हत्केला माथि चिउँडो राख्दै थकित मुद्रामा मलिनो अनुहार लिइरहेका भेटिन्छन् । फेरी कतै आज फलानोले यति रकम पब्लिकसँग माग्यो र कुम्ल्यायो भन्ने आवाजहरु पनि सुनिन्छन् । कर्मचारीले पनि घुस माग्नु हुँदैन र घुस खानलाई गैह्र कानुनी कामलाई ढाकछोप गरी सम्पन्न गर्न लगाउन र कर्मचारीलाई घुस खान प्रेरित गर्न जो कोहि नागरिकले पनि हुँदैन भन्ने किसिमका अभिमतहरु पनि यहाँका कर्मचारीहरुले प्रकट गरेका हुन्छन् । त्यसैले समग्रमा न.पा.को कर्मचारी संयन्त्रमा समन्वयको अभाव देखिन्छ । दक्षता अभिवृद्धी गर्ने खालका तालीमहरुको पनि अभाव छ जसका कारण कर्मचारीहरुमा उच्च मनोबल देखिदैन । विरोधाभाषपूर्ण मनोवृत्ति रहेको छ ।

अध्याय: ८ (आठ)

उपसंहार

९ऋयलअगिकष्यल०

८.१ पोखरा उप-महानगरपालिकाका समस्या तथा कठीनाइहरु

सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनताद्वारा निर्वाचित प्रतिनिधिहरु रहने स्थानीय निकायको रुपमा रहेको पोखरा उप-महानगरपालिकाले निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरुको अभाव आफ्नो दिनानुदिन कार्यमा भोग्नुपरेका समस्या तथा कठिनाईहरुलाई यसरी उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- १) **जनप्रतिनिधिहरुको अभाव :-** प्रभावकारी नीति निर्माणको कार्य नहुनु, रुटीङ्ग वर्क मात्र हुने गरेको नयाँ काम गर्न नचाहने प्रवृत्ति ।
- २) **नीतिगत समस्या :-** स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ र नियमावली २०५६ संग वाभिएका कानूनहरु संसोधन नहुनाले जोखिम (चक्कप) लिएर जनताको काम नहुनु जनाआकांक्षा अनुरूप नीति बन्न नसक्नु ।
३. **जनशक्ति व्यवस्थापन (कर्मचारी सम्बन्धी समस्या :-** भैरहेको जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी कार्यक्रम नहुनु, राजनीतिक व्यक्ति, पार्टीलाई खुशी पार्ने प्रवृत्तिले जिम्मेवारी प्रभावकारी ढंगबाट पुरा नगर्ने, राजनैतिक दवावको भरमा गरिने भर्ना, पदोन्नतिले योग्य जनशक्ति आकर्षण नहुनु, अनावश्यक दरवन्दी वर्षेपिच्छे सृजना गर्ने परीपार्टी ।
- ४) **कार्यालय संरचना (बथ इगत) सम्बन्धी समस्या :-** बढी जनसंख्या हुने शाखाहरु सबै भन्दा माथिल्लो तलामा रहेको, कार्य सरलीकरण हुने गरी शाखा विभाजनको अभाव ।
- ५) **आर्थिक /वित्तिय समस्या :-** केन्द्रिय स्तरबाट जाने आर्थिक श्रोत, अनुदानको अपर्याप्तता एकिकृत सम्पत्तिकर लागु गर्न नसक्नु, पर्यटक सेवा शुल्क लागु गर्न नसक्नु, प्राकृतिक श्रोत तथा पर्यटकिय स्थलहरुबाट आउने आमदानी स्थानीय समूहले नै लिने तर पूर्वाधार तथा संरक्षणका लागि उप-महानगरपालिकाले खर्च गर्नुपर्ने, फोहोर मैला व्यवस्थापनमा ठूलो धनराशि खर्चिनु पर्ने, पेशकी बाँकीको ठूलो रकम लामो समयदेखि फछ्यौट हुन नसकेको ।
- ६) **फोहोर मैला व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्या :-** ल्याण्डफिल्ड साइडबाट प्रभावित हुने क्षेत्रका जनता दवाव समूहहरुबाट समय-समय राजनीतिक आधारमा समस्या खडा गर्ने। ल्याण्डफिल्ड साइडबाट जनताहरूसँग राम्रो सम्बन्ध कायम गर्न नसक्नु, फोहोरमैला शुल्क तिर्ने (एर्यागितभच कजयगमि एवथ) व्यवस्था नहुँदा न.पा. का लागि सो सेवा अत्यन्तै बढि खर्चालु रहेको ।
- ७) **प्राकृतिक श्रोत साधन र पर्यटकिय स्थलहरुको व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्या :-** स्वामित्वको टुंगो नहुँदा बढी भन्दा बढी उपयोग र संरक्षण हुन नसकेको ।

८.२ पोखरा उप-महानगरपालिकाका सबल पक्षहरु

प्रस्तुत अध्ययनको सिलसिलामा प्राप्त गरिएका तथ्याङ्क जानकारी, विवरण, स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा, स्थानीय स्वायत्त शासनको सम्बन्धमा नेपाल सरकारले अख्तियार गरेको नीति एवं स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ नियमावली २०५६ र स्थानीय निकाय (आर्थिक प्रशासन) नियमावली २०५६ समेतका आधारमा, व्याख्या, विश्लेषण गर्दा समष्टिगत रुपमा पोखरा नगरपालिकाका देहाय अनुसारका कमजोरी, दुर्बल पक्ष र

चुनौतिहरु छन् । जसले गर्दा एकातिर नगरपालिकाद्वारा नगरवासीलाई तत्काल उपलब्ध गराउने सेवा सुविधाहरु पनि प्रभावकारी एवं जन अपेक्षा र जन आवश्यकता अनुकूल हुन सकेका छैनन् भने अर्कोतिर नगरको भौतिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, जनशक्तिकरण जस्ता विविध पक्षहरुको विकास पनि दिगो र अपेक्षित गतिमा हुन सकेको छैन । समस्या, कमजोरी एवं चुनौतिका बावजुद नगरका केहि वलिया /सवल /मजबुत पक्षहरु तथा अवसरहरु पनि छन् ।

- ◆ भौगोलिक अवस्थितिका दृष्टिकोणले यो मुलुकको मध्य भागमा छ ।
- ◆ यातायातको प्रशस्त सुविधा छ । यसले नगरपालिकाको पहुँच अभिवृद्धिमा सहयोग पुर्याएको छ ।
- ◆ नगरक्षेत्रका जनताको शैक्षिक स्तर उच्च /राम्रो छ ।
- ◆ सेती नदी, फेवाताल, महेन्द्र गुफा, चमेरे गुफा, डेविट फल्स, गुप्तेश्वर महादेव गुफा जस्ता पर्यटकिय सम्पदाहरुले नगरपालिकालाई आफ्नो काखमा राखेका छन् । यसले यस क्षेत्रको पर्यटन प्रवर्द्धनमा सहयोग पुर्याएको देखिन्छ ।
- ◆ बहुजाती, बहुभाषी, बहुसंस्कृति यस नगरका थप सवल पक्ष हुन ।
- ◆ कृषिजन्य र उर्वर भुमी एवं पर्याप्त वन तथा अन्य प्राकृतिक सम्पदाको उपलब्धता अर्को राम्रो पक्ष हो ।
- ◆ व्यवसायीक एवं औद्योगिक दृष्टिकोणले उपयुक्त छ ।
- ◆ मुलुकको वर्तमान द्वन्द्वको प्रभाव समेत न्यून रहेको छ
- ◆ फोहोरमैला व्यवस्थापनका लागि ल्याण्डफिल्ड साइडको समेत राम्रो व्यवस्था रहेको ।
- ◆ पोखरा उप-महानगरपालिका सिटीनेट र आ.सि.एल.इ.आइ. ऋप्तथलभत र क्षत्रीभ्क्ष को सदस्य रहेको ।
- ◆ पोखरा उप-महानगरपालिका जापानका कोमागाने नगर र चिनको लिञ्भी शहरसँग भगिनी सम्बन्ध कायम गरी नेपालकै एक नमूना युक्त नगरपालिका रहेको, जसले अन्तर्राष्ट्रिय पहिचान समेत प्राप्त गरिसकेको छ ।

