क्षमता विकास योजना

(२०८०/०८१ देखि २०८२/०८३)

ढोरपाटन नगरपालिका, बाग्लुङ

गण्डकी प्रदेश

२०७९

दस्तावेज/प्रतिवेदन	**क्षमता विकास योजना (आ.व. २०८०/ ०८१ देखि २०८२/ ०८३**
प्रकाशक	ढोरपाटन नगरपालिका नगरकार्यपालिकाको कार्यालय बुर्तिवाङ, बागलुङ् गण्डकी प्रदेश सम्पर्क नम्वर: ०६८-४१०१८० ,४१०१८१ , ४१०१८२ इमेल : info@dhorpatanmun.gov.np dhorpatanmunicipality10@gmail.com
आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग	**गण्डकी प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, पोखरा**
परामर्शदाता तथा सहजीकरण	स्कोलर नेपाल प्रा.लि., किर्तिपुर, काठमाण्डौ फोन नं. ०१५२६००३० इमेल: scholar.nepal@hotmail.com सहजकर्ता: डा केशव कुमार आचार्य -९८६०१६४६३८ नरेन्द्र विक्रम केसी -९८५११६०१५५ सोनी थापा -९८४१८७६०७१ सन्तोष दनाइ - ९८५६०४६२०६
मिति	२०७९

दुई शब्द

सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको संविधान २०७२ ले संघ प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहका सरकारहरू सहकार्य सहअस्तित्व र समन्वयको आधारमा संचालन हुने परिकल्पना गरेअनुरूप जनताको सवै भन्दा नजिकको सरकार भएका नाताले संविधानको मर्म र भावना,जनताको अपेक्षा र राजनैतिक दलहरूले निर्वाचनको क्रममा घोषणपत्रमा गरेका प्रतिवद्धता अनुसार सेवा प्रवाहलाई सरल, सुलभ र पारदर्शी बनाउदै सिमित साधन श्रोतवाट जनताको असिमित विकास निर्माणको आवश्कता पूरागर्ने कार्य निकै चुनौतिपूर्ण हुदाहुदै पनि हामी ती चुनौती लाई अवसरमा रूपान्तरण गरि विकासको गतिलाई द्रुतता दिन सदैव तत्पर र प्रतिवद्ध छौं । हाम्रा सिमित स्रोत साधनको पहिचान गरी आवश्यकताहरूको सही प्राथमिकिकरण र स्रोतको उपयुक्त व्यवस्थापन गर्न सकिएमा नगरपालिकाले विकासमा फड्को मार्न सक्दछ । चुनौतिलाई अवसरको रूपमा रूपान्तर गर्ने हाम्रो प्रतिवद्धतालाई साकार पार्ने क्रमवद्ध प्रयासमा यो ३ बर्षे क्षमता विकास योजना निमार्णले सेवाग्राही, संघ संस्था, सेवा प्रदायक निकाय, जिम्मेवार पदाधिकारी, नागरिक समाज, कर्मचारी, निर्बाचित भई आएका जनप्रतिनिधि एवम् हामीसँग सहाकार्य गर्ने सवैलाई सहयोग पुग्ने विश्वास लिइएकोछ । यसले वदलिंदो परिस्थिती र जन चाहना अनुसार ३ वर्षकोलागि क्षमता विकास योजना २०८०।०८१– २०८२।०८३ कार्यान्वयन गर्न प्रथामिकता सहितको खाका तयार गरेको छ । यसको क्रमवद्ध कार्यान्वयनले हाम्रो नगरपालिकामा सुशासन कायम भई सेवा प्रवाह र विकास निमार्णका कार्यक्रम जनताको चाहना अनुसार गर्न हामी सवैको क्षमता अभिवृद्धि हुने विश्वास लिएका छौ ।

अन्तमा, योजना तयार पार्न सहयोग पुर्याउनु हुने नगर उपप्रमुख श्री धन बहादुर कायत , प्रमुख प्रशासकिय विष्णु प्रसाद ज्ञवाली ,सम्पूर्ण वडा अध्यक्ष तथा कर्मचारीहरूसम्पूर्ण सेवाग्राहीहरू लाई धन्यबाद दिन चाह न्छु । यसका साथै परामर्शदता संस्था स्कोलर नेपाल प्राईभेट लिमिटेड, काठमाण्डौ र विज्ञ परामर्शदाता सहित यस कार्यमा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष सहयोग पुर्याउने सवैलाई धन्यवाद दिदै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समेत सहयोगको अपेक्षा गर्दछु .

देवकुमार नेपाली
नगर प्रमुख

मेरो भन्नु

नेपालको संविधान २०७२ को भावना,जनताको अपेक्षा र हामीले निर्वाचनको क्रममा घोषणपत्रमा गरेका प्रतिवद्धता अनुसार हाम्रा सेवा प्रवाहलाई सरल, सुलभ र पारदर्शी बनाउदै सिमित साधन श्रोतवाट यस नगरपालिकाका जनताको विकास प्रतिको असिमित चाहना र आवश्यकतालाई पूरागर्ने कार्य निकै चुनौतिपूर्ण छ । तर हाम्रो उर्वर भुमी, कृषि, पशुपालन तथा पर्यटन क्षेत्रमा यहाँका बासिन्दाहरूको आकर्षण, धार्मिक पर्यटकिय स्थलहरू, र बढ्दो व्यापार तथा व्यवसायिक केन्द्रको रूपमा रविकास भईरहेको नगरपालिकामा विकासका धेरै संभावनाहरू धेरै छन् । हामीसंग उपलव्ध सिमित स्रोत साधनको पहिचान गरी आवश्यकताहरूको सही प्राथमिकिकरण र स्रोतको उपयुक्त व्यवस्थापन गर्न सकिएमा नगरपालिकाले हामी विकासमा फड्को मार्न सक्दछौं । चुनौतिलाई अवसरको रूपमा रूपान्तर गर्ने हाम्रो प्रतिवद्धतालाई साकार पार्ने क्रममा यो ३ बर्षे क्षमता विकास योजना निमार्णले सेवाग्राही, संघ संस्था,से वा प्रदायक निकाय, जिम्मेवार पदाधिकारी, नागरिक समाज, कर्मचारी र हामी जनप्रतिनिधि एवम्हामीसँग सहकार्य गर्ने सवैलाई सहयोग पुग्ने विश्वास लिइएकोछु। वदलिंदोरिस्थिती र जनचाहना अनुसार ३ वर्षको लागि क्षमता विकास योजना २०८०।०८१– २०८२।०८३ कार्यान्वयन गर्न प्रथामिकता सहितको खाका तयार गएिको छ । यसको क्रमवद्ध कार्यान्वयनले हाम्रो नगरपालिकामा सुशासन कायम भई सेवा प्रवाह र विकास निमार्णका कार्यक्रम जनताको चाहना अनुसार गर्न हामी सवैको क्षमता अभिवृद्धि हुने विश्वास लिएका छौं । यसको सफल कार्यान्वयनमा हामी जनप्रतिनिधी र स्थायी सरकारका रूपमा रहेका कर्मचारीहरूको समान भुमिका रहको छ । तसर्थ हाम्रा संस्थागत क्षमता र मानवसंसाधन को क्षमता संगसंगै विकास हुंदै जानेमा विषयमा म विश्वस्त छु ।

अन्तमा, योजना तयार पार्न सहयोग पुर्याउनु हुने नगर प्रमुख श्री देवकुमार नेपालीलगायत प्रमुख प्रशासकिय विष्णु प्रसाद ज्ञवाली ,सम्पूर्ण वडा अध्यक्ष, कर्मचारीहरूनागरिक समाजका प्रतिनिधिहरू र सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरू ,का साथै परामर्शदता संस्था स्कोलर नेपाल प्राईभेट लिमिटेड, काठमाण्डौ र विज्ञ परामर्शदाता सहित यस कार्यमा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष सहयोग पुर्याउने सवैलाई धन्यवाद दिदै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समेत सहयोगको अपेक्षा गर्दछु ।

धन बहादुर कायत
उपप्रमुख

दुईशव्द

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने ब्यबस्था रहेको छ। यी तीनवटै तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता (सबैले मिलेर तहगत अधिकार प्रयोग र जिम्मेवारी बहन गर्ने), सहअस्तित्व (व्यक्ति, संस्थाले एक अर्काको स्वायत्ततालाई सम्मान गर्ने र एक अर्काको परिपूरकको रूपमा रहने) र समन्वय (सूचनाको आदान प्रदान र कार्य सम्पादनमा सहकार्य) को सिद्धान्तमा आधारित रहेको छ। स्थानीय नेतृत्वको विकास गर्दै स्थानीय तहमा विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक अभ्यासलाई संस्थागत गर्न स्थानीय सरकारको सञ्चालनका लागि स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ। स्थानीय तहमा जनप्रतिनिधिको वहालीसँगै संविधानमा व्यवस्था भएको सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र र सङ्घीयताको कार्यान्वयन गर्दै स्थानीय सरकार सञ्चालन गर्नुपर्ने अभिभारा जनप्रतिनिधि उपर आएको छ। उल्लिखित पृष्ठभूमिमा स्थानीय सरकार सञ्चालनका सम्बाहक जनप्रतिनिधिहरू, स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी तथा सरोकारवालालाई स्थानीय सरकार सम्बन्धी विषयमा ज्ञान र सीप हुनु आवश्यक महशुस गरी स्थानीय तहको प्रभावकारी कार्यसंचालनमा सहयोग पुगोस् भन्ने अभिप्रायले नगरपालिकाको बर्तमान अबस र्यसम्पादनको स्थिति थाहा पाउनर अन्य का ,आन्तरिक क्षमता मूल्याङकन सहितको क्षमता विकास योजना तयार पारिएको हो।

क्षमता विकास विश्लेषण र क्षमता विकास योजनाबाट नगरपालिका समग्र नेतृत्व, र नगरपालिकाका समग्र सरोकारवालाहरूलाई नगरपालिकाको बर्तमान अबस्थासिलसिलामा अपनाईएका र अपनाउनु पर्ने कार्यसम्पादनका , सम्पादन गरिएका असल अभ्यासहरू र सम्पादन गर्न बांकि रहेको कार्यहरूका बारेमा स्पष्ट मार्गचित्र देखाउंछ। ,प्रकृयाहरू यसैका आधारमा आगामि दिनमा गरिने कार्यहरूको रणनीति बनाउनका लागि सजिलो पार्दछ। अत :नगरपालिका एउटा सरकारको रूपमा स्थापित भै सकेको बर्तमान अवस्थामा यस ढोरपाटन नगरपालिकाले आफ्नो क्षेत्र भित्र गर्नुपर्ने कार्यहरूको लागि आवश्यक नीति, रणनीति तथा कार्यक्रम र योजनाहरू तय गरिएको यस दस्तावेजले जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरू र कार्यरत कर्मचारीलाई मार्गदर्शन गरी आफ्नो लक्ष्यमा पुग्न सहयोग पुर्याउने विश्वास लिईएको छ।

अन्तमा यो क्षमता विकास योजना तयार पार्न सहयोग पुर्याउनु हुने नगरपालिकाका प्रमुख श्री देवकुमार नेपालीलगायत उपप्रमुख धन बहादुर कायत , सम्पूर्ण वडा अध्यक्ष तथा सभाका सदश्यज्यूहरू शाखा ,प्रमुख लगायत अन्य कर्मचारीहरू , र सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरू ,नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरूसाथै परामर्शदता संस्था स्कोलर नेपाल प्राईभेट लिमिटेड, काठमाण्डौ र विज्ञ परामर्शदाता सहित यस कार्यमा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष सहयोग पुर्यागाउने र खटिने सवैलाई धन्यवाद दिदै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समेत सहयोगको अपेक्षा गर्दछु।

विष्णु प्रसाद ज्ञवाली
प्रमुख प्रसाशकीय अधिकृत

कार्यकारी साराशं

नेपालको संविधानले तीन तह स्थानीय, प्रदेश र संङघीय सरकारको अधिकार क्षेत्र निर्धारण गरेको छ। नेपालको संविधानको अधिकारको सूचीमा उल्लेखित भए अनुसार शासकीय जिम्मेवारी निर्धारण गर्ने कार्य विस्तृतिकरण प्रतिवेदन, स्थानीय सरकार संञ्चालन ऐन, २०७४ र संघ र प्रदेश सरकारवाट थप हुन आएका गरी हाल नगरपालिकाको लागि करीव ३६० वटा कामहरु तोकिएको छ। सङ्घीय ब्यबस्थालाई स्थानीयकरण गर्न र स्थानीय सरकारहरूको समावेशी सेवाका प्रावधानहरूलाई थप सुदृढ गर्न स्थानीय सरकारहरूको संस्थागत क्षमताको बिश्लेशणका आधारमा कार्ययोजना तयार पारी सोको कार्यान्वियन गर्ने कार्यमा सघाउन स्थानीय सरकारको क्षमता अभिवृद्धि लागि विभिन्न विषयगत क्षेत्रहरूको पहिचान गरिएकोछ। यसअनुसार स्थानीय तहको संस्थागत क्षमता र मानवीय विकास र क्षमता ज्यादै महत्वपूर्ण रहेकोछ। यसरी पहिचान गरिएका विषयगत क्षेत्रहरूका नगरपालिकाको काम, कर्तब्य र अधीकारसंग सम्बन्धितभई क्षमता विकासका सूचकहरू तय गरी नगरपालिकाहरूको संस्थागत क्षमता विश्लेषण गरिएकोछ। यसरी तथ्याङ्क संकलन र विश्लेषण गर्दा यस नगरपालिकाका जनप्रतिनिधीहरू र शाखा प्रमुखहरू तथा अन्य कर्मचारीहरूको सामुहिक उपस्थिति र अर्थपूर्ण सहभागिता रहेको थियो।

संस्थागत क्षमताको विश्लेषणकालागि नगरपालिकाको वर्तमान संस्थागत कार्यक्षमता मापन सहभागितात्मक रूपमा गर्नकालागि व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण (कर्मचारीहरूका लागि) ६ वटा विषयहरू जस्तै: (क) विकास व्यवस्थापन, (ख) संगठन व्यवस्थापन, (ग) वित्तीय व्यवस्थापन, (घ) सूचना व्यवस्थापन, (ङ) सुशासन, (च) समन्वय र सहकार्य अन्तर्गत ४८ वटा सुचकहरू बनाई नगरपालिकाको वर्तमान संस्थागत कार्यक्षमता मापन सहभागितात्मक रूपमा गरिएको थियो। यस अनुसार पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१५), आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१०), सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (५) र कमजोर अवस्था (०) कस्तो रहेको छ भनि मूल्याङ्कन गरिएको थियो। सहभगितात्मक रूपमा नगरपालिकाको संस्थागत क्षमता मूल्याङ्कन गर्दा नेतृत्व तर्फको अवस्थामा सवैभन्दा बढी गतिविधिहरू आंशिक रूपमा मात्र संचालित रहेका छन। यस अन्तर्गत व्यवस्था गरिएका २० वटा सुचक मध्ये ४० प्रतिशत सुचकहरू आंशिक रूपमा पुरा भएको देखिन्छ। यस्तै कमजोर अवस्थामा संचालित गतिबिधिहरू तर्फ ४० प्रतिशत सुचकहरू रहेको छन। सन्तोषजनक रूपमा संचालित गतिविधी तर्फ १५ प्रतिशत सूचकहरू पुरा भएको देखिन्छ। पूर्ण रूपमा संचालित रहेका गतिविधिहरू जम्मा ५ प्रतिशत सुचकहरू पुरा भएका छन। यस्तै , मानवीय क्षमता तर्फ मूल्याङ्न गर्दापनि सवैभन्दा बढी गतिविधिहरू आंशिक रूपमा संचालित रहेको पाईयो, जस अनुसार ४२ वटा सूचक मध्ये ४०.४८ प्रतिशत गतिविधिहरू आंशिक रूपमा संचालित श्रेणीमा परेको देखिन्छन भने ३०.९५ प्रतिशत गतिविधिहरू सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेका छन। १४.२९ प्रतिशत गतिविधिहरू पूर्ण सफल र वांकि १३.२९ प्रतिशत गतिविधिहरू सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था छ।

क्षमता विकासका दृष्टिकोणले सबल बनाउनु पर्ने क्षेत्रहरूमा रहेको भिन्नता (Gap) लाई घटाउनका लागि नगरपालिकाले संस्थागत सबलीकरणमा ध्यान दिन जरूरी छ। यसले नागरिकमा सुशासन र विकासको अनुभुती गराउन सहयोग पुर्याउंछ। यसका अलावा:असल कार्यको अनुसरण गर्दा जस्तै ,दक्ष कर्मचारीको अभाव, नियम कानुनको अभाव, सिकाइकै रूपमा रहेका जनप्रतिनिधिहरू र सीमित स्रोत साधनका वावजुद पनि स्थानीय कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, पूर्वाधार विकास, क्षमता विकास, राजश्व संकलन तथा वजेट निर्माण, न्याय सम्पादन, सेवा प्रवाह, पारदर्शिता तथा सुशासन, सूचनाको प्रविधिको प्रयोगमा गरिएका पहलहरू उल्लेँखनिय छन। यस सम्बन्धी रणनैतिक कार्ययोजना तयार पारी सिफारिश गरिएकोछ, जसको नगरपालिकाबाट यथाशिघ्र सम्बोधन हुनेछ। उक्त रणनितिक कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्दा ३ बर्षका (आ.व. २०८०/०८१ देखि आ.व. २०८२/०८३) लागि अनुमानित प्रस्तवित बजेट रू. २ करोड ०३ लाख रूपैयाँ लाग्ने देखिन्छ। कार्यक्रम संचालनका लागि नगरपालिकाको आन्तरिक स्रोतले मात्र पुग्न जाने देखिदैन। तसर्थ, नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार लगायत विकास साझेदारहरूको स्रोत, साधन र जनशक्ति समेत प्रयोग गरी प्रथम प्राथमिकता रहेका क्रियाकलापहरूलाई २०८०/०८१ को प्रथम चौमासिक देखि नै कार्यान्वयनमा ल्याउन नगरपालिकाले विशेष प्रयास र पहल गर्नु पर्ने छ।

बिषय सूची

कार्यकारी साराशं ६

बिषय सूची ७

परिच्छेद—१: क्षमता विकास योजनाको परिचय ९

१.१ पृष्ठभूमी ९

१.२ क्षमता विकास योजनाको औचित्य १०

१ ३.क्षमता विकास योजनाका उद्देश्यहरू ११

१.४ क्षमता विकास योजनाको तयारीका नीतिगत तथा कानुनि आधारहरू १२

१क्षमता विकासका कार्यक्षेत्रहरू ५. .... १३

१.६ क्षमता विकास योजना तर्जुमाका अपेक्षित नतिजाहरू १४

१क्षमता विकास योजना तर्जुमाका सिमाहरू ७. .... १४

परिच्छेद—२ : क्षमता विकास योजना तर्जुमाका विधिहरू १५

२.१ क्षमता विकास योजना तर्जुमा प्रक्रियाबारे अभिमुखीकरण १५

२ २.क्षमता विकास योजना विश्लेषण र तर्जुमा १५

२.३ अध्ययन क्षेत्र १६

२.४ तथ्यांक संकलन १७

२.५ मागमा आधारित संस्थागत क्षमता विकास आवश्यकताको लेखाजोखा २०

२.६ आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास आवश्यकताको लेखाजोखा २०

२.७ तथ्यांक विश्लेषण तथा नतिजा प्रस्तुती २०

२.८ अनुशरण २०

२.९ संघ, प्रदेश र नगरपालिकाको क्षमता विकास योजनाहरूको अन्तर-सम्बन्ध २०

परिच्छेद–तीन : क्षमता विकासको अवस्था २१

३.१ नगरपालिकाको क्षमता विकासको बर्तमान अवस्था २१

३.२ नगरपालिकामा रहेका विद्यमान शाखाहरू २१

३.३ परामर्श बैठकका उपलब्धीहरू २२

३.४ सबल पक्ष, सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्र, अवसर र चुनौतिको विश्लेषण २४

३.५ नगरपालिकाको विश्लेषण ३०

परिच्छेद–चार : क्षमता विकासको कार्ययोजना ३९

४.१ संस्थागत क्षमता विकास योजना ३९

४.२ मानव स्रोत क्षमता विकास योजना ४३

४.३ आवश्यक स्रोत ब्यक्ति तथा संस्थाहरूको रोष्टर ४७

४.४ क्षमता विकासका लागि आवश्यक बजेट ४९

४.५ क्षमता विकासका रणनीतिहरू ५०

४क्षमता विकास समन्वय समितिको भूमिका ६. .... ५०

४क्षमता विकास योजनाको कार्यान्वयनका सिद्धान्तहरू ७.......... ५१

४क्षमता विकास योजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ८. .... ५१

४सुझावहरू ९. .... ५२

भाग—५निश्कर्ष र . सुझाव ५३

५निश्कर्ष १ . ... ५३

५ २.सुझावहरू ५४

अनुसूची विबरणहरू ५५

परिच्छेद—१: क्षमता विकास योजनाको परिचय

१.१ पृष्ठभूमी

शासन संचालनको स्वायत्तता, सहभागिता र जवाफदेही पद्धति अन्तर्गत संघीयता एक महत्वपूर्ण आयाम हो । वि.स. २०७२ मा नेपालको संविधान जारी भए पछि नेपाल एकात्मक प्रणालीबाट संघात्मक पद्धतिमा रूपान्तरित भएको हो जस्ले तीन तहका सरकार (संघ, प्रदेश र स्थानीय) र तीनै तहका सरकारहरूलाई एकल र साझा अधिकारको व्यवस्था गरेकोछ । यी तीन वटै तहले संविधानले दिएको अधिकार क्षेत्र भित्रका विषयमा कानुन बनाउने, कर लगाउने, आफ्नो छुट्टै सञ्चित कोषको व्यवस्थापन गर्ने, आफ्नो योजना आँफै बनाउने, वार्षिक बजेट बनाउने, आफ्नो खर्चको लेखापरिक्षण गराउने, आफ्नो कर्मचारी संयन्त्रको व्यव्वस्था र परिचालन गर्ने, जवाफ दिने, जवाफ माग्ने जस्ता कार्यहरू हरेक तहलाई दिइएको छ । अर्थात राज्य संरचना भित्रका यी तीन वटै तहले राज्य शक्तीको प्रयोग गर्दछन । राज्य शक्तीलाई कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका सम्बन्धी अधिकार भनी संविधानले व्याख्या गरेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तीन वटै तहले राज्य शक्तीको प्रयोग गर्ने हैसियत प्रदान गरिएको छ । यी तीन वटै तहली आफ्नो भुगोल भित्रको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन गर्ने जिम्मा संविधानले दिएको छ । नेपालको संविधान २०७२ ले शक्ति बाँडफाँटमार्फत तीनै तहका सरकारको अधिकार क्षेत्र निर्धारण गरेको छ। तिनै तहका सरकारहरूलाई संविधानले विधायिकी, कार्यकारी र न्यायिक अधिकारहरू प्रदान गरेको छ । यस्ले गर्दा संवैधानिक व्यवस्था र अधिकारको सूचीबमोजिम जनताका विकासका महत्त्वाकांक्षा पूरा गर्ने दायित्व तत्तत् तहका सरकारको काँधमा आएको स्पष्ट हुन्छ । संघीय प्रणालीलाई संस्थागत र सुदृढीकरण मात्रै नगरी सबै तहका सरकारहरूलाई यसमापनि स्थानीय तहहरू नागरिकको घरदैलोसम्म पुग्ने र नागरिकको पहुँच सबै भन्दा बढी हुने सरकार हुन भने स्थानीय तहहरूमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको आगमनले स्थानीय सरकारहरूको संस्थागत सुद्धढीकरणमा मदत पुर्याएकोछ । तथापि, नयाँ शासकीय व्यवस्था, सीमित स्रोत साधन, शासकीय अनुभवको कमी जस्ता विषयहरूले स्थानीय सरकारको काम कारवाहीमा चुस्तता ल्याउन केहि कठीनाई भएको महशुस गरिएको छ । यद्यपि यस्ता कठीनाईहरूलाई सम्बोधन गर्न स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ लगायतका, संघीय, प्रदेश र स्थानीय कानूनहरूले स्थानीय सरकारका तमाम संरचनाहरूको आधार तयार गरेका छन । जस्ले गर्दा हरेक तहले संविधानले आफुलाई जिम्मा लगाएको कामलाई कार्यान्वयन गर्नको लागि आवधिक योजना बनाउने, योजनाको आधारमा वार्षिक बजेट बनाउने र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने गर्दछन। यस्ले एकातिर स्थानीय स्तरमा गुणस्तरीय सेवा सुविधाहरू व्यवस्थित,को व्यवस्था गर्छ भने अर्कोतर्फ जनउत्तरदायी र प्रभावकारी तरीकाबाट सेवा प्रवाहका प्रयासहरूको सुनिश्चितताकोपनि ग्यारेण्टि गर्दछ गरिएका छन।

तथापि, वितेका वर्षहरूमा सेवाप्रवाह र अधिकारको प्रयोगका सिलसिलामा स्थानीय सरकारका काम कारवाहीहरूमा पर्याप्त विसंगति र कमजोरीहरू देखिन्छन । यसैलाई मध्यनजर गरी ढोरपाटन नगरपालिकाले स्थानीय सरकारको क्षमता विकास गर्ने रणनीति तयार पार्न गईरहेको छ । यद्धपी, क्षमता विकास एक लामो प्रक्रिया हो जसद्वारा क्षमता भन्नाले व्यक्ति वा संठनले आफ्ना जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक सम्पादन गर्ने भन्ने बुझिन्छ । यस्ले व्यक्ति, संस्था, संगठन र समाजले कार्यहरू संचालन गर्न, समस्या समाधान गर्नका साथै लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न र क्षमताहरू विकास गर्न सक्षम बनाउंछ । निक्षेपित अधिकारहरूको संस्थागत सुद्धृढिकरण र जवाफदेहितालाई दिगो ढंगले वहन गर्न स्थानीय तहहरूले काम गर्ने तौरतरिका तथा योजना तर्जुमाको शैली र चिन्तन परिवर्तित सन्दर्भ अनुरूप प्रभावकारी र परिणाममुखी हुनुआवश्यक छ । यिनै विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न स्थानीय सरकारका अवयवहरू संस्थागत र संगठनात्मक व्यवस्था, मानव संशाधन तथा भौतिक पूर्वाधार

क्षमतामा सुधार ल्याउन आवश्यक छ । मानवीय सीप र क्षमताको अधिकतम उपयोग गर्दै काममा नयाँपन तथा शैलीलाई सिर्जनशील एवं परिणाममुखी बनाउन जननिर्वाचित प्रतिनिधि र कर्मचारी संयन्त्रको क्षमता अभिबृद्धि गर्न जरूरी छ । अन्यथा उनिहरूप्रति नागरिकको विश्वसनीयता घट्नुका साथै राज्य र व्यवस्थाप्रति पनि नैराश्यता बढ्छ । यसर्थ, सबै स्थानीय सरकारले मानव संशाधन, विधि र कार्य प्रणाली तथा संस्थागत क्षमताको क्रमिक रूपमा वृद्धि गरी नागरिकप्रति पूर्णरूपमा उत्तरदायी स्थानीय सरकारको रूपमा काम गर्न आवश्यक छ । नगरपालिकाबाट प्रदान गरिने सेवा प्रवाहलाई जनउत्तरदायी, सहज र प्रभावकारी बनाउनमा स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको ठुलो भूमिका रहेको हुन्छ । यसकालागि हरेक स्थानीय तहहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनको अवस्थाको पहिचान गर्न जरूरी हुन्छ । स्थानीय तह स्वायत्त भएकोले आफ्नो क्षमताको मूल्याँकन आफ्नै नेतृत्वमा गर्न सक्छन् ।

उपरोक्त बिषयलाई मध्यनजर गरी , क्षमता विकास एउटा निरन्तर चलिरहने प्रक्रियाको रूपमा अवलम्बन गरी यसका माध्यमले एउटा व्यक्ति, संघसंस्थाहरूले आफनो संस्थाको उद्देश्य, अपेक्षित नतिजा अनुसार आफनो ज्ञान, सीप, अवधारणा तथा व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउन सक्छन भन्ने मान्यताका साथ स्थानीय तहका कर्मचारी तथा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको क्षमता विकास र कार्य सम्पादनमा सुधार लगायतका संस्थागत सुधारका लागि नगरपालिकाको ३ वर्षे क्षमता विकास योजना तयार गर्न लागिएको हो ।

१.२ क्षमता विकास योजनाको औचित्य

स्थानीय तहमा पारदर्शी, समावेशी, जवाफदेही जनउत्तरदायी शासनको प्रवर्द्धन र स्थानीय स्तरमा प्रवाह हुने सेवा तथा सुविधालाई सुदृढ गर्न र नपाको विकास कार्यमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न कार्यरत कर्मचारी, नेतृत्व तह र संस्थागत क्षमताको समेत विकासमा जोड दिन आवश्यक छ । स्थानीय तहका काम, कर्तव्य, अधिकार जिम्मेवारीलाई विश्लेषण तथा बर्गीकरण गर्दा स्थानीय तहले सार्वजनिक सेवाहरू, सामाजिक सेवाहरू, प्राथमिकताका सेवाहरू, स्थानीय तहले नै सम्पादन गर्ने सेवाहरू तथा वाह्य कारणले प्रदान गरिने सेवाहरू प्रवाह हुदै आएको देखिन्छ । यसका लागि नगरपालिकामा प्रत्यक्ष रूपले संलग्न कार्यरत जनप्रतिनिधी तथा कर्मचारीहरूको क्षमता विकासमा जोड दिन आवश्यक छ । यसकालागि हाल कार्यान्वयनमा आइरहेका रणनीति र कार्यक्रमहरूको समीक्षा गरी परिष्कृत रणनीति, कार्यक्रम तथा प्रक्रिया र योजनाको तर्जुमा गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु यस क्षमता विकास योजनाको मूल औचित्य हो । नगरपालिकाले स्थानीय विकास, सेवा प्रवाह र सुशासनका लागि सञ्चालित तथा सञ्चालनमा रहेका कार्यक्रमहरूबाट क्षमता विकासका लागि असंख्य प्रयासहरू गरेको तर त्यसको अपेक्षित उपलब्धिपुर्ण रूपमा प्राप्त नभएको स्थिति देखिन्छ । यसका साथै स्थानीय तहमा वित्तिय अनुदानको परिमाण बढ्दै गएको र राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगद्वारा र स्थानीय तह संस्थागत क्षमता विकास स्वमुल्याङ्कनले पनि नगरपालिकाको प्रभावकारी कार्य सम्पादन मापनका आधारमा स्थानीय तहहरूलाई अनुदान दिने व्यवस्था गरेको अवस्थामा स्थानीय तहहरूको क्षमता विकासमा जोड दिन अति आवश्यक देखिएको छ । अत: यस क्षमता विकास योजनाको बिशिष्ट रूपमा औचित्यहरू देहाय वमोजिम तय गरिएकोछ ।

- संविधान प्रदत्त अधिकार र जिम्मेवारीहरूलाई कुशल रूपमा सम्पादन गरी नागरिकहरूलाई छिटो, छरितो, कम झन्झटिलो, पारदर्शी र गुणात्मक सेवा प्रवाह प्रवाह गर्ने जिम्मेवारी र दायित्व स्थानीय सरकारको कार्यक्षेत्रमा रहेको,
- स्थानीय सरकारबाट सञ्चालन गरिने सामाजिक, आर्थिक, वातावरणीय गतिविधि तथा पूर्वाधार विकास निर्माणका कार्यहरूलाई दिगो र परिणाममुखी बनाउनु पर्ने कानुनी र नैतिक दायित्व रहेको,

- विकास प्रशासनका विभिन्न नवीनतम आयाम, प्रविधि र मान्यता अनुसार स्थानीय सरकारलाई क्रमिक रूपमा प्रविधियुक्त बनाउदै नागरिकहरूको आशा र अपेक्षा अनुसार काम गर्न सक्ने गरी स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता विकास गर्न आवश्यक रहेको,
- आपूर्तिका साथै मागमा आधारित क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरी आवश्यकता बोध गरेका क्षेत्रमा ज्ञान, सीप र धारणा विकास तथा जनउत्तरदायी शासन प्रणाली स्थापित गर्न आवश्यक रहेको।

१.३ क्षमता विकास योजनाका उद्देश्यहरू

- नगरपालिकाले संविधान र प्रचिलत कानुनहरूबाट प्राप्त अधिकार अनुरूप उत्तरदायीपूर्ण ढङ्गवाट कार्य सम्पादनका लागि आफ्ना सवल एवं कमजोर पक्षको पहिचान गर्ने।
- नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा गरी सोको कार्यान्वयनबाट पालिका तथा सहयोगी निकायहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार गर्ने,
- संविधान तथा प्रचलित कानुनहरूबाट प्राप्त अधिकार अनुरूप जनउत्तरदायीपूर्ण ढंगबाट कार्यसम्पादन गर्नका लागि स्थानीय सरकारको सबल र कमजोर पक्षहरूको पहिचान गर्ने,
- नगरपालिकालाई प्राप्त अधिकार र जिम्मेवारी दक्षताका साथ सम्पादन गर्न जननिर्वाचित पदाधिकारी, कर्मचारी तथा सहयोगी निकायहरू लगायत स्थानीय विकासका सरोकारवालाहरूको कार्यदक्षता वृद्धिको आवश्यकता सहभागितात्मक विधि अवलम्बन गरी पहिचान गर्ने,
- प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक ज्ञान, सीप, धारणा र विद्यमान क्षमता बीचको फरक पहिचान र आवश्यकतामा आधारित क्षमता विकासका कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न मार्गदर्शन गर्ने,
- सेवा प्रवाह तथा विकास व्यवस्थापनमा आधुनिक प्रशासनका नवीनतम आयाम, प्रविधि र प्रणालीको अनुसरण तथा प्रयोग गर्न आधार तयार गर्ने,
- संस्थागत विकास तथा मानव संशाधन विकासका क्षेत्रमा देखिएका कमजोर क्षेत्रहरू पहिचान गरी क्षमता विकास कार्यक्रमलाई प्रक्रियाका रूपमा सञ्चालन, कार्यान्वयन तथा प्रयोग गर्नका लागि कार्यनीति निर्धारण गर्ने,
- नगरपालिकाको वित्तिय साधनहरूको उपयोग मितब्ययी एवं दक्षतापूर्ण रूपमा गर्न रणनीतिगत कार्ययोजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने।
- नगरपालिकाको संस्थागत विकासका लागि लगानी गर्नुपर्ने क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने।
- नगरपालिकाले गरेका राम्रा अभ्यास, प्रयास, सिकाई र उपलब्धिहरूलाई उजागर गर्दै प्रतिस्प्रधी नगरपालिकाको स्थापनामा सघाउ पुर्याउने।

