सेवा करारमा सर्भेक्षक छनौट गर्ने सम्बन्धी मापदण्ड, २०७९

राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन आदेश, २०७८ को अनुसूची- २ मा उल्लेखित रिक्त पदहरूमध्ये नापजाँचका लागि फिल्डमा खटिने प्राविधिक कर्मचारीहरू सर्भेक्षक सेवा करारमा पदपूर्ति गर्नका लागि छनौटलाई व्यवस्थित, प्रभावकारी, पारदर्शी र विश्वसनीय बनाउन आवश्यक भएकाले राष्ट्रिय भूमि आयोगले देहायको मापदण्ड बनाइएको छ ।

प्रारम्भिक – १

संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः (१) यस मापदण्डको नाम "सेवा करारमा सर्भेक्षक छनौट गर्ने सम्बन्धी मापदण्ड, २०७९" रहेको छ ।

(२) यो मापदण्ड आयोगबाट निर्णय भएको मितिदेखि लागु हुनेछ ।

२. परिभाषाः विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस मापदण्डमाः-

(क) “आयोग” भन्नाले राष्ट्रिय भूमि आयोग सम्झनु पर्दछ ।

(ख) “प्राविधिक कर्मचारी” भन्नाले राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन आदेश, २०७८ को अनुसूची- २ बमोजिमको कर्मचारी सम्झनु पर्दछ ।

३. परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनः (१) उम्मेदवार छनोटका लागि देहायबमोजिमको परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समिति गठन गरिनेछः

(क) आयोगका सदस्य-सचिव -संयोजक

(ख) आयोगका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका कर्मचारीहरू -सदस्य

(ग) आयोगको कानुन अधिकृत —सदस्य-सचिव

(२) परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिको कार्य जिम्मेवारी देहायबमोजिम रहेका छन्,:-

क. स्वीकृत पाठ्यक्रम प्रकाशित गर्ने ।

ख. दरखास्त फाराम स्वीकृत भएका उम्मेदवारहरूको नामावली प्रकाशन गर्ने ।

ग. अन्तर्वार्ता कार्यक्रम निर्धारण गर्ने ।

घ. परीक्षा/अन्तर्वार्ता सञ्चालन गर्ने ।

ङ. अन्तर्वार्ता समितिका संयोजक र सदस्यहरूले सिलछाप गरी बुझाएको प्राप्ताङ्क सुरक्षित साथ राख्ने ।

च. योग्यताक्रम निर्धारण गरी करारको लागि उपयुक्त उम्मेदवार सिफारिस गरी सूची प्रकाशन गर्ने ।

छ. योग्यताक्रम निर्धारण गरेपश्चात् अन्तर्वार्ता बापतको प्राप्ताङ्क सिलवन्दी गरी सुरक्षितसाथ राख्ने ।

ज. आवश्यकताअनुसार अन्य कार्यहरू गर्ने ।

४. <u>परीक्षाको मूल्याङ्कन प्रणाली</u>: सेवा करारमा सर्भेक्षक छनौट गर्ने मूल्याङ्कन विधि देहायबमोजिम गरिनेछः

(क) परीक्षाको कुल पूर्णाङ्क १०० (एक सय) हुनेछ । कुल पूर्णाङ्कमध्ये ७० (सत्तरी) अङ्क अन्तर्वार्ताका लागि छुट्याइनेछ ।

(ख) दरखास्त दिने उम्मेदवारहरूको स्वीकृत नामावली अन्तर्वाताको मिति प्रकाशनसँगै आयोगको website: www.nlc.gov.np मा प्रकाशन गरिनेछ ।

(ग) अन्तर्वार्ता पश्चात करारका लागि छनौट भएका कर्मचारीहरूको छनौट सम्बन्धी सूचना आयोगको website: www.nlc.gov.np मा प्रकाशन गरी सम्बन्धित सबैमा जानकारी गराइनेछ ।

(घ) अन्तर्वार्ता सूचना प्रकाशन गर्दा अन्तर्वार्ताका लागि पाठ्यक्रमसमेत प्रकाशित गरिनेछ ।

(ङ) शैक्षिक योग्यताको अङ्क गणना गर्दा लब्धाङ्कपत्रमा अक्षराङ्क पद्धतिमा मात्र नतिजा तोकिएको हकमा जी.पी.ए.लाई प्रतिशतमा रूपान्तरण गर्ने तरिकाः प्रतिशत जी.पी.ए. ×२३.७५ हुनेछ। सो प्रतिशतको आधारमा श्रेणी कायम गरिनेछ ।

५. <u>उम्मेदवारको छनौट</u>: उम्मेदवारको छनौट अन्तर्वार्ता तथा शैक्षिक योग्यता बापत प्राप्त अङ्कको आधारमा हुनेछः