८.३ पोखरा उप-महानगरपालिकाका कमजोरी

- ◆ अवसरहरु उपयोग गर्न सक्ने क्षमता एवं साधन श्रोतको अपर्याप्तता
- ◆ नगर नेतृत्वमा पर्याप्त सुभ्रवुभ्र, नेतृत्वदायि क्षमता, सकारात्मक सोच, स्वच्छ भावना, दायितव वोभ्रको अभाव ।
- ◆ विविधतायुक्त सामाजिक, सांस्कृतिक एवं मानविय पक्षको उपस्थिति ।

- ◆ सार्वजनिक हितका निमित्त सार्वजनिक जमिनको अभाव
- ◆ फोहोर मैलाको दिगोव्यवस्थापनमा अत्याधिक खर्च रहेको
- ◆ उप-महानगरपालिका सम्बन्धी छुट्टै ऐन नियमको अभावले स्थानीय श्रोत साधन परिचालन एवं प्रयोगमा समस्या रहेको ।
- ◆ प्राकृतिक श्रोत साधन-पर्यटकिय स्थल, फेवाताल, महेन्द्र गुफा, चमेरे गुफा) आदिको स्वामित्वको विवादले उप-महानगरपालिकाले उक्त प्राकृतिक श्रोत परिचालन र व्यवस्थापन गर्न नसक्नु ।
- ◆ हाल कार्यालय भवन रहेको स्थानको जमिनको स्वामित्व समेत उप-महानगरपालिकामा नरहेको ।
- ◆ एकिकृत कर प्रणालि लागु हुन नसकेकोले सबै सेवाग्राही करदातालाई करको दायरामा समेट्न नसक्नु
- ◆ जनआकांक्षा अनुसार जोखिम वहन गर्नुपर्ने खालका नीति कार्यक्रम हुन नसक्नु ।

८.४ पोखरा उप-महानगरपालिकाका अवसर तथा संभावनाहरू

- ◆ स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा बढी मजबुत एवं नागरिक हितका निमित्त एक अनिवार्य शर्तका रुपमा विकास हुदै गएका हुनाले भविष्यमा यस उप-महानगरपालिकाले एक स्वशासित, स्वायत्त निकायका रुपमा स्थानीय क्षेत्रको सर्वाङ्गिक विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ ।
- ◆ भौगोलिक अवस्थिति एवं वर्तमानमा विद्यमान पूर्वाधारको अवस्थालाई मध्यनजर राख्दा व्यवसायी एवं औद्योगिक क्षेत्रमा द्रुत एवं प्रशस्त विकास गर्न योजनावद्ध व्यवस्थित शहर बनाउने संभावना अन्तरनिहित छ ।
- ◆ वरिपरिको भौगोलिक तथा प्राकृतिक संपदाको महत्तम उपयोग मार्फत पर्यटन क्षेत्रको विकासको पर्याप्त संभावना रहेको छ ।
- ◆ केन्द्र सरकारले यस नगरलाई पर्यटकिय नगरीका रुपमा विकास गर्ने दृष्टिकोण राखेको हुनाले त्यस रुपमा विकास हुने अवसर छ ।
- ◆ पोखरा नगरक्षेत्र भित्रका प्राकृतिक श्रोत साधनको परिचालन गर्न सकिने ।
- ◆ फेवातालवाट हुने आय श्रोतलाई वाँडफाँड गर्न र फेवा संरक्षणलाई फेवासँग जोडिएका गा.वि.स.हरू उप-महानगरपालिका समेत रहेको संचालन संरक्षण समिति गठन गरी परिचालन गरे फेवातालको दिगो विकास हुनसक्ने ।
- ◆ हाल कार्यालय भवन क्षेत्रको जग्गाको स्वामित्व उप-महानगरपालिकाले पाएमा उक्त स्थानलाई व्यापारिक कम्प्लेक्समा विकास गरी उप-महानगरपालिका भवन अन्यत्र सार्न सकिने
- ◆ पर्यटक शुल्क लिइ सो क्षेत्रको विकासमा लगाउन सकिने ।
- ◆ ल्याण्डफिल्ड साइड निजी क्षेत्रको साभेदारीमा संचालन गर्न सकिने ।

८.५ पोखरा उप-महानगरपालिकाका चुनौतिहरू

- ◆ तिव्र वसासराइको चाप र जनसंख्या वृद्धिदरको व्यवस्थापन गर्ने ।
- ◆ शिक्षित सिपयुक्त जनशक्तिको उपयोग गर्ने ।
- ◆ वातावरण स्वच्छ र सफा बनाइ राख्ने
- ◆ नागरिकका आवश्यकता र अपेक्षा पुरा गरी उप-महानगरपालिकालाई एक सम्बृद्ध नगरका रूपमा स्थापित गर्ने ।
- ◆ फेवाताल, महेन्द्र गुफा, चमेरे गुफा जस्ता पर्यटकिय आकर्षणका क्षेत्रहरुको उचित व्यवस्थापन गर्ने ।
- ◆ फोहोरमैला व्यवस्थापन मितव्ययी, निपूर्ण एवं प्रभावकारी बनाउँदै फोहोरलाई मोहरमा परिणत गर्ने ।
- ◆ भौगर्भिक वनावट

८.६ सुभावहरु

स्थलगत अध्ययनका क्रममा पोखरा उप-महानगरपालिकाको समष्टिगत क्षेत्रमा पढ्तीमा देखिएका कमी कमजोरी र समस्याहरुलाई समाधान गर्नका लागि देहाय बमोजिमका उपायहरु अवलम्बन गर्न सिफारिस गरिन्छ :

१. नीतिगत सुधार :- स्थानीय निकायका पदाधिकारीहरुको अधिकारमा हस्तक्षेप र जिम्मेवारी निक्षेपणमा वाभिएका कानून संसोधन गर्ने,
२. व्यवस्थापकिय सुधार :- क्षमता अभिवृद्धि कार्य प्रणालिको व्यवस्था, पारदर्शि सेवाको मापदण्ड निधारण, कार्य प्रणालि सरलिकरण एवं स्थानीय सेवा आयोग गठन गर्ने,
३. वित्तिय सुधार : आवश्यकतामा आधारित (ल्भभम दबकभ) अनुदान प्रणालि, वित्तिय ऋण एवं स्थानीय निकायको कर संकलन अधिकार सुनिश्चत पार्ने एवं क्षमताको आधारमा (एभचायकबलअभ दबकभम) सहयोग गर्ने । करको दायरा फराकिलो पार्ने, एकिकृत सम्पत्ति कर लागु गर्ने ।
४. योजना प्रक्रियामा सुधार :- निजी र गैह्रसरकारी क्षेत्रको सहभागितामा स्थानीय निकाय ि वकासको छाता संगठनको रूपमा खडा गर्ने,
५. सेवाग्राही सहायता कक्षको व्यवस्था गर्नुपर्ने :- कार्यालय भवन छिर्नासाथ देत्रेपट्टि खालि ठाउमा एक जना ना.सु. स्तरको कर्मचारी रहने गरी सेवाग्राही सहायता कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ,
६. क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्रको व्यवस्था गर्ने र नागरिक वडापत्र व्यवहारमा ल्याउने कार्य तदारुकताका साथ गर्नुपर्ने :- सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित पारदर्शित बनाउने उद्देश्यले जारी गरिएको वडापत्रमा क्षतिपूर्तिको व्यवस्था नगरेसम्म त्यसको कार्यान्वयनमा संवेदनशिल नहुने गरेको पाइएकोले सो को व्यवस्था गरिनुपर्छ । साथै नागरिक वडापत्र के हो किन जारी गरिन्छ, कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व कसको हो भन्ने विषयमा सम्बन्धित कर्मचारीहरुलाई प्रशिक्षण र जानकारी दिइनुपर्दछ ।

७. गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था गर्ने :- ग्राहक कार्यालयका मालिक हुन, उनीहरूको गुनासो सुनिदिँदा मात्र पनि कार्यालयको छवि उच्च हुन्छ र सहि परामर्श पाउन सक्छन्। यसर्थ पोखरा उप-महानगरपालिकामा पनि गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था गरिनुपर्छ।
८. समय समयमा सार्वजनिक सुनुवाइको व्यवस्था गरिनुपर्ने :- कम्तीमा १५ दिनमा १ दिन सार्वजनिक सुनुवाइको व्यवस्था गर्दा कार्यालयका काम कारवाही पारदर्शी हुने र सेवाको गणस्तर वृद्धि गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ।
९. कार्यबोझका आधारमा जनशक्ति खटाउने दरवन्दी कायम गर्ने :- काम छिटोछरितो गर्न कार्यचापको आधारमा कर्मचारी व्यवस्था गर्नु वैज्ञानिक उपाय हो। यसर्थ पोखरा उप-महानगरपालिकामा पनि कार्यबोझ र कर्मचारी खटाउने कार्यका विच सन्तुलन कायम गर्नु आवश्यक छ।
१०. दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने :- राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कृत गर्ने र नराम्रो काम काम गर्नेलाई दण्डदिने गरि मापदण्ड निर्धारण गरि व्यवहारमा ल्याइनुपर्छ अपारदर्शी राजनितिक आस्थाका आधारमा गरिने दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्थालाई निरुसाहित गरिनुपर्छ।
११. तालीमको आवश्यकता पहिचान गरि सम्बन्धित कर्मचारीलाई तालीम दिने :- कुन शाखा कुन कुन कर्मचारीलाई तालीमको आवश्यकता छ भन्ने वारे पहिलेनै विस्तृत अभिलेख उतारि सो वारेमा श्रोत र साधनले भ्याएसम्म तालीमको व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ।
१२. कार्यालयको संरचना (बिथ(यगत) मा सुधार गरिनुपर्ने :- समाजकल्याण तथा सरसफाइ शाखा दोश्रो तलामा सार्ने, नक्शापास उपशाखा भुइतल्लामा सार्ने र कार्यालय प्रमुखको कोठा पल्लो कुनामा राख्नुको सट्टा समाजकल्याण तथा सरसफाइ शाखामा सार्ने व्यवस्था गरि संरचना (बिथ यगत) सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ।
१३. अभिलेख व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउने :- हरेक शाखामा कम्तीमा १/१ स्टील दराज उपलब्ध गराई पुराना फाइलहरू व्यवस्थित रूपमा स्टोर शाखामा राख्ने व्यवस्था मिलाउनु उपयुक्त हुन्छ। अभिलेख व्यवस्थापनलाई कम्प्यटरिकृत गरिनुपर्ने देखिन्छ।
१४. नकरात्मक राजनैतिक हस्तक्षेपको अन्त्य :- कार्यालयका दैनिक क्रियाकलाप लगायत भर्ना, छनौट, तालीम, काज, भ्रमण जस्ता कार्यक्रमहरूलाई राजनैतिक हस्तक्षेपलाई न्यून गर्न कार्यविधिमा स्पष्ट व्यवस्था गर्ने र समय समयमा आपसी छलफल आयोजना गरिनुपर्दछ।
१५. दैनिक छलफल गर्ने :- विहान कार्यालय शुरु हुनु अघि र अन्तमा कार्यालय प्रमुखको कोठामा सबै कर्मचारीहरूलाई भेला गराइ सो दिनको कामकारवाहीको वारेमा छलफल गर्ने कार्य प्रारम्भ गरिनुपर्ने।
१६. फोहोरमैला व्यवस्थापन :- फोहोरमैलाको शुल्क तिर्ने (एर्यागितभच कजयगमि एबथ) व्यवस्था गर्ने। ल्याण्डफिल संचालनमा निजी क्षेत्रलाई सहभागी बनाउने।
१७. प्राकृतिक श्रोत र पर्यटकिय स्थलको व्यवस्थापन :- आफ्नो भौगोलिक क्षेत्रभित्रका प्राकृतिक श्रोत, पर्यटकिय स्थलवाट हुने आमदानीको निश्चित हिस्सा उप-महानगरपालिका, सम्बन्धित क्षेत्रको विकासका लागि र संचालन गर्ने सामूदायिक संस्था विच बाँडफाँड गर्ने।

अन्य गा.वि.स. संगै जोडिएका पर्यटकिय स्थलको दिगो विकास र लाभ बाँडफाँडका लागि जि.वि.स. मार्फत संचालन संभार समिति गठन गरि परिचालन गर्ने ।

८.७ निष्कर्ष (ऋयलअगिकष्यल)

सुशासनको अभ्यासका लागि नगरपालिकाले आफ्नै स्तरबाट जुन प्रयास गरेको छ, त्यसलाई उपेक्षा गर्न मिल्दैन । कर्मचारी संगठनभित्र समावेशी आधार उती साह्रो देखिदैन । माथिल्ला व्यवस्थापकिय पदहरुमा निकै कम छ भने तल्ला सहायक तहमा बढ्दै गएको देखिन्छ । व्यवस्थापकिय पदहरुमा दलितको प्रतिनिधित्व छँदै छैन । नगरपालिका अरु स्थानिय निकाय भन्दा केहि बढि स्वायत्त निकाय हो । यसका कार्यकारी प्रमुख नेपाल सरकारले निजामति क्षेत्रका कर्मचारीहरु मध्येबाट पठाउने हुँदा अधिकतम २ वर्षको लागि मात्र आउने गर्छन, जसले गर्दा आफ्नो स्पष्ट दृष्टिकोण बनाएर लागू गर्न नपाउँदै सरुवा हुन्छन् । फेरी अर्कोतर्फ निजामति संगठन र न.पा कर्मचारी संगठनको प्रकृति फरक हुने हुँदा पनि निजामति क्षेत्रका ब्यक्तिले नेतृत्व गरेर न.पा.को प्रशासनिक संरचना सुधार हुन नसक्ने देखिएको छ । वरु यथासिघ्र स्थानिय सेवा ऐन बनाएर सम्बन्धित क्षेत्रकै कर्मचारीलाई कार्यकारी प्रमुख बनाउने हो भने न.पा. को प्रशासनिक सुधारमा खुड्किला थपिन सक्ने देखिन्छ । यसतर्फ नेपाल सरकार सम्वेदनसिल हुनुपर्ने अवस्था छ ।

अहिलेको जनप्रतिनिधि विहिन अवस्थामा न.पा.मा सुशासनको खरो अभ्यासको अपेक्षा गर्न सकिदैन। नीतिगत निर्णय लिनका लागि काम चलाउ दलिय संयन्त्र रहेको र संयन्त्र भित्रका केहि सदस्यहरु पूर्व निर्वाचित पदाधिकारीहरु रहेको भए पनि निर्वाचित अवस्थामा ५ वर्षे कार्यकाल हुँदा जसरी आफ्नो स्पष्ट दृष्टिकोण बनाएर लागू गर्न खोज्ये, अहिले त्यो अवस्था नभएको हुँदा उनीहरुमा पनि उति साह्रो सम्वेदनसिलता देखिदैन । कार्यकारी अधिकृतले नगरप्रमुखको समेतको जिम्मेवारीमा रही काम गर्नु परेकोले न.पा.को भित्री संरचना सुधारमा त्यति ध्यान पुर्याउन नसकेको देखियो । विभागिय प्रमुख र शाखा प्रमुखहरुलाई आफ्नो हातमा रहेको कानूनतः हस्तान्तरण गर्न मिल्ने आधकार सम्बद्ध विभाग एवं शाखाहरुमा हस्तान्तरण गरिदिन सक्ने हो भने विकेन्द्रीकरणको मान्यताले पनि प्रश्रय पाउँछ भने कार्यकारी आधिकृतको कार्यबोझ घटी संस्थागत सुधारमा पनि ध्यान दिने अवसर मिल्न सक्ने देखिन्छ ।

यता कानूनतः उठाउनुपर्ने कर पनि उठाउन नसक्दा न.पा. यतिवेला आर्थिक रुपमा ठूलो संकटमा परिरहेको आभास हुन्छ । अर्को महिना वित्त लागिसक्दा पनि पहिलो महिनाको तलव कर्मचारीहरुलाई खुवाउन नसक्ने अवस्था देखिएको छ । कर संकलनमा प्रभावकारीता नअपनाउने र यतिकै गतिमा वसिरहने हो भने केही समयभित्रै न.पा. टाट उल्टन सक्ने खतरामा पुगिसकेको छ ।

संगठनात्मक हिसावले हेर्दा अहिले भइरहेको कर्मचारी संगठनमा नगरपालिकाको कार्यबोझ हेर्दा ओभर स्टाफिङ जस्तो देखिदैन । सबै कर्मचारीहरुलाई जिम्मेवारी स्पष्ट तोक्दै कार्य-विवरण

थमाइदिन र कार्यक्षेत्रमा अनुगमन समेत प्रभावकारी हुन सकेमा न.पा.को अहिले कर्मचारी संयन्त्रले न.पा.लाई छिट्टै नै एउटा निश्चित गतिमा अगाडि वढाउन सक्ने देखिन्छ । त्यसका लागि न.पा. को प्रशासनिक संयन्त्र क्षमतावान र दह्रो हुनुपर्ने देखिन्छ ।