१.४ क्षमता विकास योजनाको तयारीका नीतिगत तथा कानुनि आधारहरू

१.४.१ नीतिगत तथा कानूनी आधार

नेपालको संविधान २०७२ स्थानीय तहको गठन र यसको सन्चालनकालागि राजकिय अधिकारहरू व्यवस्थापकिय, कार्यपालिका र न्यायिक व्यवस्था समेत गर्ने काम स्थानीय तहलाई दिएको हुंदा संवैधानिक व्यवस्था, विद्यमान ऐन नियम बमोजिम प्रदत्त कानूनी अधिकार तथा कर्तव्यहरूलाई पालना र कार्यान्वयन गर्न स्थानीय तहको संस्थागत क्षमता चुस्त दुरूस्त हुन जरूरी छ । अतः यो क्षमता विकास योजना तयार गर्दा नेपालको संविधानमा उल्लेखित मौलिक हक र कर्तव्य, नीति र निर्देशक सिद्धान्त र संविधानको अनुसूची ८ र ९ मा उल्लेखित स्थानीय सरकारहरूका एकल र साझा अधिकारहरूको उपयोग गर्नुपर्ने कुराहरूलाई मध्यनजर गरिएको छ । क्षमता विकास योजना तयारीका क्रममा नेपालको संविधानले अंगिकार गरेका धाराहरू भाग ३ मौलिक हक र कर्तव्य सम्बन्धि समानताको हक (धारा १८), सम्पत्तिको हक (धारा २५), सूचनाको हक (धारा २७), शिक्षा सम्बन्धी हक (धारा ३१), रोजगारीको हक (धारा ३३), श्रमको हक (धारा ३४) स्वास्थ्य सम्बन्धी हक (धारा ३५), खाद्य सम्बन्धी हक (धारा ३६), आवासको हक (धारा ३७), महिलाको हक (धारा ३८), बालबालिकाको हक (धारा ३९), दलितको हक (धारा ४०) जेष्ठ नागरिकको हक (धारा ४१), सामाजिक न्याको हक (धारा ४२), सामाजिक सुरक्षाको हक (धारा ४३) र उपभोक्ताको हक (धारा ४४) लाई यथेष्ट ध्यान दिईएको छ । किनभने स्थानीय सरकारहरू प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा यी जनसरोकारका विषयहरू र यसका सेवा प्रवाहमा जोडिएका हुन्छन ।

त्यसैगरी भाग ४ राज्यको निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व सम्बन्धी धारा ५० अनुसारका सिद्धान्तहरू र धारा ५१ विकास सम्बन्धी नीति, प्राकृतिक साधन स्रोतको संरक्षण र उपयोग सम्बन्धी नीति, नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति, श्रम र रोगार सम्बन्धी नीति, सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति, न्याय र दण्ड सम्बन्धी नीति, पर्यटन सम्बन्धी नीति र अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध सम्बन्धी नीतिका समेतलाई ध्यानमा राखिएको छ । त्यसै गरी स्थानीय सरकार संचालन ऐनको दफा १०२ को २ मा उल्लेख भए बमोजिम स्थानीय सरकारले आफूलाई आवश्यक पर्ने ऐन तथा नीति नियम बनाउँनु पर्ने सन्दर्भलाई पनि ख्याल गरिएको छ । स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ मा सरकारले स्थानीय तहहरूको सुदुढीकरण तथा क्षमता विकास गर्न विशेष कार्यक्रम तर्जुमा गरी लागू गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । स्थानीय तहहरूको क्षमता विकासको लागि संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयवाट क्षमता विकास दिग्दर्शन २०७६ जारी गरिए पछि संस्थागत रूपमा स्थानीय तहहरूबाट क्षमता विकासका क्षेत्रमा आफ्नै प्रयासबाट र विभिन्न साझेदारहरूको सहयोगमा विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन । तथापि, कार्यसम्पादनकालागि यी प्रयासहरूले मात्र सफलल हुन नसकेको र अपेक्षित उपलब्धी समेत हासिल हुन नसकेको अवस्थामा ढोरपाटन नगरपालिका यो क्षमता विकास योजना तर्जुमा गर्न गईरहेको छ

१.४.२ क्षमता विकास समन्वय समिति

नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना प्रक्रियाको नेतृत्व तथा क्षमता विकास योजनाको कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्नका लागि नगरपालिकाका उपप्रमूखको संयोजकत्वमा पाँच सदस्यीय क्षमता विकास समन्वय समिति गठन गरियो । उक्त समितिको सदस्य—सचिव कर्मचारी प्रशासन हेर्ने शाखा प्रमुखलाई जिम्मा दिईयो । समितिका अन्य सदश्यहरू कार्यपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ । उक्त समितिको कार्य विवरण 'क्षमता विकास कार्यविधिले' तोके बमोजिम हुनेछ ।

१.५ क्षमता विकासका कार्यक्षेत्रहरू

नेपालको संवैधानिक व्यवस्था अन्तर्गत नयाँ शासकीय संरचना अनुसार स्थापना भएका स्थानीय सरकारहरूलाई एकल अधीकार अन्तर्गत २२ र साझा अधिकार अन्तर्गत तमाम विषयहरू रहेकाले सेवा प्रवाहका लागि क्षेत्र र दायरामा बृद्धि भएको छ । यसले गर्दा नयाँ संरचना अनुसार स्थापना भएका स्थानीय सरकारहरूलाई वित्तीय स्रोत साधनको अतिरिक्त बढी अधिकार तथा जिम्मेवारी प्राप्त छ । कतिपय अन्तराष्ट्रिय, राष्ट्रिय र प्रदेशखा प्रतिबद्धताहरू समेत पुरा गर्नुपर्ने भएकाले स्थानीय सरकारले आफ्नो कार्य सम्पादन स्तरमा सुधार ल्याउन जरूरी छ । परिवर्तित सन्दर्भ अनुसारको जिम्मेवारी परा गर्न नगरपालिकाहरूमा उपयुक्त संस्थागत व्यवस्थाको स्थापना, आवश्यक कर्मचारीहरू प्राप्ति तथा प्राप्त अधिकार क्षेत्रमा सेवा प्रदान तथा विकासकालागि योजना तथा कार्यान्वयनमा निरन्तर सुधार ल्याउन आवश्यक हुन्छ । जसकालागि नगरपालिकाको विद्यमान क्षमताको अध्ययन तथा विश्लेषणको आधारमा योजना गरी कार्यान्वन गर्दै जानुपर्ने हुन्छ । नगरपालिकाको शासन प्रणालीको सुदृढीकरण र स्थानीय सरकारको सेवा प्रवाहको दक्षता सुधार गर्न आवश्यक देखिएको तथापि, यसलाई ब्यवस्थित र एकरूता कायम गर्न संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय तथा अन्य निकायहरूबाट स्थानीय सरकार संस्थागत स्वमूल्यांकन) लिसा(, स्थानीय आर्थिक विकास मूल्याङ्कन, स्थानीय तहको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन लगायतका कतिपय औजारको विकास त गरिएको छ । तर, यी औजारहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा समग्र क्षमता विकास योजना तर्जुमा गरिएको पाईँदैन ।

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले स्थानीय तहको क्षमता विकासको योजनामा एकरूपता ल्याउन "गाउँ तथा नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा सम्बन्धी दिग्दर्शन २०७६" बनाएको छ । यसैका आधारमा ढोरपाटन नगरपालिकाको क्षमता विश्लेषण गरिएकोछ । यसरी तर्जुमा गरिएको क्षमता विकास योजनाले आफ्नो कार्यसम्पादनमा थप प्रभावकारिता ल्याउन तथा क्षमता फरक वा कमजोर रहेको अवस्थामा क्षमता अभिबृद्धिका कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन आफ्नै प्रयासमा गर्नका साथै संघीय र प्रदेश सरकारलाई समेत स्थानीय तहहरूको यस प्रयासमा नजिक ल्याउन सहयोग पुर्याउंछ । यसका अलावा ,नगरपालिकाको अवसर तथा चूनौतिहरूको पहिचान गर्न समेत सहयोग पुग्दछ । यसका लागि नगरपालिकामा व्यवस्थित रूपमा क्षमता विकास सम्बन्धी योजना बनाउने र कमजोर क्षमता भएका खाली ठाउँहरू पहिचान गरी सोको सम्बोधन गर्ने, विकास परियोजनाहरूको प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्ने , सेवाहरूमा नागरिकको पहुंचमा बृद्धि गर्ने र यसका लागि आवश्यक स्रोतको ब्यबस्था समेत गर्ने रणनीतिको तर्जुमा गरिएकोछ ।

ढोरपाटन नगरपालिकाले संस्थागत तथा मानव संशाधन क्षमता विकासकालागि स्थानीय स्तरमा आवश्यकता महसुस गरिएका कार्यहरूलाई मागमा आधारित र स्थानीय स्तरमा जानकारी नभएको वा महसुस नगरिएको तर विकासकालागि आवश्यक तथा नवीनतम प्रविधि वा अवधारणालाई सम्बोधन गर्न आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास रणनीति तयार गरिएको छ । यस नगरपालिकामा गरिएको क्षमता विकास योजना तर्जुमा सम्बन्धी कार्यशालाको प्रथम चरणमा जनप्रतिनिधिहरूका लागि नेतृत्व तहको क्षमता विकास विश्लेषण सम्बन्धी २० वटा सूचकहरू, र कर्मचारीहरूका लागि व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास विश्लेषण सम्बन्धी ६ वटा क्षेत्रका (विकास व्यवस्थापन, संगठन व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, सूचना व्यवस्थापन, सुशासन, समन्वय र सहकार्य) ४२ वटा सूचकहरूमा सहभागितात्मक छलफल गराई त्यसको विश्लेषण गर्न लगाईयो । यसबाट प्राप्त नतिजालाई तल व्याख्या गरिएकोछ । यसका आलावा गाउँ तथा नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा सम्बन्धी दिग्दर्शन २०७६ ले व्यवस्था गरे अनुरूप ५ वटा विषयगत क्षेत्रका आधारमा स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता (सञ्चालन व्यवस्थापन) लेखाजोखा, स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता (नेतृत्व तह) लेखाजोखा, आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास

आवश्यकता पहिचान, क्षमता विकाससँग सम्बन्धित स्रोत व्यक्ति र सरोकारवाला पक्षहरूको पहिचान, र स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता विकास योजनाको ढाँचा समेत तयार परिएको छ।

१.६ क्षमता विकास योजना तर्जुमाका अपेक्षित नतिजाहरू

- स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरूको समग्र क्षमता अभिवृद्धिका लागि विस्तृत कार्ययोजना तयार पारी कार्यान्वयनका लागि ठोस नीति तयार भएको हुनेछ।
- नगरपालिकाको समग्र संस्थागत क्षमता विकासका लागि SWOT विश्लेषण भई प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक सुधारका क्षेत्रहरूको पहिचान भई ठोस कार्य योजना तयार हुनेछ।
- नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा भई सोको कार्यान्वयनबाट नगरपालिका तथा सहयोगी निकायहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार भएको हुनेछ।
- क्षमता विकास योजना कार्यान्वयनका लागि आवश्यक स्रोत तथा साधनहरूको एकीन भई सोको परिपूर्तिका लागि सरोकारवालहरूलाई मार्ग दर्शन प्राप्त भएको हुनेछ।
- स्थानीय विकास प्रक्रिया, सेवा एवं सुविधामा अल्पसंख्यक तथा सीमान्तीकृत समुदाय र पिछडिएको तथा आर्थिक रूपले विपन्न वर्गको पहुँच वृद्धि गर्न सहयोग पुग्नेछ।

१.७ क्षमता विकास योजना तर्जुमाका सिमाहरू

नगरपालिकाको समग्र क्षमता विकास योजना तर्जुमा जस्तो गहन क्षेत्रको अध्ययनबाट अपेक्षा गरिए अनुसारका नतीजा प्राप्त गर्न विभिन्न चरणमा भौतिक, वित्तीय एवं जनशक्तिका सीमितताबाट यो क्षमता विकास योजना पनि अछुतो रहेको छैन । नगरपालिकाको क्षमता विकास सम्वन्धी योजना तयारीका क्रममा रहेका प्रमुख सिमाहरू निम्न अनुसार रहेको छ।

(क) क्षमता विकास योजना नगरपालिकामा कार्यरत जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, विषयगत शाखा, सङ्घ-संस्थासँगको छलफल र अन्तरकृयाबाट तयार पारिएकोले समूहगत चासोले प्रभाव पारेको हुन सक्ने र सवै सेवाग्राहीको भावना नसमेटिएको हुन सक्छ।

(ख) विद्यमान स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, नगरपालिकाका अन्य ऐन, नियम, कार्यविधि र स्थानीय तह सेवा संचालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी आदेशका आधारमा तयार गरिएको तर कतिपय कानूनहरू नयाँ बन्ने क्रममा पनि रहको हुँदा अन्य धैरै महत्वपूर्ण विषय छुटेका हनु सक्छन्।

(ग) नगरपालिकाको क्षमता विकास योजनालाई कार्यान्वयन गर्न सङ्घ, प्रदेश एवम् विकास साझेदारबाट आर्थिक, प्राविधिक सहयोगको अपेक्षा गरिएको छ जुन अपेक्षा गरे अनुरूप प्राप्त नहुन सक्छ।

(घ) योजना कार्यान्वयनका लागि श्रोत साधनको आंशिक मात्रामा यथार्थ यकिन भएको अवस्थामा योजना तयार गरिएको हुँदा कार्यान्वयनमा श्रोत साधनको उपलव्धता र खर्च व्यवस्थापनमा जोखीम रहन सक्छ।

(ङ) नयाँ प्रस्तावित कार्य विभाजन नियमावलीलाई आधार मानी शाखागत कार्य विवरण तयार गरिने हुँदा विद्यमान शाखागत कार्य क्षेत्रमा भिन्नता देखिन सक्छ।

परिच्छेद—२ : क्षमता विकास योजना तर्जुमाका विधिहरू

२.१ क्षमता विकास योजना तर्जुमा प्रक्रियाबारे अभिमुखीकरण

ढोरपाटन नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा प्रक्रियाको शुरूवातमा नगरपालिकाका उपप्रमुखको अध्यक्षतामा एक दिने अभिमुखिकरण कार्यक्रम मिति २०७९ चैत्र ५ गते संचालन गरिएको थियो । कार्यक्रमको सुरूवातमा नगरपालिकाको तर्फबाट औपचरिक कार्यक्रम भयो जहाँ प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत श्री विष्णु प्रसाद ज्ञवांलीले कार्यक्रमको उद्धेश्यबारेमा प्रकाश पार्नु भएको थियो । यस्तै स्कोलर नेपालका प्रमुख श्री नरेन्द्र बिक्रम के.सी. ले क्षमता विकास योजना तर्जुमा प्रक्रियाको महत्व र यो बनाउनु पर्ने आवश्यकताका वारेमा थप स्पष्ट पार्नु भएको थियो । अभिमुखीकरण कार्यक्रममा नगरपालिकाको परिवर्तित भूमिका पुरा गर्न आवश्यक हुने क्षमता विकासका क्षेत्रहरू तथा मागमा आधारित क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान फाराम प्रस्तुत गरी सो उपर छलफल गरिएको थियो ।

२.२ क्षमता विकास योजना विश्लेषण र तर्जुमा

स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरू तथा जनप्रतिनिधिहरूको क्षमता विकास गर्न, स्थानीय स्तरमा रहेका सेवा प्रदायक विषयगत शाखाहरूको कार्य कुशलतामा अभिवृद्धि गर्न र सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा बृद्धि गर्न क्षमता विकास योजनाले योगदान गर्दछ । समग्रमा कुशल संस्थागत, प्रशासनिक र निति निर्माण र कार्यान्वयन प्रकृयामा दक्षता अभिवृद्धि गरी सुशासन कायम गर्न र नागरिकलाई स्थानीय सरकारको आभास दिलाउन सहयोग पुर्याउने भएकोले ढोरपाटन नगरपालिकाले क्षमता विकास योजना गर्न गईरहेकोछ । योजना निर्माणका सिसिलामा नगरपालिकाको क्षमता विश्लेषणका लागि प्राथमिक स्रोतका तथ्याङ्कहरूको प्रयोग गरिएकोछ । यसका लागि ,नगरपालिकाका जनप्रतिनिधिकर्मचारी , र सेवाग्राहीहरूसंग समेत अन्तरक्रियाशाखागत रूप ,मा र बिभिन्न ब्यक्तिहरूसंग समेत बेग्लाबेग्लै Key Informant Interview, सहभागितात्मक कार्यशाला गोष्ठीको आयोजना गरी सुचना संकलन तथा बिश्लेषण गरियो । तथ्याङ्क संकलनका लागि मिति २०७९ चैत्र ५ गते र तत्पश्चातका दिन देखि नगरपालिकाका जनप्रतिनिधिहरू प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत ,बिभिन्न शाखाका प्रमुखहरू ,अन्य कर्मचारी र उपलब्ध सबै सरोकारवालाहरूको सामुहिक उपस्थितिमा छलफल सहित तथ्याङ्कको सामुहिक संकलन तथा सहभागितात्मक तवरले बिश्लेषण गरिएको थियो ।

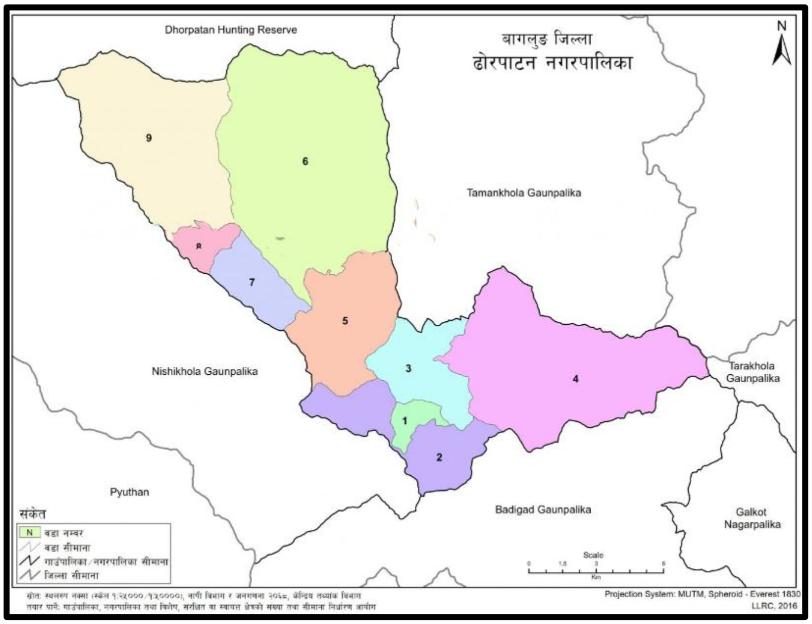
नगरपालिकाको क्षमता विश्लेषण ३ वर्षे योजना तर्जुमाको सिलसिलामा नगरपालिकाका जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूका बीचमा क्षमता विकास योजनाको महत्व, बिधि, आबश्यकता, उद्धेश्य र बिधिका बारेमा प्रशतुति, बिस्तृत छलफल र नगरपालिकाका सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र चुनौतिहरूको विश्लेषण गरी नगरपालिकाको समग्र विकासकालागि प्रमुख संभावनाका आधारहरू, संभावना तथा अवसरहरूको संभावना क्षेत्र तथा स्थान तथा संभावना तथा अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने प्रतिफलहरूको बारेमा छलफल गरिएको थियो । यसरी छलफलका अबधिमा पत्ता लागेका खालि ठाँउहरू पुरा गर्नकालागि ३ बर्षे रणनीतिक कार्ययोजना तयार पारी ,कार्यान्वयन योजनाकालागि अनुमानित बजेट, कार्यान्वयन वर्ष जिम्मेवारीर संभावित , स्रोतसहितको प्रमुख कार्यक्रम तथा क्रियाकलापहरूको तर्जुमा गर्ने काम सम्पन्न गरियो । नगरपालिकाको क्षमता अभिवृद्धि लागि रणनीतिक कार्ययोजना तयार गर्नका लागि खाली नेतृत्व तहको क्षमता विकास विश्लेषण सम्बन्धी २० वटा सूचकहरू, र कर्मचारीहरूका लागि व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास विश्लेषण सम्बन्धी ६ वटा क्षेत्रका (विकास व्यवस्थापन, संगठन व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, सूचना व्यवस्थापन, सुशासन, समन्वय र सहकार्य) ४२ वटा सूचकहरूमा सहभागितात्मक छलफल गराई त्यसको विश्लेषण गरिएको छ ।

यसका आलावा गाउँ तथा नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना तर्जुमा सम्बन्धी दिग्दर्शन २०७६ ले व्यवस्था गरेअनुरूप ५ वटा विषयगत क्षेत्रका आधारमा स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता (सञ्चालन व्यवस्थापन) लेखाजोखा, स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता (नेतृत्व तह) लेखाजोखा, आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान, क्षमता विकाससँग सम्बन्धित स्रोत व्यक्ति र सरोकारवाला पक्षहरूको पहिचान, र स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमता विकास योजनाको ढाँचा समेत तयार परिएको छ।

२.३ नगरपालिकाको परिचय

२.३.१ भौगोलिक अवस्थिति तथा नदी खोला

गण्डकी प्रदेश अन्तरगत बागलुङ जिल्लाका १० स्थानीय तह मध्येको एक ढोरपाटन नगरपालिका साविकका ४ गा.वि.सहरू (वुर्तिवाङ, खुङ्गा, अधिकारी चौर र बोबाङ) मिलेर ९ वटा वडाको ढोरपाटन नगरपालिका बनेको छ। यस नगरपालिकाको केन्द्र साविकको बुर्तिबाङ गाविसको कार्यालयमा राखिएको छ। यस नगरपालिकामा नेपालको एक मात्र प्रशिद्ध शिकार आरक्षण ढोरपाटन शिकार आरक्षण रहेको छ। ४७२.६० बर्ग कि.मि. क्षेत्रफलमा फैलिएको यस नगरपालिकाको करिव ४१ प्रतिशत भूभागमा बनजंगल रहेकोछ। नगरपालिकाको सिमाना पूर्वमा तमानखोला गाउँपालिका र म्याग्दी जिल्ला, पश्चिममा ढोरपाटन शिकार आरक्ष र निसीखोला गाउँपालिका, उत्तरमा ढोरपाटन शिकार आरक्ष तथा दक्षिणमा वडिगाड र निसीखोला गाउँपालिकासम्म फैलिएको छ।



भौगोलिक हिसाबले ८२° ४१' देखि ८३° १७' पुर्वि देशान्तरसम्म तथा २८° १५' देखि ४०° उत्तरी आक्षांशसम्म अवस्थित ढोरपाटन नगरपालिका एउटा प्राकृतिक र साँस्कृतिक विविधताले भरिपूर्ण पहाडी क्षेत्र हुनका साथै पर्यटन र जैविक विविधताकालागि समेत एक आकर्षक गन्तव्य हो। यहाँ आन्तरिक र बाह्य पर्यटक मात्र होइन, विश्वका सौखिन सिकारी पनि नाउर र झारलको सिकार खेल्न आइपुग्छन्। पश्चिम नेपालमा धौलागिरि हिमशृङ्लाभित्र पर्ने ढोरपाटन समुन्द्री सतहबाट दुई हजार आठ सय ५० मिटरदेखि पाँच हजार ५०० मिटर उचाइमा अवस्थित छ। सिकार आरक्षको केन्द्र रहेको ढोरपाटन बागलुङ जिल्लाको मुख्य पर्यटकीय गन्तव्य समेत हो। प्राकृतिक सौन्दर्यले भरिपूर्ण ढोरपाटन पूर्वाधारका हिसाबले भने पछाडि छ। लुम्विनी, पाल्पा, रेसुङ्गा ढोरपाटन बाग्लुङ पोखरालाई जोडी पर्यटकिय सर्किट

बनाउने संभावना प्रशस्त देखिन्छ। यातायातको दृष्टिकोणले मध्य-पहाडी लोकमार्गसंग जोडिएको हुँदा तराईको बजार बुटवल लुम्बिनी भैरहवा लगायत पहाडी बजार केन्द्रहरूसंग समेत सिधा कनेक्टभिटिमा रहेकोछ। ढोरपाटन सिकार आरक्षको स्थापना विसं २०४० मा भएता पनि वि.सं. २०४४ मात्र सरकारी मान्यता प्राप्त गरेको थियो। त्यसयता, विदेशीको आकर्षणको केन्द्र बनेको ढोरपाटन अहिलेसम्म पनि पूर्वाधारमा फड्को मार्न सकेको छैन। आठ किलोमिटर क्षेत्रमा फैलिएको हरियाली उपत्यका, बुकी क्षेत्रमा फुलेका सुन्दर फूलहरू, ढोरबराहको मुटुभित्रबाट निस्किएको कञ्चनझैँ बग्ने उत्तरगङ्गा नदी, पोखरादेखि २ सय १० किलोमिटर टाढाको दुरीमा रहेको ढोरपाटन क्षेत्र नेपालको उत्कृष्ट पर्यटकीय गन्तव्य भएपनि पूर्वाधार विकास र प्रचार प्रसार र प्रवद्र्धन नहुँदा छिटफुटमा रूपमा मात्र बाह्य पर्यटक पुग्ने गरेका छन्। नेपाल सरकारले ढोरपाटन नगरपालिकालाई जैविक पारिस्थतिक पर्यटकिय स्थलको रूपमा विकास गर्ने नीति बनाउन जरूरी छ।

२.३.२ भाषा, जातजाति तथा जनसङ्ख्याको विवरण

यस नगरपालिकाको कुल जनसङ्ख्यामध्ये ९४% नेपाली बोल्छन् भने ३% मगर र २% नेवारी बोल्छन्। जनसंख्याको ३१% ब्राह्मण, २४% क्षेत्री र १६% मगरहरू छन्। कुल सहरी जनसंख्यामा बागलुङको प्रतिशत हिस्सा ०.३५% मात्रै हो। ढोरपाटन नगरपालिका भित्रका ४३ सामुदायिक विद्यालयहरू छन। कूल साक्षरता ७९.९८ प्रतिशत छ जसमध्ये ८६.९६ प्रतिशत पूरूष र ७४.१० प्रतिशत महिला रहेका छन। बि.स. २०६८ मा गरिएको जनगणनामा यो नगरपालिकामा जम्मा परिवार संख्या ५७०६ रहेकोमा बि.स. २०७८ मा गरिएको जनगणना अनुसार यो नगरपालिकामा जम्मा परिवार संख्या ७४८५ पुगेको छ। यस्तै कुल जनसंख्या तर्फ बि.स. २०६८मा २६२१५ रहेकोमा बि.स. २०७८ मा ३००६८ रहेको छ , जसमध्ये पुरूष १३९६७, महिला १६१०१ रहेकोछ। अन्य जनसंख्या सम्बन्धी सुचकहरू तर्फ परिवारको औषत आकार ४.०२, लैङ्गिक अनुपात ८६.७५, यस्तै वार्षिक जनसंख्या बृद्धि दर १.३२ प्रतिशत र जनघनत्व १३५ प्रति वर्ग कि.मि. रहेकोछ।

२.४ तथ्यांक संकलन

तथ्याङ्क संकलनका लागि नगरपालिकाका जनप्रतिनिधि, बिभिन्न शाखाका प्रमुखहरू र कर्मचारीहरूको सामुहिक उपस्थितिमा छुट्टा छुट्टै फर्म्याटहरूको प्रयोग गरी तथ्याङ्कको सहभागितात्मक तवरले संकलन तथा बिश्लेषण र मुल्यांकन गरिएको थियो। तथ्याङ्कको संकलन र बिश्लेषण तथा मुल्यांकनका अवधिमा पहिलो फर्म्याट जनप्रतिनिधिहरूका लागि नेतृत्व तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण र दोस्रो फर्म्याट कर्मचारीहरूका लागि व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गरिएको थियो। यसका लागि उपलब्ध सूचकहरूलाई ४ भागमा बिभाजन गरिएको थियो। जस अनुसार (क) पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था प्राप्ताङ्क)-१५(, (ख) आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था प्राप्ताङ्क)-१०(, (ग) सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था प्राप्ताङ्क)-५(, (घ) कमजोर अवस्था प्राप्ताङ्क)-०(। साथै ,उक्त कार्यशाला गोष्ठीमा देहायका विषयहरू (छलफलको नतिजा अनुसूचि १ मा दिईएकोछ) लगायत नगरपालिकाको जिम्मेवारी आदिको बारेमा समेत छलफल गरी कार्यक्रमको सुरूवात गरिएको थियो।

तालिका १ - नेतृत्व तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण (जनप्रतिनिधिहरूका लागि)

क्र.स.	सूचकहरू
१.	प्रदेश कानुन अनुसार स्थानीय सभाको व्यवस्थापन
२.	कार्यपालिका बैठक संचालन ,व्यवस्थापन र निर्णय प्रक्रिया
३.	दूरदृष्टि र रणनीतिक नगर विकास योजना (आवधिक वा एकीकृत)को निर्माण
४.	आवधिक नगर विकास योजनाको निर्माण भएको भए यसको वार्षिक योजनासंग तादाम्यता
५.	नगरपालिकाका लागि आवश्यक ऐन कानून तर्जुमा र कार्यान्वयन
६.	संगठन तथा व्यवस्थापन विकासको अध्ययन

क्र.स.	सूचकहरू
७.	संगठन तथा व्यवस्थापन विकासको अध्ययनको कार्यान्वयन
८.	वडा कार्यालय व्यवस्थापन र सेवा प्रवाह
९.	न्यायिक समितिको कार्यप्रणाली तथा कार्य सम्पादन
१०.	सभाबाट गठन हुने समिति, उपसमितिहरूको गठन तथा परिचालन
११.	कार्यपालिका बोर्डबाट गठन हुने समिति, उपसमितिहरूको गठन तथा परिचालन
१२.	सामाजिक समावेशीकरण तथा निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता
१३.	विकास साझेदारहरूसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता
१४.	नागरिक समाज तथा स्थानीय गैससहरूसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता
१५.	निजी क्षेत्रसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता
१६.	कानून अनुसारको सामाजिक उत्तरदायित्व प्रणालीको अवलम्बन
१७.	पारदर्शिता तथा गुनासो सुन्ने प्रणालीको स्थापना
१८.	जनगुनासोको सम्बोधन गर्ने व्यबस्था र सोको कार्यान्वयन
१९.	अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणालीको कार्यान्वयन
२०.	संस्थागत मूल्य तथा मान्यताको स्थपना भएको

तालिका २ - व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण कर्मचारीहरूक)लागि

१.	**विकास व्यवस्थापन**
१.१	विषयगत क्षेत्रका योजना र नीतिहरूको तयारी र कार्यान्वयन (वार्षिक योजनाका नीति बाहेक)
१.२	समावेशी विकास नीति लैङ्गिक), बालबालिका, सीमान्तीकृत वर्ग, गरीबमुखी विकास(तयार पारेको
१.३	वातावरण, जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन नीति
१.४	नगरपालिकाबाट प्रवाह हुने सेवा सम्बन्धी मापदण्ड (Standard Operating Procedure) तयार
१.५	वार्षिक योजना तर्जुमा (७ चरणको अवलम्वन र (कार्यान्वयनको अवस्था
१.६	मर्मत सम्भार व्यवस्थापन कोषको स्थापना र संचालन
१.७	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीको कार्यन्वयन
२.	**संगठन व्यवस्थापन**
२.१	कर्मचारी संगठन तथा कार्यविभाजन (O&M तयारी तथा कार्यान्वयन(
२.२	कर्मचारी संगठन तथा कार्यविभाजनमा विषयगत क्षेत्रको समावेश
२.३	कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी नितिगत व्यवस्था ऐन), नियम,विनियम, निर्देशिका, कार्यविधी(
२.४	आन्तरिक संचार तथा रिपोर्टिङमा सोपानको कार्यान्वयन तथा व्यवस्थापन
२.५	कर्मचारीहरूको आचार संहिताको तयारी तथा कार्यान्वयन (नगरपालिका लगायत विषयगत क्षेत्र)
२.६	जनप्रतिनिधिहरूको आचार संहिताको तयारी तथा कार्यान्वयन
२.७	कर्मचारीको कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्यांकन
३.	**वित्तीय व्यवस्थापन**
३.१	बजेट र आम्दानी तथा खर्च प्रणालीको नियमानुसार सार्वजिनक
३.२	खरिद प्रणाली सम्बन्धी योजनाको निर्माण र कार्यान्वयन
३.३	सम्पत्ति व्यवस्थापन