(क) <u>अन्तर्वार्ता</u>: सर्भेक्षक पदका लागि अन्तर्वार्ता बापत ७० (सत्तरी) अङ्क कायम गरिएको छ । अन्तर्वार्तामा अङ्क प्रदान गर्दा न्यूनतम ४० प्रतिशत अधिकतम ७० प्रतिशत अङ्क प्रदान गरिनेछ र ४० प्रतिशतभन्दा कम र ७० प्रतिशतभन्दा बढी अङ्क दिनुपर्ने भएमा कारण खुलाउनुपर्नेछ ।

(ख) <u>शैक्षिक योग्यता</u>: सर्भेक्षक पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत ३० अङ्क कायम गरिनेछ । शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क देहायबमोजिमको आधारमा गणना गरिनेछ ।

१. ६०% वा सोभन्दा बढी ३० अङ्क

२. ४५% देखि ६०% सम्म २५ अङ्क

३. ४५% भन्दा कम २० अङ्क

<u>द्रष्टव्य</u>: श्रेणी तथा *GPA* नखुलेको शैक्षिक योग्यता बापत अङ्क प्रदान गर्दा तृतीय श्रेणी बराबरको अङ्क प्रदान गरिनेछ ।

६. <u>अन्तर्वार्ता समिति</u>: (१) उम्मेदवार छनौट गर्न देहायबमोजिमको अन्तर्वार्ता समिति गठन गरिनेछ-

१. राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत -संयोजक

२. राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत १ जना -सदस्य

३. तृतीय श्रेणीको अधिकृत १ जना -सदस्य

(२) समितिले आवश्यकतानुसार विज्ञहरूलाई आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(३) उक्त समितिमा कम्तीमा १ जना इन्जिनियरिङ सेवा सर्भे समूहको अधिकृतस्तरको कर्मचारी हुनु पर्नेछ।

(४) समितिलाई आवश्यकतानुसार सहायकस्तरको कर्मचारी व्यवस्था हुनेछ ।

७. अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्थाः अन्तर्वार्ता लिँदा अन्तर्वार्ताकर्तोले देहायका विषयमा ध्यान दिनुपर्नेछः

(क) पदसम्बन्धी कार्य विवरण,

(ख) प्राप्त आवेदन फारामहरूको विश्वसनीयता अध्ययन/विश्लेषण,

(ग)सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य, सेवा, समूहसम्बन्धी ज्ञान,

(घ)राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विषयसम्बन्धी सामान्य जानकारी,

(ङ)पदसँग सम्बन्धित कार्य अनुभव,

(च)व्यक्तित्व परीक्षण

८. अन्तर्वार्ताको अङ्क गणना विधिः (१)अन्तर्वार्ता समितिको संयोजक तथा सदस्यहरूले अन्तर्वार्ताका लागि अङ्क प्रदान गर्दा तोकिएबमोजिमको अङ्क छुट्टा-छुट्टै रूपमा दिनुपर्नेछ । (न्यूनतम ४० प्रतिशत र अधिकतम ७० प्रतिशत)

(२) संयोजक तथा समितिका सदस्यहरूले प्रदान गरेको अङ्कको ाऔसत अङ्क गणना हुनेछ ।

९. अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्थाः (१) अन्तर्वार्ता सुरु हुनु अगावै अन्तर्वार्ता हुने पदको उम्मेदवारको नामावलीसहितको अन्तर्वार्ता फारम, संक्षिप्त वैयक्तिक विवरण, सम्बन्धित पदको पाठ्यक्रम, कार्य विवरण र खेस्रा कागज अन्तर्वार्ता समितिका सदस्यहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(२) प्रश्नको जवाफप्रति तटस्थ तथा वस्तुनिष्ठ भई मूल्याङ्कन गर्नुपर्नेछ ।

(३) उम्मेदवारको लिङ्ग, जाति, धर्म, वर्ण, क्षेत्रीयता, भेषभूषा आदि जस्ता विषयहरूमा ध्यान नदिई सम्बन्धित पदका लागि चाहिने ज्ञानको स्तर, उक्त ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्न उत्सुक र प्रतिवद्धताको क्षमता, समस्यालाई विश्लेषण गर्ने, तर्क गर्ने क्षमता, अनुभव आदिको आधारमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ ।

(४) अन्तर्वार्ता समितिका सदस्यले अन्तर्वार्ता भैरहेको अवस्थामा उम्मेदवारको मूल्याङ्कन खेस्रा कागजमा गर्ने र सबै उम्मेदवारको मूल्याङ्कन समाप्त भएपछि मात्र केरमेट नगरी फाराममा अङ्क प्रदान गरी आफ्नो नाम, पद, दस्तखत र अन्तर्वार्ता लिएको मिति उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