केन्द्र सरकारको प्रत्यक्ष वा परोक्ष हस्तक्षेप स्थानीय निकायको स्वायत्तताको परिभाषा भित्र पर्दैन । त्यसैले स्थानीय सरकारकै मान्यतामा स्थानीय निकायहरूलाई राख्ने हो भने पूर्ण स्वायत्तता प्रदान गरिनु पर्छ । अहिलेका स्थानीय निकायहरूलाई अर्ध-स्वायत्त निकायको संज्ञा दिन सकिन्छ । जो पूर्ण स्वायत्त छैनन् नै, केन्द्र सरकारको प्रत्यक्ष निर्देशन र हस्तक्षेप रहिरहेकै छ, फेरि पूर्ण केन्द्र सरकारको अधिनस्थ पनि छैनन् । स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले केहि मात्रामा स्वायत्तता दिएको छ र अहिलेकै प्रकृति हेर्दा पनि केहि स्वायत्त देखिन्छन् । त्यसैले स्थानीय सरकारलाई पूर्ण स्वायत्तता दिने हो भने तिनीहरूले केन्द्रको मुख ताक्नुपर्ने अवस्था समाप्त हुन्छ, जसले गर्दा पूर्ण रूपमा जनता प्रति नै उत्तरदायि हुन्छन् र जनता प्रति पूर्ण उत्तरदायी हुनुपर्ने भएकोले आफूलाई जनउत्तरदायि सरकारका रूपमा प्रतिस्थापन गर्न पनि जनतामा सकेसम्म सुशासनको प्रत्याभुति गराउने दिशामा उन्मुख रहन्छन् । यसका लागि त्यहि प्रकृतिको स्थानीय सेवा ऐन आउनुपर्ने र एक स्वतन्त्र र स्वायत्त स्थानीय सेवा आयोग संवैधानिक निकायकै रूपमा वन्नुपर्ने देखिन्छ । जसले स्थानीय निकायका सम्पूर्ण संरचना र व्यवस्थापनहरूमा स्वतन्त्र भइ काम गर्न सकोस् ।

सन्दर्भ सामाग्रिहरु ९ **आभचभलअभक०**

पोखरा उप-महानगरपालिका (२०५७), पोखरा उप-महानगरपालिकामा बालश्रमिक सर्वेक्षण प्रतिवेन, पोखरा, टिम अर्गनाइजिङ्ग लोकल ईन्स्टिच्युसन (टोली) ।

कजबकब, कजष्वबस त्जबपगचवतजष, :बलबकबस क्वज, द्यबमचष ल ९ज्ञढढढ०, म्फभकतषध ऋजर्षम ीवदयगच प्ल ग्चदवल ल्भउवर्, प्वतज्कवलमग, ल्वतप्यलर्वाीवदयगच ब्बवमभथा

कजबकब, कजष्वब बलम कजबकब, च्क ९दृण्णघ०, ऋजर्षम म्फभकतषध ध्यचपभचक प्ल ल्भउवर्

८ च्छउयचत यल तजभ द्यकभप्लिभ काचखभथ, प्वतज्जवलमग, क्षलतभचलवतप्यलर्वाीवदयगच
इचनवलषावतप्यल

शाह 'वावा' दुर्गा वहादुर समेत (२०६५), वार्षिक स्मारिका, पोखरा, कस्केली अधिकृत समाज ।

पौडेल ओमराज समेत (२०५९), पोखरा दर्पण (अंक २-४), पोखरा, पोखरा उप-
महानगरपालिका ।

पौडेल ओमराज समेत (२०६०), पोखरा दर्पण (अंक ५-७), पोखरा, पोखरा उप-
महानगरपालिका ।

जिल्ला विकास समिति कास्की (२०५७), आवधिक जिल्ला विकास योजना, (२०५७/५८-
२०६३/६४), पोखरा ।

मिलु शाक्य, सुधा श्रेष्ठ (२०५७), नगरपालिका सुशासन तथा लैङ्गिक सम्वेदनसिलता र
सामाजिक समावेशी प्रतिवेदन, काठमाडौं, रिजनल लनिङ्ग सेन्टर ।

कानून किताव व्यवस्था समिति (२०५५), स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, काठमाडौं, कानून तथा
न्याय मन्त्रालय ।

कानून किताव व्यवस्था समिति (२०५६), स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, काठमाडौं, कानून
न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय ।

[धधधाउचयखभभलतलभतधयचपानयखागप](#), दृण्ड, न्यखभचलवलअभा

ऋक्षेँ, दृण्ड, न्ययम न्यखभचलवलअभ प्लीयअर्वा न्यखभचलभलत,
धधधाअष्ठावायचनागपरउतरअयलकगतिवतप्यलकाअभा

धधधानमचआयचनरग(नयखरनययम(नयखभचलवलअभाजर्ता, दृण्ड, क्कभ बततचध्दगतभक या
न्ययम न्यखभचलवलअभ बलम ऋष्टभका

आचार्य, जीवन प्रसाद समेत (२०६३), नेपाल सरकारका नवनियुक्त राजपत्राङ्कित श्रेणीका
अधिकृतहरुद्वारा तयार गरिएको पोखरा उप-महानगरपालिकाको स्थलगत अध्ययन प्रतिवेदन,
काठमाडौं, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ।

कानून किताव व्यवस्था समिति (२०६३), नेपालको अन्तरिम संविधान, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०५५), स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०५६), स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०५३), स्थानीय निकाय निर्वाचन अध्यादेश, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०४७), नेपाल अधिराज्यको संविधान, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०१९), नेपालको संविधान, काठमाडौं ।
महिला विकास विभाग (२०६१), लैङ्गिक तथा बालअधिकारको मुल प्रवाहिकरण कार्य निर्देशिका, काठमाडौं
कन्टिनेन्टल रिसर्च फोरम (२०५८), पोखरा उप-महानगरपालिकाको नगर प्रोफाइल, पोखरा ।
धनगढी नगरपालिका (२०६१), धनगढी नगर वुलेटिन, कैलाली ।
पोखरा उप-महानगरपालिका (२०६२), पोखरा दर्पण, कास्की ।
कस्केली अधिकृत समाज (२०६४), कस्केली अधिकृत समाजको वार्षिक स्मारिका, कास्की ।
स्थानीय विकास मन्त्रालय (२०६१), नगरपालिकाको संक्षिप्त भ्रमण, काठमाडौं ।
कानून किताव व्यवस्था समिति (२०२०), मुलुकी ऐन (१२ औं संसोधन), काठमाडौं ।
यंगचतज ध्यचमि ध्यभलुक ऋयलाचभलअभ, ञढढछ, दभप्वप्लन ऋजप्लवा
ऋभ्भ्द, ञढडढढ
द्वचवर्वा, णियप चवव ९ञढढढढ, ल्भउवस् एचयदभिक या न्यखभचलबलअभ, ल्भध भ्भजिप, प्यलवचप
एगदष्किजभचका
राष्ट्रिय योजना आयोग (२०५३), नवौं पञ्चवर्षिय योजना, काठमाडौं ।
राष्ट्रिय योजना आयोग (२०५८), दशौं पञ्चवर्षिय योजना (२०५९-२०६४), काठमाडौं ।
ब्य ९ञढढढढ, न्यखभचलबलअभ कतगमथ ९ल्भउवठि एचयनचकक भ्भउवचतभलत ९ध्भकत०,
ःःक्षीद, त्जभ एजर्षिउउप्लभका
पो.उ.म.न.पा. (२०५७), नागरिक वडापत्र, पोखरा ।
पो.उ.म.न.पा.का वि.सं.२०५४ साल देखिका ब्रुशरहरु ।
पो.उ.म.न.पा.का वि.सं.२०२८ साल देखि हालसम्मका सम्पूर्ण निर्णय पुस्तिका (माइन्ट) हरु ।
आचार्य, नरहरी (२०६३), संघियताका आधारहरु, काठमाडौं, सम्वत्सर प्रकाशन ।
स्थानीय विकास मन्त्रालय (२०५७), स्थानीय निकाय वित्तिय आयोगको प्रतिवेदन, काठमाडौं ।

डा. श्रेष्ठ, श्याम (सन २०००), कसरी हुन सक्छ माओवादी विद्रोहको समाधान, शान्तिको खोजी, काठमाडौं, साप नेपाल ।

वोगटी, केदारवहादुर (२०६१/१/७), पारदर्शिता भनेको नाङ्गै होइन छ्याङ्गै हो, कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिक, ३२ ।