३.४	प्रतिवेदन प्रणालीको तयारी तथा वेवसाईट मार्फत सार्वजनिकिकरण
३.५	कुल वार्षिक बजेटमा आन्तरिक आयको हिस्सा सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन– अन्तर), दफा ८ अनुसार राजस्वको क्षमता(
३.६	वित्तिय अनुशासन सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन–अन्तर), परिच्छेद ८, दफा २५ देखि ३२तर्फ अन्तिम लेखा परीक्षणले (औंल्याएको वेरूजु र खर्चको अनुपात
३.७	लेखापरीक्षणबाट औल्याएका बेरूजुहरूको प्रतिकृया ३५ दिन नाघेपछि महालेखा परीक्षकको कार्यालयमा पठाउने र बेरूजुको लगत अध्यावधिक
४.	**सूचना व्यवस्थापन**
४. १.	अभिलेख व्यवस्थापन
४. २.	सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको उपयोग
४. ३.	नगरपालिकाको पार्श्वचित्र तयार पारेको र विषयगत क्षेत्र सहित एकिकृत सूचना प्रणालीको निर्माण गरेको
४. ४.	नगरपालिकाका सूचनाहरूमा नागरिकको सहज पहुँचको अवस्था
४. ५.	स्थानीय सरकारका रूपमा गरेका अशल अभ्यासहरू र सिकाइहरूको संहिताकरण र अभिलेखन
४. ६.	नगरपालिकाले गरेका अनुसन्धानमुलक कार्यहरूको कार्यान्वयन
४. ७.	एकल अधीकारका विषयहरूसंग सम्बन्धीत सेवाहरूको अद्यावधीक सूचनाको उपलव्धता (स्वास्थ्य लगायत ,शिक्षा)
५.	**सुशासन**
५. १.	नगरपालिकाले संचालन गरिने आयोजनाहरूमा नियमले तोके वमोजिमको जनसहभागिताको उपलब्धता
५. २.	नगरपालिको निर्णय प्रकृया सेवा प्रवाह लगायत सवै कामहरूमा ,पारदर्शिता तथा सूचना प्रवाह
५. ३.	सेवा प्रवाहप्रति नगरपालिकाको जवाफदेहिता र नागरिकको गुनासो व्यवस्थापन
५. ४.	सेवाग्राही संतुष्टी सर्वेक्षण, सार्वजनिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण, नियमित पत्रकार भेटघाट, तेश्रोपक्ष अनुगमन तथा सूचना सार्वजनिकीकरण जस्ता सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरू मध्ये कुनै चार औजारको प्रयोग गर्ने गरेका
५. ५.	कार्यपालिका र अन्य कार्यकारी निर्णयहरूको सार्वजनिकीकरण
५. ६.	महालेखा परीक्षक,राष्ट्रिय सूचना आयोग , अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग लगायतका संवैधानिक अंग र संघ तथा लेप्रदेशका निकायहरूले दिएका निर्देशनहरूको पालना समयमै गर्ने गरेको
५. ७.	नगरपालिकाको न्याय सम्पादन कार्य प्रति सेवाग्राहीको सन्तुष्टि
६.	**समन्वय र सहकार्य**
६.१.	संघीय तथा प्रदेश सरकार
६.२.	सम्बन्धित कार्यक्रम तथा परियोजनाहरू
६.३.	गैसस तथा समुदायमा आधारित संस्थाहरू
६.४.	निजी क्षेत्र
६.५.	अन्तर स्थानीय सरकार
६.६.	अन्तर महाशाखा वा शाखा
६.७.	स्थानीय पत्रकार, एफरेडियो र टेलीभिजन च्यानलह .एम.रू कसैसंग पनि सेवाको प्रभावकारिताको बारेमा अन्तरक्रिया गरेको (चौमासिक(अर्द्धवार्षिक अथवा वार्षिक ,

२.५ मागमा आधारित संस्थागत क्षमता विकास आवश्यकताको लेखाजोखा

मागमा आधारित क्षमता विकासको आवश्यकता पहिचानका लागि सहभागीहरूलाई विषयक्षेत्रगत रूपमा ५ वटा समूह (आर्थिक विकास, सामजिक विकास, भौतिक पूर्वाधार विकास, वन वातावरण विपद व्यवस्थापन र संस्थागत विकास) समूहमा विभाजन गरी स्व-मूल्यांकन विधिबाट संस्थागत क्षमता लेखाजोखाको प्रक्रियाद्वारा क्षमता विकासका क्षेत्रहरू र सोका लागि आवश्यक क्रियाकलापहरूको विवरण संकलन गरिएको थियो।

२.६ आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास आवश्यकताको लेखाजोखा

नगरपालिकाका कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरूवाट स्पष्ट रूपमा पहिचान नभएका तर कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक महत्वपूर्ण कार्यहरू पहिचान गरी क्षमता विकास आवश्यकताको निर्धारण गरिएको थियो।

—शाखा प्रमुखहरूसंग थप छलफल तथा कार्यसम्पादन अवस्थाको अवलोकन तथा अध्ययन,

—नगरपालिकाले सम्पादन गरेका कार्यहरूको समीक्षा,

—नयाँ अवधारणा, नीति कानून तथा सूचना प्रविधिको उपयोगको अवस्था

—नगरपालिकाका दस्तावेजहरूको अध्ययन

२.७ तथ्यांक विश्लेषण तथा नतिजा प्रस्तुती

सामुहिक रूपमा तथ्याङ्कको संकलन तथा सहभागितात्मक तवरले गरिएको तथ्याङ्कको बिश्लेषणवाट आएको परिणामलाई इन्फोमेट्रिक्स चार्ट मार्फत प्रस्तुत गरिएको छ। जसले परिणामलाई ग्राफिकल तरिकामा देखाएकोछ। यस मोडेलको माध्यमबाट परिणामहरूको स्पष्ट रूपमा तुलना गरी प्रश्तुत गरिएकोछ ।

२.८ अनुशरण

क्षमता विकास सम्बन्धी मूल्यांकनको प्रक्रिया पूरा भएपछि पहिचान गरिएका गतिविधिहरू, जो कार्यान्वयनमा आएका छैनन। कुनै कार्यान्वयनमा आएपनि अतिनै कमजोर अबस्थामा रहेकाछन यस्ता गतिबिधिहरू संचालन गर्न र ,नगरपालिकाको क्षमता अभबृद्धिका लागि ३ बर्षे रणनीतिक योजनाको तर्जुमा गरिएको छ। यसमा गतिविधिहरू संचालनका लागि आबश्यक बजेट, कार्यान्वयनको जिम्मेवारी, समयसिमा, र अनुगमन संयन्त्रको उल्लेख गरिएको छ। कार्ययोजनाको कार्यान्वयन स्थितिको अनुगमनको बारेमा नगरपालिकामा मेयर ,उपमेयर प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत,कार्यपालिकाका स वार्ड अध्यक्षहरू दश्यहरू लगायत ,नगरपालिका अन्तरगतका शाखा प्रमुखको टोलीले अनुगमनका लागि नेतृत्वदायी भूमिका खेल्ने अपेक्षा गरिएको छ।

२.९ संघ, प्रदेश र नगरपालिकाको क्षमता विकास योजनाहरूको अन्तर-सम्बन्ध

नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको समन्वयात्मक सहकार्यवाट मात्रै समग्र विकास सम्भव छ। नेपालको संविधान २०७२ ले उल्लेख गरेको तिनै तहका सरकारको शासन प्रणाली समन्वयात्मक र सुदृढ भएमा मात्रै विकासको नतिजा र प्रतिफल प्रभावकारी हुन्छ। यसरी तिनै तहका सरकारका विच विकास निर्माण, नीति तथा कानुन निरर्माण र योजना निर्माणमा तादाम्यता हुन जरूरी छ। नेपालको संविधानले स्थानीय तहहरूले आफ्नो कानुन, निति र योजना निर्माण गर्दा संघ र प्रदेश सरकारसंग नवाझिने गरी निर्माण गर्न अनुसुचिहरूमा एकल अधिकार र साझा अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। यो क्षमता विकास योजना पनि त्यहि मर्मलाइ आत्मसात गरी तयार गरिएको छ।

परिच्छेद–तीन : क्षमता विकासको अवस्था

३.१ नगरपालिकाको क्षमता विकासको बर्तमान अवस्था

ढोरपाटन नगरपालिका वि.सं. २०७३ सालमा नेपालको नयाँ प्रादेशिक संरचना कायम गर्दा हालको ढोरपाटन नगरपालिकामा साविकका ४ गा.वि.स.हरू (वुर्तिवाङ, खुङ्गा, अधिकारीचौर र बोबाङ) मिलेर ९ वटा वडाको ढोरपाटन नगरपालिका बनेको छ। करिव ४७२.६० बर्ग कि.मि. क्षेत्रफलमा फैलिएको यस नगरपालिकाको करिव ४१ प्रतिशत भूभागमा बनजंगल रहेकोछ। नगरपालिकाको सिमाना पूर्वमा तमानखोला गाउँपालिका र म्याग्दी जिल्ला, पश्चिममा ढोरपाटन शिकार आरक्ष र निसीखोला गाउँपालिका, उत्तरमा ढोरपाटन शिकार आरक्ष तथा दक्षिणमा वडिगाड र निसीखोला गाउँपालिकासम्म फैलिएको छ । यस नगरपालिकाको कुल जनसङ्ख्यामध्ये ९४% नेपाली बोल्छन् भने ३% मगर र २% नेवारी बोल्छन्। जनसंख्याको ३१% ब्राह्मण, २४% क्षेत्री र १६% मगरहरू छन्। कुल सहरी जनसंख्यामा बागलुङको प्रतिशत हिस्सा ०.३५% मात्रै हो। ढोरपाटन नगरपालिका भित्रका ४३ सामुदायिक विद्यालयहरू छन। कूल साक्षरता ७९.९८ प्रतिशत छ जसमध्ये ८६.९६ प्रतिशत पूरूष र ७४.१० प्रतिशत महिला रहेका छन। बि.स. २०७८ मा गरिएको जनगणना अनुसार यो नगरपालिकामा जम्मा परिवार संख्या ७४८५ पुगेको छ। यस्तै कुल जनसंख्या तर्फ ३००६८ रहेको छ , जसमध्ये पुरूष १३९६७, महिला १६१०१ रहेकोछ। अन्य जनसंख्या सम्बन्धी सुचकहरू तर्फ परिवारको औषत आकार ४.०२, लैङ्गिक अनुपात ८६.७५, यस्तै वार्षिक जनसंख्या बृद्धि दर १.३२ प्रतिशत र जनघनत्व १३५ प्रति वर्ग कि.मि. रहेकोछ। यो नगरपालिकाले विद्यमान संरचना भित्र पालिकाको केन्द्र र आफना ९वटा वडा कार्यालयहरूबाट सेवा प्रवाह गरिराखेको छ । नगरपालिकालाई प्रचलित कानुनले तोकेको कार्य जिम्मेवारी, यसले हासिल गर्न खोजेका दीर्घकालीन लक्ष्यहरू एवम यसबाट नगरपालिका बासीहरूले राखेका अपेक्षाहरू पूरा गर्न हाल नगरपालिकाले विद्यमान संगठन तथा संरचनबाट कार्य सम्पादन गरेको पाईन्छ।

हाल यस नगरपालिकामा रहेको जनसंख्याको विवरण, सेवाग्राहीको माग, भौगोलिक फैलावट कार्य सम्पादनको जिम्मेबारीलाई मध्यनजर गर्दा मौजुदा संगठन संरचनाबाट सेवा प्रवाह गर्न नगरपालिकालाई अप्रयाप्तताको अवस्था देखिन्छ। अर्थात, पर्याप्त कानुनी संरचना र स्रोत साधनको सिमितताका कारणले हालसम्मपनि स्पष्ट संगठन तथा संरचनाको ब्यवस्थापन हुन नसकेको अवस्था देखिन्छ।

३.२ नगरपालिकामा रहेका विद्यमान शाखाहरू

स्थानीय सरकारले प्राप्त जिम्मेवारी र वितरण गर्नुपर्ने सेवा सुविधालाई मध्यनजर गर्दा कुनै पनि स्थानीय सरकारको संस्थागत क्षमताको आँकलन विद्यमान साङ्गठनिक स्वरूप र ब्यवस्थापनमा भर पर्दछ । सङ्गठन संरचनाकै आधारमा कर्मचारीहरू परिचालन हुने र कर्मचारीहरू मार्फत नै सङ्गठनले सेवा प्रवाह गर्न सक्ने हुँदा सङ्गठनका क्रियाकलापहरूलाई दिशानिर्देश गर्नमा सङ्गठन संरचनाले महत्वपर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । यस नगरपालिकाको साङ्गठनिक संरचना परिमार्जन गर्दे आईरहेको देखिन्छ । नगरपालिका भित्र रहेका प्रशासनिक इकाई, शाखा, उपशाखाहरूको स्पष्ट कार्य विवरण संगठन तथा ब्यवस्थापन सर्बेक्षण हाल सम्म सम्पादन भएको छैन। विद्यमान सङ्गठन स्वरूप, दरबन्दी, कार्यबोझ, जनशक्ति विकासको अवस्था र आन्तरिक स्रोत परिचालनको अवस्था स्पष्ट रहेको देखिदैन। यद्यपी नगरपालिकाले साविकका स्थानीय निकाय र कर्मचारी समायोजन प्रकृयाबाट आएका कर्मचारी तथा करार कर्मचारीहरूको कामचलाउ तरिकाबाट कार्य सम्पादन गरिराखेको अवस्था देखिन्छ।

यस नगरपालिकाको विद्यमान सांगठनिक संरचनालाई अवलोकन गर्दा संघिय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मिति २०७५ पौष १५ गते पठाएको संगठन संरचना र दरवन्दी तेरिज सम्बन्धी पत्रका आधारमा गरिएको संरचनामा १४ वटा शाखा (क) प्रशासन, योजना तथा अनुगमन शाखा, (ख) प्राविधिक शाखा, (ग) स्वास्थ्य शाखा, (घ) कानून शाखा, (ङ) रोजगार शाखा, (च) सूचना प्रविधी शाखा, (छ) जिन्सी शाखा), (ज) लेखा शाखा, (झ) शिक्षा शाखा , (ञ) कृषि शाखा, (ट) पन्जिकरण शाखा (ठ) व्यवशाय दर्ता तथा सहकारी शाखा लगायतका शाखा रहेको देखिन्छ। ९ वटा वडा कार्यालय, बिभिन्न इकाई तथा सेवा केन्द्रहरू समेत रहेका छन । नगरपालिकामा जनसंख्याको अवस्था, सेवाग्राहीको चाप, नगरपालिकाको अधिकार र जिम्मेबारी अनुसार कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने दायित्व अनुसार हालको संरचना अप्रयाप्त रहेको देखिन्छ। बिद्यमान संगठन संरचनाले बदलिंदो परिस्थितिमा नगरपालिकालाई प्राप्त कार्य जिम्मेवारी पुरागर्न कठिन रहेको अवस्थामा पुरानो संगठन संरचनालाई परिमार्जन गरी नगरपालिकाले आफ्नै पहलमा स्वतनत्र विज्ञ मार्फत संगठन तथा व्यवस्थापन अध्ययन गराई नया संरचना तयार पारेको छ।

३.३ परामर्श बैठकका उपलब्धीहरू

नेपालको संविधान २०७२, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, स्थानीय तहको योजना तथा बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०७४ लगायतका नगरपालिकाले आंफै तयार पारेका योजना तथा स्थानीय कानूनी संरचनाहरूले स्थानीय तहलाई आफ्नो क्षेत्रमा सेवा प्रवाह गर्न, योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न र समग्र विकासको नेतृत्व गर्न जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ। सो अनुसार ढोरपाटन नगरपालिकाले गरेका गतिबिधिहरू र अपनाएको प्रक्रियाका वारेमा क्षमता मूल्याङ्कनका अबधिमा भिन्नाभिन्नै समुहहरूसंग बेग्लावेग्लै छलफल गरिएको थियो। छलफलमा प्रायः जिम्मेवारी र अपनाएको प्रक्रियाका वारेमा केन्द्रीत भई छलफल गरिएको थियो। छलफलका नतिजाहरू तल दिईएकोछ।

तालिका ३ - परामर्श वैठकका नतिजाहरू

सहभागीहरू	छलफलका निचोडरू
नगरपलिकाका समग्र जनप्रतिनीधि	• नगरपालिकालाई आबश्यक भए अनुसारका सवै ऐन, नियम कार्यबिधि र निर्देशिकाहरूको तयार भएका छैनन । आबश्यकता अनुसार तयार गर्ने नीति रहेको छ र कतिपय बनाउँदै गईएकोछ। • बिषयगत समितिहरूको गठन भएतापनि क्षमता बिकासको काम बांकि छ। यद्धपि कानुनले ब्यबस्था गरेका समिति तथा विषयगत समितिहरूको गठन भएकोछ र यी समितीहरूले कार्य भने गरेका छन्। • छनौट गरिएका योजनाहरूको प्राथमिकिकरण ब्यबस्थित रूपमा हुन सकिरहेको छैन। वार्षिक योजना र बजेट समयसिमा भित्रै तयार गरिन्छन र अनुमोदित पनि हुन्छन्; यद्यपि, निर्देशिकामा उल्लेखित सबै चरणहरूको उपयूक्त समय मिलान गर्न भने सकिएको छैन। • केही कर्मचारीहरू कर्मचारी समायोजन प्रक्रिया अन्तर्गत समायोजन त भएका छन। यद्यपि आवश्यक कर्मचारीहरू पर्याप्त उपलब्ध छैनन्। • सबै शाखा र इकाइहरू (Sections and Units) संचालनमा रहेका छन, यी शाखाहरू संगठन-व्यवस्थापन (O&M) का आधारमा निर्माण गरिएका छैनन। यहाँ पर्याप्त कर्मचारीहरू उपलब्ध छैनन्। एक कर्मचारीको दुई भन्दा बढी एकाई र शाखाका लागि जिम्मेवारी रहेकोछ। संगठन-व्यवस्थापन (O&M) अध्ययन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेकोछ। • नगरपालिकाको आन्तरिक राजस्व र खर्चको आवश्यकता वीच असन्तुलन रहेको पाईयो अथवा राजश्व पर्याप्त रहेको पाईएन। आन्तरिक स्रोतहरू बृद्धि गर्ने प्रयासको थालनी यथाशिघ्र गर्न जरूरी छ । • संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको काम र सोको स्थानीय तहसंगको सम्बन्ध तथा प्रदेशबाट संचालित विकास परियोजना बारेमा निर्बाचित प्रतिनिधिहरूलाई ज्ञानको कमी रहेकोछ।

सहभागीहरू	छलफलका निचोडरू
	• नगरपालिका सबै सेवा तथा कार्यक्रमहरू प्रायजसो मागमा र प्राथमिकताको आधारमा हुन्छन् । तथापि जनताहरूलाई सेवा सम्बन्धी सुचना र सेवा माग गर्ने प्रकृयाका बारेमा अभिमुखिकरण गर्न जरूरी छ । • न्यायिक समिति, विधायन समिति, लेखा समिति, राजश्व परामर्श समिति, बजेट तर्जुमा समिति लगायतका समितिहरूले काम त गरिरहेका छन, तथापि, यी समितिहरूको प्रभावकारिता कमजोर रहेको छ । • निर्बाचित जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूको क्षमता बिकास सम्बन्धी कृयाकलापहरू सघन रूपमा अगाडी बढाउन आबश्यक देखिन्छ ।
कार्यपालिका बोर्डका समावेशी सदश्यहरू महिला दलित तथा जनजाती	• वडाअध्यक्ष र सदस्यहरूसंगै सम्बन्धित वडामा परियोजनाहरू, विद्यालय र स्वास्थ्य चौकीहरूको अनुगमनमा संलग्न रहेका छन् । नगरपालिकामा विभिन्न समितिमा सदस्यको रूपमा काम गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ । • कार्यपालिका सदश्यहरूलाई बिशेषगरी नगरपालिका प्रवक्ता, विषयगत समितिका सभापति जस्ता ठूला जिम्मेवारीहरू दिइएको छैन । • कार्यकारी बोर्ड बैठकमा नियमित रूपमा भाग लिएतापनि, एजेन्डामा तर्क राख्न सवै सदश्यहरूको क्षमतामा कमि भएको देखियो । • बिषयगत समितिहरू व्यवस्थित गर्न आबश्यक छ र समितिहरूको नेतृत्वमा समावेशी समुहका कार्यपालिका सदश्यहरूलाई ल्याउन जरूरी छ । • कार्यपालिका बोर्डमा वडा अध्यक्ष र कार्यपालिका सदश्यहरूको समान हैसियत भएतापनि अधिकारको प्रयोग गर्ने र अबशरहरूको उपयोग गर्ने सन्दर्भमा समानता देखिदैन ।
वडा अध्यक्षहरू	• नागरिक र वडा अध्यक्षहरू बीचमा प्रत्यक्ष भेटघाट तथा सम्बन्ध हुने गर्दा नागरिकहरूको चासोका बिषयहरूमा बढी जानकारी हुने गरेको । • वडा अध्यक्षहरूलाई नगरपालिकामा नीति निर्माण र वडा स्तरमा नागरिकलाई सेवा प्रदान र विकासका कामहरू संगसंगै गर्नुपर्ने हुंदा प्रशस्त चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेकोछ । • पर्याप्त कागजात बिना सिफारिसहरूको लागि नागरिकहरूवाट अनावश्यक दबाव । • वडा स्तरिय योजनाहरूमा गुणस्तरियता कायम गर्न चुनौति रहेको, नगरपालिकामा न्यून प्राबिधिक कर्मचारीको कारण समयमै परियोजना संचालन र सम्पन्न गर्न चुनौति रहेको, • वडा स्तरिय योजनाहरूमा गुणस्तरियता कायम गर्न चुनौति रहेको, नगरपालिकामा न्यून प्राबिधिक कर्मचारीको कारण समयमै परियोजना संचालन र सम्पन्न गर्न चुनौति रहेको, • प्राविधिक कर्मचारीहरूवाट परियोजनाहरूको अनुगमन न्यून रहेको देखिन्छ । प्रायजसो अनुगमन औपचारिकताका लागि मात्र गर्ने गरेको देखिन्छ । • कर्मचारी र निर्वाचित प्रतिनिधिहरू बीच राम्रो समन्वय रहेको देखिन्छ ।
शाखा प्रमुखहरू	• सवै शाखा, शाखा प्रमुख, तथा अन्य कर्मचारीहरू बीचमा पर्याप्त समन्वय रहेकोछ । • सवै शाखाहरूबाट सेवा प्रवाह यथासक्य प्रभावकारी बनाउने प्रयास भईरहेकोछ । • केहि कर्मचारीहरू नगरपालिका स्वयं र विकास साझेदारहरूबाट समेत प्राप्त क्षमता विकास सम्वन्धी तालिम कार्यक्रममा सहभागी भईरहेकाछन । • बिगतका जटिलताहरू हाल बिस्तारै समाधान हुंदै गएका छन । • कर्मचारी बिशेषगरी प्राबिधिक तर्फलाई क्षमता विकास सम्बन्धी तालिम दिनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । • बजेट, योजना तथा कार्यक्रम जनताको मागमा आधारित हुने भएकाले कार्यान्वन पनि समयमै हुने गर्दछ । • विषयगत शाखाहरूका लागी प्राप्त सशर्त बजेट बाहेकका अन्य कार्यक्रममा सहभागी गराउने नगरेको । यसले गर्दा विषयगत शाखाका कर्मचारीहरूमा आन्तरिकिकरणको समस्या देखिन्छ । • नगरपालिका मूख्य प्राथमिकिकरणमा कृषि, पर्यटन, पशुपालन, तथा सामजिक सेवाहरू रहेका छन । जसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि कर्मचारीहरूको क्षमता बिकास गर्नु जरूरी छ ।

३.४ सबल पक्ष, सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्र, अवसर र चुनौतिको विश्लेषण

सहभागितात्मक पद्धति मार्फत सकअचु (SWOT) बिश्लेषण गरिएको थियो । यसकालागि नगरपालिकाको संस्थागत तथा मानवीय क्षमतामा देखिएका सवल, दुर्बल, अवसर र चुनौतीहरुको लेखाजोखा गरिएको थियो । यसकालगि नगरपालिकाबाट उपलब्ध सूचना तथा कार्य सम्पादन प्रगति विवरण, नीति कार्यक्रममा आधारित भएर विद्यमान अवस्थाको आँकलन गरिएको छ । यस किसिमको विश्लेषणबाट नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना निर्माणका लागि तथ्यगत आधार प्राप्त भई प्राथमिकताका क्षेत्रहरुको निर्धारण गरिएको छ । सकअचु (SWOT) बिश्लेषण क्षमता विकास योजना तर्जुमा दिग्दर्शनमा उल्लेख गरिएका चारवटा मुख्य उपक्षेत्रहरुमा आधरित भईएको थियो । यस अनुसार भौतिक स्रोत साधन, ऐन नियम विधि र प्रणाली, मानव संशाधन ब्यवस्थापन र मानव संशाधन क्षमताको विकास रहेका छन । समष्टिगत रुपमा उल्लेखित चारवटा क्षेत्रमा प्राप्त सुचना र जानकारीको आधारमा संस्थागत तथा मानवीय क्षेत्रमा देखिएका सबल, दुर्बल तथा अवसर र चूनौतिको पहिचान तल उप–शिर्षकहरुमा उल्लेख गरिको छ ।

३.४.१ भौतिक स्रोत साधनः नगरपालिकालाई प्राप्त अधिकार र जिम्मेबारी तथा सेवाग्राही नागरिकको अपेक्षा अनुसार जवाफदेहि र जिम्मेबारपुर्ण सेवा प्रदान गर्नको लागि भौतिक स्रोत साधनको आवश्यकता पर्दछ तदनुरूप नगरपालिकाको भूमिकालाई कम लागतमा प्रभावकारी रूपले कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक पर्ने कार्यस्थान, भवन तथा सामाग्री, यन्त्र, उपकरण, औजार, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको व्यवस्था र सोको मर्मत सम्भारको आवश्यकतालाई बुझ्न सकिन्छ । सहभगितात्मक छलफल र स्थलगत सर्बेक्षणका क्रममा गरिएका दस्जाबेजहरुको अध्ययनका आधारमा तलको विश्लेषण गरिएकोछ ।

सवल पक्षहरु	कमजोरी	अवसर	चुनौती
• हाल नगरपालिकाको आफ्नै भवनबाट सेवा प्रवाह भई रहेतापनि नया भवन निर्माणाधीन अवस्थामा रहेकोले आगामी दिनमा उक्त नगरपालिकाको सुविधायुक्त नवनिर्मित मुख्य प्रशासनिक भवनबाट सेवा प्रवाह • अधीकाशंजसो वडा कार्यालयहरुको भवन वाट सेवा प्रवाह • नगरपालिकाका सवै वडाको केन्द्रबाट सेवा वितरण हुनु • नगरपालिकाका सवै वडाबाट मानव स्वास्थ्य सेव, पशू स्वास्थ्य, कृषि लगायतका विषयगत क्षेत्रको सेवा वितरण • सवै सामुदायिक विद्यालयहरूमा सुचारू रूपले अध्ययन अध्यापन • पदाधिकारीको यातायात सुविधाको लागि मोटर गाडीको सुविधा • फोहोर संकलनकालागि ट्र्याक्टरको व्यवस्था • नगरका सवै वडाहरूमा पुग्न यातायातको	• सबै वडा कार्यालयहरुमा भौतिक पुर्बाधारको अवस्था अप्रयाप्तता • आवश्यकता अनुसार कार्य सम्पादनको लागि शाखा उपशाखाहरुको कार्यस्थल अभावले गर्दा सेवा वितरणमा समस्या देखिनु • शाखा तथा वडा कार्यालयहरुमा प्रभावकारी सञ्चार प्रणाली, उच्च गतिको इन्टरनेट सुबिधाको अप्रयाप्तता • सूचना सञ्चार तथा अभिलेखिकरण ब्यवस्थापन अझै प्रभावकारी नभएको • कार्यालयका सामाग्री तथा उपकरणहरुको आवश्यकता	• वडा कार्यालयको भौतिक अवस्थामा स्तर उन्नति गरी सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता बृद्धि गर्न सकिने • सेवाग्राहीलाई सेवा सुविधाको सहजता तथा पहुँच अभिबृद्धि गर्न सुचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गर्न सकिन, र सेवालाई सुचना प्रविधिमैत्री बनाउन सकिने । • सेवाग्राहीका लागि केन्द्र तथा वडाहरुमा सुचना पाटी, गुनासो ब्यवस्थापन, • सवै वडाहरूमा खानेपानी, पाकिङ्ग स्थल, विश्राम स्थल ब्यवस्थापनका लागि बजेट विनियोजन गरी काम गर्न सकिने । • कार्यालयका सामाग्री तथा उपकरणहरुको आवश्यकता अनुसार मर्मत सम्भारको कोष	• नगरपालिकाको स्रोतमा गुणात्मक बृद्धि हुन नसक्नु • नगरपालिकामा हुने माग र स्रोतका वीचमा ठुलो अन्तर रहेको • सेवा प्रबाहमा नागरिकको अपेक्षित आशालाई पूर्ण रूपमा सम्बोधन गर्न नसकिनु । • सेवाहरू लगायत विकासका कामहरूमा दिगोपना बनाउन कठिनाई ।

सुविधा र हाल कालो पत्रे गर्ने काम प्राथमिकतामा रहेको • कर्मचारी र वडा अध्यक्षका लागि आवश्यकता अनुसार मोटरसाईकल को ब्यवस्था • समुदायहरूमा आवश्यकता अनुसार सामुदायिक भवन निर्माणमा नगरपालिकाको सहयोग • विपद ब्यवस्थापन कोष, मर्मत सम्भार कोष स्थापना तथा परिचालन • सबै वडा कार्यालयहरुमा विद्युतीय सञ्चार प्रणालीको उपयोग	अनुसार मर्मत सम्भारको अभाव र दस्तावेजीकरण समेत प्रभावकारी नभएको • नगरपालिकाले जारी गरेको कतिपय नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभाव • भवन संहिता ग्षमीन क्षेत्रमा अंझै पुर्ण रुपमा पालना नभएको	परिचालन गरी उपयोग गर्न सकिने । • आकस्मीक सेवा प्रवाहलाई विस्तार तथा ब्यबस्थित गर्न सकिने । • नगरपालिकाको पूर्बाधार विकास नीतिको ब्यबहारिक कार्यान्वयन • सबै वडा कार्यालयबाट नगरपालिकाका सेवा बाहेक विषयगत सेवा वितरण समेत गर्न सकिने ।	

३.४.२ ऐन नियम विधि र प्रणाली: कुनै पनि संस्थामा सुशासन प्रवर्द्धनका लागि ऐन नियम विधि र प्रणालीको आवश्यकता पर्दछ । नगरपालिकाको काम कर्तब्य, अधिकार र जिम्मेबारीलाई व्यवस्थित रूपले योजना, सञ्चालन तथा नियन्त्रण गर्न र सबैमा एकै किसिमको बुझाइ र व्यवहार हुन आवश्यक छ । यसका लागि आवश्यक नीति, ऐन, नियम, कार्यविधि, आचारसंहिता आदिको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा यस नगरपालिकामा तर्जुमा गरिएको क्षमता विकास योजना ल्याउन जरूरी हुन्छ । त्यसै गरी, नगरपालिकाबाट सम्पादन गरिने कार्यलाई व्यवस्थित गर्नका लागि कार्य प्रणाली निर्धारण गर्न आवश्यक हुन्छ । कार्य प्रणाली अन्तर्गत कार्य सम्पादन प्रणाली, कार्य वातावरण, सञ्चार, समन्वय जस्ता पक्षहरु पर्दछन । यस नगरपालिकाको ऐन नियम विधि र प्रणाली लेखाजोखा बुँदागत रुपमा तल उल्लेख गरिएको छ ।

सवल पक्षहरु	कमजोरी	अवसर	चुनौती
• नगरपालिकाले आफनो एकल तथा साझा अधिकार क्षेत्रभित्र रहि हालसम्म आवश्यक १५ कानुन जारी गरेको । यस्ता कानूनहरू स्थानीय राजपत्र मार्फत प्रकाशन गर्ने गरेको • बजार अनुगमननिर्देशिका, २०७५ • ढोरपाटन नगरपालिकाको सहकारी ऐन, २०७५ • ढोरपाटन नगरपालिकाको शिक्षा नियमावली, २०७५ • ढोरपाटन नगरपालिका न्यायिक समिति (कार्यविधि सम्बन्धी) ऐन, २०७५ • विपद् व्यवस्थापन कोष (सञ्चालन) कार्यविधि, २०७५ • ढोरपाटन नगरपालिका भित्रका सामुदायिक विद्यालयमा	• निर्माण भएका ऐन कानुनहरुको अक्षरस पालनाको अभाव • ऐन कानुनको बारेमा जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरुको बुझाईमा एक रुपता नहुनु • कतिपय एकल अधिकारका क्षेत्रमा कानुनहरुको निर्माण हुन नसक्नु • कानुनी दस्ताबेज निर्माणका लागि आवश्यक जनशक्तिको अभाव रहनु । • साझा अधिकारका क्षेत्रमा प्रदेश सरकारले समयमा नै कानुन निर्माण नगर्नु • निर्माण भएका कानुनहरुको आवश्यक अभिलेखिकरण	• नगरपालिकाबाट जारी भएका ऐन कानुनहरुको पालना मार्फत विधीको शासन स्थापित हुने । • नगरपालिकाले आफना एकल अधिकारका क्षेत्रमा कानुन निर्माण गरि कार्यान्वयन गर्दा सेवा प्रवाहमा प्रभावकारितामा बृद्धी हुने । • स्थानीय बस्तुस्थिति, आवश्यकता र कार्य सम्पादनका आधारमा कानुनको निर्माण तथा आफनो अधिकार क्षेत्रभित्र लागु गर्न सक्ने । • सुशासन, दण्ड र पुरस्कारको प्रावधान, न्यायीक समितिको	• बनेका कानुनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनाले हरेक बर्ष बेरुजुको रकम बढदै जानु तर फस्यौटको रकम भने एकदम न्यून मात्र भएको । • दिगो विकासका अन्तराष्ट्रिय लक्ष्यलाई स्थानीयकरण गर्न कठिनाइ हुनु । • संविधान प्रदत्त अधिकारको कार्यान्वयनमा जनप्रतिनिधिहरुको ज्ञान, सिप, क्षमता र अनुभब अपेक्षित नहुनु । • विगत जस्तै तरिकाले नगरपालिकाले सेवा प्रवाह गरोस भन्ने आम सेवाग्राहीका भावनाले गर्दा नयाँ कानूनी