केरमेट गर्नुपर्ने भएमा बुझिने गरी काटी दस्तखत समेत गर्नु पर्नेछ । अन्तर्वार्ता सम्पन्न भएपछि आफूले भरेको अन्तर्वार्ता प्राप्ताङ्क फाराम एक अर्कालें नदेखे गरी पट्याई खाममा राखिदिनु पर्नेछ र समितिका सदस्यको रोहवरमा सिलबन्दी गरी सम्बन्धित सदस्यको दस्तखत समेत गराई सम्बन्धित कर्मचारीले बुझिलिनु पर्नेछ ।

१०.अन्तर्वार्ता समितिले ध्यान दिनुपर्ने कुराहरूः अन्तर्वार्ता समितिका संयोजक तथा अन्य सदस्यले देहायको विषयमा ध्यान दिनु पर्नेछः—

(१) उम्मेदवारको समय कति लिने, प्रश्न कसबाट सुरु र अन्त्य गर्ने र मूल्याङ्कन कसरी गर्नेबारे अन्तर्वार्ता समितिको संयोजकबाट सबै सदस्यमा प्रष्ट गर्नुपर्नेछ ।

(२) अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिको उपयुक्तता वा अनुपयुक्तताबारे अन्तर्वार्ता पूर्व, अन्तर्वार्ताक्रम वा अन्तर्वार्ता पश्चात् एक आपसमा चर्चा नगर्ने,

(३) उम्मेदवार अन्तर्वार्ता कक्षमा प्रवेश गरेपछि अन्तर्वार्ता समितिका संयोजकबाट सहज वातावरणका विषयमा प्रश्नहरू केन्द्रित गर्ने,

(४) अन्तर्वार्ता समितिका संयोजकले उम्मेदवारलाई प्रारम्भमा परिचयातात्मक प्रश्न सोध्ने र त्यसपछि पालैपालो अन्य सदस्यहरूले विषय प्रवेश गर्ने,

(५) अन्तर्वार्ता लिइने पदको सबै उम्मेदवारहरूलाई सोधिने प्रश्नको स्तर समान गर्ने,

(६) अन्तर्वार्ता समितिका कुनै एक सदस्यले प्रश्न सोध्दा त्यसको जवाफबारे अन्य सदस्यले समेत ध्यान दिएर सुन्ने,

(७) अन्तर्वार्तामा पूर्णतः मौलिक तथा वस्तुगत प्रश्न गरी पूर्वाग्रहरहित तवरले मूल्याङ्कन गर्ने,

८) अन्तर्वार्ता अवधिभर सबै सदस्यहरूको ध्यान अन्तर्वार्तामै केन्द्रित गर्ने, पत्रिका वा पुस्तक पढ्ने र मोबाइल प्रयोग गर्ने जस्ता कुनै असान्दर्भिक कार्य नगर्ने,

(९) अन्तर्वार्तामा भए गरेका पक्षहरूबारे अन्तर्वार्तापश्चात् चर्चा, परिचर्चा नगर्ने,

(१०) अन्तर्वार्ता समितिका संयोजकले अन्तर्वार्ता समितिका अन्य सदस्यहरूको सहमति लिँदै उम्मेदवारलाई धन्यवाद दिई अन्तर्वार्ता सकिएको संकेत गर्ने ।

११.अन्तर्वार्ताकर्ताले ध्यान दिनुपर्ने कुराहरूः (१) उम्मेदवारको व्यक्तिगत विवरण तथा सम्बन्धित विषयमा केन्द्रित भई प्रश्न गर्ने,

(२) उम्मेदवारको व्यक्तिगत सोखहरू, सामाजिक एवं अतिरिक्त क्रियाकलापमा के कस्तो संलग्नता छ जानकारी लिने,

(४) अन्तर्वार्ता समितिका सबैले सम्भव भएसम्म बराबर समय विभाजन गर्ने,

(५) अन्तर्वार्ता लिन आउनु अगाडि सम्बन्धित विषयका प्रश्नहरूबारे तयारी रहने,

(७) अन्तर्वार्ता लिँदा सहज वातावरणको सृजना गर्ने, उम्मेदवारलाई केरकार नगर्ने,

(८) सरल, बोधगम्य र स्पष्ट भाषामा प्रश्न सोध्ने,

(९) समसामयिक राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विषयका विविध क्षेत्र जस्तै आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, वैज्ञानिक आदि बारेको सामान्य जानकारी लिने,