म्बजर्वा, म्भख च्ववस् गउचभतष, ज्वचप्स् क्माददव, एजवलप्लमचव ९दृण्ण०, न्यखभचलवलअभ बलम म्भअभलतचवष्ठाभम प्ल ल्भउर्वा, प्वतज्कवलमग, ऋभलतचभ आयच न्यखभचलवलअभ बलम म्भखभयिऊभलत क्तगमष्भका

केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग (२०५८), राष्ट्रिय जनगणना तथ्याङ्क, काठमाडौं ।

लाल, सि.के. (२०६४/३/१७), संघिय संरचनाका अवधारणाहरु, कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिक, १०२ ।

बमजष्पवचष, व्वनवललवतज, क्भममयल, म्बखष्म, ९दृण्ण०, एयपजवचवस द्यप्यनचवउजथ या व त्यधल, प्वतज्कवलमग, :वजभलमचव द्यययप एप्यलता

द्यचथमि, भ्चष्प ९दृण्ण०, यिअर्वा न्यखभचलवलअभलत :वलवनभ्भलत प्ल ल्भउर्वासि ब्ल ग्चदवल एभचकउभअतष्वभ, एगदष्ठी ब्कप्लष्कतचवतप्यल बलम :वलवनभ्भलतस् ब्ल क्षलतभचवअतष्वभ व्यगचलर्वा, ड, द्, प्वतज्कवलमग, ग्ल्मए

कोइराला, कृष्णप्रसाद (२०६०), पोखराको ऐतिहासिक पृष्ठभुमी र विकास, पोखरा दर्पण, ५-७ ।

वानिया, रामवहादुर (२०६२), कुलमण्डल शाह संस्कृति र कला, पोखरा-दर्पण (वार्षिक बुलेटिन), ११ ।

डा. के.सी. कृष्ण (२०६२), पोखरा उपत्यकाको दिगो विकासको लागि सम्बोधन गर्नुपर्ने पक्षहरु, पोखरा-दर्पण (वार्षिक बुलेटिन), ११ ।

पौडेल, चन्द्रकान्त (२०५९), पोखरा उपत्यकाको ऐतिहासिक परिचय, पोखरा-दर्पण (द्वैमासिक प्रकाशन), २-४ ।

पो.उ.म.न.पा.(२०५८-२०५९), मस्यौदा आवधिक योजना प्रतिवेदन, काठमाडौं, न्दभ्भ्र नेपाला

पो.उ.म.न.पा.(२०५७), भु-उपयोग योजना, पोखरा ।

म्चा ब्जवचथव, :भभलव ९दृण्णडरटरज्जट०, भायचतक वत एचकयतप्यल या ध्कभल प्ल ल्भउर्वा, भ्भ्क ल्भएवी

ज्वतभअजजग, प्वष्कजलव९दृण्ण०, एवचतथ द्यगषिमप्लन प्ल ल्भउर्वासि इचनवलष्ठावतप्यल, यिभवमभचकजष्उ बलम एभयउभिसि व ऋकउवचवतष्वभ क्तगमथ या तजभ ल्भउर्वा ऋयलनचभकक बलम तजभ ऋकगलष्कत एवचतथ या ल्भउर्वा ९री०, प्वतज्कवलमग, :वलमभवि द्यययप एयप्लता

क्वलनचवगवि, थगदवचववस एवतजवप, न्स्त्व ९दृण्ण०, न्भलमभच बलमीवधकस् ल्भउर्भिकभ एभचकउभअतष्वभ, प्वतज्कवलमग, एवप्ववदष एचवपवकजवला

म्जवपर्वा, त्मप ल्वतज ९दृण्ण०, ल्न्ड प्लीष्खभष्जिययम क्कउचयखभ्भलत स्लभउर्वाभिकभ भ्भउभचष्भलअभ, ल्भध म्भजिष, क्षलमष्वा

नगरविकास प्रशिक्षण केन्द्र (२०६२) नगरपालिकाको विकासमा महिला जनप्रतिनिधिहरुको भुमिका तथा नेतृत्व क्षमता विकास प्रतिवेदन, पोखरा ।

क्षीव ९ज्जदडड०, ध्कभल प्लीयअर्वा न्यखभचलवलअभलत, ल्भतजभचविलमा

:प्लफ्कतचथ याीयर्वा म्भखभयिऊभलत ९ीम० ९दृण्छछयक्०, ब्ललगर्वा च्भउयचत प्वतक्कवलतगा।

हेरालो एम (२०६०), पोखरेली संघसंस्था विगत र वर्तमान, पोखरा दर्पण, ५-७ ।

गैहसरकारी संस्था समन्वय समिति (२०६०), पोखरेली गैह सरकारी संस्था अध्ययन प्रतिवेदन, पोखरा ।

न्ददयल, :वचप्यलस एयपजचर्भा, माचनव ९ज्ञढढढ० क्यअष्वसि लभतधयचप वलवधिकष्क, कयअष्वर्वा अवउप्तर्वा बलम यतजभच उयष्विअथ ढउभिअवतप्यलक, एीव ल्यतभक, घट, ियलमयल, गप

म्बजर्वा, म्भख च्वव ९दृण्णड०, त्यधवचमक वीतभचलवतष्वभकस ख्कप्यल या न्ययम न्यखभचलवलअभ प्ल ल्भउर्वा, भ्क् ल्भउर्वा

अनुसूचि - १ (एक)

अध्ययनका मुख्य श्रोतहरु/उत्तरदाताहरु

क) अधिकृत कर्मचारीहरु

क्र.स.	नामथर	पद	विधि	कैफियत
१.	श्री अनन्त प्रसाद कोइराला	आ.ले.प. अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवाता	
२.	श्री अरुणराज पौडेल	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता	
३.	श्री उत्तम प्रसाद नागिला	कार्यकारी अधिकृत (रा.प.द्वितीय, उपसचिव)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
४.	श्री कल्पना वराल	प्रशासकिय अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
५.	श्री कृष्ण प्रसाद कोइराला	वरिष्ठ प्रशासकिय अधिकृत (अधिकृत स्तर साँतौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	

६.	श्री खेम बहादुर भण्डारी	वातावण अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
७.	श्री चन्द्रप्रसाद काफ्ले	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
८.	श्री दुर्गा न्यौपाने	कार्यक्रम अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
९.	श्री नारायण प्रसाद शर्मा	कानून अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१०.	श्री निर्मलमान सिं भण्डारी	वातावरण अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
११.	श्री पूर्ण बहादुर गुरुङ्ग	नि.सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१२.	श्री वसन्त प्रसाद चालिसे	नगर प्रहरी निरीक्षक (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१३.	श्री महेन्द्र बहादुर गोदार	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१४.	श्री सविता ढुङ्गाना	वित्त अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१५.	श्री सुशिल पौडेल	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता	
१६.	श्री शान्ति वन	बजार केन्द्र उत्प्रेरक (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१७.	श्री शारदामोहन काफ्ले	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१८.	श्री शिवहरि शर्मा	कर अधिकृत (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१९.	श्री श्यामजी वास्तोला	इन्जिनियर (अधिकृत स्तर छैटौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	

ख) सहायक स्तरका कर्मचारीहरु

१.	श्री अमिर भण्डारी	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२.	श्री इन्द्र बहादुर थापा	ना.सु.(सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
३.	श्री इश्वरी ढकाल	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	

			प्रश्नावली	
४.	श्री कमल प्रसाद कोइराला	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
५.	श्री कमला गुरुङ्ग	मुखिया (सहायक स्तर तृतीय)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
६.	श्री कमला पराजुली	खरिदार (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
७.	श्री केशव वस्नेत	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
८.	श्री चन्द्रावती वाग्ले	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
९.	श्री चीन बहादुर जि.सि.	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
१०.	श्री चुडामणि तिवारी	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
११.	श्री छविलाल शर्मा	ना.सु.(सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१२.	जया कोइराला	स्टाफ नर्स (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१३.	श्री भलक मोहन ओझा	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१४.	श्री भूपट बहादुर थापा	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१५.	श्री दिलिप प्रसाद वयाली	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१६.	श्री दिपेन्द्र शर्मा	लेखापाल (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
१७.	श्री दुर्गा भुजेल	सामाजिक परिचालिका (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१८.	श्री धर्म लामिछाने	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
१९.	श्री निल बहादुर कार्की	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
२०.	श्री पदम अधिकारी	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/प्रश्नावली	
२१.	श्री विष्णु वास्तोला	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२२.	श्री भरतराज पौडेल	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	