सवल पक्षहरु	कमजोरी	अवसर	चुनौती
शिक्षकनियुक्ति सम्बन्धी कार्यविधि • एफ.एम रेडियो व्यवस्थापन तथा सञ्चालन कार्यविधि_ २०७४ • ढोरपाटन नगरपालिका आर्थिक ऐन • ढोरपाटन नगरपालिका बिनियोजन नियम.	नहुनु • कर्मचारी तथा निर्बाचित जनप्रतिनिधिहरुको लागि कार्य सम्पादन सम्बन्धी कानुनी ब्यवस्थाा स्पष्ट नभएको • विषयगत समितिका सचिवालय ब्यवस्थापन सम्बन्धी स्पष्ट नीति तथा नियमको अभाव	क्षमता विकास आदि हुने। • नगरपालिकाले कानुनी शाखाको स्थापना गरी अभिलेखिकरणमा सुधार गर्न सक्ने • विषयगत समितिहरूको कृयाशीलताबाट विषयगत योजना तथा क्षेत्रहरूको थप महत्वा बृद्धी हुने • अनुगमन तथा सुपरिबेक्षण मार्फत योजनाको उपादेयतामा बृद्धी हुने।	व्यवस्था लागू गर्न चुनौती। जस्तै एकीकृत सम्पत्ति कर, घर बहाल करमा सेवाग्राहीको सहभागिता ज्यादै न्यून) •ई विडिङ प्रणाली लागू गर्न दक्ष कर्मचारीको अभावले गर्दा समय बढी लाग्ने अवस्था।

३.४.३ जनशक्ति ब्यवस्थापनः स्थानीय सरकारको क्षमता विकासका लागि आवश्यक संख्यामा सहि क्षमता भएका जनशक्ति समयमै प्राप्त अनिवार्यता हुन्छ। स्थानीय सरकारको मानव संशाधनमा निर्वाचित पदाधिकारी एवम निर्दिष्ट भूमिका पूरा गर्न आवश्यक ज्ञान, सीप र धारणा भएका वा हासिल गर्न सक्ने क्षमता भएका कर्मचारीलाई जनाउँदछ । यस अन्तर्गत आवश्यक मानव संशाधन प्राप्तीका लागि गरिने कार्यहरू (संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, दरबन्दी निर्धारण, नियुक्ति प्रक्रिया, सरूवा÷बढुवा व्यवस्था, जिम्मेवारी निर्धारण, पारिश्रमिक आदि) लाई बुझन सकिन्छ। यस नगरपालिकाको विद्यमान मानव संशाधन ब्यवस्थापनको अवस्थाको अवसर र चुनौतीलाई बुँदागत रुपमा लेखाजोखा गरिएको छ।

सवल पक्षहरु	कमजोरी	अवसर	चुनौती
•नगरपालिका स्थानीय तहमा करार जनशक्ति ब्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यविधि निर्माण गरीलागु गरेको • संविधान तथा संघीय ऐनले स्थानीय सरकारलाई प्रदान गरेको अधिकार र जिम्मेबारी अनुसार मानवीय संशाधनको ब्यवस्थापन गरेको। •नगरपालिकाले सुशासन तथा संस्थागत विकास नीति अवलम्बन गरेको । •प्रत्येक वडामा टोल विकास संस्था गठन तथा परिचालन • कर्मचारीहरुलाई सामाजिक सुरक्षा कोष कार्यविधि •संगठन तथा ब्यवस्थापन सर्बेक्षण अध्ययन प्रतिबेदन तयार पारिएको	• दरवन्दी अनुसारका प्राविधिक एव प्रशासनिक जनशक्तिको अभाव • स्थानीय सेवाबाट आएका कर्मचारीहरुको कार्य उत्प्रेरणा र मनोवल अभिबृद्धि गर्ने योजनापुरस्कार, दण्ड, ग्रेड बृद्धि, पदोन्नति, सरुवा)को अभाव • कर्मचारीहरुको ब्यवसायिक योजनाको अभाव • कर्मचारी संगठनको कार्य सम्पादनको सुपरिबेक्षण अनुगमनको स्पष्ट योजनाको अभाव।	• तयार पारिएको संगठन तथा ब्यवस्थापन सर्बेक्षण लाई कार्यान्वयन गरी सेवा प्रवाह गर्ने। • कर्मचारीको स्पष्ट ब्यवसायिक कार्ययोजना तथा उत्प्रेरणा संग सम्बन्धित प्रावधानको ब्यवस्था गर्न सकिने। • क्षमता विकास योजना तर्जुमा गरी जनशक्ति विकास सम्बन्धी विविध तालिम तथा अभिमुखीकरण गरी सबै कर्मचारीहरुलाई उनीहरुको कार्य विवरण अनुसारको काममा दक्ष बनाउन सकिन्छ। • कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादनको सुपरिबेक्षण कार्यविधि बनाई लागु गर्न	सहायकस्तरका अधिकांश कर्मचारीहरुमा सूचना प्रबिधि संम्बन्धी ज्ञान, सीप र अभ्यासमा कमी हुनु। कुनै विशेष शाखा वा व्यक्तिले मात्र अवसर लिई रहने हुँदा सबै शाखाका कर्मचारीलाई आवश्यकता अनुसार समान रुपमा तालिममा सहभागी गराउन चूनौति रहेको।

• समायोजन भई आएका कर्मचारीहरुको स्पष्ट जिम्मेबारी निर्धारण । • शाखागत रूपमा हरेक कर्माचारीलाई कार्य विवरण उपलब्ध गराईएको ।	• आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अभाव • शाखा प्रमुखसंग कार्यसम्पादन सम्झौता नभएको ।	सकिने • जनप्रतिनिधि र कर्मचारीहरुका वीचमा अन्तक्रिया, छलफल तथा अभिमुखीकरण बाट सहकार्य र समन्वयलाई थप प्रभावकारी बनाउदै लैजाने ।	

३.४.४ ज्ञान, सिप र दक्षताः स्थानीय सरकारको कार्य सम्पादन प्रभावकारी बनाउने महत्वपुर्ण आधार अन्तरगत नगरपालिकामा काम गर्ने जनशक्तिको ज्ञान, सिप र दक्षता महत्वपूर्ण हुन्छ । ज्ञान, सिप र दक्षताको विकासले स्थानीय सरकारको भूमिकालाई प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न विद्यमान मानव संशाधनको ज्ञान, सीप र धारणामा गुणात्मक वृद्धि गर्दछ । यस अन्तर्गत स्थानीय सरकारका भूमिका पूरा गर्न जिम्मेवारीमा रहेका जनशक्तिहरू (निर्वाचत पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू, स्थानीय सरकारसँग प्रत्तक्ष संलग्न भई कार्य गर्ने उपभोक्ता समितिका पदाधिकारीहरू, स्वयमसेवीहरू आदि) को क्षमता विकास पर्दछ । ज्ञान, सिप र दक्षता अन्तर्गत तालिम, अभिमुखीकरण, अनुशिक्षण, अध्ययन अवलोकन, अनुभव र सिकाई आदान–प्रदान जस्ता प्रक्रियालाई क्षमता विकास भनेर बुझ्न सकिन्छ । यस नगरपालिकाको ज्ञान, सिप र दक्षता विकास सम्बन्धी विद्यमान अवस्थाको अवलोकन तथा अध्ययनबाट गरिएको लेखाजोखा बुँदागत रुपमा उल्लेख गरिएको छ ।

सवल पक्षहरु	कमजोरी	अवसर	चुनौती
• समायोजनवाट स्थानीय सेवा आयोगवाट पदपूर्ति भई स्थानीय तहमा काम गर्न आएको कर्मचारीहरू कामप्रतिको लगाव र क्षमता उच्च रहेको । • कर्मचारीहरुलाई कार्य विवरण दिइएको • आवश्यकता अनुसार शाखाका प्रमुख तथा अन्य कर्मचारीलाई आवश्यक तालिम दिइएको आपूर्ति तथा मागमा आधारित) • क्षमता विकास सम्बन्धी विभिन्न कार्यक्रमहरु हुने गरेको ।	• नगरपालिका सम्वन्धी ऐन, नियम, कानून, कार्यविधिका बारेमा जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरुको अभिमुखीकरणको अभाव • स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, दिग्दर्शन, नगरसभा अनुसार गठन भएका समिति उप समितिहरुको कार्यस्थल, सचिवालय, अभिमुखिकरण तथा अनुशिक्षणको अभाव • पालिका भित्रका शाखा तथा समितिहरुका वीचमा आन्तरिक सञ्चार र समन्वयको अभाव • विषयगत शाखा वा इकाईमा कार्यरत कर्मचारीहरुको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिबृद्धि सम्बन्धी तालिमको अभाव • बार्षिक योजना र बजेटमा जनशक्ति क्षमता विकास गर्ने कार्यक्रमहरुको अभाव • कार्य सम्पादन मुल्याङ्कनको अभाव • पुरस्कार र दण्ड प्रणालीको अभाव	• पालिका भित्रका शाखा तथा समितिहरुका वीचमा आन्तरिक सञ्चार र समन्वय अभिबृद्धि गर्ने संयन्त्रको ब्यवस्था गर्न सकिने • विषयगत शाखा वा इकाईमा कार्यरत कर्मचारीहरुको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिबृद्धि गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभाकारी बनाउनका लागि तालिम, अनुशिक्षण, अध्ययन, अवलोकन सम्बन्धी कार्यक्रमको ब्यवस्था गर्न सकिने । • नगरपालिकाको सुशासन ऐन तथा कार्यविधि पालना • जननिवार्चित प्रतिनिधिहरुको कार्य अधिकार र जिम्मेबारी सम्बन्धी अभिमुखीकरण तथा उत्प्रेरणामुलक कार्यक्रमहरु ब्यबहारमा लागु गर्न सकिने • शाखा तथा इकाईमा कार्यरत कर्मचारीको स्पष्ट कार्य विवरण जिम्मेबारी तथा कार्य सम्पादन सम्झौताको प्रावधान • सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम • कर्मचारीहरुको ब्यवसायिक क्षमता अभिबृद्धि हुने तालिम	• एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा कर्मचारी सरुवा भई जान पाउने व्यवस्थाले कर्मचारीको सदैभ अभाव हुने देखिएको । • जनशक्तीको क्षमता बिकासमा चालु खर्चको २% भन्दा पनि कम खर्च भएको ।

उपरोक्त ४ विषयमा सकअचू विश्लेषण गर्दा नगरपालिको मागका आधारमा अन्य ६ वटा बिषयगत क्षेत्र जस्तै: (क) विकास व्यवस्थापन, (ख) संगठन व्यवस्थापन, (ग) वित्तीय व्यवस्थापन, (घ) सूचना व्यवस्थापन, (ङ) सुशासन, (च) समन्वय र सहकार्यलाई ध्यानमा राखि जनप्रतिनिधि र कर्मचारीले कार्य सम्पादनको सिलसिलामा अनुभव गरेका नगरपालिका सवल पक्ष, , कमजोर सुधार गर्नुपर्ने पक्ष अवशर र चूनौति को ,विश्लेषण गरिएको थियो। विश्लेषणको परिणाम हेर्दा मूख्य समस्याहरू संक्रमणकालिन रहेका र अधिकार र जिम्मेवारीको ज्ञानमा कमी तथा स्रोत व्यबस्थापनसँग सम्बन्धीत रहेकाछन। तथापी, निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको उत्साह तथा प्रतिवद्धता र कर्मचारीहरूको निरन्तरको सहयोग तथा हातेमालो रहेकाले चूनौतीहरूको सामना हुने कुरामा विश्वास सहित सहयोगीहरूबाट सहयोगको अपेक्षा गरिएको थियो। सहभागीहरूले छलफलका क्रममा वास्तविक लक्षित वर्गको पहिचान नै मूख्य चासोको विषय रहेको कुरा व्यक्त गरे। साथै, लक्षित वर्गको सामाजिक र आर्थिक रूपान्तरणका लागि भौतिक पूर्वाधारको अवस्थामा सुधार तथा आयआर्जनका कृयाकलापहरूको - आवश्यक्ता रहेको कुरामा जोड दिएका थिए।सकअचू बिश्लेषणका लागि वुँदा नं. २.३ मा दिईएका ६ वटा विषयहरू (विकास व्यवस्थापन, संगठन व्यवस्थापन, वित्तीय व्यवस्थापन, सूचना व्यवस्थापन, सुशासन, समन्वय र सहकार्य) का आधारमा विस्तृत विश्लेषण गरी प्राप्त परिणामलाई तलको तालिकामा प्रश्तुत गरिएकोछ।

तालिका ४ - सकअचु (SWOT) विश्लेषणको नतिजा

विश्लेषणका क्षेत्रहरू	सबल पक्ष	सुधार गर्नु पर्ने पक्ष	अबशर	चुनौती
विकास ब्यबस्थापन	नागरिक बडापत्र अनुसार नागरिकको माग र चाहाना बमोजिम सेवा प्रबाह हुने गरेको बैंकिङ प्रणाली भुक्तानिको लागि प्रक्रियागत रहेको सबै वडामा पञ्जीकरणको ब्यबस्था भएको विभिन्न बिषयगत तथा वडा कार्यालयहरूबाट सेवा प्रवाह भइरहेको , पूर्ण खोप तथा खुला दिशामुक्त क्षेत्र ,घोषणा भएको बिभिन्न समितिहरूले काम प्रभावकारि रूपमा गर्नु।	सबै वडामा डिजिटल नागरिक बडापत्र ब्यबस्था भई नसकेको हुँदा सोको व्यबस्था गर्नुपर्ने। दक्ष जनशक्तिको कमिलाई वैकल्पिक व्याबस्था गर्नुपर्ने। समयमै जन्म, बिबाह बसाइ सराई दर्ता नहुने गरेको अवस्थामा सो सम्बन्धी जनचेतनामुलका कार्यक्महरू गर्नुपर्ने। योजना प्रभावकारी रूपमा तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न सके छिटो बिकास हुने जनप्रतिनिधिहरूलाई योजना कार्यान्वयन तथा प्रतिफल प्राप्ति सम्बन्धी तालिम दिन नसकिएको, लक्षित वर्ग पहिचान गरी केन्द्रीय नीति अनुरूप पालिकाको नीति नबनेकोले कार्यक्रम संचालनको हुन नसकेको , बार्षिक, मासिक, चौमासिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षा गर्ने नगरिएको,	हाल कार्यलय भवन पर्याप्त भएतापनि समयोचित रूपमा सेवा प्रवाहकालागि मैत्रीपूर्ण बनाउन जरूरी रहेको, प्रबिधिलाई शासन ब्यबस्थामा अबलम्बन गर्दै गरिएको। बैंकका शाखाहरूको र बैंकका बित्तिय संस्थाहरूको कार्य क्षेत्रमा बिस्तार पञ्जिकाधिकारिको सबै वडामा ब्यबस्था Detail project Report बनाएर कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्थापकीय रणनीतिक योजना	नागरिकलाई सेवा प्रबाह सम्बन्धी जानकारी गाराउन नसकिएको वडामा पर्याप्त भौतिक पुर्वाधार नभएको जनतालाई राम्रोसंग सूचना सुसुचित गर्न नसकेको रणनैतिक योजना निर्माण नहुनु
संगठन व्यवस्थापन	नगरपालिकाको क्षमता बिकास हुदै गएको। कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी ऐन निर्माण	कार्य विभाजन सहितको स्पष्ट जिम्मेवारी हुनु पर्ने। कार्यमुल्याकंन अनुसार पुरष्कार तथा	राम्रो काम गरेर स्थानीय बासिन्दाको जिबनस्तरको सुधार हुने	नीतिगत नियमहरू र कर्मचारी ब्यबस्थापन नहनु

विश्लेषणका क्षेत्रहरू	सबल पक्ष	सुधार गर्नु पर्ने पक्ष	अबशर	चुनौती
	भएको। कार्यहरूको बिभिन्न प्रतिबेदन तयार गर्ने गरिएको । कर्मचारी प्रशासनको जिम्मेवारि तोकिएको।	जरिवानाको ब्यबस्था हुनु पर्ने। बिषयगत शाखाहरूको कुसल ब्यबस्थापन हुनु पर्ने। समयको परिपालना तथा एजेण्डा केन्द्रित बैठक हुनु पर्ने। दक्ष कर्मचारीको अभावले गर्दा माग अनुसार सेवा प्रवाहमा कमी भएको , क्षमता विकास योजना, पर्याप्त अफिस स्पेस र तालिमको व्यबस्था गर्नुपर्ने।		
बित्तिय एंब आर्थिक ब्यबस्थापन	आन्तरिक स्रोत संकलनमा सुधार आएको, आर्थिक अनुशासन र बेरूजुमा न्यूनता हूंदै गएको, वस्तीस्तरबाट योजना चरण अबलम्बन गर्ने गरिएको,	वित्तीय प्रतिवेदन तथा नगरपालिकाका निर्णयहरूको सार्वजनिकीकरण गर्नुपर्ने। अभिलेख व्यवस्थापन तथा सूचना सम्प्रेषण सम्वन्धी पद्धतिको विकास गर्नुपर्ने राजस्व सुधार योजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने। बार्षिक खरिद योजना, तथा खरिद गुरू योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने।	बैंकिङ कारोबारमा सहजता पूर्बक बित्तिय कारोबारलाई पारदर्शी बनाउन सकिने	रकम निकासको अख्तियारी समयमै नहुनु स्रोत व्यवस्थापन सम्बन्धी पर्याप्त स्रोतको अभावले बजेट अपर्याप्त हुने र जनताका आवश्यकता र मागलाई सम्बोधन गर्ने, अधिकारका सूचीमा नपरेका कार्य सम्पादन गर्न जनताको माग आउने र तिनलाई समाधान गर्नेपर्ने ,
सूचना व्यवस्थापन	सुचना प्रबिधिको प्रयोग Website को निर्माण तथ्याङ्क अध्याबधिक	सरोकारवालाहरूको अर्थपुर्ण सहभगिता	सुचनाको प्रयोग बढाउन सहज बिषय बस्तुको ज्ञ ान ; समयको बचत आर्थिक भारमा कमि	पहुचको कमि आर्थिक भार
सुशासन	नगर सभा संचालन कार्यबिधि पारित भई कार्यान्वयन भईरहेको सभा र बैठकहरूमाथि सामुहिक छलफल सहित निर्णय गर्ने गरिएको। नगरपालिका तथा वडाबाट प्रदान गरिने सेवाहरू सहज तरिकाले प्रदान गर्ने गरिएको स्थानीय तहका कर्मचारी तथा जनप्रितनिधिहरूको सम्पत्ति बिबरण बार्षिक रूपमा बुझाउने गरिएको स्थानीय तहको निर्वाचनबाट निर्वाचित जनप्रतिनिधिले कार्यजिम्मेवारी बहन गरेको, नगरपालिकालाई आबश्यक कानून (निर्देशिका ,नियम ,ऐन)हरूको निर्माण	ऐन नियम र कार्यबिधिहरू समयानुकुल संशोधन गर्नु पर्ने वडस्तरमामा डिजिटल प्रविधिको सुरूवात गर्नुपर्ने। सवै नीति नियम कानून नियमावलीहरू राजपत्रमा प्रकाशित गर्नुपर्ने।,	नगरपालिका तथा वडामा जनप्रिय संस्थाको रूपमा स्थापित हुन सक्ने	साधन र स्रोतको पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध नहुनु संघ र प्रदेशबाट समयमा कानून निर्माण भई नआएकोले थप कानून निर्माण गर्ने ,

विश्लेषणका क्षेत्रहरू	सबल पक्ष	सुधार गर्नु पर्ने पक्ष	अबशर	चुनौती
	भएको र अन्य निर्माण गरिंदै			
सहकार्य र समन्वय	संघ प्रदेश र अन्य साझेदार, सरोकारवालाहरू संग समन्वय भएको। कर्मचारी र जनप्रतिनिधि बीच राम्रो सम्बन्ध रहेको,	आबश्यक बिषयबस्तुको निर्णय गर्दा सरोकारवालाहरूसंग सहकार्य गर्न आबश्यक रहेको। समयमा आबश्यक कानुन कार्यबिधि निर्माण गर्नु पर्ने देखिन्छ।	सबै नीति निर्माणमा सहजता	संचारको पहुचतामा कमि समन्वय सम्बन्धी अन्तर सरकार र अन्तर पालिका समन्वय गर्ने ,

३.५ नगरपालिकाको विश्लेषण

नगरपालिकाको क्षमता विश्लेषण खासगरी २ किशिमले गरिएको थियो। प्रथम, संस्थागत क्षमता विश्लेषण, दोस्रो, मानवीय क्षमता विश्लेषण। यो क्षमता अध्ययन तथा विश्लेषण कार्य मुलत: नगरपालिकाका जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूको सहभागितामा गरिएको थियो।

३.५.१ संस्थागत क्षमता विश्लेषण

(क) ***सूचकका आधारमा क्षमता विश्लेषण***

नगरपालिकाको वर्तमान संस्थागत कार्यक्षमता मापन सहभागितात्मक रूपमा गर्नकालागि नेतृत्व तहको क्षमता विकास विश्लेषण (जनप्रतिनिधिहरूका लागि) २० वटा सुचकहरूका आधारमा ४ भागमा छुट्याई गरिएको थियो। यस अनुसार पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१५), आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१०), सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (५) र कमजोर अवस्था (०) कस्तो रहेको छ भनि मूल्याङ्कन गरिएको थियो।

सहभगितात्मक रूपमा नगरपालिकाको क्षमता मूल्याङ्कन गर्दा नेतृत्व तर्फको अवस्थामा सवैभन्दा बढी गतिविधिहरू आंशिक रूपमा संचालित रहेका छन। यस अन्तर्गत ४० प्रतिशत सुचकहरू पुरा भएको देखिन्छ। यस्तै कमजोर अवस्थामा संचालित गतिबिधिहरू तर्फ ४० प्रतिशत सुचकहरू रहेको पाईयो। सन्तोषजनक रूपमा संचालित गतिविधी तर्फ १५ प्रतिशत सूचकहरू पुरा भएको देखिन्छ। पूर्ण रूपमा संचालित रहेका गतिविधिहरू जम्मा ५ प्रतिशत सुचकहरू पुरा भएका छन। सहभागितात्मक यस विश्लेषणबाट देखिन्छ कि ढोरपाटन नगरपालिकामा संस्थागत क्षमता विकासकालागि विशेष पहल गर्नु आवश्यक रहेको छ। तलको तालिकामा नेतृत्व तहसंग सम्बद्ध गतिबिधीहरूमा नगरपालिकाले प्राप्त गरेको अकंभार देखाईएको छ।

तालिका ५ - नेतृत्व तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१५)		आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१०)		सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (५)		कमजोर अवस्था (०)		जम्मा
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	
१	प्रदेश कानुन अनुसार स्थानीय सभाको व्यवस्थापन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
२	कार्यपालिका बैठक संचालन, व्यवस्थापन र निर्णय प्रक्रिया	१	१००.००	०	०.००	०	०.०	०	०.००	१
३	दूरदृष्टि र रणनीतिक (आवधिक वा एकीकृत) नगर विकास योजनाको निर्माण	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
४	आवधिक नगर विकास योजनाको निर्माण भएको भए यसको वार्षिक योजनासंग तादाम्यता	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१५)		आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१०)		सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (५)		कमजोर अवस्था (०)		जम्मा
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	
५	नगरपालिकाका लागि आवश्यक ऐन कानून तर्जुमा र कार्यान्वयन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
६	संगठन तथा व्यवस्थापन विकासको अध्ययन	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
७	संगठन तथा व्यवस्थापन विकासको अध्ययनको कार्यान्वयन	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
८	वडा कार्यालय व्यवस्थापन र सेवा प्रवाह	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
९	न्यायिक समितिको कार्यप्रणाली तथा कार्य सम्पादन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
१०	सभाबाट गठन हुने समिति, उपसमितिहरूको गठन तथा परिचालन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
११	कार्यपालिका बोर्डबाट गठन हुने समिति, उपसमितिहरूको गठन तथा परिचालन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
१२	सामाजिक समावेशीकरण तथा निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता	०	०.००	०	०.००	१	१००.०	०	०.००	१
१३	विकास साझेदारहरूसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
१४	नागरिक समाज तथा स्थानीय गैससहरूसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता	०	०.००	०	०.००	१	१००.०	०	०.००	१
१५	निजी क्षेत्रसंगको सहकार्य, समन्वय र साझेदारिता	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
१६	कानून अनुसारको सामाजिक उत्तरदायित्व प्रणालीको अवलम्बन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
१७	पारदर्शिता तथा गुनासो सुन्ने प्रणालीको स्थापना	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
१८	जनगुनासोको सम्बोधन गर्ने व्यबस्था र सोको कार्यान्वयन	०	०.००	०	०.००	०	०.०	१	१००.००	१
१९	अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणालीको कार्यान्वयन	०	०.००	१	१००.००	०	०.०	०	०.००	१
२०	संस्थागत मूल्य तथा मान्यताको स्थापना भएको	०	०.००	०	०.००	१	१००.०	०	०.००	१
	जम्मा	१	५.००	८	४०.००	३	१५.०	८	४०.००	२०

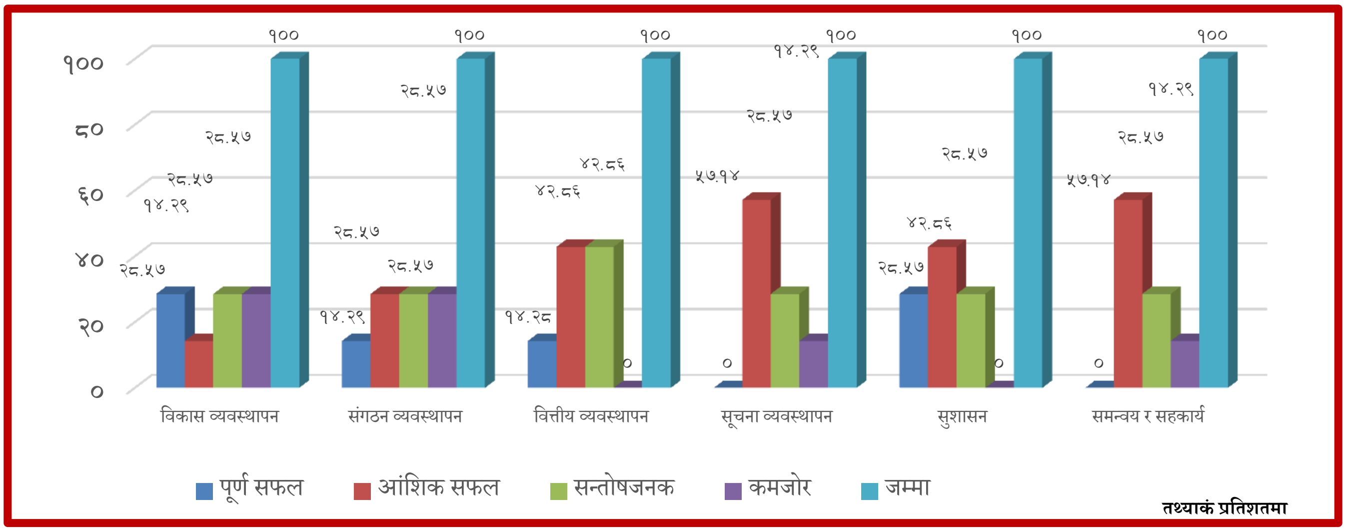
(क) मानवीय क्षमता विश्लेषण

यसका साथसाथै नगरपालिकाको वर्तमान संस्थागत कार्यक्षमता मापन सहभागितात्मक रूपमा गर्नकालागि व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण (कर्मचारीहरूका लागि) ६ वटा विषयहरू जस्तै: (क) विकास व्यवस्थापन, (ख) संगठन व्यवस्थापन, (ग) वित्तीय व्यवस्थापन, (घ) सूचना व्यवस्थापन, (ङ) सुशासन, (च) समन्वय र सहकार्य अन्तर्गत ४८ वटा सुचकहरू बनाई नगरपालिकाको वर्तमान संस्थागत कार्यक्षमता मापन सहभागितात्मक रूपमा गरिएको थियो। यस अनुसार पूर्ण रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१५), आंशिक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (१०), सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था (५) र कमजोर अवस्था (०) कस्तो रहेको छ भनि मूल्याङ्कन गरिएको थियो।

सहभगितात्मक रूपमा मूल्याङ्न गर्दा सवैभन्दा बढी गतिविधिहरू आंशिक रूपमा संचालित रहेको पाईयो, जस अनुसार ४२ वटा सूचक मध्ये ४०.४८ प्रतिशत गतिविधिहरू यस श्रेणीमा परेको देखिन्छन भने ३०.९५ प्रतिशत गतिविधिहरू सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेका छन। १४.२९ प्रतिशत गतिविधिहरू पूर्ण सफल र वांकि १३.२९ प्रतिशत गतिविधिहरू सन्तोषजनक रूपमा संचालित रहेको अवस्था छ। तलको तालिकामा विषयगत क्षेत्र अनुसार नगरपालिकाले प्राप्त गरेको अकंभार देखाईएको छ।

तालिका ६ - व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण सफल (१५)		आंशिक सफल (१०)		सन्तोषजनक (५)		कमजोर (०)		जम्मा	
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत
(क)	विकास व्यवस्थापन	२	२८.५७	१	१४.२९	२	२८.५७	२	२८.५७	७	१००.००
(ख)	संगठन व्यवस्थापन	१	१४.२९	२	२८.५७	२	२८.५७	२	२८.५७	७	१००.००
(ग)	वित्तीय व्यवस्थापन	१	१४.२९	३	४२.८६	३	४२.८६	०	०.००	७	१००.००
(घ)	सूचना व्यवस्थापन	०	०.००	४	५७.१४	२	२८.५७	१	१४.२९	७	१००.००
(ङ)	सुशासन	२	२८.५७	३	४२.८६	२	२८.५७	०	०.००	७	१००.००
(च)	समन्वय र सहकार्य	०	०.००	४	५७.१४	२	२८.५७	१	१४.२९	७	१००.००
	कुल जम्मा	६.००	१४.२९	१७.००	४०.४८	१३.००	३०.९५	६.००	१४.२९	४२.००	१००.००



नगरपालिकाले बर्तमान अवस्थामा कार्यसम्पादनको स्तर हेर्दा पूर्ण सफल रूपमा सम्पन्न गरिएका कार्य १४.२९% देखिन्छ भने आंशिक रूपमा सम्पन्न गरिएका कार्य ४०.४८%, सन्तोषजनक रूपमा ३०.९५% र कमजोर अवस्थामा संचालित गतिविधिहरू १४.२९% रहेको देखिन्छ। क्षमता विकासका दृष्टिकोणले ठुलो भिन्नता भएका क्षेत्रहरूमा रहेको फराकिलो भिन्नता (Gap) लाई घटाउनका लागि नगरपालिकाले संस्थागत सबलीकरणमा ध्यान दिन जरूरी छ। यसले नागरिकमा सुशासन र विकासको अनुभुती गराउन सहयोग पुर्याउंछ। यसका अलावा:कार्यको अनुसरण गर्दा जस्तै असल , दक्ष कर्मचारीको अभाव, नियम कानुनको अभाव, सिकाइकै रूपमा रहेका जनप्रतिनिधिहरू र सीमित स्रोत साधनका वावजुद पनि स्थानीय कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, पूर्वाधार विकास, क्षमता विकास, राजश्व संकलन तथा वजेट निर्माण, न्याय सम्पादन, सेवा प्रवाह, पारदर्शिता तथा सुशासन, सूचनाको प्रविधिको प्रयोगमा गरिएका पहलहरू उल्लेँखनिय छन। यस सम्बन्धी रणनैतिक कार्ययोजना तयार पारी सिफारिश गरिएकोछ, जसको नगरपालिकाबाट यथाशिघ्र सम्बोधन हुनेछ।

(ख) स्थानीय सरकारको विद्यमान मानव संशाधनको क्षमता लेखाजोखा (शाखागत रूपमा)

नगरपालिकाको क्षमता विकास आवश्यकता विश्लेषण गर्दा क्षमता विकास योजना तर्जुमाका लागि नगरपालिकामा आयोजित कार्यशाला गोष्ठी, समूहगत छलफल, विगत वर्षहरुका क्षमता विकासमा विनियोजित बजेट, समीक्षा प्रतिवेदन लगायत अन्य दस्तावेजहरुको अध्ययन र विश्लेषणलाई आधार मानिएको छ । जसमा जनप्रतिनिधिस्तर, समिति तथा उपसमितिस्तर, शाखास्तर, कर्मचारीस्तरको क्षमता विकास आवश्यकताको विश्लेषण गरिनुका साथै संस्थागत स्वमूल्याँकनको विषयक्षेत्रका सूचक अनुसार कमजोर सूचकहरु र संविधानको अनुसूची ८ मा उल्लेखित अधिकार र कार्य सम्पादनको अवस्थाको विश्लेषणका आधारमा कमजोर पक्षहरुलाई पनि पहिचान गरिएको छ । जसको विस्तृत विवरण निम्न बमोजिम रहेको छ ।

तालिका ७ - नगरपालिकाको जनप्रतिनिधिस्तर विद्यमान अवस्था र अपेक्षित अवस्थाबीचको अन्तराल विश्लेषण

पदीय जिम्मेवारी	सम्पादन गर्नु पर्ने प्रमुख कामहरु	कार्य सम्पादनको अवस्था (ज्ञान, सीप, दक्षता)	कार्य सम्पादनमा देखिएको अन्तराल	कार्य सम्पादन सुधारका लागि आवश्यक क्षमता विकास कार्यक्रम (ज्ञान, सिप, दक्षता)	क्षमता विकासको क्षेत्र (मानव संशाधन, संस्थागत, प्रणाली विकास)
प्रमुख	• सभाको कार्यसूची तयार गर्न लगाउने, बैठक आह्वान र निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।	• असार मसान्तभित्रै वार्षिक नीति, कार्यक्रम र बजेट पारित हुने गरेको । • सभाको निर्णय सार्वजनिक हुने गरेको । सरदर महिनाको एक पटक कार्यपालिका बैठक बस्ने गरेको ।	• प्रभावकारी योजना तर्जुमा, प्रगति समीक्षा र नतिजामुखि अनुगमनको थालनी नभएको । • गुणस्तरीय अभिलेख ब्यबस्थापनमा कमी रहेको ।	• गुणस्तरीय अभिलेख ब्यबस्थापन सिप विकास । • सहभागितात्मक योजना तर्जुमा, प्रगति समीक्षा र नतिजामुखि अनुगमन सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम ।	• प्रणाली विकास
	सभा र कार्यपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गराउने साथै दैनिक कार्यको रेखदेख, निर्देशन र नियन्त्रण	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई अख्तियारी दिइने गरेको । आवश्यकता अनुसार निर्णय कार्यान्वयनका लागि समय समयमा निर्देशन दिने गरिएको ।	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको हेरफेरले कार्य तालिका बमोजिम काम हुन नसकेको । कार्यान्वयनका लागि कानूनी प्रक्रियामा जाँदा लाभग्राहीहरु बाट अनावश्यक दवाव	समयमै खरीद प्रक्रिया शुरुगरी स्वीकृत कार्यक्रम सहज रुपले सम्पन्न गर्ने । उपभोक्ता वा लाभग्रा◌ीहरुलाई योजना कार्यान्वयका कानुनी पाटका बारेमा सचेतना अभियान ।	
	चल अचल सम्पत्ति हेरचाह, मर्मत सम्भार, आम्दानी बाँध्न लगाउने	आम्दानी बाँध्ने, सामान्य मर्मत सम्भारको कार्य भै रहेको	लिलामी वा धुल्याउने कार्य हुन नसकेको	पाम्स सफटवेयरको प्रयोग	आम्दानी बाँध्ने, सामान्य मर्मत सम्भारको कार्य भै रहेको
	समिति, उपसमितिको काम रेखदेख, गुनासो व्यवस्थापन	निरन्तर भै रहेको	समिति, उपसमिति क्रियाशील नभएको ।	समिति, उपसमितिहरुको काम कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी अभिमुखीकरण	मानव संशाधन
उपप्रमुख	न्यायिक समितिको संयोजक	न्यायिक समिति क्रियाशील रहेको	फैसला सम्बन्धी नजिर वा मापदण्ड नभएका	काम, कर्तव्य, अधिकार र फैसला सम्बन्धी अभिमुखीकरण	फैसला सम्बन्धी अभिमुखीकरण प्रणालीगत
	गैसस समन्वय सम्बन्धी काम	आंशिक रुपमा समन्वय भएको ।	अधिकांश गैसस सम्पर्कमै आउने नगरेको । गैससबाट आर्थिक स्रोतको अपेक्षा ।	न.पा.मा कार्यक्षेत्र बनाई कार्य गर्ने सम्पूर्ण गैससहरुलाई अनिवार्य रुपमा समन्वय गर्नु पर्ने कानून ।	संस्थागत
	अनुगमन, सुपरीवेक्षण, प्रतिवेदन, विभिन्न समितिको संयोजक भई काम गर्ने	सबै योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन भई प्रतिवेदन पेश हुने गरेको । राजस्व परामर्श समितिको संयोजक भइ काम गरेको बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा समितिको संयोजक भइ काम गरेको	नतिजामा आधारित अनुगमन प्रणाली संस्थागत हुन नसकेको, भुक्तानी प्रयोजनका लागि मात्र अनुगमन हुने गरेको आभास । राजस्व प्रक्षेपण सम्बन्धी अध्ययन नभएको ।	नतिजामा आधारित अनुगमन प्रणालीको विकास राजस्व प्रक्षेपण सम्बन्धी अध्ययन	प्रणालीको विकास राजस्व प्रक्षेपण सम्बन्धी अध्ययन संस्थागत
वडा अध्यक्ष	योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा अनुगमन	समयमै नगरपालिका समक्ष योजना तथा कार्यक्रम पेश गर्ने गरेको । वडास्तरीय अनुगमन निरन्तर ।	वस्ती तथा टोलस्तर भेला प्रभावकारी नभएको । अधिक संख्यामा योजना तथा कार्यक्रम माग	योजना तर्जुमाका चरण सम्बन्धी जनस्तरमा अभियान । वडा सचिवहरुलाई योजना प्राथमिकीकरण	संस्थागत/मानव संशाधन

			हुने भएकाले प्राथमिकीकरणमा कठिनाई	सम्बन्धी तालिम	
	विभिन्न सिफारिसहरु दिने	आवश्यकता अनुसार सिफारिस दिने काम भै रहेको।	कतिपय सिफारिसका लागि आवश्यक पर्ने कागजात सम्बन्धी जानकारी नभएको।	कानूनमा उल्लेख भए बमोजिमका सिफारिसका लागि आवश्यक प्रक्रिया र कागजात सम्बन्धी मापदण्ड तयार गर्नु पर्ने।	प्रणालीगत
वडा सदस्य	योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा अनुगमन	योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन सम्बन्धी कार्य भै रहेको।	वडा सदस्यहरुको भूमिका नभएको भन्ने भावनाले गदा सक्रियतामा कमि देखिएको।	वडा सदस्यहरुलाई पनि जिम्मेवारी दिनु पर्ने।	प्रणालीगत

तालिका ८ - समिति तथा उप समिति गठन, परिचालन र कृयाशिलताको विश्लेषण

पदीय जिम्मेवारी	सम्पादन गर्नु पर्ने प्रमुख कामहरु	कार्य सम्पादनको अवस्था (ज्ञान, सीप, दक्षता)	कार्य सम्पादनमा देखिएको अन्तराल	कार्य सम्पादन सुधारका लागि आवश्यक क्षमता विकास कार्यक्रम (ज्ञान, सपि, दक्षता)	क्षमता विकासको क्षेत्र (मानव संशाधन, संस्थागत, प्रणाली विकास)
विषयगत समिति (५ वटा) अध्यक्ष, सदस्यहरु	• समिति, उपसमिति गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धी कार्यविधि बमोजिम बैठक बस्ने, छलफल निर्णय गर्ने र सिफारिस	• आवश्यकता अनुसार बैठक बस्ने गरेको। • सामूहिक निर्णय गरी कार्यपालिकामा सिफारिस गर्ने।	• अपेक्षाकृत रुपमा क्रियाशील हुन नसकेको। • काम, कर्तव्य, अधिकारका विषयमा पूर्ण जानकारीका अभाव।	• समिति, उपसमितिको काम, कर्तव्य, अधिकार सम्बन्धी कार्यविधि तर्जुमा गरी अभिमुखीकरण।	• काम, कर्तव्य, अधिकार सम्बन्धी कार्यविधि तर्जुमा गरी अभिमुखीकरण । मानव संशाधन र प्रणालीगत
न्यायिक, राजस्व परामर्श, स्रोत अनुमान, बजेट तर्जुमा समितिका सदस्यहरु	• समिति गठन तथा सञ्चालन सम्बन्धी कार्यविधि बमोजिम बैठक बस्ने, छलफल, निर्णय गर्ने र सिफारिस गर्ने । कानूनले तोकेका अन्य कार्यहरु गर्ने गरेको।	• आवश्यकता अनुसार बैठक बस्ने गरेको। • सामूहिक निर्णय गरी कार्यपालिकामा सिफारिस गर्ने।	• समितिहरुलाई तोकिएको जिम्मेवारी अपूर्ण। • काम, कर्तव्य, अधिकारका विषयमा पूर्ण जानकारीको अभाव ।	• न्यायिक समितिका पदाधिकारी तथा कर्मचारीलाई कानून सम्बन्धी अभिमुखीकरण • समिति, उपसमितिको काम, कर्तव्य, अधिकार सम्बन्धी अभिमुखीकरण मानव संशाधन÷ संस्थागत विकास	मानव संशाधन/ संस्थागत विकास

तालिका ९- नगरपालिकाको कर्मचारीस्तर विद्यमान अवस्था र अपेक्षित अवस्थाबीचको अन्तरालको विश्लेषण

पदीय जिम्मेवारी	सम्पादन गर्नु पर्ने प्रमुख कामहरु	कार्य सम्पादनको अवस्था (ज्ञान, सीप, दक्षता)	कार्य सम्पादनमा देखिएको अन्तराल	कार्य सम्पादन सुधारका लागि आवश्यक क्षमता विकास कार्यक्रम (ज्ञान, सपि, दक्षता)	क्षमता विकासको क्षेत्र (मानव संशाधन, संस्थागत, प्रणाली विकास)
प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	• सभा तथा कार्यपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने, वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन • आर्थिक कारोवार, लेखापरीक्षण, बेरुजु फछर्यौट	• अख्तियारी प्राप्त भए पश्चात वार्षिक कार्य योजना बनाई काम गर्ने गरेको। • वार्षिक कार्यक्रम तर्जुमाका लागि आवश्यक कार्यहरु गर्ने गरेको।	• कार्यविधि र सूचकहरुको अभावमा नतिजामूखी अनुगमन हुन नसकेको • आर्थिक प्रतिवेदनहरु समयमै पेश गर्न नसकिएको।	• नतिजामुखी योजना अनुगमनका लागि सूचकहरुको विकास। • पुरानो बेरुजु फछर्यौट गर्न अधिकार सम्पन्न कार्यदल।	संस्थागत

	● खरीद योजना तर्जुमा तथा खरीद व्यवस्थापन, सम्पत्तिको संरक्षण, निर्णयहरुका अखिलेख/मिसिल व्यवस्थापन,	● क्गत्व्ब् मार्फत आर्थिक कारोवार हुने गरेको । श्रेस्ताहरु व्यवस्थित भएका । ● कानून बमोजिम खरीद प्रक्रिया । ● अभिलेखहरुको व्यवस्थापन भएको ।	● वार्षिक खरीद योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन नभएको	● खरीद योजना तर्जुमा ● जिन्सी सम्बन्धी सफटवेयरको प्रयोग	
प्रशासन शाखा प्रमुख	● कार्यविवरण तयार गर्ने, तालिम, गोष्ठि, सेमिनार अन्तरक्रिया, सूचना तथा अनुभव आदान प्रदान, कर्मचारी नियुक्ति, सरुवा, बढुवा र अवकास, जनशक्ति व्यवस्थापन, कर्मचारी अभिलेख, सम्पत्ति विवरण संकलन, हाजिरी व्यवस्थापन, निरीक्षण, अनुगमन र मूल्यांकन । ● कार्यालय व्यवस्थापन, सेवाग्राही सहजिकरण, गुनासो व्यवस्थापन, नगरपालिका प्रहरी सम्बन्धी कार्य ।	● कार्यविवरण तयार गरी शाखा प्रमुखहरुलाई दिइएको ● तालिम, गोष्ठी, सेमिनार आयोजना गर्ने गरेको । कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी नियमति कार्य भैरहेको । ● कार्यालय व्यवस्थापन तथा सेवाग्राही सहजीकरण सम्बन्धी कार्य भै रहेको । ● नगर प्रहरी परिचालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य भै रहेको ।	● शाखागत सबै कर्मचारीको कार्यविवरण तयार नभएको । ● तोलिम गोष्ठीमा सबै कर्मचारीलाई समेटन नसकिएको ।	● संगठन विकास अध्ययन गरी नयाँ दरवन्दी किटान गरी सबै शाखालाई कार्य विवरण उपलब्ध गराउनु पर्ने, ● मानव संशाधन विकास योजना तर्जुमा गरी आवश्यकता अनुसार शाखागत कर्मचारीलाई तालिम सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम ।	मानव संशाधन विकास
सहायक पाचौं वातावरण तथा विपद व्यवस्थापन शाखा	○ विपद व्यवस्थापन सम्बन्धी नीति, कानून, तथा आयोजना कार्यान्वयन र नियमन ● विपद पूर्व तयारी तथा प्रतिकार्य योजना, जोखिम न्यूनीकरण कार्य योजना ● विपद पूर्व तयारी, खोज तथा उद्धार, राहत सामग्रीको पूर्व भण्डारण, वितरण र समन्वय	● विपद व्यस्थापन कोष सञ्चालन कार्यविधि तयारी भएको । ● विपद व्यवस्थापनका सामान्य गतिविधिहरु सञ्चालन हुने गरेका । ● क्वारेन्टाइन र आईसोलेसन सेन्टर निर्माण भएको ।	● विपद पूर्व तयारी तथा प्रतिकार्य योजना, जोखिम न्यूनिकरण कार्य योजना तयार नभएको । ● पूर्व तयारी, खोज तथा राहत रामग्रीको पूर्व भण्डारण नभएको ।	● विपद व्यवस्थापन कोषमा आवश्यक अनुरुप रकम विनियोजन । ● पूर्व तयारी लगायतका कार्य योजना तर्जुमा ।	संस्थागत
सूचना प्रविधि अधिकृत – सूचना तथा प्रविधि व्यवस्थापन शाखा	○ इन्टरनेट सेवा, टेलिसेन्टर, केबुल तथा तारविहीन टेलिभिजन प्रसारणको अनुमति, नवीकरण र नियमन । एफ. एम. रेडियो सञ्चालन अनुमति, नवीकरण र नियमन । नगरपालिकाको बस्तुगत विवरण तयार गरी बार्षिक रुपमा अद्यावधिक गर्दै जाने । ○ सामाजिक सूरक्षा भत्ता तथा अनलाइन घटना दर्ता सञ्चालन तथा व्यवस्थापन	○ सूचना प्रविधि सम्बन्धी सेवाको प्रशारण तथा संचालन अनुमति, नविकरण र नियमन कार्य भै रहेको । ○ वडास्तर समेतबाट सामाजिक सुरक्षा भत्ता तथा अनलाईन व्यक्तिगत घटना दर्ता सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य भै रहेको ।	○ सूचना प्रविधि सम्बन्धी सेवाको प्रशारण तथा सञ्चालन अनुमति सम्बन्धी कानून बाझिएको । ○ इन्टरनेट सेवा भरपर्दो नभएकाले वडास्तरमा अनलाईन घटना दर्ता तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी विवरण भर्न ढिला हुने ।	○ सूचना प्रविधि सम्बन्धी सेवाको प्रशारण तथा संचालन अनुमति सम्बन्धी नगरपालिकाको छुटटै कानून । ○ वडास्तरमा सूचना प्रविधि सम्बन्धी पूर्वाधारको स्तरोन्नति	संस्थागत
इन्जिनियर – पूर्वाधार विकास शाखा	○ स्थानीय, ग्रामीण तथा कृषि सडक, खानेपानी, बैकल्पिक उर्जा, सिँचाइ सम्बन्धी नीति, कानू, मापदण्ड तथाप सो सम्बन्धी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र नियमन,	○ पूर्वाधार सम्बन्धी कार्यको पूर्व सम्भाव्यता, योजना तर्जुमा, स्वीकृति, लगत इष्टिमेट तयरी, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याँकन सम्बन्धी कार्य ।	○ आवश्यकता अनुसार प्राविधिक कर्मचारीको अभाव ○ फिल्ड जानका लागि सवारी साधनको अभाव,	○ भवन निर्माण आचारसंहिता आवश्यक परिमार्जन ○ मर्मत सम्भार सम्बन्धी कार्यविधि अद्यावधिक	संस्थागत/ मानव संशाधन

	○ लगत इष्टिमेट तयार गर्ने, मूल्याँकन गर्ने, अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने । ○ घर निर्माणका लागि नक्सा पास, भवन निर्माण मापदण्ड बनाई लागू गर्ने । सार्वजनिक भवन तथा संरचना निर्माण र मर्मत संभार ।	○ मापदण्ड अनुसारको नक्सा पास, अनुगमन निरीक्षण, सम्पन्नता प्रमाणपत्र दिने, ○ पूर्वाधारहरुको मर्मत सम्भार, ○ पूर्वाधारहरु कार्यान्वयनका लागि खरीद डकुमेन्ट तयारी, मुल्याँकन, सम्झौता, कार्यान्वयन, अनुगमन, मुल्याँकन, ○ विषयगत कार्यालयहरुसँग समन्वय, अनुगमन, सिफारिस आदी ।	○ भवन निर्माण आचार संहिता लागू गराउन कठिन ○ नयाँ प्राविधिक कर्मचारीहरुमा विषयवस्तुको ज्ञानमा कमी ।	○ नयाँ प्राविधिक कर्मचारीहरुलाई विषयवस्तुसँग सम्बन्धित तालिम ।	
लेखा अधिकृत – आर्थिक प्रशासन शाखा प्रमुख	○ आर्थिक कारोवार संचालन, श्रेस्ता व्यवस्थापन, लेखापरीक्षण, बेरुजु असूली सम्बन्धी कार्य, ○ आन्तरिक आय सम्बन्धी कानून तर्जुमा, प्रक्षेपण, संकलन । ○ कार्यालय संचालन, उपभोग र कार्यक्रम कार्यान्वयनमा विनियोजित बजेट खर्च गर्ने , ○ निर्माण सामग्री, ज्याला, भाडा तथा महसुलको स्थानीय न्यूनतम दररेटको निर्धारण गर्ने ।	○ एकल अधिकार क्षेत्रभित्रका कर, शुल्क, दस्तुर उठाउने कार्य, ○ बजेट बाँडफाँड, तयारी, स्वीकृत र कार्यान्वयन ○ लेखापरीक्षण गराउने, बेरुजु नियमित तथा फछ्यौंट । ○ स्थानीय दर निर्धारण	○ आन्तरिक आय अपेक्षित रुपमा उठन नसक्नु । ○ विगतका पुराना बेरुजु फर्छ्यौटको संयन्त्र नभएको । ○ स्थानीय दररेट निर्धारण गर्न नसकिएको ।	○ आफनो विकासका लागि कर तिरौं भन्ने अभियान सञ्चालन। ○ पुरानो बेरुजु फछ्यौंटका लागि अधिकार सम्पन्न कार्यदल बनाउनु पर्ने । ○ आन्तरिक राजस्वका श्रोतहरुको अध्ययन गरी आन्तरिक आय प्रक्षेपण पर्नु पर्ने ।	संस्थागत
आर्थिक विकास	कृषि तथा पशुपंक्षी विकास सम्बन्धी कार्यहरु	● किसान तथा पशुपालक कृषकहरुलाई प्राविधिक सेवा उपलब्ध गराइरहेको । ● पर्यटन प्रवद्र्धन, बजार अनुगमन तथा उपभोक्ता हीत संरक्षण सम्बन्धी कार्यहरु ● सहकारी तथा रोजगार प्रवद्र्धन सम्बन्धी कार्यहरु ● योजना अनुगमन तथा मुल्याङ्कन सम्बन्धी कार्यहरु ● भूमि व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यहरु	● आवश्यक संख्यामा कृषि र पशु प्राविधिक नभएको ● होमस्टे तालिम, बजार अनुगमन सम्बन्धी कार्य भै रहेको । ● सहकारी संस्थाको नविकरण र अनुगमन, क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यहरु भै रहको । ● योजना सम्झौता, अनुगमन कार्य भै रहेको । ● भूमिहीन सुकुम्बासीहरुको लगत लिने काम भएको ।	● कृषि तथा पशु प्राविधिकहरुलाई ● प्राविधिकहरुलाई विषयवस्तुको तालिमको अभावले प्रभावकारी सेवा प्रवाहमा कठिनाई । विषयवस्तुसँग सम्बन्धित तालिम ।	मानव संशाधन
सामाजिक विकास सम्बन्ध	● महिला, बालबालिका, समाजक कल्याण तथा लैगिंक विकास सम्बन्धी कार्यहरु ● शिक्षा, युवा तथा खेदकुद सम्बन्धी कार्यहरु ● सामाजिक सुरक्षा तथा पञ्जीकरण सम्बन्धी	● महिला, बालबालिका, जेष्ठ नागरिक आदिवासी जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुका लागि क्षमता विकास, सीप विकास तथा सामाजिक विकास सम्बन्धी	● लक्षित वर्गका लागि विनियोजन हुने बजेट सम्बन्धी कुनै मापदण्ड वा नीति नभएकाले कम हिस्सा बजेट विनियोजन हुने गरेको ।	● लक्षित वर्ग योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यविधि तर्जुमा गरी उनीहरुको क्षेत्रमा यथोचित बजेटको व्यवस्था ।	संस्थागत ⁄ मानव संशाधन

	कार्यहरु ● जनस्वास्थ्य (अस्पताल, हेल्थ पोष्ट, शहरी स्वास्थ्य केन्द्र र आयुर्वेद तथा बैकल्पिक चिकित्सा केन्द) सम्बन्धी कार्यहरु	कार्यहरु। ● लैङ्गिक हिंसा निवारण कोष स्थापना तथा संचालन, बालक्लब गठन तथा संचालन, ● सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यहरु भै रहेको। ● स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत जनशक्तिलाई जोखिम भत्ताको व्यवस्था,	● लैङ्गिक हिंसा कोष सञ्चालन सम्बन्धी ठोस नीति नभएकाले निस्कृय।	● लैङ्गिक हिंसा कोष सञ्चालन सम्बन्धी कार्यविधि तर्जुमा। ● बालमैत्री नगरपालिका घोषणा उन्खुक कार्य योजना तर्जुमा।	
सहायक चौथो सार्वजनिक खरीद तथा भण्डार ईकाई	● सम्पत्ति तथा पूर्वाधारको संरक्षण र व्यवस्थापन, ● भवन, सडक, पसल, पूर्वाधार, उद्योग, खानी तथा खनिज, जस्ता प्राकृतिक स्रोतक एकीकृत विवरण अद्यावधिक अभिलेख, ● सवारी साधन लगायतका सबै मेसिन औजारहरुको मर्मत सम्भार, धुलाउने, लिलाम गर्न	● सार्वजनिक जग्गाको लगत तयार भएको, पूर्वाधारहरुको संरक्षणका हेरचाह, मर्मत सम्भार गरिएको। ● कार्यालयका जिन्सी सामानहरुको व्यवस्थित अद्यावधिक गरिएको। ● आवश्यकता अनुसार सवारी साधन तथा अन्य मेशीनरी सामान मर्मत सम्भार भै रहेको।	● विगत गाविसमा रहेका जिन्सी सामानको यकीन विवरण नभएको। ● मर्मत सम्बन्धी मापदण्ड नभएकाले विनियोजित बजेटले आवश्यक मर्मत सम्भार गर्न नसकिएको।	● जिन्सी सफटवेयरको प्रयोग गरी भण्डारण विवरण व्यवस्थित गर्नु पर्ने। ● मर्मत सम्भार सम्बन्धी मापदण्ड तयार गरी आवश्यकता अनुसारको मर्मत सम्भारको प्रबन्ध गर्नु पर्ने । ड्ड सार्वजनिक जग्गाको यथार्थ विवरण तयारी	संस्थागत विकास

परिच्छेद–चार : क्षमता विकास कार्ययोजना

क्षमता विकास निरन्तर चलिरहने एउटा प्रक्रिया हो, जसको माध्यमले व्यक्ति, संगठन र समाजले आइपर्ने समस्याहरू समाधान गर्न, सम्भावनाहरूको उपयोग गर्न तथा समय सापेक्ष विकासका निर्धारित उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न आवश्यक ज्ञान, सीप र धारणा प्राप्त गर्दछ । यसर्थ, स्थानीय तहको क्षमता विकास शब्दले व्यक्तिको ज्ञान, सिप र धारणामा सकारात्मक प्रभाव ल्याउनुका साथै समग्र संस्था र प्रणालीको कार्य दक्षता र प्रभावकारीता वृद्धि भन्ने बुझाउँदछ । स्थानीय तहहरूमा जनप्रतिनिधीहरूले जिम्मेवारी सम्हाले संगै उनिहरू तल्लो तहको समुदायको नजिकको सरकारका रूपमा रही स्थानीय स्तरमा स्थानीय सुशासन प्रणालीलाई संस्थागत गर्न र जनताको सहभागिता प्रवर्द्धन गर्न सक्षम वातावरणको सिर्जना गरिरहेकाछन । तथापि, यस दौरानमा उनिहरूले मूख्यतया २ किसिमका समस्याहरूसंग जुध्नु परेको देखिन्छ । यी मध्ये पहिलो संस्थागत क्षमता विकास र दोस्रो मानवीय स्रोत क्षमता विकास पर्दछ । यसको एकिकृत व्यवस्थापनकालागि नगरपालिका र सहजिकरण गर्ने संश्थाको संयूक्त पहलमा संस्थागत क्षमता विकास र मानवीय स्रोत क्षमता विकासका पहलुहरू पहिचान गरी यस नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना वनाईएकोछ ।

४.१ संस्थागत क्षमता विकास योजना

नेपालको संविधान २०७२ बाट प्रदत्त स्थानीय तहका २२ वटा एकल अधिकारहरूको कार्यान्वयन अवस्था हेर्दा अधिकांश अधिकारहरू कार्यान्वयनका लागी आवश्यक कानून समेत निर्माण गरी कार्यान्वयनमा गएको देखिन्छ भने व्यवहारतह अझैं पनि पूर्ण रूपमा प्रभावकारी कार्यान्वयनको खांचो छ । कतिपय अधिकार क्षेत्र उपयोगमा आए पनि प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागी आवश्यक कानुनहरू अंझै निर्माण गरिएका छैनन । यसै गरी कतिपयका लागी कानून निर्माण गरिए पनि जनशक्तिको व्यवस्थापन नहुंदा प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागी कठिनाइ रहको छ । साझा अधिकार अन्तरगतका प्राप्त अधिकार क्षेत्रहरूको कार्यान्वयन अवस्था पनि प्रभावकारी हुनसकेको छैन । स्थानीय सरकारको शासन प्रणालीलाई सुदृढीकरण गर्न संविधान प्रदत्त अधिकारलाई कार्यान्वयन गर्न र सोको संस्थागत विकास गरी सेवाहरूलाई नियमित, गुणस्तरीय, प्रभावकारी र भरपर्दो बनाउन संस्थागत विकास अपरिहार्य विषय हो । यस सन्दर्भमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले स्थानीय तहहरूको कार्य सम्पादनको स्वमुल्याङ्कन गर्ने संयन्त्रको थालनी गरेको छ । यस औजारले स्थानीय तहको कार्य प्रक्रिया र उपलब्धीहरूको बारेमा लेखाजोखा गरी सवल र दुर्वल पक्षहरूको पहिचान गर्न, विकास र सुशासनमा रहेका कमी कमजोरीहरूको जानकारी लिन, आवधिक समीक्षाको आधार प्राप्त गर्न र स्थानीय तहलाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग गर्छ । स्थानीय तहको स्वमुल्याङ्कनको समिक्षाको आधारमा क्षमता विकास योजनाको निर्माण गरी लागु गर्नुपर्ने प्रावधानलाई सहयोग गर्नका लागि "क्षमता विकास योजना सम्बन्धी दिग्दर्शनले २०७६" आधार प्रदान गरेको छ ।

नगरपालिका निर्वाचित प्रतिनिधिहरू र कर्मचारीहरूसँगको बृहत छलफलको सिलसिलामा बिभिन्न प्रकारका क्षमता विकास सम्बन्धी तालिमहरूको पहिचान गरिएको थियो । ढोरपाटन नगरपालिकाको संस्थागत क्षमताको विश्लेषण खासगरी विकास व्यवस्थापन, संगठन व्यवस्थापन, वित्तिय व्यवस्थापन, सुचना व्यवस्थापन, सुशासन, समन्वय र सहकार्य जस्ता विषय बस्तुहरूका आधारमा गरिएको छ । उक्त विषय क्षेत्रमा भौतिक स्रोत साधन, ऐन नियम विधि र प्रणाली, जनशक्ति ब्यवस्थापन र ज्ञान सीप, दक्षता लाई अभिबृद्धि गर्ने क्रियाकलापहरू समवेश हुने गरी ३ वर्षे (२०८०/०८१ देखि २०८२/०८३) संस्थागत क्षमता विकासको कार्य योजनालाई निर्दिष्ट रूपमा तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १० - ढोरपाटन नगरपालिका ३ बर्षे (२०८०/०८१ देखि २०८२/०८३) संस्थागत क्षमता विकास कार्ययोजना (रू ००० मा)

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
(क) भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन								
नगरपालिकाको कार्यालय तथा वडाहरुमा डिजिटल वडापत्र तथा सुचना पाटीको ब्यवस्थापन	योजना शाखा र सुचना शाखा तथा लेखा	आईटि	३००	०	१००	४००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
सूचना केन्द्रको स्थापना, संचालन ब्यवस्थापन र पुर्वाधार निर्माण	सूचना शाखा प्रमुख	आई टी अधिकृत	०	२००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र शाखाका प्रमुख	नगरपालिका
सेवाग्राह्यीको गुनासो, सुझाव, प्रतिक्रिया आदि समयमा थाह पाउनकालागि सुझाव पेटिकाका साथसाथै टेलीफोन, सामाजिक संजाल, वेभसाइट जस्ता प्रविधिहरूको ब्यवस्था र पूर्वाधारको निर्माण	प्रशासन शाखा प्रमुख	योजना शाखा	२००	२००	१००	५००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
सिफारिस लगायत पालिकाका सेवाप्रवाहको डिजिटलाईजेसनका लागि पूर्वाधारको निर्माण	आई टी अधिकृत	प्राबिधिक शाखा	२५०	१५०	१५०	५५०	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
जम्मा			**७५०**	**५५०**	**४५०**	**१७५०**		
(ख) नीति, योजना, ऐन तथा कार्यविधी								
यातायात गुरूयोजनाको अभिमुखिकरण, तर्जुमा तथा अद्यावधिक	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	प्राविधिक शाखाका कर्मचारी	०	०	५००	५००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण प्राबिधिक शाखाका कर्मचारी	प्राबिधिक शाखा
आवधीक योजनाको मद्यावधी मुल्याङ्कन,	योजना शाखा प्रमुख	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	३००	०	०	३००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	योजना शाखा
राजश्व सुधार कार्य योजनाको समिक्षा तथा अद्यावधिक	राजश्व शाखा प्रमुख	योजना शाखा/लेखा शाखा	०	५००	०	५००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	परामर्शदाता, योजना शाखा
सडक तथा अन्य पूर्वाधारहरूलाई नियमित मर्मत सम्भार गरी अविच्छिन्न रूपमा संचालन गर्न मर्मत सम्भार कोषको निर्देशिका	योजना/प्राबिधिक शाखा प्रमुख	योजना शाखा	५००	०	०	५००	प्राबिधिक र योजना शाखाका कर्मचारी	नगरपालिका
कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरूको आचार संहिता तर्जुमा तथा लागू गर्ने	प्र.प्र. अ.	प्रशासन शाखा प्रमुख	१००	१००	0	२००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	नगरपालिका
नगरपालिकाको हक भोगमा रहेका जग्गाहरूको पहिचान, नापजाँच र अद्यावधिक तथा अभिलेखिकरण र नगरपालिकाको स्वामित्वमा रहेका तर अभिलेख नभएका अचल सम्पत्तिहरू (भवन, मेसिनरी तथा सवारी साधनहरू) को मूल्याङ्कन तथा अद्यावधिक	जिन्सी शाखा प्रमुख	प्रशासन शाखा	२००	१००	०	३००	जनप्रतिनिधी, प्रशासन शाखा र जिन्सी शाखाका कर्मचारी	नगरपालिका