२३.	श्री मञ्जु गुरुङ्ग	कम्प्यूटर अपरेटर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२४.	श्री मदन भण्डारी	अमिन (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता	
२५.	श्री मनकला खनाल	सामाजिक परिचालिका (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२६.	श्री राजु सुवेदी	खरिदार (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता	
२७.	श्री रोशनी थापा	सहयोगी (श्रेणी विहिन)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२८.	श्री सञ्जित प्रधान	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२९.	श्री सविता तामाङ्ग	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
३०.	श्री सरला ओभा	खरिदार (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३१.	श्री सरस्वती अधिकारी	सामाजिक परिचालिका (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३२.	श्री सरस्वती पोखरेल	मुखिया (सहायक स्तर तृतीय)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३३.	श्री सरस्वती शर्मा	अ.न.मी. (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३४.	सिता शर्मा	सि.एम.ए. (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३५.	श्री सुनिता के.सी.	खरिदार (सहायक स्तर चौथो)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३६.	श्री सुरेन्द्र पाण्डे	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
३७.	श्री सुरेन्द्र पौडेल	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
३८.	श्री सूर्यमोहन पौडेल	ना.सु. (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
३९.	श्री शिव वराल	जु. इन्जिनियर (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता	
४०.	श्री ज्ञान बहादुर क्षेत्री	सुवेदार (सहायक स्तर पाँचौ)	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	

ग) उपभोक्ता, बुद्धिजीवी तथा जानिफकारहरु

क्र.स.	नामथर	पद	विधि	कैफियत
१.	श्री आनन्द राज मुल्मी	राजनीतिज्ञ पोखरा - २	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
२.	श्री इन्द्रकला वराल	अध्यक्ष, पर्वतिय संग्रहालयका लागि कार्य नेपाल पोखरा - ५	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
३.	डा. श्री ऋषिराज लम्साल	अध्यक्ष, गैह्र सरकारी संस्था	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
४.	डा. श्री कृष्ण के.सी.	वातावरण विद, पोखरा - १०	अन्तरवार्ता	
५.	श्री गंगा बहादुर खड्का	सचिव, पक्षघात मेरुदण्ड, सेन्टर नेपाल	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
६.	श्री पदमराज पहारी	सदस्य, वातावरण सुधार समिति वैदाम	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
७.	श्री विष्णु कोइराला	स्वास्थ्य स्वयं सेविका पो.उ.म.न.पा.- ४	अन्तरवार्ता/अनुसूचि	
८.	श्री भगवती वास्तोला	स्वास्थ्य स्वयं सेविका पो.उ.म.न.पा.- १२	अन्तरवार्ता/अनुसूचि	
९.	श्री रुद्रमणी पराजुली	अध्यक्ष, टोल सुधार समिति, वगर	अन्तरवार्ता/ प्रश्नावली	
१०.	श्री शशिकला वराल	स्वास्थ्य स्वयं सेविका पो.उ.म.न.पा.- ७	अन्तरवार्ता/अनुसूचि	

अनुसूचि -२ (दुइ)

क) सर्वेक्षण प्रश्नावली (भाचखभथ तगभकतष्यलललबष्वभ)

उत्तरदाताको विवरण

१. नाम, थर :

२. पद :

३. तह :

४. स्थायी ठेगाना :

५. हालको ठेगाना :

६. सेवाको किसिम : स्थायी/अस्थायी/करार/अन्य

७. हालको पदमा रहेर सेवा गरेको

अवधि :

८. यस कार्यालयमा कुल सेवा अवधि :

९. शैक्षिक योग्यता :

१०. विशेषज्ञता/दखलताको क्षेत्र :

११. विशेष रुची :

१२. अन्य

अनुभव :

प्रश्नावली /संरचना

१. सुशासनका सामान्य विशेषता के हुन, के तपाईलाइ थाहा छ ?

२. नगरपालिकाका कर्मचारीहरु को प्रति वढि जिम्मेवारी हुनुपछि भन्ने यहाँलाई लाग्छ ?

(क) नगरपालिकाका नागरिहरु प्रति (ख) नेपाल सरकार प्रति (ग) कार्यकारी अधिकृत प्रति (घ) जनप्रतिनिधि प्रति

३. नगरपालिकामा प्रशासनिक सुशासन कायम गराउन के गर्नुपर्ला ?

४. नगरपालिकाको वडापत्र अनुसार जनताको सेवामा यहाँले पुर्याउनुभएको सेवा प्रति तपाईं स्वयं कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

५. सुशासनको अवधारणलाई स्वशासनमा लागु गर्न के गर्नुपर्ला ?

६. नगरपालिकाका कर्मचारीहरुको मनोबल उच्च पार्न के कस्ता सुधारहरु गर्नुपर्ला ?

(क)

(ख)

(ग)

(घ)

(ङ)

(च)

(छ)

७. हाल नेपालको आमूल परिवर्तनसँगै समय सापेक्ष सुधार गर्दै लैजान नगरपालिकाले के गर्नुपर्ला ?

८. हालसम्म नगरपालिकाका कर्मचारीहरुका क्रियाकलापहरु कतिको पारदर्शी पाउनुभएको छ ?
बढि पारदर्शी बनाउन के गर्नुपर्ला ?

९. जनप्रतिनिधि र कर्मचारीहरुका बिचमा समन्वय गरी सुशासन दिनका लागि केहि उपाय
वनाउन सक्नुहुन्छ ?

१०. लगातार जनप्रतिनिधि विहित वन्दा नगरपालिकाहरु र नगरवासीहरुले भोग्नुपरेका समस्याहरु के के हुन ?

<u>नगरपालिकाले भोग्नुपरेका समस्याहरु</u>	<u>नगरवासीले भोग्नुपरेका समस्याहरु</u>
(क)	(क)
(ख)	(ख)
(ग)	(ग)
११. नगर (घ)	ढि (घ)
(क) (ङ)	(ङ)
(ख) (च)	(च)
(ग) (छ)	(छ)
(घ)	
(ङ)	
(च)	
(छ)	

१२. के नगरपालिका साँचिकै स्वायत्त छ ? तपाईंलाई के लाग्छ ?

(क) पूर्ण स्वायत्त छ (ख) केहि मात्रामा स्वायत्त छ (ग) स्वायत्त छैन

१३. नगरपालिका एक स्वायत्त संस्था हो भनिन्छ । तर कतिसम्म स्वायत्त हुनुपर्छ भन्ने तपाईंलाई लाग्छ ?

(क) पूर्ण स्वायत्त हुनुपर्छ (ख) अहिलेकै जस्तो स्वायत्त भएपुग्छ (ग) स्वायत्त हुनुहुँदैन

१४. नगरपालिका माथि केन्द्र सरकार (स्थानीय विकास मन्त्रालय) को नियन्त्रण तपाईंलाई कस्तो लाग्छ ?

(क) स्थानीय सरकारको अवधारणा प्रतिको ठाडो हस्तक्षेप (ख) ठिकै छ, केन्द्रसरकारले आवश्यक निर्देशन दिनैपर्छ (ग) पूर्ण स्वायत्त हुन दिनुपर्छ

१५. स्थानीय विकास मन्त्रालयले र हाल दिइ आएको स्थानीय विकास शुल्कले नगरपालिकालाई पुगेको योगदानको कस्तो मुल्याङ्कन गर्नुहुन्छ ?

(क) ठिकै छ (ख) साह्रै कम छ (ग) अभै बढि सहयोग गर्नपर्छ (घ) कुनै सहयोग गर्न आवश्यक छैन

१६. नगरपालिकाको सेवा प्रति सेवाग्राहीहरु कतिको सन्तुष्ट छन् जस्तो तपाईंलाई लाग्छ ?

(क) पुर्ण सन्तुष्ट छन् (ख) केहि मात्रामा सन्तुष्ट छन् (ग) कति पनि सन्तुष्ट छैनन् (घ) केहि गरे पनि सन्तुष्ट हुदैनन्

१७. नगरपालिकालाई पूर्ण स्वायत्त गराउन के के गर्नुपर्ला ?

(क)

(ख)

(ग)

(घ)

(ङ)

१८. राजनैतिक प्रतिनिधि र कर्मचारी विचको अन्तरद्वन्दका प्रमुख कारणहरु के के हुन ?