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
लक्षित समूह पार्श्वचित्र निर्माण	महिला/सामाजिक विकास शाखा प्रमुख	आईटि	०	४००	०	४००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	सुचना शाखा
कार्यपालिका बैठकका निर्णयहरू ४८ घण्टाभित्र सूचना पाटीमा टाँस गर्ने र वेभसाईटमा अपलोड गर्ने, सफल अभ्यासहरूको दस्तावेजीकरण गर्ने	आईटि अफिसर	सवै शाखाका प्रमुख	५०	५०	५०	१५०	शाखाका प्रमुख	नगरपालिका
कार्यविवरण बनाई प्र.प्र.अ.ले मेयरसँग, अन्य शाखा प्रमुखले प्र.प्र.अ.संग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने	प्र.प्र. अ.	प्रशासन शाखा	५०	५०	५०	१५०	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
गैसस प्रोफाइल तयार र गैसस परिचालन नीति तर्जुमा	महिला/सामाजिक विकास शाखा प्रमुख	सामजिक विकास शाखा	०	४००	०	४००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	सामजिक विकास शाखा,परामर्शदाता
सार्वजनिक निजी साझेदारी कार्यक्रम संचालन कार्यविधि तयारी	योजना शाखा प्रमुख	सामजिक विकास शाखा	१००	०	०	१००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
सेवा प्रदायकहरूको नक्सांकन तथा जनशक्ति परिचालनका लागि रोस्टर तयारी	योजना शाखा प्रमुख	सूचना शाखा	१००	०	०	१००	सम्पूर्ण कर्मचारी	नगरपालिका
विभिन्न समितिहरूवीच अन्तर समिति समन्वय वैठक	प्र.प्र. अ.	प्रशासन शाखा	१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी	नगरपालिका
जम्मा			**१५००**	**१७००**	**७००**	**३९००**		
(ग) मानव संसाधन विकास								
सङ्गठनात्मक तथा व्यबस्थापन (O&M) सम्बन्धी अभिमुखिकरण,	प्रशासन शाखा प्रमुख	प्रशासन शाखाका कर्मचारी	१००	०	०	१००	सम्पूर्ण कर्मचारी	प्रशासन शाखा ,परामर्शदाता
राजस्व परामर्श समितिलाई राजस्व सुधार कार्य योजनाको कार्यान्वयन बारेमा अभिमुखीकरण	राजश्व शाखा प्रमुख	योजना शाखा	१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	राजश्व शाखा ,परामर्शदाता
जिन्सी समानहरूको अध्यावधिक गर्ने र पेश्कि, वेरूजु फच्र्यौट कार्यदल गठन ।	जिन्सी शाखा प्रमुख	राजश्व शाखा	५०	५०	०	१००	प्रशासन शाखा र जिन्सी शाखाका कर्मचारी	नगरपालिका
करदाताको विवरण अद्यावधिक सहित कर तथा राजस्वका अभिलेखहरू व्यवस्थापन	राजश्व शाखा प्रमुख	आईटि अधिकृत	५०	५०	५०	१५०	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
जम्मा			**३००**	**२००**	**१५०**	**६५०**		
(घ) संस्थागत क्षमता विकास (तालिम, गोष्ठी, अध्ययन र अनुसन्धान)								
मध्यावधिक खर्च संरचनाको तयारी अभिमुखिकरण,	योजना शाखा प्रमुख	लेखा शाखा/ राजश्व शाखा	१००	०	०	१००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	योजना शाखा

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
क्षमता विकास योजनाको समिक्षा तथा अद्यावधिक	योजना शाखा प्रमुख	योजना शाखा/लेखा शाखा	०	०	५००	**५००**	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	परामर्शदाता, योजना शाखा
लैंगिक सामाजिक समावेशिकरण उत्तरदायी बजेट तर्जुमा तथा परिक्षण कार्यविधि तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने	महिला/सामाजिक विकास शाखा प्रमुख	लेखा शाखा/ राजश्व शाखा	३००	०	०	**३००**	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	महिला/सामाजिक विकास शाखा
राजस्व सुधार कार्य योजनाको कार्यान्वयन र सोको डिजिटलाईजेसन,	राजश्व शाखा प्रमुख/ आई टी अधिकृत	आईटि अधिकृत	०	४००	०	४००	जनप्रतिनिधी र राजश्व शाखाका कर्मचारीहरू	राजश्व शाखा ,परामर्शदाता
जम्मा			४००	४००	**५००**	**१३००**		
कुल जम्मा			२९५०	२८५०	१८००	७६००		

४.२ मानव स्रोत क्षमता विकास योजना

मानव संसाधनको अवधारणाभित्र संस्थामा कार्यरत मानव स्रोत र त्यसबाट बन्ने संगठन आउँछ जो सार्बजनिक संस्थाको कार्य सम्पादनको प्रभावकारीता मापन गर्ने महत्वपुण आधार हो । मानव संशाधन विकस अन्तर्गत संस्थामा संलग्न जनशक्तिहरूको ज्ञान, सीप, दक्षता र क्षमता पर्दछ । जनशक्तिको दक्षताले नै संस्थाबाट वितरण गरिने सेवा तथा शासकीय प्रवन्धको उपयुक्त ब्यवस्थापन हुन सक्छ । यस सन्दर्भमा स्थानीय तहलाई प्राप्त अधिकार तथा जिम्मेबारीको कार्य सम्पादनको सुनिश्चिताको लागि संस्थामा मानवीय स्रोतको आवश्यकता पर्दछ । तर स्थानीय तहहरूसंग मानव विकासको कुनै ठोस कार्ययोजना भएको देखिन्न । कुन क्षेत्रमा कति जनशक्ति आवश्यता पर्छ, कति जनशक्ति मौजुदा छन्, कति जनशक्तिलाई सीप र तालिम आवश्यक छ, दिएको सीप र तालिमले बजारसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्छ कि सक्तैन भन्ने अध्ययन र त्यस किसिमका कार्ययोजना भएको पाईदैन ।

तरपनि स्थानीय तहको विद्यमान प्रशासनिक तथा सांगठनिक संरचना निर्माण तथा स्थापना हुने क्रमिक रूपमा हुँदै गएको देखिन्छ । स्थानीय सरकारको प्रशासनिक तथा सांगठनिक संरचना तथा इकाइहरूको स्पष्ट कार्य विभाजन र जिम्मेबारी नभईसकेको अवस्था छ । यसकारण स्थानीय सरकारको मानविय संशाधनको ब्यवस्थापन तथा दक्षता अभिबृद्धि गर्नु आवश्यक रहेको छ । सामान्यतया मानव संशाधन विकास भन्नाले कर्मचारी वा जनप्रतिनिधिहरूले प्राप्त भूमिका पूरा गर्नका लागि व्यक्तिको ज्ञान, सीप र धारणामा सकारात्मक सुधार गर्ने कार्य जस्तै; तालिम, अध्ययन अवलोकन आदिलाई क्षमता विकास भनेर बुझ्mने गरिन्छ, तर क्षमता विकास केवल तालिम, गोष्ठी, अन्तरक्रिया मात्र नभई यो संगठनमा आवद्ध मानिस, संस्थाको आन्तरिक तथा बाह्य व्यवस्थापन, संरचना, विधि, प्रस्तुती जस्ता पक्षहरूसँग सम्बन्धित हुन्छ र यो निरन्तर रूपमा चलिरहने प्रक्रिया हो । संस्थाले प्रभावकारी रूपमा संस्थाको उद्देश्य हासिल गर्नका लागि विद्यमान जनशक्तिको क्षमता विकास निरन्तर गर्दै जानु जरूरी हुन्छ ।

विद्यमान जनशक्तिको क्षमता विकासको पहिलो कार्य जनशक्तिको विद्यमान क्षमताको मूल्याङ्कन तथा विश्लेषण गरी त्यस अनुरूप क्षमता विकास नीति तथा योजनाको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन आवश्यक छ । स्थानीय सरकारको मानव संशाधनमा निर्वाचित पदाधिकारी एवम निर्दिष्ट भूमिका पूरा गर्न आवश्यक ज्ञान, सीप र धारणा भएका वा हासिल गर्न सक्ने क्षमता भएका कर्मचारीलाई जनाउँदछ । यस अन्तर्गत आवश्यक मानव संशाधन प्राप्तीका लागि गरिने कार्यहरू (संगठन तथा व्यवस्थापन सर्बेक्षण, दरबन्दी निर्धारण, नियुक्ति प्रक्रिया, सरूवा वा बढुवा व्यवस्था, जिम्मेवारी निर्धारण, पारिश्रमिक आदि) लाई बुझन सकिन्छ । स्थानीय सरकारका भूमिका पूरा गर्न जिम्मेवारीमा रहेका जनशक्तिहरू (निर्वाचत पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू, स्थानीय सरकारसँग प्रत्यक्ष संलग्न भई कार्य गर्ने उपभोक्ता समितिका पदाधिकारीहरू, स्वयमसेवीहरू आदि) को क्षमता विकास पर्दछ ।

ढोरपाटन नगरपालिकाको जनसंख्या, सेवाग्राहीको चाप तथा कार्यक्षेत्रलाई हेर्दा हालको मानवीय संसाधन क्षमता अप्रयाप्तता भई रहेको सन्दर्भमा आवश्यकता अनुसार मानवीय क्षमता विकासका कार्ययोजना अपरिहार्य देखिन्छ । नगरपालिकाले हालसम्म पनि संगठन तथा ब्यवस्थापन सर्बेक्षण प्रतिवेदन निर्माण गरेको छैन । यसर्थ संगठन व्यवस्थापन अध्ययन गरी नगरपालिकाको स्पष्ट संरचना, शाखा, इकाई, सम्बन्धित इकाईको कार्यविवरण अनुसार पालिकाको नगर सभाबाट पारित गरी ब्यवहारमा लागु गर्नुपर्ने देखिन्छ । मानवीय स्रोत क्षमता बिकास कार्ययोजना अन्तरगत यस नगरपालिकाको मानव संसाधन प्राप्ती, जनप्रतिनिधि, विषयगत समिति, उपसमिति तथा कर्मचारीहरूको क्षमता अभिबृद्धि गर्ने ज्ञान, सीप र दक्षता अभिबृद्धि हुने तालिम, गोष्ठी, अध्ययन, अनुसन्धानसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू राखिएको छ ।

तालिका ११ - ढोरपाटन नगरपालिका ३ बर्षे (२०८०/०८१ देखि २०८२/०८३) मानव स्रोत क्षमता विकास कार्ययोजना (रू ००० मा)

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
(क) भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन								
भौतिक पूर्वाधारहरूका गुणस्तरियताको सुनिश्चितता	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	योजना शाखा	२००	२००	२००	६००	जनप्रतिनिधी र प्राविधिक शाखाका कर्मचारी	प्राबिधिक शाखा परामर्शदाता
वडा कार्यालय संचालनका लागि कम्प्यूटर र प्रिन्टर	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	लेखा शाखा	५००	३००	२००	१०००	**स्थानीय नागरिक**	**वडा कार्यालय**
सहरी योजना र भवन निर्माण कार्यका लागि आवश्यक उपकरण खरिद	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	विपद व्यबस्थापन शाखा	५००	५००	५००	१५००	सम्पूर्ण कर्मचारीहरू	विपद व्यबस्थापन शाखा ,परामर्शदाता
जम्मा			१२००	१०००	९००	३१००		
(ख) नीति, योजना, ऐन तथा कार्यविधी								
अनुगमन समितिलाई थप सकृय बनाउन ऐन, बिनियम वा कार्यबिधि बनाउने	योजना शाखा प्रमुख	प्रशासन शाखा प्रमुख	१५०	१००	१००	३५०	जनप्रतिनिधी र शाखाका प्रमुख	नगरपालिका
स्थानीय शासन सम्बन्धी,आवश्यक नीति, कानून, कार्यविधि र विनियमको तर्जुमा	प्र.प्र. अ.	प्रशासन शाखा प्रमुख	३००	३००	३००	९००	जनप्रतिनिधी र शाखा प्रमुख	परामर्शदाता
भवन निर्माण सम्बन्धी नियम, विनियम, कार्यबिधी तथा, मापदण्डको तयारी	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	योजना शाखा	१५०	०	१५०	३००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	योजना शाखा , परामर्शदाता
सभाले पारित गरेका सबै ऐन, कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेका सबै नियमावली, निर्देशिका, कार्यविधिहरू राजपत्रमा प्रकाशित गरी वेवसाइटमा राख्ने	प्र.प्र. अ.	प्रशासन शाखा प्रमुख/आईटि अधिकृत	१००	१००	५०	२५०	जनप्रतिनिधी र शाखा प्रमुख	नगरपालिका
जम्मा			७००	५००	६००	१८००		
(ग) मानव संसाधन विकास								
कार्यालय व्यवस्थापन, सुरक्षा तथा सेवा प्रवाहमा सहयोगी कर्मचारीको आचरण तथा भूमीकाको विषयमा प्रशिक्षण	प्रशासन शाखा प्रमुख	योजना शाखा प्रमुख	१००	१००	१००	३००	सहयोगी कर्मचारी	नगरपालिका
प्रत्येक वडाहरूमा विपद ब्यवस्थापन सम्वन्धी स्वयंसेबी कार्यदल गठन गरी आवश्यक ज्ञान र सिप प्रदान गर्ने ।	वाताबरण शाखा प्रमुख	विपद ब्यबस्थापन शाखा	१५०	१५०	१५०	४५०	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	नगरपालिका
राजस्व संकलनमा कम्प्युटर सफ्टवेर संचालन विषयमा पालिकाका कर्मचारी एवं वडा समितिलाई प्रशिक्षण	राजश्व शाखा प्रमुख	आईटि अधिकृत	२००	१००	१००	४००	राजश्व शाखाका कर्मचारीहरू आईटि अधिकृत र वडाका जनप्रतिनिधी र	परामर्शदाता

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
							सचिवहरू	
वडा अध्यक्षहरूलाई न्यायिक सम्पादन बारेमा अभिमुखिकरण	कानुन शाखा प्रमुख		१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	परामर्शदाता
कर्मचारीहरू उपभोक्ता समितिहरू, टोलवस्तीहरू र सरोकारवालाहरू लाई लेखापरिक्षण र सार्वजनिक लेखा परिक्षण सम्वन्धी अभिमुखिकरण	योजना शाखा प्रमुख	सामजिक विकास शाखा	३००	३००	३००	९००	जनप्रतिनिधी, कर्मचारीहरू र समुदाय	नगरपालिका
सुरक्षित भवन निर्माणका लागि मिस्त्रीहरूलाई सीप विकास तालिम	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	विपद व्यबस्थापन शाखा	२००	२००	२००	६००	छनौट गरिएका मिस्त्रीहरू	नगरपालिका
ठेक्का सम्बन्धी कागजातको तयारी र मूल्याङ्कन र ई-बिडिङ प्रक्रिया सम्बन्धी तालिम	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	योजना शाखा	१००	१५०	२००	४५०	प्राबिधिक र योजना शाखाका कर्मचारी	प्राबिधिक शाखा परामर्शदाता
निजी क्षेत्रलाई सार्वजनिक निजी साझेदारी व्यवस्थापन तालिम	योजना शाखा प्रमुख	सामजिक विकास शाखा	१५०	१००	१००	३५०	समुदाय	नगरपालिका
निजी व्यवसायी र टोल वस्ती संगठनका प्रतिनिधिहरूलाई पालिकावाट लगाइने कर, शूल्क, दस्तुर, जरिवाना र सेवा शूल्कको विषयमा अभिमुखिकरण	राजश्व शाखा प्रमुख	योजना शाखा प्रमुख	१००	१००	१००	३००	निजी व्यवसायी र टोल वस्ती संगठनका प्रतिनिधि	नगरपालिका
जम्मा			**१४००**	**१३००**	**१३५०**	**४०५०**		
(घ) संस्थागत क्षमता विकास (तालिम, गोष्ठी, अध्ययन र अनुसन्धान)								
७ चरणको सहभागितामूलक योजना तर्जुमाका चरणका बारेमा वडा जनप्रतिनिधि तथा सचिवहरूलाई अभिमुखीकरण	योजना शाखा प्रमुख	सवै शाखा प्रमुखहरू	१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	नगरपालिका
पालिकाको राजस्व बृद्धिको लागि विद्यमान स्रोतहरूको पूर्ण उपयोग र नयाँ स्रोतहरूको पहिचान सम्बन्धी सिकाईका लागि अन्य पालिकाको अध्ययन भ्रमण	राजश्व शाखा प्रमुख	योजना शाखा	२५०		२५०	५००	जनप्रतिनिधी र सम्पूर्ण कर्मचारी	नगरपालिका
वडाहरूलाई पालिकाको स्रोत अभिवृद्धि गर्न अनुशिक्षण	राजश्व शाखा प्रमुख	प्रशासन शाखा	१००	१००	१००	३००	वडाका जनप्रतिनिधी र वडा सचिवहरूलाई	नगरपालिका
व्यवस्थित फाईलिङ् सम्वन्धी तालिम तथा निर्देशिका तयार गरी व्यवस्थित फाईलिङ् प्रणालीबारे अनुशिक्षण	प्रशासन शाखा प्रमुख	कानुन शाखा प्रमुख	१००	१५०	५०	३००	सम्पूर्ण कर्मचारीहरू	परामर्शदाता

क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार	सहयोगी	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट				लाभान्वित वर्ग	गतिविधि संचालन गर्ने निकाय
			२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा		
जिआईएस सम्बन्धी तालिम र घर नम्बरीङ सम्बन्धी अभिमुखिकरण	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	आईटि अधिकृत	२००	१००	०	३००	प्राबिधिक शाखा, योजना शाखाका कर्मचारी र आईटि अधिकृत	परामर्शदाता
पालिका क्षेत्रभित्र संचालनमा आएका व्यवसायहरूको दर्ता तथा नवीकरणका लागि वडास्तरमा अभिमुखीकरण	राजश्व शाखा प्रमुख	प्रशासन शाखा	१००	१००	१००	३००	वडाका जनप्रतिनिधी र वडा सचिवहरू	नगरपालिका
विकास व्यवस्थापन, वार्षिक योजना तर्जुमा प्रक्रिया, जेसी अबधारणा र विकासका नविनतम अवधारणा बारे अभिमुखीकरण	योजना शाखा प्रमुख	महिला /सामाजिक विकास शाखा	२००	१००	०	३००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारी	योजना शाखा परामर्शदाता
सार्वजनिक खरिद ऐन, नियमावली, आर्थिक प्रशासन नियमावली, खरिद योजना निर्माण सम्बन्धी अनुशिक्षण	लेखा शाखा प्रमुख	प्राबिधिक शाखा प्रमुख	१००	१००	०	२००	जनप्रतिनिधी र शाखाका प्रमुख	लेखा शाखा परामर्शदाता
जिन्सी, लेखा र राजस्व व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम	प्रशासन/योजना शाखा प्रमुख	लेखा र राजस्व शाखाका प्रमुख	१५०	१००	१००	३५०	सम्पूर्ण कर्मचारी	नगरपालिका
आ.ले.प.र अन्तिम लेखा परिक्षणको तयारी तथा प्रतिवेदन कार्यान्वयनका लागि समन्वय र भूमीकाका बारेमा अभिमुखिकरण	आलेप शाखा प्रमुख	लेखा शाखा	१००	१००	१००	३००	सम्पूर्ण कर्मचारीहरू	नगरपालिका
सार्बजनिक खरिद बारेमा सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई अभिमुखिकरण	लेखा शाखा प्रमुख	आ.ले.प	१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	लेखा शाखा परामर्शदाता
सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरूको प्रयोगको आधार र विश्लेषण क्षमता विकास प्रशिक्षण (Citizen Report Card, Exit Poll, Community Score Card, Public Expenditure Tracking)	प्रशासन शाखा प्रमुख	योजना शाखा	१००	१००	१००	३००	जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरू	प्रशासन शाखा परामर्शदाता
जम्मा			**१६००**	**११५०**	**१०००**	**३७५०**		
कुल जम्मा			**४९००**	**३९५०**	**३८५०**	**१२७००**		

४.३ आवश्यक स्रोत व्यक्ति तथा संस्थाहरूको रोष्टर

नगरपालिकाको संस्थागत तथा मानवीय क्षमता विकास कार्य योजनामा सहजीकरण गर्नका लागि संभावित स्रोत व्यक्तिहरू तथा संस्थाहरूको रोष्टर तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका १२ – क्षमता विकास गतिविधि कार्यान्वयनका लागि आवश्यक स्रोत व्यक्ति तथा संस्थाहरूको रोष्टर

स्रोत व्यक्ति तथा सहयोगी संस्थाहरूको नाम	क्षमता विकास सहकार्य वा सहयोगका क्षेत्रहरू सम्भावित भुमिका	सम्भावित भुमिका
प्र.प्र.अधिकृत	– स्थानीय साशन ऐन, नियम तथा कार्य प्रणालीका बारेमा अभिमुखिकरण	स्रोत व्यक्ति र सहजकर्ता
लेखा अधिकृत	– लेखा ब्यवस्थापन, खरिद योजना लेखा प्रणाली	प्रशिक्षक र सहजकर्ता
स्वास्थ्य अधिकृत	– स्वास्थ्य सम्बन्धि अहेव, अनमी, म.स्वा. स्य.से. लाई जनस्वास्थ्य सम्बन्धी तालिम	स्रोत ब्यक्ति र सहजकर्ता
पशु स्वास्थ्य अधिकृत	– कृषकहरूलाई पशु स्वास्थ्य सम्बन्धी तालिम	स्रोत ब्यक्ति र सहजकर्ता
विद्यालय निरिक्षक	– विद्यालय ब्यवस्थापन तथा सिकाई उपलब्धी सम्बन्धी तालिम	स्रोत ब्यक्ति र सहजकर्ता
स्थानीय शासन विज्ञ र विश्व विद्यालयका विषय विज्ञहरू	– ऐन, नियम, कार्यविधि तथा निर्देशिका निर्माणमा सहजीकरण	विज्ञको रूपमा कार्य सम्पादन
स्थानीय योजना तथा शासन विज्ञ र पुर्व स्थानीय विकास अधिकारी र पुर्व प्रजिअ	– नगरपालिकाको आवधिक योजना, गुरूयोजना, विषय ब्यवस्थापन योजना आदीमा सहजीकरण	विज्ञ तथा सहजकर्ता कार्य सम्पादन
बरिष्ट इन्जिनियर (सिभिल, आर्किटेक)	– पूर्वाधार शाखाका प्राविधिक कर्मचारीहरूको लागि पेशागत क्षमता अभिबृद्धि तालिम – निर्माण व्यवसायी तथा उपभोक्ता समितिहरूलाई	विज्ञ तथा सहजकर्ता कार्य सम्पादन
GIS Expert	– भु उपयोग गुरूयोजना र – नगरपालिकाको भू–उपयोग गुरूयोजना निर्माणमा सहजीकरण	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन
स्थानीय कानुन विद र पुर्ब विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारी	– नगरपालिकाको ऐन, नियम, निर्देशिका निर्माण – ऐन, नियम तथा कार्यविधि निर्माणमा सहजीकरण तथा परामर्श सेवा	विज्ञ तथा सहजकर्ता कार्य सम्पादन
सुचना प्रणाली विज्ञ	– नगरपालिकाको सुचना प्रणाली, संचालन र सफ्टवेयरर निर्माण तथा कार्यान्वयन प्रणालीमा सहजीकरण गर्न	कार्यान्वयनकर्ता, परामर्शदाता वा सहजकर्ताको रूपमा
शिक्षा शास्त्री र पाठ्यक्रम विज्ञपुर्व सहसचिव शिक्षा	– विद्यालय सुधार योजना, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, विद्यालय ब्यवस्थापन सीप, गुणस्तरीय शिक्षा	प्रशिक्षक तथा परामर्शदाताको रूपमा सेवा प्रदान
संघ संस्थाहरू र सहयोगका क्षेत्रहरू	**सम्भावित भुमिका**	**संघ संस्था हरू सहयोगका क्षेत्रहरू**
प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, गण्डकी	– आवधिक योजना र राजस्व सुधार योजना, जेसी नीति आवश्यक योजनाहरूको निर्माणमा प्रविधिक सहयोग	

स्रोत ब्यक्ति तथा सहयोगी संस्थाहरूको नाम	क्षमता विकास सहकार्य वा सहयोगका क्षेत्रहरू सम्भावित भुमिका	सम्भावित भुमिका
	– सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिम – विषयगत शाखाको क्षमता विकास तालिम – व्यवसायिक तालिम	नगरपालिकाको विविध विषयमा आर्थिक प्राविधिक सहयोग
PLGSP	– नगरपालिकाको क्षमता विकासका क्रियाकलापहरू प्राविधिक सहयोग – स्थानीय साशनको सवलीकरणमा प्राविधिक सहयोग	आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोगी कार्यक्रमको रूपमा
जिल्ला समन्वय समिति	– नगरपालिकाको नियमन, अन्तर स्थानीय सरकारका वीचमा समन्वय तथा सहकार्य	समन्वयात्मक भुमिका
प्रदेश सरकार	– प्रदेश र नगरपालिकाको वीचमा साझा अधिकार सम्बन्धमा	कानुन, नियम निर्माण तथा सहजीकरण
संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	– नमुना कानुन, आवश्यक परामर्श, प्राविधिक सहयोग, अनुदान सहयोग, विविध विषयमा मार्गदर्शन	तालुकदार संघीय मन्त्रालयको रूपमा
नेपाल नगरपालिका संघ	– क्षमता विकास, तथा पैरवी	छाता संगठन
शहरी विकास मन्त्रालय	– प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग	विषयगत मन्त्रालय
विषयगत मन्त्रालय	– प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग	सहजिकरण तथा प्राविधिक र आर्थिक सहयोग
INGOs/NGOs	– नमुना कानुन, आवश्यक परामर्श, प्राविधिक सहयोग, अनुदान सहयोग, विविध विषयमा मार्गदर्शन	तालुकदार संघीय मन्त्रालयको रूपमा
कन्सलटेन्सीहरू	– नगरपालिकालाई आवश्यक प्राविधिक सहयोग	परामर्शदाता संस्थाको रूपमा

४.४ क्षमता विकासका लागि आवश्यक बजेट

माथि उल्लेखित कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्दा ३ बर्षका (आ.व. २०८०/०८१ देखि आ.व. २०८२/०८३) लागि अनुमानित प्रस्तवित बजेट रू. २ करोड १७ लाख रूपैयाँ लाग्ने देखिन्छ । यसमध्ये ७९ लाख ५० हजार संस्थागत क्षमता विकास कार्यक्रम संचालनका लागि र १ करोड ३७ लाख ५० हजार मानवीय क्षमता विकासकालागि लाग्ने देखिन्छ । हालको नगरपालिकाको आन्तरिक अवस्थाको श्रोतलाई हेर्दा नगरपालिको आफ्नै स्रोतले मात्र अपुग हुने देखिन्छ । यसकालागि, नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार लगायत विकास साझेदारहरूको स्रोत, साधन र जनशक्ति समेत प्रयोग गरी प्रथम प्राथमिकता रहेका क्रियाकलापहरूलाई २०८०/०८१ को प्रथम चौमासिक देखि नै कार्यान्वयनमा ल्याउन नगरपालिकाले विशेष प्रयास र पहल गर्नु पर्ने छ । यी माथि लेखिएका बिवरण सबै नै नगरपालिकाका पदाधिकारी, शाखागत कार्य, स्वमुल्यांकन,पूर्वाधार विकास कार्यकम, समितिहरूका कार्य र अन्त्यमा क्षमता विकास कार्यक्रमका लागि गरिएका सिफारिससमेतको अध्ययन गरी यस प्रतिवेदनलाई यथार्थपरक र अनुमानयोग्य बनाउन त्यस नगरपालिकाको सहयोगको लागि अनुरोध गरिएको छ ।

तालिका १३ - ढोरपाटन नगरपालिका ३ बर्षे (२०८०/०८१ देखि २०८२/०८३) संस्थागत तथा मानवीय क्षमता विकासका लागि आवश्यक बजेट परिणाम (रू ००० मा)

सि.न.	क्षमता विकासका लागि प्रस्तावित क्रियाकलापहरू	कार्यान्वयन वर्ष र आवश्यक बजेट			
		२०८०/०८१	२०८१/०८२	२०८२/०८३	जम्मा
(क)	**संस्थागत क्षमता विकास कार्ययोजना**				
क.१	भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन	७५०	५५०	४५०	१७५०
क.२	नीति, योजना, ऐन तथा कार्यविधी	१५००	१७००	७००	३९००
क.३	मानव संसाधन विकास	३००	२००	१५०	६५०
क.४	संस्थागत क्षमता विकास (तालिम, गोष्ठी, अध्ययन र अनुसन्धान)	४००	४००	५००	१३००
	जम्मा	**२९५०**	**२८५०**	**१८००**	**७६००**
(ख)	**मानव स्रोत क्षमता विकास कार्ययोजना**				
ख.१	भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन	१२००	१०००	९००	३१००
ख.२	नीति, योजना, ऐन तथा कार्यविधी	७००	५००	६००	१८००
ख.३	मानव संसाधन विकास	१४००	१३००	१३५०	४०५०
ख.४	संस्थागत क्षमता विकास (तालिम, गोष्ठी, अध्ययन र अनुसन्धान)	१६००	११५०	१०००	३७५०
	जम्मा	**४९००**	**३९५०**	**३८५०**	**१२७००**
	कुल जम्मा	**७८५०**	**६८००**	**५६५०**	**२०३००**

४.५ क्षमता विकासका रणनीतिहरू

यस योजना कार्यान्वयनका लागि देहाय बमोजिमका मूल रणनीतिहरू अवलम्बन गरिनेछ:

- कार्य विवरणका आधारमा कार्य सम्पादन गर्ने प्रणालीलाई प्रर्बद्धन गरिनेछ । पद र क्षमता अनुसारको जिम्मेवारी सुम्पिने पद्धतिलाई बढावा दिइनेछ ।
- जनप्रतिनिधि, विषयगत समिति तथा उप–समितिहरूको स्थानीय शासन सञ्चालन सम्बन्धी ज्ञान सीप र दक्षता अभिबृद्धिमा जोड दिने ।
- स्थानीय शासन प्रवद्र्धनका लागि कानुन र विधि विधानको पालनालाइ सर्वपरी मानी कार्य सम्पादन गरिने ।
- कर्मचारी र जनप्रतिनिधिहरूका वीचमा समन्वय सहकार्य सदभाव श्रृजना हुने उत्प्रेरणात्मक कार्यहरूलाई प्रोत्साहन गरिने ।
- दोहोरोपन हटाउने, स्रोत–साझेदारी गर्ने एवं नगरपालिकाभित्र उपलब्ध हुने सेवाहरूको गुणस्तरमा अभिवृद्धि गरिनेछ ।
- गैससहरू, निजी सेवा प्रदायकहरूबीच नियमित सञ्चार, सम्पर्क, परामर्श र अन्तरक्रिया गरिनेछ ।
- वित्तीय व्यवस्थापन, योजना तर्जुमा प्रक्रिया, कार्यान्वयन, समन्वय र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यलाई प्रभावकारी बनाइनेछ ।
- आवश्यक भौतिक सुविधा, सरसफाइ तथा सूचना प्रविधिमा जोड दिइनेछ ।
- कर्मचारीको कार्य शैलीमा सुधार तथा अन्तरसम्बन्धलाई सुदृढ गरिनेछ ।
- नगरपालिकाको आन्तरिक स्रोतले सम्भव नहुने क्षमता विकास क्रियाकलापका लागि प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन कार्यक्रम, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, विकास साझेदार तथा गैरसरकारी संघ संस्था समक्ष अनुरोध गरिनेछ ।
- नियमित प्रकृयाको रूपमा आन्तरिक एवम् बाह्य श्रोतबाट यथेष्ट बार्षिक बजेट विनियोजन गरी क्षमता विकासका क्रियाकलाप संचालन र कार्यान्वयन गरिनेछ ।
- कार्ययोजना सहित कर्मचारीलाई योजना कार्यान्वयनको जिम्मेवारी दिइनेछ ।
- सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीको क्षमता अभिवृद्धि गरी सहकार्यबाट योजना कार्यान्वयन गरिनेछ ।
- श्रृजित अवसर र चुनौतीको समूचित व्यवस्थापन गरिनेछ ।

४.६ क्षमता विकास समन्वय समितिको भूमिका

यस नगरपालिकाको क्षमता विकास योजना प्रक्रियाको नेतृत्व तथा क्षमता विकास योजनाको कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्नका लागि नगरपालिकामा एक पाँच सदस्यीय क्षमता विकास समन्वय समिति रहने छ । उक्त समितिको कार्य निम्नानुसार हुनेछ ।

- संस्थागत तथा मानव संशाधन क्षमता विकास योजना तर्जुमामा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने ।
- क्षमता विकास सम्बन्धी नीति तथा रणनीतिहरू तर्जुमा गरी कार्यपालिका मार्फत सभाबाट पारित गराउने र कार्यान्वयनका लागि बजेटको सुनिश्चितता गर्ने ।
- क्षमता विकास योजनालाई वार्षिक रूपमा अद्यावधिक गर्ने गराउने ।

- क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गराउने ।
- स्थानीय सरकारको क्षेत्रभित्र सञ्चालन हुने क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू बीच समन्वय गर्ने गराउने ।
- समितिले सूचकमा आधारित भई क्षमता विकास कार्यक्रमको अनुगमन गर्ने ।
- कार्यक्रमको गुणस्तर सुनिश्चित गर्न नियमित रूपमा कार्यक्रमको अनुगमन र समिक्षा गर्ने ।
- क्षमता विकास सम्बन्धमा अन्य सहयोगी निकायहरू बीच समन्वय गर्ने ।
- क्षमता विकास सम्बन्धी अध्ययन, अन्वेषण गर्ने गराउने ।
- क्षमता विकास सम्बन्धी अन्य आवश्यक कार्यहरू गर्ने ।

४.७ क्षमता विकास योजनाको कार्यान्वयनका सिद्धान्तहरू

(१) बिभेद शुन्यः संस्था भित्र वा संस्था बाहिरका सरोकारवालाहरू र समुदाय स्तरका सेवा समुदायस्तर बाटै भन्ने मान्यता अनुसार मानव संसाधनको क्षमता विकास गर्दा नेतृत्व, सानो वा ठूलो कर्मचारी वा समुदाय सदश्यमा कुनै भेदभाव गरिने छैन ।

(२) पारदर्शिताः यो योजना कार्यान्वयन पूर्ण पारदर्शि ढंगबाट संचालन हुनेछ र हाम्रा गराई, प्रकृया र खर्चहरू नगरपालिकाको सार्बजनिक सुनुवाई तथा चासो राख्नेलाई सूचना दिएर पूर्ण पारदर्शि बनाईने छ ।

(३) समन्वय र सहकार्यः यो योजना कार्यान्वयन गर्दा नगरपालिका एक्लै अगाडी नबढि बिभिन्न सरोकारवालाहरू, सेवा प्रदायक तथा स्रोत दाताहरू संगको सहकार्यमा कार्यान्वयन गरिनेछ ।

(४) योगदानमा आधारित कार्यक्रमः यो क्षमता विकास योजनालाई केवल डोनर निर्भर नबनाई नगरपालिकाको योगदानलाई पनि संगसंगै लगिने छ ।

४.८ क्षमता विकास योजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

क्षमता विकास योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयामा नियमित अनुगमन तथा मूल्यांकनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यस योजनाको नियमित अनुगमन कार्यको मुख्य जिम्मेवारी अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण समितिको हुनेछ । यस योजनामा नगरपालिका तथा वडा दुबै स्तरका जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूको क्षमता विकासका लागि कार्यक्रमहरू समावेश गरिएको हुँदा क्षमता विकास कार्ययोजना कार्यान्वयन तथा उपलब्ध बजेटको खर्चबारे सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम र प्रदेश सुशासन केन्द्रबाट पनि अनुगमन गर्न सकिनेछ । यसका अलावा तेस्रो पक्षको समेत यसमा सहभागिता रहन सक्छ । वडास्तरको कार्यक्रमको अनुगमनको हकमा नगरपालिका, सामाजिक विकास शाखा प्रमुखको भूमिका रहने छ ।

क्षमता विकास कार्यक्रम अन्तर्गत सञ्चालित कार्यक्रमहरूको स्थलगत निरीक्षण, चौमासिक प्रगति प्रतिवेदन, लक्षित तथा लाभान्वित वर्गको प्रतिक्रिया एवं पृष्ठपोषण, घटना अध्ययन र अर्धवार्षिक समीक्षा जस्ता सहभागितामूलक बिधिहरूद्वारा योजनाको अनुगमन गरिनेछ । सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम र प्रदेश सुशासन केन्द्र साथै नगरपालिका महासंघबाट पनि नियमित अनुगमन गरी आवश्यक सुझाब तथा पृष्ठपोषण प्राप्त गर्न सकिनेछ । यसका साथै क्षमता बिकासका लागि बनाएको कार्ययोजना अर्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा समीक्षा गरी सोको

आधारमा कार्यक्रमहरूको आवश्यक परिमार्जन तथा अद्यावधिक गरिने छ। राजनीतिक दल, निर्वाचित जनप्रतिनिधिका साथै दातृ निकायको पनि प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा अनुगमनको भूमिका रहने छ।

४.९ सुझावहरू

- नगरपालिकामा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई कार्य विवरण उपलब्ध गराउने, कार्य विवरणमा उल्लेख भएका विषयमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, सम्बन्धित शाखाका अन्य कर्मचारी र प्रशासन शाखा प्रमुख बीच अन्तरक्रिया गर्ने र सो कार्य विवरणको आधारमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने,
- कर्मचारीहरूको नियमित बस्ने मासिक बैठकमा क्षमता विकास योजना कार्यान्वयनको अवस्था बारेमा छलफल गर्ने,
- गुनासो अभिलेखीकरण तथा व्यवस्थापन गर्दा आई परेका समस्या र यसको समाधानका लागि क्षमताको कुन तहमा के अप्ठ्यारो पर्यो भनी चौमासिक रूपमा समीक्षा गर्ने,
- सक्रिय रूपमा काम गर्ने वातावरणका लागि कार्यालयको सरसफाइ तथा शौचालयमा पानीको व्यवस्था र कार्यालय एवं प्रतीक्षालयको नियमित मर्मत सम्भार र रंगरोगन गर्ने,
- नगरपालिका तथा वडाहरू, विकास साझेदार, गैसस बिचको संचार संजाल तथा तालिमका लागि दातृ निकाय तथा सङ्घीय र प्रदेश सरकारलाई अनुरोध गर्ने,
- पुस्तकालय तथा सूचना केन्द्र, सोधपुछ तथा सहायताकक्षको स्थापना र स्तरोन्नति गरी आकर्षक बनाउनुको साथै कार्यालय भित्रको फर्निचर र फाइलिङ् व्यवस्थाको पुनरावलोकन गरी कार्य चुस्तताको लागि कर्मचारीको सानो समूह बनाई जिम्मेवारी दिने।

भाग—५ .निश्कर्ष र सुझाव

५ निश्कर्ष १ .

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको समावेशिताले लोकतान्त्रिक अभ्यासलाई मजबुत बनाउन सहयोग त गरेको छ नै, आम जनतामा विकास र समृद्धिको आशा र आकांक्षालाई एकातिर ह्वात्तै बढाएको छ भने अर्कोतर्फ निक्षेपण गरिएका प्रशासनिक, आर्थिक र राजनीतिक अधिकारको प्रयोग गर्दै आफ्नो कार्यसम्पादनलाई चुस्त र दुरूस्त बनाउन स्थानीय तहहरूलाई अनेकौं चुनौती थपिएका छन् । स्थानीय तहको नेतृत्वमा काम गर्ने तीव्र इच्छाशक्ति त छ, तर विकासका लागि इच्छाशक्ति र पैसा मात्रै भएर पुग्दैन, त्यसका लागि स्रोतसाधनसँगै कार्यसम्पादनको विशिष्ट क्षमताको विकास गर्नु आवश्यक हुन्छ । स्थानीय सरकारहरूले मात्र उत्तरदायित्व, जनसहभागिता र पारदर्शिताजस्ता पक्षको सुनिश्चितता प्रदान गर्दै सुशासन प्रवर्द्धन गर्न सक्छन् भन्ने मान्यतालाई सार्थक रूपमा आकार दिंदै संघीयता कार्यान्वयनलाई सफलताको मार्गमा अघि बढाउनका लागि समेत उनीहरूको क्षमता विकासका लागि पर्याप्त प्रयास र लगानीको आवश्यकता देखिन्छ । अहिले स्थानीय सरकारहरू अनेकौं समस्याको चक्रमा जेलिएका छन् । आन्तरिक स्रोतको अवस्था कमजोर छ । स्थानीय सरकारहरूको सञ्चालनमा स्रोत र सामर्थ्र्यको अभाव छ । एकातिर स्थानीय तहले पाएका आयस्रोतहरू सीमित छन् भने अर्कातिर आफ्नो आयस्रोतको सुधार वा वृद्धि गर्नेतर्फ स्थानीय तहहरूले आवश्यक पहल गर्न सकेका छैनन् । सबै निर्वाचित प्रतिनिधिहरू अझैसम्म पनि आफ्नो अधिकारको व्यापकताबारे सचेत भइसकेका छैनन् । स्थानीय तहमा निम्न स्तरको प्रतिद्वन्द्विताको राजनीति विद्यमान छ । नीतिगत स्पष्टताको अभाव छ । अधिकांश स्थानीय तहमा प्रशासनिक, आर्थिक र न्यायिक कामहरूमा क्षमता विकास गर्ने र दक्ष हुने वा बनाउने कार्यमा कमी छ । जनप्रतिनिधिहरू मात्रै होइन, जनप्रतिनिधिहरूलाई आवश्यक सल्लाह र सुझाव दिने तथा निर्णयहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने कर्मचारीहरूमा पनि क्षमता, अग्रसरता र पहलकदमीमा समस्या देखिएको छ । यसका लागि स्थानीय तहको नेतृत्व र परम्परागत शैलीको प्रशासनिक संयन्त्रका विचमा तालमेल हुन नसक्नु हो । परम्परागत कार्यसम्पादनमा आधारित व्यवस्थापन पद्धतिले उपलब्धि के भयो भन्दा पनि वित्तीय प्रगति कति भयो भन्ने कुरालाई बढी महत्व दिन्छ ।

ढोरपाटन नगरपालिकामा सम्पन्न गरिएको क्षमता विश्लेषणवाट प्राप्त सूचना र जानकारीहरूले पनि यस नगरपालिकाको वर्तमान अवस्था माथीकै सन्दर्भसंग मेलजोल राख्दछ । संस्थागत क्षमताको अवस्थालाई तथ्याङ्कका आधारमा प्रश्तुत गर्दा सयको संख्याका सूचकहरूका आधारमा गरिएको क्षमता विश्लेषणका माध्यमबाट प्राप्त गरिएको परिणामलाई यस नगरपालिकाले गरेको आन्तरिकरण प्रकृयालाई सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्षका रूपमा लिन सकिन्छ । यसका अलावा नगरपालिका मेयर उपमेयर, वार्ड अध्यक्ष, कार्यपालिकाका सदस्यहरूसहित प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत र शाखा प्रमुखहरूको यस प्रकृयामा रहेको अर्थपूर्ण संलग्नताले नगरपालिकाको आगामी दिनमा रूपान्तरणमा यो लेखाजोखा विश्लेषणको परिणाम सहायक सिद्ध हुने विश्वास गरिएकोछ ।

विश्लेषणका परिणामहरूले देखाउंछन कि यस नगरपालिका भित्र स्थानीय सरकारको प्रगति झल्किने एकीकृत सूचना प्रणालीको कमी छ ,अभिलेखीकरण र रिपोर्टिङ पद्धति कमजोर देखिन्छ । यस्ता विषयलाई विशेष प्रथमिकता दिनुपर्ने देखिन्छ । यद्धपि यस नगरपालिकाको नेतृत्व र कर्मचारीहरूले सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन कोशिस गरिरहेको देखिन्छ । स्थानीय नागरिकहरूले समेत नगरपालिकाको यस अभियानलाई सहयोग गरी स्थानीय शासन प्रणालीको हिस्सा हुन प्रोत्साहित भएका देखिन्छन । तसर्थ, बुदांगत रूपमा भन्नु पर्दा निम्न निष्कर्शमा पुग्न सकिन्छः

- यो क्षमता विश्लेषण अभ्यासले निर्वाचित प्रतिनिधि र कर्मचारी दुवैमा कानूनले चाहेको भूमिकामा थप प्रष्टता आएको छ ।
- निर्वाचित प्रतिनिधि र कर्मचारी लगायतका स्थानीय सरकारको कार्य सम्पादन प्रतिको गम्भिरता र प्रयास राम्रो देखिन्छ, यद्यपि उनीहरूलाई व्यक्तिगत, संगठनात्मक र संस्थागत रूपमा क्षमता विकास सम्बन्धित प्याकेजको आवश्यक छ ।

- कार्यालय भवन, मिटिङ हलका साथै उपयूक्त कार्यकक्षको अभावमा पनि शाखागत सेवाहरूको प्रवाहमा जनप्रतिनिधि र कर्मचारी दुबै गम्भिरता पूर्वक लागेको देखिन्छ।
- स्थानीय शासन प्रणालीलाई संस्थागत गर्न नगरपालिकामा आवश्यक कानूनहरू तर्जुमा भएका छन जसले नगरपालिकालाई स्थानीय कर लागू गर्न, विकास योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न, प्रशासन प्रणालीलाई नियमन गर्न, निर्वाचित प्रतिनिधि र कर्मचारीहरू बीचको समन्वय स्थापित गर्ने लगायत अन्य कार्यहरूलाई सबल बनाएकोछ।
- सबै वडा कार्यालयहरू संचालनमा रही तोकिएका सेवा प्रवाह भईरहेको छ तर कर्मचारीको अभावमा प्रभावकारीता कम देखिन्छ।
- मुल्याकंन अवधिमा पत्ता लगाइएका कारणहरूले देखाउंछन कि नगरपालिकामा सेवा प्रवाहको प्रमुख चूनौति प्राविधिक पृष्ठभूमिका साथै ज्ञान र स्थानीय शासनको अनुभव सम्बन्धी मानव संसाधनको अभाव देखिन्छ।
- जनशक्तिको व्यवस्थापन सम्बन्धमा कर्मचारी समायोजन अन्तिम नभईसकेको हुँदा जनशक्ति व्यवस्थापन र परिचालनमा कठिनाई जस्को प्रभाव सेवा प्रवाहमा परेको छ।
- आन्तरिक स्रोतको संभावना खोजी र परिचालनमा नगरपालिकामा उल्लेखनिय प्रयाशहरू हुन सकेका छैनन।

५.२ सुझावहरू

- कार्यपालिका सदस्य, वडा समिति सदस्य लगायत सभाका सबै सदश्यरूले क्षमता (नेतृत्व विकाश, भूमिका तथा जिम्मेवारी सम्बन्धी) बढाउनु आवश्यक छ। जसले गर्दा उनिहरूलाई वडा तहका काम कारबाहीहरू सम्पादन गर्ने क्षमताको विकास तथा वार्डका कामहरू सञ्चालन गर्न सहज होस।
- कम्तिमा पनि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत र शाखा प्रमुखहरू संग कार्य सम्पादन करार कार्यान्वयनमा ल्याउन आवश्यक देखिन्छ।
- ब्यक्तिगत कार्य सम्पादन मूल्यांकन सहित क्षमताको लेखाजोखा गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउन (दण्ड र पुरस्कार) जरूरी देखिन्छ।
- प्रक्रियागत रूपमा कार्यक्रमहरूको जस्तै भवन निर्माण मापदण्ड, लैंगिक उत्तरदायी बजेट, संगठनात्मक विकास, आदि सहजिकरण गरी नगरपालिकाको क्षमता बृद्धि गर्न सकिन्छ।
- क्षमता विकासका उपायहरू उदाहरणका लागि प्रशिक्षण, साथी-सिकाई कार्यक्रमहरू, कार्यशालाहरू, भ्रमणहरू, आदि कार्यान्वयन गर्न जरूरी छ्।
- सेवाहरूको निर्माण र विस्तारमा समन्वय तथा सहकार्यका लागि अन्य स्थानीय सरकारहरूसंग अन्तर तथा आन्तरिक सम्बन्ध तथा समन्वयको विकास गर्न जरूरी छ्।
- नियमित निगरानी र अनुगमन संयन्त्रलाई प्रभावकारी तथा यसको क्षमता विकास गर्न आवश्यक छ जसले नगरपालिकाका काम कारवाहीहरूलाई नियमित रूपमा पृष्ठपोषण गर्ने गर्दछ। यसलेगर्दा मेयर, उपमेयर, कार्यपालिका बोर्ड, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत र अन्य जिम्मेवार शाखा तथा व्यक्तिलाई जानकारी प्रदान हुने गर्छ।
- सबै वडा कार्यालयहरूलाई स्थानीय सरकारको सेवाप्रवाहकालागि क्षमतापूर्ण तहका रूपमा विकास गर्ने तर्फ लाग्नु पर्ने देखिन्छ।

अनुसूची विबरणहरू

अनुसूचि १: नगरपालिकाको क्षमता विकास सम्बन्धी लेखाजोखाको परिणाम

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
आवधिक योजना	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	स्थानीय तहको योजना तर्जमु दिग्दर्शन अनुरूप बनेको हुनु पर्ने	नयाँ आगावियो कार्यान्वयनको चरणमा	नगरपालिकाले आवधिक योजना अद्यावधिक गर्ने।	आवधिक नगर विकास योजना
	नीति,नियमम र कार्यविधि	योजना तर्जुमा कार्यविधि वनेको हुनु पर्ने	हाल नबनेको		स्थानीय तहसँग सम्बन्धित कानुन निर्माण र कार्यान्वयन, अधिकार क्षेत्रबारे अभिमुखिकरण आवश्यक भएको
	मानवीय स्रोत	विषय विज्ञ र गणकको आवश्यकता	विषय विज्ञ र गणकको आवश्यकता	समय अभावका कारण परामर्शदाता मार्फत कार्यान्वयन गर्ने गरेको	वार्षिक रूपमा बस्तुगत विवरण र आवधिक योजना अद्यावधिक गर्नुपर्ने
	दक्षता	नभएको	नभएको	ज्ञान, सीप	-
क्षेत्रगत विकास योजना तथा नीति	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	नगरपालिकासंग श्रोतको पर्याप्तता			आवश्यक बजेटको विनियोजन
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नीति,नियम र कार्यविधि बनेको हुनुपने	नभएको	केहि बनिरहेको र केहि बन्ने तयारीमा	
	मानवीय स्रोत	पर्याप्त जनशक्ति	नभएको	सिमित जनशक्तिका कारण बनाउन कठिन	
	दक्षता	पर्याप्त जनशक्ति	केही क्षेत्रगत योजना तयार भइ कार्यान्वयनमा रहेका र केही तयार हुने क्रममा	ज्ञान, सीप ज्ञान, सीप	कार्यविधि,समन्वय, प्रतिवेदन आदिमा अझ बढी ज्ञान र सीप आवश्यक
समावेशी विकास नीति (लैङ्गिक समविकास, दलित सीमान्तकृत,	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	शाखाको स्थापना र सम्बन्धित क्षेत्रमा पर्याप्त बजेट विनियोजन	बजेट विनियोजन भइ कार्यान्वयनमा आएको	तालिम प्राप्त जनशक्तिको अभाव	लैससास परीक्षण, जेण्डर बजेट र यस सम्बन्धी नीति नियमबारे क्षमता विकास
	नीति,नियमम र कार्यविधि	लैससास सम्बन्धी नीति, नियम र कार्यविधि तर्जमु भइ कार्यान्वयन	लैससास नीति र हिंसापिडित महिलाहरूका लागि राहत कोष परिचालन कार्यविधि तर्जुमा भइ	कानून तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्नका लागि दक्ष जनशक्तिको अभाव	कानून तर्जुमा सम्बन्धी तालिम

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
जनजाति, गरिबमुखी)			कार्यान्वयन भएको		
	मानवीय स्रोत	पर्याप्त जनशक्ति	हाल एक जना लैससास सम्पर्क बिन्दुको रूपमा कार्यरत		अन्तर शाखा र निकायबीच सूचना आदान प्रदान, सञ्चार, समन्वय
	दक्षता	लैससासको क्षेत्रमा वकालत, पैरवी र सहजीकरण गर्न सक्ने	हाललाई नभएको	तालिम अभावका कारण अपेक्षितरूपमा नभएको	समन्वय सीप, नीति–निर्देशिकाबारे अभिमुखीकरण, सफल अभ्यास क्षेत्रको भ्रमण
वार्षिक योजना तर्जुमा	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	नगरपालिकासँग पर्याप्त श्रोत भएको	सात चरणको योजना तर्जुमा प्रक्रिया अनुसार आंशिक रूपमा हुने गरेको	योजना तर्जुमा दिग्दर्शनको बारेमा कम जानकारी	सम्पूर्ण जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूलाई योजना तर्जुमा प्रक्रिया सम्बन्धी तालिम
	नीति,नियमम र कार्यविधि	सङ्घीय सरकारको योजना तर्जुमा दिग्दर्शनको आधारमा बनाउन सकिने	हाल नगरपालिकाको आफ्नो कार्यविधि तर्जुमा नभएको हुदा सङ्घको कार्यविधिको आधारमा योजना तर्जुमा हुने गरेको	कार्यविधिको पूर्ण परिपालन नभएर केही कठिनाइ उत्पन्न	कार्यविधि तर्जुमाका लागि अभिमुखीकरणको आवश्यकता
	मानवीय स्रोत	नगरपालिकामा पर्याप्त तालिम प्राप्त जनशक्ति हुनुपर्ने	योजना तर्जुमामा कम विज्ञता भएका	परम्परागत रूपमा योजना तर्जुमा हुने गरेको	योजना तर्जुमा प्रक्रियाको बारेमा अनिवार्य रूपमा जानकारी प्राप्त भएको
	दक्षता	योजना तर्जमुामा योजना अनुसार बजेट			सहभागितामूलक योजना तर्जुमा विधि, योजनाको प्राथमिकीकरण आदिमा तालिम चाहिने स्रोत जुटाउनका लागि केन्द्रसँगको समन्वय र पहँचु वृद्धि
योजना कार्यान्वयन र क्षमता	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	कार्यविधिहरूको पूर्ण पालना	धेरै योजना तर थोरै बजेट हुने गरेको	बजेट विनियोजन कम (स्रोतको अभाव)	कार्य विधि चाहिने, अभिमुखीकरण गरी ज्ञान, सीप र सकारात्मक धारणा बनाउनु पर्ने
	नीति,नियमम र कार्यविधि	उपभोक्ता समितिहरूको समयमै गठन	पूर्ण पालना नभएको	अभिमुखीकरण र अनुशासनमा कमी	समुदायस्तरमा विकास निर्माण सम्बन्धी अभिमुखीकरण र जानकारी
	मानवीय स्रोत	योजनालाई सही ढंगले सञ्चालन गर्ने	गठनमा ढिलाइ	समावेशी उपभोक्ता समिति बनाउन कठिन	उपभोक्ता समितिलाई अभिमुखीकरण, जानकारी, स्थानीय आचार संहितामा कडाइ गर्ने
	दक्षता	योजना अनुसार बजेट विनियोजन	उपभोक्ता समितिहरूमा सीप र आचार संहिता पालनामा कमी	सीप र सकारात्मक मनोवृत्ति	मर्मत संभार कोष स्थापना र परिचालन

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
भौतिक स्रोत साधन	कार्यस्थान, भवन तथा सामाग्री, यन्त्र, उपकरण, औजार, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको व्यवस्था र सोको मर्मत सम्भार	प्रभावकारी सेवा प्रवाह	• नगरपालिकाको आफ्नै सुविधायुक्त प्रशासनिक कार्यालय भवन • शाखा तथा इकाईहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लागि प्रयाप्त कार्यालय ब्यवस्था • नगरपालिकाका सवै वडा कार्यालयहरूमा सुविधायूक्त कार्यालयहरूको भवन निर्माण सम्पन्न भई सेवा आफ्नै वडा कार्यालयको भवन बाट सुचारू भएको • चारपाग्रो गाडि, मोटरसाईकल, स्कुटर एम्बुलेन्स, दमकल , टिप्पर लगायत ट्र्याक्टर उपलब्ध • नगरपालिकाका सवै वडामा स्वास्थ्य सेवा • सबै वडा कार्यालयहरूमा विद्युतीय सञ्चार प्रणालीको उपयोग (कम्प्यूटर तथा प्रिन्टर)	• सबै वडा कार्यालयको भवन निर्माण नभई सकेको • वडा कार्यालयहरूको भौतिक पुर्वाधार अप्रयाप्त • प्रभावकारी सुचना प्रणाली तथा अभिलेखिकरणलाई सुधार गर्नुपर्ने • कृषि तथा पशु स्वास्थ्य सेवाको सबै वडामा विस्तार गर्नुपर्ने • नगरपालिका तथा वडा कार्यालयमा सुचना संयन्त्र तथा नागरिक वडापत्र ब्यवस्थापन गर्नुपर्ने • वडा कार्यालयमा गुनासो ब्यवस्थापन संयन्त्रको प्रभावारीता नभएको • कार्यालयको विद्युतीय सुचना प्रणाली वेभसाईलाई प्रयाप्त सुचना राखि अद्यावधिक नभएको • कार्यालय उपकरण तथा सामाग्रीहरूको मर्मत संभार नभएको • कृषि तथा पशुस्वास्थ्य केन्द्रमा ल्यावको अभाव	सबै वडा कार्यालयहरूको सुविधा युक्त भवन निर्माण डसेवाग्राहीलाई सेवा सुविधाको सहजता तथा पहुँच अभिबृद्धि गर्न सुचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गर्ने, सुचना प्रविधिमैत्री बनाउने सेवाग्राहीका लागि केन्द्र तथा वडाहरूमा सुचना पाटी, गुनासो ब्यवस्थापन, खानेपानी, पार्किङ्ग स्थल, विश्राम स्थल ब्यवस्थापन ड्ड कार्यालयका सामाग्री तथा उपकरणहरूको आवश्यकता अनुसार मर्मत सम्भारको कोष स्थापना कृषि तथा पशु स्वास्थ्यको सेवा सबै वडा कार्यालयमा विस्तार गर्ने स्वास्थ्य सेवा लाई सबै वडाहरूमा प्रभावकारी बनाउने कृषि, पशु स्वास्थ्य, पुर्वाधार तथा जनस्वास्थ्यका लागि ल्याव सेवा ब्यवस्थापन भौतिक पूर्वाधार विकासमा सार्बजनिक निजी साझेदारी
मर्मत संभार र व्यवस्थापन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	कार्यविधिहरूको पूर्ण पालना	बजेट अनुसार योजना छनोट	मर्मत संभार र व्यवस्थापनलाई चासो नदिइएको	सम्पूर्ण जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरूलाई योजना तर्जुमा प्रक्रिया सम्बन्धी तालिम
	नीति,नियमम र	उपभोक्ता समितिहरू	नीति, नियम र कार्यविधि नबनेको	–	–

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
	कार्यविधि	समयमै गठन			
	मानवीय स्रोत	योजनालाई सही ढंगले संचालन गर्ने	–	–	–
	दक्षता	नगरपालिकासँग पर्याप्त श्रोत भएको	–	–	उपभोक्ता समितिलाई अभिमुखीकरण, जानकारी, स्थानीय आचार संहितामा कडाइ गर्ने
अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रणाली	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	–	–	–	–
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नीति नियम, कार्यविधि पालना	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यविधि तर्जुमा भइ आंशिक पालना भएको	शतप्रतिशत परिपालना नभएको	–
	मानवीय स्रोत	अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण समिति क्रियाशिल	अनुगमन र सुपरीवेक्षण सम्बन्धी स्पष्ट जिम्मेवारी किटान भएको	अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण समितिलाई तालिम नभएको	नतिजामूलक अनुगमनका लागि पहल गर्नुपर्ने
	दक्षता	–	—	अनुगमन÷मूल्याङ्कनका प्राविधिक पक्षहरूमा धैरै कर्मचारीमा ज्ञानको कमी	विभिन्न शाखाका कर्मचारी र वडा सचिवहरूलाई अनुगमन सम्बन्धी तालिम
समिति र उपसमितिहरूको गठन र क्रियाशीलता	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	–	ऐन,नियम, कार्यविधि आदिमा प्रावधान भएका समिति, उपसमितिहरू बनाइएका छन्, तर तिनीहरूको नियमित, उचित र आवश्यकता अनुसार परिचालन	नियमित परिचालन, सक्रिय परिचालन	नियमित बैठक, परिचालन, स्थलगत भ्रमण, अध्ययनको व्यवस्था
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नीतिहरूको पूर्ण परिचितता पूर्ण परिचालित	पूर्ण परिचय छैन, काम कर्तव्य अधिकार स्पष्ट भएको छैन।	पूर्ण परिचय छैन, काम–कर्तव्य अधिकार स्पष्ट भएको छैन।	केही नीति, कार्य विधिहरू अझै थप बन्नु जरूरी (जस्तैःयोजना सम्पन्न भएपछिको व्यवस्था), थप अभिमुखीकरण
	मानवीय स्रोत	—	विषयगत समितिहरूको पूर्ण र प्रभावकारी परिचालन हुन नसकेको	परिचालन, जिम्मेवारी, नियमित बैठक	केही नीति, कार्य विधिहरू अझै थप बन्नु जरूरी (जस्तैः योजना सम्पन्न भएपछिको व्यवस्था), थप अभिमुखीकरण
	दक्षता	साधन सम्पन्न (न्यूनतम)	—	—	—
कर्मचारी सङ्गठन र कार्य	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको	कार्यविवरण तयार भई त्यस अनुरूप काम	सम्पूर्ण शाखामा कम्प्युटर, प्रिन्टर र सफ्टवेयरको व्यवस्था छ।	कतिपय कर्मचारीहरू लाई सफ्टवयर नभएको,कतिपयलाई कम्प्युटर अप्राप्त	कम्प्युटर,सफ्टवेयर , सामान्य सर्वेक्षणका सामाग्रीहरू जस्तै Total station, GPS ,

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
विभाजन	योजना				Abney-level
	नीति,नियमम र कार्यविधि	आवश्यक दरबन्दी पूरा	कार्य विवरण तयार भएको	कार्य विवरण अनुसार काम नभएको, अनुगमन कमी	कार्यविवरण पुनरावलोकन अनुगमन, मूल्याङ्कन प्रणाली
	मानवीय स्रोत	प्रत्येक शाखा, एकाईका कर्मचारी दक्षता	—	—	र
	दक्षता	सबै कोठाहरू नेटवर्कमा आबद्ध	कार्य विवरण अनुसार दक्षतामा केही कमी	दक्षता विकास	विभिन्न प्रकारका तालिमहरू चाहिने (पद,कार्य विवरण र दिइएको दायित्व अनुसार नेटवर्कमा आबद्धता,
आन्तरिक सन्चार	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	नियमित बैठक, आन्तरिक सञ्चार संयन्त्र	नेटवर्कमा आबद्ध कोठाहरूको कमी	कम्प्युटर नेटवर्किङ्ग, कतिपय शाखा र वडामा टेलिफोन	शाखा र वडामा टेलिफोन सेवा
	नीति,नियमम र कार्यविधि	सूचना शाखामा कर्मचारीको व्यवस्था	नियमित बैठकमा केही कमी भएको	नियमित बैठक	नियमित बैठक गर्ने, प्रगति समीक्षा (आन्तरिक) गर्ने
	मानवीय स्रोत	दक्ष कर्मचारी र उपकरणहरू	कर्मचारीको व्यवस्था भएको तर कार्य व्यस्तताले गर्दा पर्याप्त समय दिन नसकेको	काम गर्ने सोच र प्रवृति	उत्प्रेरणा, अनुगमन
	दक्षता	नीतिहरूको पूर्ण परिचितता पूर्ण परिचालित	आन्तरिक सञ्चारका लागि खास अभाव नभएको	खास अभाव र कठिनाइ छैन।	–
पदाधिकारी तथा कर्मचारी आचारसंहिता	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	—	—	—	–
	नीति,नियमम र कार्यविधि	आचारसंहिता भई लागू भएको	आचार संहिता निर्माण गर्ने तयारीमा	आचारसंहिता निर्माण र प्राथमिकतामा नपरेको	छुट्टाछुट्टै आचारसंहिता बनाई लागू गर्नु पर्ने
	मानवीय स्रोत	–	–	—	आपसी सहकार्य रसहमतिबाट बनाई व्यक्तिगत प्रतिबद्धता चाहिने
	दक्षता	–	–	आचारसंहिता अभाव	अभिमुखीकरण, प्रतिवद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गराउनु पर्ने
राजश्व परिचालन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको	उपयुक्त सफ्टवेयर सहित कम्प्युटरको व्यवस्था	सफ्टवेयर सहित कम्प्युटरको व्यवस्था	कम्प्युटर सफ्टवेयरमा समग्र राजस्व शिर्षक नभएको	राजस्व प्रक्षेपण समेत गर्ने सफ्टवेयरको व्यवस्था

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
	योजना				
	नीति,नियमम र कार्यविधि	राजस्व संकलन र परिचालन गर्ने स्पष्ट नीति	नीति नभएको तर राजस्व सुधार कार्य योजना निर्माण भइ सोही अनुसार	उपयुक्त नीति र कार्यविवरणको अभाव	नीति, निर्देशिका नगरपालिकाले अलग्गै बनाउनुपर्ने र हरेक वर्ष अद्यावधिक गनपर्ने
	मानवीय स्रोत	राजस्व इकाईमा पर्याप्त कर्मचारी	राजस्व इकाईमा कर्मचारीको व्यवस्था भएको	तालिम प्राप्त कर्मचारी नभएको	तालिम प्राप्त कर्मचारीको सही परिचालन
	दक्षता	तालिम प्राप्त व्यक्तिहरू	छैनन्	उचित तालिम अभाव, साथै अन्य सफल अभ्यास हेर्ने	कर्मचारीलाई तालिम र भ्रमणको व्यवस्था
बजेटिङ्ग तथा खर्च व्यवस्थापन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	—	—	—	—
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नीति, नियमहरूको पूर्ण परिपालन भएको	स्पष्ट आर्थिक प्रशासन नियमावली नभएको	नियमावलीको निर्माण र अभिमुखीकरण	अभिमुखीकरण
	मानवीय स्रोत	—	—	—	—
	दक्षता	पूर्ण अभिमुखीकरण सहित बजेट तयारी र कार्यान्वयन	—	—	थप अभिमुखीकरण र अभ्यास,अनुगमन,पृष्ठपोषण
खरिद प्रकृया	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	—	—	—	—
	नीति,नियमम र कार्यविधि	सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को पूर्ण परिपालना भएको	खरिद ऐन अनुरूप हुने गरेको र वार्षिक खरिद योजना समेत तर्जुमा भएको	कार्य सम्पन्न गर्न यथेष्ट	अनुगमन, लेखा परीक्षण पूर्ण परिपालन नभएको
	मानवीय स्रोत	–	–	–	–
	दक्षता	–	–	–	–
सम्पत्ति र जिन्सी व्यवस्थापन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	–	–	–	–