(क) राजनैतिक हस्तक्षेप (ख) कर्मचारीहरुलाई मान्छे नगन्ने प्रवृत्ति (ग) स्पष्ट कार्यविधिको अभाव (घ) नियम कानूनको फितलो व्यवस्था

१९. नगरपालिकाको प्रभावकारितामा जनप्रतिनिधिले संचालन गर्दा र कर्मचारी संयन्त्रले संचालन गर्दाका विचमा के अन्तर पाउनु भयो ?

२०. नगरपालिकाका सेवाहरूलाई अभै वढि प्रभावकारी र पारदर्शी बनाउन के गर्नुपर्ला ?
२१. योजना संचालन गर्दा जनसहभागिताको अवस्था के छ, केहि वताइदिन सक्नुहुन्छ ?
२२. महिला, बालबालिका, दलित, अपाङ्ग तथा पिछडिएको क्षेत्र जस्ता विशेष वर्गका लागि नगरपालिकाले के कस्ता कार्यक्रमहरू संचालन गरेको छ ?
२३. यस नगरपालिकाले जारी गरेको नागरि वडापत्र नगरवासीहरूका लागि कतिको प्रभावकारी छ ?
- (क) प्रभावकारी छ, नगरवासीलाई सचेत गराएको छ
 (ख) कति पनि प्रभावकारी छैन
 (ग) नगरवासीहरूले यस प्रति चासो नै राख्दैनन्
 (घ) अद्यावधिक गरिरहनु आवश्यक छ
२४. तपाईंले गरेको सेवा प्रति सेवाग्राहीबाट तपाईंले कतिको जस पाउनुहुन्छ ?
- (क) राम्रो जस मिल्छ
 (ख) जस मिल्दैन
 (ग) कार्यालयले जस लिन्छ
२५. नगरपालिकाका कर्मचारी विचमा, विभाग र शाखा विचमा शाखा, उपशाखा विचमा तथा अन्तरशाखा विच कस्तो समन्वय रहेको पाउनुभएको छ ?
- (क) राम्रो समन्वय छ (ख) नाम मात्रको समन्वय छ (ग) खासै समन्वय हुँदैन

२६. लोक कल्याणकारी राज्य स्थापनामा यस नगरपालिकाको जिम्मेवार कर्मचारीको रूपमा तपाईंका भूमिका के हुन सक्छन् ?

२७. पोखरा नगरलाई सुन्दर आकर्षक, गतिशिल र नमूना बनाउन के कस्ता कदमहरु अवलम्बन गर्नुपर्ला ?

२८ तपाईंलाई अरु केहि सुभाव दिन मन लागेको छ कि ?

ख) अन्तरवार्ताका लागि चेकलिष्ट (ऋजभअपष्कित ायच क्षलतभचखष्भध)

१. सुशासन र यसका विशेषता
२. न.पा.का कर्मचारीहरुको जिम्मेवारी
३. न.पा. मा प्रशासनिक सुशासन
४. सुशासनलाई स्वशासनमा लागु गर्दाको अवस्था
५. कर्मचारीको मनोबल
६. न.पा. मा समय सापेक्ष सुधार
७. न.पा.को बडापत्र
८. पारदर्शिता
९. जनप्रतिनिधि र कर्मचारी विच समन्वय
१०. जनप्रतिनिधि हुँदा र नहुँदाको अवस्था
११. कर्मचारीको सेवा सुविधा
१२. न.पा.को स्वायत्तता
१३. सेवाग्राहिको सन्तुष्टि

१४. जनसहभागिताको अवस्था
१५. पिछडिएको क्षेत्र र विशेष वर्गमा न.पा.को ध्यान
१६. कर्मचारीले पाउने जस, अपजस
१७. न.पा.मा अन्तरशाखा समन्वय

अनूसुचि - ३

केहि शाखा तथा कर्मचारीहरुको कार्य-विवरण

पोखरा उप-महानगरपालिका

सामाजिक विकास शाखा

जनशक्ति परिचालन एवं कार्य- विवरण

सहायक स्तर पाचौं प्रा. (स्टाफ नर्स) श्री जया कोइराला

यस कार्यालयको सामुदायीक विकास शाखामा रही तपाईंलाई (तपसिल वमोजिम कार्य गर्ने गरी कार्य विभाजन गरिएको छ । जिम्मेवारी पूर्वक आफुलाई तोकिएको कार्यहरु सम्पादन गर्नु गराउनुहोला :

१. हरेक महिनाको १ देखि २२ गते सम्म नियमित रुपमा मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिक संचालन गर्ने ।

२. वडा नं. ६ देखि १२ सम्मका ६ वटा वडाहरुमा मातृशिशु स्वास्थ्य व्यवस्थापन समितिको मासिक बैठक वस्न लगाउने बैठकमा सहजिकरण गर्ने, हिसाव किताव पारदर्शी तरिकाबाट राख्न लगाउने, विल काट्ने प्रणालि लागु गर्ने र त्यसको मासिक एवं चौमासिक प्रतिवेदन कार्यक्रम अधिकृत समक्ष पेश गर्ने ।
३. ऋम् लागु भइसकेपछि उक्त व्यवस्थापन समितिहरु मार्फत औषधि वेचन लगाउने र समितिलाई बढि जिम्मेवार बनाउने ।
४. यस कार्यालय वाट वडा नं. ९ र १० मा विगत संचालित यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य कार्यक्रमको प्रभावका बारेमा अध्ययन गरी अर्ध वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्ने ।
५. वडा नं.१ देखि १० सम्म संचालित ६ वटा बाल विकास केन्द्रहरुमा सबै बालबालिकाहरुको मासिक १ पटक स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने र सो को प्रतिवेदन कार्यक्रम अधिकृत समक्ष पेश गर्ने ।
६. मासिक रुपमा मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिक प्रतिवेदन हरेक महिनाको २५ गते भित्र तयार पारीसक्ने र युनिसेफ, जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय तथा मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा पठाउने व्यवस्था मिलाउने
७. मातृशिशु स्वास्थ्य कार्यक्रम अन्तर्गत औषधि लगायत अन्य आवश्यक सामाग्रीहरु खरिद, कगउउथि तथा व्यवस्थापन कार्यमा आवश्यक समन्वय गर्ने ।
८. विभिन्न कार्यक्रमहरु सम्पन्न भइसकेपछि जिम्मेवारी पाए अनुरूप प्रतिवेदनहरु कार्यक्रम सम्पन्न भएको वढिमा १५ दिन भित्र तयार पारी कार्यक्रम अधिकृत समक्ष पेश गर्ने ।
९. मातृशिशु स्वास्थ्य सम्वन्धी कार्यालयले लिनुपर्ने नयाँ नीतिहरु गर्ने
१०. मनिपाल कलेज तथा शिक्षण अस्पताल सँगको समन्वयमा श्रोत ब्यक्ति भई कार्य गर्ने ।
११. कार्यालयमा रहदा कार्यालय कामकाज सिलसिलामा कार्यालय बाहिर जादा लगबुक भरी शाखा प्रमुख वाट प्रमाणित गराउने ।
१२. विदा बस्नु पर्ने भएमा स्वीकृतिका लागि शाखा प्रमुखबाट अनिवार्य रुपमा सिफारिस गराउने ।
१३. शाखा प्रमुखले तोकेका अन्य कामकारवाही सम्पादन गर्ने ।

एकपक्षम मभबलिन धषतज अजबकप्लन उभककयलबषितथ षक भककभलतष्वि प्ल थयगच षिभु
क्ष थयग दबअपदषतभ तय यतजभकक, थयग धषी नभत लय षचषलम प्ल तजभ धयचमि
तजप्लप उयकपक्षभस बअत उयकपक्षभ, तजभल थयगच षिभ धषी बधिबथक दभ प्ल एकपक्षम धबथु

सहायक कम्युनिटी अर्गनाइजर (सहायक स्तर चौथो) श्री कमला पराजुली

तपाईले निम्न बमोजिमका जिम्मेवारीहरु पुरा गरी शाखा प्रमुखलाई सहयोग गर्नुहुनेछ :