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
	नीति,नियमम र कार्यविधि	आर्थिक प्रशासन नियमावली पूर्ण परिपालन	–	–	–
	दक्षता	दक्ष कर्मचारीको व्यवस्था	—	—	थप तालिम र अभिमुखीकरण चाहिने
लेखा–परीक्षण	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	–	–	–	–
	नीति,नियमम र कार्यविधि	आर्थिक नियमावलीमा उल्लेख भएबमोजिम	ले.प.मा खास समस्या नदेखिएको तर बेरूजु उठ्न बाँकी	बेरूजु उठाउने पहलमा अझै कमी	विशेष इन्सेन्टिभ र स्कीमको व्यवस्था गरी बेरूजु फछ्यौर्टका लागि कडाइ र तदारूकताका साथ लाग्नु पर्ने
प्रतिवेदन प्रणाली		चौमासिक रूपमा आ.ले.प ÷अन्तिम लेखा परीक्षण सम्पन्न गर्ने पद्धति	भइरहेको, तर केही रिपोर्टिङ्हरू समयमै हुन कठिनाइ	अनुगमन र प्रतिबद्धताको अभाव, केही सीपको अभाव	प्रतिवेदन तयारी सीप विकास र पूर्ण अभिमुखीकरण, अनुशासनका लागि अनुगमन
बस्तुगत विवरण तयारी र अद्यावधिक		तोकिएको समयसीमा बमोजिम सम्बन्धित	तयार भएको तर अद्यावधिक हुने नगरेको		डिजिटल बस्तुगत विवरण निर्माण र अद्यावधिक सम्बन्धी तालिम
भू–सूचना प्रणाली	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	निकायहरूमा आवधिक रिपोर्टिङ्ग हुनुपर्ने	भएको		
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नगरपालिकाको बस्तुगत विवरण तयार भई वार्षिक रूपमा अद्यावधिक भएको	हाल नभएको		आवश्यक नक्सा र सूचना नगरपालिकाबाट हुन सक्ने नीति
	मानवीय स्रोत	एकजना GIS assistant रहनुपर्ने	नभएको		
	दक्षता	आधारभूत तालिम प्राप्त व्यक्ति			तालिम प्राप्त व्यक्तिलाई जिम्मेवारी दिन आवश्यक
अभिलेख व्यवस्थापन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	सूचना केन्द्र, दराजहरू कम्प्युटर			
	नीति,नियमम र कार्यविधि	परिचालन कार्यविधि सहित परिचालित केन्द्र	नगरपालिकाको क्षमता अनुसारको अभिलेख व्यवस्थापन भएको	सूचना तथा अभिलेख केन्द्र नभएको	व्यवस्थित तरिकाले दर्ता र भण्डारण गर्नुपर्ने
	मानवीय स्रोत	एक सूचना अधिकृत र सहयोगीहरू	सूचना अधिकृत १ जना र सहयोगी कार्यरत केही कमी छ		कार्य विवरण अझ स्पष्ट पार्नु पर्ने र कार्य बाँडफाँड
	दक्षता	सूचना केन्द्र र अभिलेखको	कम्प्युटर प्रणाली मार्फत गर्ने		पुस्तकालय व्यवस्थापन, अभिमुखीकरण तालिम

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
		सक्षम व्यवस्थापन	गरिएको		
पञ्जीकरण व्यवस्थापन	भौतिक स्रोत स्थानीय तहको योजना	उपलब्ध भएसम्म सफ्टवेयर प्रणाली मार्फत घटना दर्ता र अद्यावधिक	-	कम्प्युटर सफ्टवेयर सम्बन्धी तालिमको अभाव	कम्प्युटर सफ्टवेयर सम्बन्धी तालिम हुनुपर्ने (हरेक वडामा)
	नीति,नियमम र कार्यविधि	नेपाल सरकारको नीति र ऐन,नियम बमोजिम पूर्ण कार्य	कतिपय वडामा सचिव नभई एउटैले २ वटा वडा हेर्नु परेको	छैन	
	मानवीय स्रोत	हरेक वडामा सचिवहरू र पञ्जिकाधिकारीको जिम्मा तोकिएको हुनुपर्ने	पुरानै ढर्राको काम गर्न		रिक्त दरबन्दी पूरा हुनु पर्ने
	दक्षता	पूर्ण रूपमा सक्षम व्यक्तिहरूद्वारा समयमा पञ्जीकरण	अभ्यस्त आधुनिक प्रविधि सम्बन्धी ज्ञानको अभाव		काममा चुस्तता ल्याउन थप अभिमुखीकरण
जनसहभागिता		स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, अन्य कानून र कार्यविधिहरूमा भएका प्रावधानहरूको पूर्ण पालना	निर्वाचित पदाधिकारी हुँदा पनि अपेक्षित जनसहभागिता सम्बन्धी अभ्यासहरू हुन नसकेको	अनुगमन संयन्त्र	जनसहभागिता सम्बन्धी प्रावधानहरूको पूर्ण कार्यान्वयनमा थप अनुगमन संयन्त्र र समय तालिका बनाई कार्य गर्नु जरूरी
पारदर्शिता		स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, अन्य कानून र कार्यविधिहरूमा भएका प्रावधानहरूको पूर्ण पालना	निर्वाचित पदाधिकारी हुँदा पनि अपेक्षित रूपमा पारदर्शिता सम्बन्धी क्रियाकलापहरू सञ्चालन हुन नसकेको	आवधिक रूपमा सार्वजनिक लेखा परीक्षण र सुनुवाइहरू हुन नसकेको	सार्वजनिक लेखा परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाइ सञ्चालन तालिम, स्थानीय सञ्चारकर्मीहरूको अधिकतम परिचालन, आचार संहिता र नीति–नियमको पूर्ण पालनाको अनुगमन, मूल्याङ्कन, सुपरीवेक्षण आदि
जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व एवं गुनासो व्यवस्थापन		स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, अन्य कानून र कार्यविधिहरूमा भएका प्रावधानहरूको पूर्ण पालना	गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था भए पनि लिखित रूपमा गुनासोहरू आउने नगरेको	पदाधिकारी (दलका प्रतिनिधि) एवम् समुदायका व्यक्तिहरूलाई दायित्व बोध हुन सकेको छैन	उचित संयन्त्र र नीति–नियम बनाई पुरस्कार, दण्ड÷ जरिवाना कडाइका साथ लागू गर्ने, गुनासो व्यवस्थापन तालिम
सेवा प्रवाह	भौतिक स्रोत, नीति,नियम,कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता	स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन र विभिन्न कार्यविधिमा भएका प्रावधानहरूको पूर्ण पालना	कर्मचारी संयन्त्रको व्यवस्थापनबाट केही सहज तुल्याइएको	कतिपय वडा कार्यालयका भवनहरू नभएको, कतिपयमा पर्याप्त कर्मचारी नहुदा समयमा सेवा पुर्याउन कठिन भएको	प्रत्येक वडाको आफ्नै भवनको व्यवस्था, रिक्त स्थानमा वडा सचिवको पदपूर्ति, प्राविधिक, सहायकहरू परिपूर्ति गर्नु पर्ने
सूचना प्रवाह	भौतिक स्रोत, नीति,	स्थानीय सेवाग्राही तथा	नगरपालिकाको वेवसाइट,	अद्यावधिक वेवसाइट, अद्यावधिक बडापत्र,	कार्यालयको लेआउट झल्काउने एउटा थप बोर्ड,

क्षमता विकासको क्षेत्र	क्षमता विकासको प्रकार	अपेक्षित क्षमता	बर्तमान क्षमता	क्षमता न्यूनता	क्षमता विकासका लागि आवश्यकताहरू
	नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता	सरोकारवालाहरूलाई सूचना प्रवाह गर्ने उचित प्रवन्ध÷संयन्त्र÷प्रणाली		आधुनिक सञ्चारका माध्यमहरूको प्रयोगको कमी	नागरीक बडापत्र एकमुस्ठ राखेर प्रकाशन गरी वितरण गर्ने व्यवस्था, वेवसाइट अपडेट गर्ने तालिम, सञ्चार सञ्चालन÷प्रेस रिलिज गर्ने तालिम
विषयगत शाखाहरू	भौतिक स्रोत, नीति, नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता	शाखाहरूसँग पूर्ण समन्वयमा कार्य	नागरिक बडापत्र तयार,	सूचना आदान प्रदान र समन्वयमा केही न्यूनता	नियमित बैठक, आवधिक समीक्षा गोष्ठी, नियमित प्रतिवेदन एवम् पृष्ठ पोषण प्रणाली
विभिन्न परियोजना तथा कार्यक्रम	भौतिक स्रोत, नीति, नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता	शाखाहरूसँग पूर्ण समन्वयमा कार्य	बेलाबेलामा स्थानीय एफ.एम. परिचालन,	समन्वय र प्रतिवेदन आदान प्रदान प्रणाली कमी	नियमित बैठक, आवधिक समीक्षा गोष्ठी, नियमित प्रतिवेदन एवम् पृष्ठ पोषण प्रणाली
सामुदायिक संस्था, गैसस र नागरिक समाज	भौतिक स्रोत, नीति,नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता	शाखाहरूसँग पूर्ण समन्वयमा कार्य		अभिमुखीकरणमा कमी, आचार संहिता निर्माण र पालनामा कमी, समन्वयमा कमी, आफै सूचना खोज्ने प्रवृति	सामुदायिक संस्थाहरूको व्यवस्थापकीय क्षमता विकास, नेतृत्व विकास, प्रस्तावना लेखन, स्रेस्ता प्रणाली आदिबारे थप तालिम, आचार संहिता निर्माण र पूर्ण परिपालना, सचेतना शिक्षा
नीजी क्षेत्र	भौतिक स्रोत, नीति,नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता			आपसी सहकार्य र स्रोत साझेदारीमा कमी, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, गुणस्तरीय सेवामा कम ध्यान	सहकार्य÷साझेदारी बढाउने, नीति,नियम र व्यवसायिक आचार संहिताको पूर्ण पालना
सङ्घीय र प्रादेशिक मन्त्रालयहरू, रायोआ, प्रदेश योजना आयोग, विभागहरू आदि	भौतिक स्रोत, नीति,नियम, कार्यविधि, मानव स्रोत, दक्षता		अलग्गै क्षमता विश्लेषण नगरिएको	स्थलगत निरीक्षण र अनुगमनमा कमी, बजेट बाँडफाँटमा निष्पक्षता कम हुने गरेको, दुर्गम वडामा विशेष दृष्टि आवश्यक, छिटो छिटो कर्मचारी परिवर्तन र सरूवा गर्ने “राजनीतिक संस्कार” बन्द गनुपर्ने, उचित मूल्याङकनबाट प्रोत्साहन, पुरस्कार, बढुवा, नसियतको व्यवस्था आदि	नियमित अनुगमन निरीक्षण गर्ने तालिका, अनिवार्य रूपमा स्थलगत अवलोकन÷भ्रमण प्रतिवेदन तयार पार्नु पर्ने बजेट बाँडफाँटमा पारदर्शिता र दुर्गम वडालाई जोड, कर्मचारी सरूवा गर्दा निश्चित मापदण्ड अनिवार्य लागू गर्ने र मातहतका कर्मचारी सरूवा गर्दा नगरपालिकाको सहमतिमा गर्नुपर्ने
अन्तराष्ट्रिय निकाय,विकास साझेदारहरू	भौतिक स्रोत, नीति, नियम, कार्यविधि, मानवीय स्रोत, दक्षता		अलग्गै क्षमता विश्लेषण नगरिएको	कतिपय संस्थाहरू नगरपालिका संयन्त्रमा पनि आउन नचाहने प्रवृत्ति देखिएको, नगरपबलिकासँग समन्वय गर्नुपर्छ भन्ने भावनाको कमि	समन्वयात्मक बैठक र अन्तरक्रियाको नियमितता, यस प्रकारका निकायहरूको आवधिक प्रतिवेदन एक प्रति नगरपालिकामा अनिवार्य पठाउने नियम लागू गर्ने,

अनुसूचि २: व्यवस्थापन तहको क्षमता विकास सम्बन्धी विश्लेषण

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण सफल (१५)		आंशिक सफल (१०)		सन्तोषजनक (५)		कमजोर (०)		जम्मा
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	
(क)	**विकास व्यवस्थापन**									
क१.	विषयगत क्षेत्रका योजना र नीतिहरूको तयारी र कार्यान्वयन (वार्षिक योजनाका नीति बाहेक)	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
क२.	समावेशी विकास नीति (लैङ्गिक, बालबालिका, सीमान्तीकृत वर्ग, गरीबमुखी विकास) तयार पारेको	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
क३.	वातावरण, जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन नीति	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
क४.	नगरपालिकाबाट प्रवाह हुने सेवा सम्बन्धी मापदण्ड (Standard Operating Procedure) तयार	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
क५.	वार्षिक योजना तर्जुमा (७ चरणको अवलम्वन) र कार्यान्वयनको अवस्था	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
क६.	मर्मत सम्भार व्यवस्थापन कोषको स्थापना र संचालन	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
क७.	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीको कार्यन्वयन	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**२**	**२८.५७**	**१**	**१४.२९**	**२**	**२८.५७**	**२**	**२८.५७**	**७**
(ख)	**संगठन व्यवस्थापन**									
ख१.	कर्मचारी संगठन तथा कार्यविभाजन (O&M तयारी तथा कार्यान्वयन)	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
ख२.	कर्मचारी संगठन तथा कार्यविभाजनमा विषयगत क्षेत्रको समावेश	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
ख३.	कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी नितिगत व्यवस्था (ऐन, नियम,विनियम, निर्देशिका, कार्यविधी)	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
ख४.	आन्तरिक संचार तथा रिपोर्टिङमा सोपानको कार्यान्वयन तथा व्यवस्थापन	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ख५.	कर्मचारीहरूको आचार संहिताको तयारी तथा कार्यान्वयन (नगरपालिका लगायत विषयगत क्षेत्र)	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
ख६.	जनप्रतिनिधिहरूको आचार संहिताको तयारी तथा कार्यान्वयन	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ख७.	कर्मचारीको कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्यांकन	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**१**	**१४.२९**	**२**	**२८.५७**	**२**	**२८.५७**	**२**	**२८.५७**	**७**
(ग)	**वित्तीय व्यवस्थापन**									
ग१.	बजेट र आम्दानी तथा खर्च प्रणालीको नियमानुसार सार्वजिनक	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण सफल (१५)		आंशिक सफल (१०)		सन्तोषजनक (५)		कमजोर (०)		जम्मा
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	
ग२.	खरिद प्रणाली सम्बन्धी योजनाको निर्माण र कार्यान्वयन	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ग३.	सम्पत्ति व्यवस्थापन	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
ग४.	प्रतिवेदन प्रणालीको तयारी तथा वेवसाईट मार्फत सार्वजनिकिकरण	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ग५.	कुल वार्षिक बजेटमा आन्तरिक आयको हिस्सा (अन्तर –सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, दफा ८ अनुसार राजस्वको क्षमता)	०	०.००	०	०.००	१	१००.००		०.००	१
ग६.	वित्तिय अनुशासन (अन्तर–सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, परिच्छेद ८, दफा २५ देखि ३२) तर्फ अन्तिम लेखा परीक्षणले औंल्याएको वेरूजु र खर्चको अनुपात	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
ग७.	लेखापरीक्षणबाट औल्याएका बेरूजुहरूको प्रतिकृया ३५ दिन नाघेपछि महालेखा परीक्षकको कार्यालयमा पठाउने र बेरूजुको लगत अध्यावधिक	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**१**	**१४.२९**	**३**	**४२.८६**	**३**	**४२.८६**	**०**	**०.००**	**७**
(घ)	**सूचना व्यवस्थापन**									
घ१.	अभिलेख व्यवस्थापन	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
घ२.	सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको उपयोग	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
घ३.	नगरपालिकाको पार्श्वचित्र तयार पारेको र विषयगत क्षेत्र सहित एकिकृत सूचना प्रणालीको निर्माण गरेको	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
घ४.	नगरपालिकाका सूचनाहरूमा नागरिकको सहज पहुँचको अवस्था	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
घ५.	स्थानीय सरकारका रूपमा गरेका अशल अभ्यासहरू र सिकाइहरूको संहिताकरण र अभिलेखन	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
घ६.	नगरपालिकाले गरेका अनुसन्धानमुलक कार्यहरूको कार्यान्वयन	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
घ७.	एकल अधीकारका विषयहरूसंग सम्बन्धीत सेवाहरूको (शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत) अद्यावधीक सूचनाको उपलव्धता	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**०**	**०.००**	**४**	**५७.१४**	**२**	**२८.५७**	**१**	**१४.२९**	**७**
(ङ)	**सुशासन**									
ङ१.	नगरपालिकाले संचालन गरिने आयोजनाहरूमा नियमले तोके वमोजिमको जनसहभागिताको उपलब्धता	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
ङ२.	नगरपालिको निर्णय प्रकृया, सेवा प्रवाह लगायत सवै कामहरूमा पारदर्शिता तथा सूचना प्रवाह	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१

क्र.स.	कार्य विवरण	पूर्ण सफल (१५)		आंशिक सफल (१०)		सन्तोषजनक (५)		कमजोर (०)		जम्मा
		प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	प्राप्ताङ्क	प्रतिशत	
ङ३.	सेवा प्रवाहप्रति नगरपालिकाको जवाफदेहिता र नागरिकको गुनासो व्यवस्थापन	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
ङ४.	सेवाग्राही संतुष्टी सर्वेक्षण, सार्वजनिक परिक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, सामाजिक परिक्षण, नियमित पत्रकार भेटघाट, तेश्रोपक्ष अनुगमन तथा सूचना सार्वजनिकीकरण जस्ता सार्वजनिक जवाफदेहिताका औजारहरू मध्ये कुनै चार औजारको प्रयोग गर्ने गरेका	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ङ५.	कार्यपालिका र अन्य कार्यकारी निर्णयहरूको सार्वजनिकीकरण	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
ङ६.	महालेखा परीक्षक, राष्ट्रिय सूचना आयोग, अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग लगायतका संवैधानिक अंग र संघ तथा लेप्रदेशका निकायहरूले दिएका निर्देशनहरूको पालना समयमै गर्ने गरेको	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
ङ७.	नगरपालिकाको न्याय सम्पादन कार्य प्रति सेवाग्राहीको सन्तुष्टि	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**२**	**२८.५७**	**३**	**४२.८६**	**२**	**२८.५७**	**०**	**०.००**	**७**
(च)	**समन्वय र सहकार्य**									
च१.	संघीय तथा प्रदेश सरकार	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
च२.	सम्बन्धित कार्यक्रम तथा परियोजनाहरू	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
च३.	गैसस तथा समुदायमा आधारित संस्थाहरू	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
च४.	निजी क्षेत्र	०	०.००	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	१
च५.	अन्तर स्थानीय सरकार	०	०.००	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	१
च६.	अन्तर महाशाखा वा शाखा	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
च७.	स्थानीय पत्रकार, एफ.एम. रेडियो र टेलीभिजन च्यानलहरू कसैसंग पनि सेवाको प्रभावकारिताको बारेमा अन्तरक्रिया गरेको (चौमासिक, अर्द्धवार्षिक अथवा वार्षिक)	०	०.००	१	१००.००	०	०.००	०	०.००	१
	जम्मा	**०**	**०.००**	**४**	**५७.१४**	**२**	**२८.५७**	**१**	**१४.२९**	**७**
	कुल जम्मा	६.००	८५.७१	१७.००	२२८.५७	१३.००	१८५.७१	६.००	८५.७१	४२.००

अनुसूचि ३: आपूर्तिमा आधारित क्षमता विकास आवश्यकताको पहिचानको अवस्था

(क) नगरपालिकाको अधिकारको उपयोगको अवस्था

नगरपालिकाको अधिकार	उपयोग भए वा नभएको	जनशक्ति भए वा नभएका
क) एकल अधिकार क्षेत्र	भएको	भएको
नगर प्रहरी	भएको	भएको
सहकारी संस्था	भएको	भएको
एफ.एम. संचालन	भएको	भएको
स्थानीय कर, सेवा शुल्क, दस्तुर	भएको	भएको
स्थानीय सेवा व्यवस्थापन	भएको	भएको
स्थानीय तथ्यांक र अभिलेख व्यवस्थापन	नभएको	नभएको
स्थानीय स्तरका विकास आयोजना तथा परियोजना	भएको	भएको
आधारभूत र माध्यमिक शिक्षा	भएको	भएको
आधारभूत स्वास्थ्य र सरसफाइ	भएको	भएको
स्थानीय बजार व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता	नभएको	नभएको
स्थानीय सडक, ग्रामिण सडक, कृषि सडक र सिंचाइ	भएको	भएको
नगरसभा, मेलमिलाप र मध्यस्थताको व्यवस्थापन	भएको	भएको
स्थानीय अभिलेख व्यवस्थापन	नभएको	नभएको
जग्गाधनी दर्ता प्रमाणपुर्जा वितरण	नभएको	नभएको
कृषि तथा पशुपालन, कृषि उत्पादन व्यवस्थापन, पशु स्वास्थ्य सहकारी	भएको	भएको
स्वास्थ्य, सहकारी	भएको	भएको
ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अशक्तहरूको	भएको	भएको
व्यवस्थापन	भएको	भएको
बेरोजगारको तथ्यांक संकलन	भएको	भएको
कृषि प्रसारको व्यवस्थापन, सञ्चालन र नियन्त्रण	नभएको	नभएको
खानेपानी, साना जलविद्युत्आयोजना, वैकल्पिक ऊर्जा	भएको	भएको

नगरपालिकाको अधिकार	उपयोग भए वा नभएको	जनशक्ति भए वा नभएका
विपद्व्यवस्थापन	भएको	भएको
जलाधार, वन्यजन्तु, खानी तथा खनिज पदार्थको संरक्षण	नभएको	नभएको
भाषा, संस्कृति र ललितकलाको संरक्षण र विकास	भएको	भएको
(ख) साझा अधिकारबाट प्राप्त अधिकार		
खेलकुद र पत्रपत्रिका	नभएको	नभएको
स्वास्थ्य	नभएको	नभएको
विद्युत्, खानेपानी तथा सिंचाइ जस्ता सेवाहरू	नभएको	नभएको
वन, जंगल, वन्यजन्तु, चराचुरूङ्गी, जल उपयोग	नभएको	नभएको
वातावरण, पर्यावरण तथा जैविक विविधता	भएको	भएको
सामाजिक सुरक्षा र गरीबी निवारण	भएको	भएको
व्यक्तिगत घटना, जन्म, मृत्यु, विवाह र तथ्याङ्क	भएको	भएको
स्थानीय स्तरमा पुरातत्व, प्राचीन स्मारक र संग्रहालय	भएको	भएको
संरक्षण, संवद्र्धन र पुनर्निर्माण	भएको	भएको
सुकुम्बासी व्यवस्थापन	भएको	भएको
प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी	नभएको	नभएको
सवारी साधन अनुमति	नभएको	नभएको
संघसंस्था दर्ता तथा नवीकरण	भएको	भएको
भूमि व्यवस्थापन	भएको	भएको
सञ्चार सेवा	भएको	भएको
यातायात सेवा	नभएको	नभएको
घरेलु तथा साना उद्योग	भएको	भएको

(ख) ऐन, नियम, विधि र प्रणालीको स्थापनाको अवस्था

नगरपालिकाको नीति, कानून तथा मापदण्ड बनाउने अधिकारका क्षेत्रहरू	नमूना कानूनहरूको उपलब्धता	मौजुदा कानून, मापदण्ड, कार्यविधि
नगर प्रहरी	नगर प्रहरी संचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि	नभएको
एफ एम रेडियो	ढोरपाटन नगरपालिकाको एफ एम रेडियो व्यवस्थापन तथा) कार्यविधि (संचालन, २०७७	भएको
सहकारी संस्था	ढोरपाटन नगरपालिकाको सहकारी ऐन२०७५-	भएको
स्थानीय कर, सेवा शुल्क, दस्तुर	ढोरपाटन नगरपालिकाको आर्थिक ऐन२०७७- व्यवसाय कर सम्बन्ध सम्बन्धी कार्यविधि घरवहाल कर व्यवस्थापन कार्यविधि स्थानीय सरकारको कर तथा गैरकर सम्बन्धी कानून ढोरपाटन नगरपालिकाको आन्तरिक आय संकलन कार्यविधि, २०७७	भएको नभएको नभएको नभएको भएको
स्थानीय सेवा व्यवस्थापन	नगरपालिकाका (कार्य विभाजन) नियमावली सार्वजानिक सेवा प्रवाहको मापदण्ड २०७८ स्थानीय सरकारमा करारमा जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि "घ" वर्गको निर्माण व्यवसायी इजाजत पत्र सम्बन्धी कार्यविधि स्थानीय सरकारको उपभोक्ता समिति गठन, परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि	भएको नभएको भएको भएको नभएको
स्थानीय तथ्यांक र अभिलेख व्यवस्थापन		नभएको
स्थानीय स्तरका विकास आयोजना तथा परियोजना	उपभोक्ता समिति कार्यसञ्चालन कार्यविधि	भएको
आधारभूत र माध्यमिक शिक्षा	स्थानीय शिक्षा ऐन, २०७४	भएको
आधारभूत स्वास्थ्य र सरसफाइ	स्थानीय स्वास्थ्य तथा सरसफाई सेवा ऐन २०७५ - स्थानीय तहमा स्वास्थ्य संस्था दर्ता निर्देशिका,२०७७	भएको

नगरपालिकाको नीति, कानून तथा मापदण्ड बनाउने अधिकारका क्षेत्रहरू	नमूना कानूनहरूको उपलब्धता	मौजुदा कानून, मापदण्ड, कार्यविधि
स्थानीय बजार व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता	स्थानीय बजार व्यवस्थापन तथा अनुगमन ऐन ढोरपाटन नगरपालिकामा वातावरण तथा प्राकृतिक स्रोतको संरक्षण सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन फोहर२०६८-नियेमावली-व्यवस्थापन-मैला-	भएको नभएको
स्थानीय सडक, ग्रामिण सडक, कृषि सडक र सिंचाइ		भएको
नगरसभा, मेलमिलाप र मध्यस्थताको व्यवस्थापन	न्यायिक समितिको कार्यविधिका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक, २०७७	भएको
कृषि तथा पशुपालन, कृषि उत्पादन व्यवस्थापन, पशु स्वास्थ्य सहकारी	कृषि व्यवसाय प्रवर्धन ऐन२०७४- पशु स्वास्थ्य तथा पशु सेवा ऐन२०७४-	भएको
कृषि प्रसारको व्यवस्थापन, सञ्चालन र नियन्त्रण		भएको
खानेपानी, साना जलविद्युत्आयोजना, वैकल्पिक ऊर्जा		
विपद्व्यवस्थापन	ढोरपाटन नगरपालिकाको विपद् व्यवस्थापन कोष सञ्चालन कार्यविधि	नभएको
जलाधार, वन्यजन्तु, खानी तथा खनिज पदार्थको संरक्षण		नभएको
भाषा, संस्कृति र ललितकलाको संरक्षण र विकास		नभएको
(ख) साझा अधिकारबाट प्राप्त अधिकार		
वन, जंगल, वन्यजन्तु, चराचुरूङ्गी, जल उपयोग	ढोरपाटन नगरपालिकामा वातावरण तथा प्राकृतिक स्रोतको संरक्षण सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन, २०७७ संक्षिप्त वातावरणीय अध्ययन तथा प्रारम्भिक वातावरणीय परीक्षण कार्यविधि, २०७७	नभएको
सामाजिक सुरक्षा र गरीबी निवारण		नभएको

नगरपालिकाको नीति, कानून तथा मापदण्ड बनाउने अधिकारका क्षेत्रहरू	नमूना कानूनहरूको उपलब्धता	मौजुदा कानून, मापदण्ड, कार्यविधि
प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी		नभएको
सवारी साधन अनुमति		नभएको
संघसंस्था दर्ता तथा नवीकरण		भएको
(ग) व्यवस्थापन		
कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन	ढोरपाटन नगरपालिकाको विनियोजन ऐन२०७४-	भएको
भवन निर्माण तथा सडक सम्बन्धी व्यवस्था		भएको
स्थानीय संचित कोष		भएको
आकस्मिक कोष	कोभिडउद्धार र सामाजिक आर्थिक प्रतिकार्य परियोजना नीति १९- तथ ा सञ्चालन कार्यविधि	नभएको

(ग) नयाँ अवधारणा, नीति तथा सूचना प्रविधिको उपयोगको अवस्था

नयाँ अवधारणा	हालको अवस्था अब के गर्ने	हालको अवस्था अब के गर्ने
राजस्व सुधार योजना तथा राजस्व प्रक्षेपण	–राजस्व प्रक्षेपण गर्ने गरेको –राजस्व सुधार योजना	राजस्व सुधार योजना निर्माण
आवधिक रणनीतिक योजनाहरू	आवधिक रणनीतिक योजना नभएको	नगरपालिका विकासको लागि चाहिने आवश्यक रणनीतिक योजना निर्माण गर्ने
गुरू योजनाहरू	गुरू योजना नभएको	नगरपालिकाको यातायात गुरू योजना निर्माण गर्ने
मध्यावधि खर्च संरचना	मध्यावधि खर्च संरचना नभएको	मध्यावधि खर्च संरचना निर्माण गर्ने
वार्षिक बजेट तर्जुमा प्रणाली	वार्षिक बजेट तर्जुमा प्रणाली भएको सहभागितात्मक रूपमा स्रोत अनुमान गरि बार्षिक बजेट तथा तर्जुमा भएको	प्रभावकारितामा बृद्धि गर्ने
नतिजामुखी अनुगमन प्रणालीको स्थापना	नतिजामुखी अनुगमन संयन्त्र नभएको	नतिजामुखी अनुगमन प्रणालीको विकास गर्ने
लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण	–नीतिले भएको तर निर्देशिका नभएको	–जेसी निर्देशिका निर्माण गर्ने
उत्थानशीलता (आर्थिक, विपद्, निर्माण, सामाजिक	–विपद ब्यवस्थापन योजना नभएको	–स्थानीय विपद ब्यवस्थापन तथा जलवायु अनुकुलन

नयाँ अवधारणा	**हालको अवस्था अब के गर्ने**	**हालको अवस्था अब के गर्ने**
आदि)		योजना निर्माण गर्ने
निर्माण मापदण्ड तथा भवन संहिता	–भवन निर्माण आचारसंहिता भएको तर प्रभावकारी कार्यान्वयन नभएको	–भवन निर्माण आचार संहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने
सूचना प्रविधि तथा सफ्टवेयरहरू (सुत्र, राजस्व, घटना दर्ता, इ—विडिङ्घ आदि)	–सुत्र, राजस्व, घटना दर्ता, इ—विडिङ्घ केहि भएको र केहि नभएको	–प्रभावकारीता अभिबृद्धि गर्ने
उत्तरदायित्वका संयन्त्रहरू तथा उपयोग	–सामान्य उपयोग भएको	–कार्यविधि निर्माण गरि उत्तरदायित्वका संयन्त्रहरूको पालना
फोहरमैला व्यवस्थापन	–प्रभावकारी नभएको	–योजनावद्ध रूपमा प्रभावकारी बनाउने
आर्थिक विकास र निजी क्षेत्रसँगको साझेदारी अपाङ्गमैत्री कार्यस्थानको व्यवस्था आदि ।	–नभएको	–निजी क्षेत्रको साझेदारीलाई प्रभावकारी बनाउने

अनुसूचि ४: सहभागिहरूको उपस्थिति

Page No. 9
Date: / /

आज मिति २०८१।१४।५ गतेका दिन यस बेरपाटन नगरपालिकाको आयोजनामा नगर उप प्रमुख श्री धन बहादुर थापा को अध्यक्षता मा दुम्ता विकास योजना तर्जुमा सम्बन्धी प्रारम्भिक कार्यक्रम गरियो जसमा उपस्थिति यस प्रकार छ।

उपस्थित

अध्यक्षता श्री धन बहादुर थापा	(उप प्रमुख)
श्री विष्णु प्रसाद ज्ञवाली	(प्र. प्र. अ.)
श्री पूर्ण बहादुर ह्याल्पाल	(वडाध्यक्ष वडा नं. १)
श्री भक्त बहादुर खत्री	(" २)
श्री रुम बहादुर सुनार	" ३
श्री तिलक पुन	" ४
श्री दिपेन्द्र पुन	" ५
श्री उमेश कुँवर मगर	" ६
श्री धन बहादुर थापा	" ७
श्री भूमिमणी सुनार	" ८
श्री खिम बहादुर घर्ती	" ९
श्री विमला मगर	कार्यपालिका सदस्य
श्री नविन गैरचन	"
श्री दिलिप कुमार विश्वकर्मा	"
श्री बिन कुमारी आउजी	"
श्री तुलसरी बि.क.	"
श्री खगिसरा थापा	"
श्री इन्द्र कुमारी सिर्पाली	"
श्री कुल बहादुर ह्याल्पाल	"
श्री चण्डीराम पौडेल	प्रशासकिय अधिकृत
श्री किरण सापकोटा	सूचना प्रविधि अधिकृत
श्री सन्तोष पाण्डे	इन्जिनियर
श्री दिपक सिर्पाली	स्वा. शाखा
श्री महेन्द्र प्रसाद अधिकारी	कृषि शाखा
श्री ओम शाह	सव इन्जिनियर
श्री चुडामणि भुसाल	प्रशासन सहायक
दिपक श्रीपाली	स्टोर शाखा
श्री टेक माया रोका	पशु शाखा
श्री कृष्ण खनाल	पञ्जिकरण शाखा

श्री	जिवनाथ पोखरेल	रोजगार शाखा
श्री	केदार थापा	स्वास्थ्य संयोजक
श्री	रविन्द्र पुन	प्राविधिक
श्री	विनोद तिमल्सिना	लेखा सहायक
श्री	कालुमान वि.क.	तोनवा ३ क.सु
श्री	सुमन बुढाथोकी	कम्प्युटर अपरेटर
श्री	किरण तिमल्सिना	वडा सचिव
श्री	रविन्द्र कार्की	प्राविधिक
श्री	सुरेज पोखरेल	कानुन
श्री	हिरालाल खनाल	रोजगार संयोजक
श्री	ज्ञानेन्द्र सापकोटा	शिक्षा शाखा
श्री	सबिना पाण्डे	उद्यम शाखा
श्री	सुनमाया डल्याल	एम.आई.एस शाखा
श्री	देवेन्द्र बस्याल	वडा सचिव तोनवा-१०
श्री	समिर्ला केसी	राजस्व शाखा
श्री	विरेन्द्र भण्डारी	वडा सदस्य
श्री	नरेन्द्र विक्रम केसी	सहजकर्ता खोल्ने
श्री	धर्मेन्द्र आचार्य	

अनुसूचि ५:फोटोग्राफ्सहरू