- १ पो.उ.म.न.पा वडा नं. १५ भेडिफाराम र क्रान्तिटोलमा संचालित २ वटा बाल बिकास केन्द्रहरुको मासिक कमसेकम २/२ पटक अनुगमन तथा निरीक्षणगरी त्यसको प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।
२. वडा नं. १५ मा बाल बिकास व्यवस्थापन समितिको मासिक बैठक बस्न लगाउने, बाल बिकास केन्द्र र यसको दिगोपनाको बारेमा व्यवस्थापन समिति तथा समूदायका सम्पूर्ण वासिन्दाहरुलाई बारम्बार घचघच्याउने, उनीहरुमा कार्यक्रमलाई आफ्नै हो भन्ने भावना कायम गराउन पुरै कसरत गर्ने, व्यवस्थापन समितिलाई अर्थ संकलनमा घचघच्याउने विल काट्ने प्रणाली लागु गर्ने, आर्थिक हिसाव किताव पारदर्शी ढङ्गबाट राख्न लगाउने र त्यसको चौमासिक प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने
- ३ वडा नं.१५ क्रान्तिटोलमा 'क' र 'ख' गरी २ वटा समूदायहरुमा संचालन भइरहेको सामूदायिक कार्य प्रक्रिया कार्यक्रममा तपाई सहजकर्ता भई सहजिकरण गर्ने, सहजकता अर्को सहजकर्तासँग सहयोग लिने दैनिक तथा साप्ताहिक रुपमा समूदायमा घरभेट

- कार्यक्रम गर्ने सहभागिता ग्रामिण लेखाजोखा विधि प्रयोग गरी तथ्याङ्क संकलन गर्ने समुदायलाई यथोचित रूपमा परिचालन गर्ने, उनीहरूलाई कार्यमा प्रोत्साहन तथा हौसला थप्ने, ३ वर्ष मुनिका बालबालिकाहरूलाई नियमित तौल लिने कार्य अद्यावधिक गर्ने सामुदायिक सूचना पार्टी अद्यावधिक गर्ने, पिछ्छडिएका वर्गको विवरण तयार पार्ने लगायत सम्पूर्ण प्रक्रियामा समाहित भई सो को मासिक प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।
४. शाखाबाट संचालन हुने तालीम, गोष्ठी, सेमिनार जस्ता कार्यक्रमहरूमा आवश्यक सहयोग गर्ने ।
 ५. आफूले हेर्ने वडा /क्षेत्र/समुदायमा चौमासिक रूपमा सामुदायिक /अभिभावक भेला गराउने, उक्त भेलाबाट आएको निचोड सहितको प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।
 ६. आफूले हेर्ने वडा /क्षेत्र/समुदायहरूमा आवश्यकता पहिचान गर्ने, प्राथमिकिकरण गर्ने र योजना तर्जुमा प्रक्रियामा शाखा प्रमुखलाई पेश गर्ने ।
 ७. कार्यालय कामको सिलसिलामा कार्यालयबाट बाहिर जाँदा लगबुक भरी शाखा प्रमुखबाट प्रमाणित गराउने ।
 ८. विदा बस्नुपर्ने भएमा स्वीकृतिका लागि शाखा प्रमुखबाट अनिवार्य रूपमा सिफारिस गराउने
 ९. शाखा प्रमुखका अन्य निर्देशनहरूको पालना गर्ने ।

एकपक्षभ मभबलिन धस्तज अजबकप्लन उभककयलबस्थिष्क भककभलतष्की प्ल थयगच षिभु
 क्ष थयग दबअपदस्तभ तय यतजभचक, थयग धर्षी नभत लय च्चभलम प्ल तजभ धयचमि
 तुजप्लप उयकप्लखभस बअत उयकप्लखभ, तजभल थयगच षिभ धर्षी बधिबथक दभ प्ल एकपक्षभ धबथु
 कम्प्युटर अपरेटर (सहायक स्तर तृतीय) श्री सरस्वती पोखरेल

तपाईंले निम्न बमोजिमका जिम्मेवारीहरू पुरा गरी शाखा प्रमुखलाई सहयोग गर्नुहुनेछ :

१. समय समयमा तालीम तथा कार्यक्रमहरू सम्पन्न भइसकेपछि तयार पारिएका प्रतिवेदनहरू कम्प्युटर टाइप गरी दुरुस्त राख्ने ।
२. हरेक कार्यक्रम सुरु हुनु भन्दा कमसेकम १ हप्ता अगाडि नै सम्वन्धि सहभागी, प्रशिक्षक, अर्थिति तथा आवश्यक संघसंस्थालाई पत्राचार गर्ने ।
३. कार्यालयमा प्राप्त चिपट्टीपत्र तथा अन्य सामाग्रीलाई फाइलिङ्ग गरी दुरुस्त मिलाएर राख्ने ।
४. १७ वटै बालविकास केन्द्रहरूमा सामाग्रीहरूको माग, आवश्यकता र उपलब्ध बजेटका आधारमा स्टेशनरी लगायत सम्पूर्ण सामाग्रीहरूको आपूर्ति व्यवस्थापन गर्ने ।
५. कार्यालयमा प्राप्त आइपर्ने चिपट्टीपत्र, युनिसेफ लगायत अन्यत्र पठाउनुपर्ने सामाग्रीहरू, कार्यक्रम प्रस्ताव, वार्षिक तथा अर्ध वार्षिक प्रगती प्रतिवेदन आदि यथा समयमा कम्प्युटर टाइप गरी दुरुस्त गरी राख्ने ।
६. वडा नं. ५ र ६ मा संचालित बालविकास केन्द्रमा कमसेकम प्रत्येक महिनाको २ पटक सम्म अनुगमन/निरीक्षण गरी मासिक प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।

७. उक्त वडा नं. ५ र ६ मा बाल विकास समितिको बैठक कम्तिमा महिनाको १ पटक वस्न लगाउने, आर्थिक हिसाव पारदर्शी तरिकाबाट राख्न लगाउने, विल काट्ने प्रणाली लागु गर्ने, 'साथी' नेपाल नामक संस्थाको सहयोगको पनि दुरुस्त अभिलेख उतार्ने र सो को सम्पूर्ण चौमासिक प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।
८. उक्त वडा नं. ५ र ६ को पिछडिएको खास खास समुदाय र परिवार पहिचान गर्ने, अभिभावक भेला कम्तीमा ४ महिनामा १ पटक राख्न लगाउने, त्यसमा सहजिकरण गर्ने, त्यस्ता समुदायबाट आएका मागहरु सहितको चौमासिक प्रतिवेदन शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्ने ।
९. बाल विकास केन्द्रका शिक्षिका सेविकाहरु तथा डट्स कार्यक्रमका स्वास्थ्य परिचालिकाहरुलाई महिना सकिएपछि अर्को महिनाको दोश्रो हप्ता भित्र पारिश्रमिक निकास गर्नका लागि पे-रोल तयार पारी पेश गर्ने ।
१०. कार्यालय (शाखा) का प्रशासनिक कामहरु गर्ने ।
११. कार्यालय कामको सिलसिलामा कार्यालय बाहिर जाँदा लगबुक भरी शाखा प्रमुखबाट प्रमाणित गराउने ।
१२. विदा वस्नुपर्ने भएमा स्वीकृतिका लागि शाखा प्रमुखबाट अनिवार्य रुपमा/सिफारिस गराउने ।
१३. शाखा प्रमुख निर्देशन गरे बमोजिमका अन्य काम कारवाही सम्पादन गर्ने ।

एकपक्षभ मभबप्लिन धप्तज अजबकप्लन उभचकयलबप्लितथ प्क भककभलतप्लि प्ल थयगच षिभु
 कु क्ष थयग दबअपदप्लभ तय यतजभचक, थयग धर्षी नभत लय ाचप्लभलम प्ल तजभ धयचमि
 तुजप्लप उयकप्लप्लभस बअत उयकप्लप्लभ, तजभल थयगच षिभ धर्षी बधिबथक दभ प्ल एकप्लप्लभ धबथु

अनुसूचि-४

पो.उ.म.पा.का विभिन्न गतिविधिहरुसँग सम्बद्ध केहि तस्विर/फोटो फिचरहरु

न.पा. द्वारा संचालित मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिकमा बालबालिकालाई खोप लगाइदै



न.पा. द्वारा संचालित मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिकमा बालबालिकाको तौल लिदै



न.पा. द्वारा संचालित जन्मदर्ता शिविरमा बालबालिकाको सूचना फारम भरिदै



न.पा. द्वारा संचालित जन्मदर्ता शिविरमा बालबालिकाको जन्मदर्ता गरिदै



न.पा. द्वारा संचालित म्द्व कार्यक्रम अन्तर्गत क्षयरोगीलाई औषधी दिदै



न.पा. ले आफ्ना स्वयंसेवकहरुलाई सम्मान गर्दाको दृश्य



पो.उ.म.न.पा.को भगिनी नगर चीनको लिन्भी शहरका प्रतिनिधिलाई स्वागत गरिदै



न.पा. द्वारा संचालित बालविकास केन्द्रमा बालबालिकाहरुलाई खेलाइदै