(१०) उम्मेदवारले उत्तर दिन नसकेका विषय क्षेत्रमा दोहोराएर प्रश्न नगर्ने,

(११) आफ्नो क्षेत्रसँग सम्बन्धित विषयमा प्रश्न गर्ने,

(१२) एक पटकमा एउटा मात्र प्रश्न सोध्ने, पुरक प्रश्न गर्दा दुई प्रश्न बिच अन्तरसम्बन्धित प्रश्नहरू सोध्ने,

(१३) प्रश्नको जटिलता हेरी उत्तर दिन प्रोत्साहित गर्ने वातावरण बनाउने,

(१४) लामो समयसम्म एउटै विषयमा मात्र प्रश्न नसोध्ने,

(१५) उम्मेदवारको जवाफ प्रति अनावश्यक रूपमा कडा प्रतिक्रिया नदिने,

(१६) आफूले सोधेको विषयमा आफैले उत्तरको व्याख्या नगर्ने,

(१७) प्रश्नको जवाफबाट उम्मेदवारको ज्ञान, व्यक्तित्व, निर्णय गर्ने क्षमता, सहयोगी भावना, नहडबडाउने बानी आदि समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने,

(१८) अन्तर्वार्तामा उम्मेदवारलाई दिने वा दिइएको अङ्कबारे अरुले थाहा नपाउने गरी गोप्य रूपले दिने ।

१२.अन्तिम नतिजा प्रकाशन तथा सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्थाः (१) परीक्षाको सम्पूर्ण प्रक्रिया समाप्त भएपछि देहायमा उल्लिखित अङ्क जोडी योग्यताक्रम सूची तयार गर्नु पर्नेछः -

(क) अन्तर्वार्ताको औसत अङ्क

(ख) शैक्षिक योग्यताको अङ्क

(२) योग्यताक्रम सूची तयार गर्नको लागि उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अङ्क तालिकाको सिलबन्दी खाम खोल्दा सोको मुचुल्का गरी मिति र समय समेत उल्लेख गरी अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट स्वीकृत गराएर मात्र खोल्नु पर्नेछ ।

१३.पाठ्यक्रम निर्धारणः सर्भेक्षक पदमा सेवा करारमा उम्मेदवार छनौट गर्न अन्तर्वार्ताका लागि अनुसूची-१ मा सर्भेक्षक पदको पाठ्यक्रम निर्धारण गरिएको छ ।

१४. छनौटका आधारहरूः अन्तर्वार्ता र शैक्षिक योग्यता बापतको अङ्क एकमुष्ठ गणना गर्दा उच्चतम अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरूलाई क्रमशः आवश्यक सङ्ख्यामा योग्यताक्रम अनुसार सेवा करारका लागि सिफारिस गरिनेछ । एकमुष्ठ अङ्क गणना गर्दा उम्मेदवारले समान अङ्क प्राप्त गरेमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा योग्यताक्रम कायम गरिनेछ ।

१५.वैकल्पिक उम्मेद्वारः आवश्यकता अनुसार वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची प्रकाशन गर्न सकिनेछ ।

१६.बाधा अड्काउ फुकाउः (१) उम्मेदवार छनौट सम्बन्धमा कुनै दुविधा उत्पन्न भएमा परीक्षा सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले बाधा अड्काउ फुकाउ गर्नु पर्नेछ ।

(२) अन्तर्वार्तामा प्रयोग गरिने अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कन फाराम अनुसूची-२ बमोजिमको हुनेछ ।

१७.प्रचलित कानुन बमोजिम हुने: यस मापदण्डमा उल्लेख भएका मापदण्डहरू नेपाल कानुनसँग बाझिएमा प्रचलित कानुनबमोजिम नै हुनेछ ।

अनुसूची-१

सर्भेक्षकको पाठयक्रम

1. **Elements of Surveying and Mapping**
    i. Introduction
    ii. Equipment and their uses
    iii. Survey Computations
2. **Techniques of Map making and their use**
    i. Map mapping procedure of small scale maps.
    ii. Topographical base maps and large scale maps.
    iii. Method of reconnaissance.
    iv. Monumentation.
    v. Observation for third and fourth order control points.
    vi. Spirit levelling methods and their procedure for establishment of third and fourth order bench marks.
3. **Cadastral Survey and records**
    i. Sheet design and sheet numbering for cadastral map.
    ii. Control point plotting
    iii. Plot (Parcel) numbering land plot survey and field book preparation.
    iv. Area measurements, notification and methods of land registration procedure.
    v. Classification of Land
    vi. Preparation of land records and land ownership certificate.
    vii. Departmental circular related to the registration of land ownership.
    viii. Care and maintenance of field books and cadastral plans.
    ix. Delineation of field plot boundary.
    x. Up-dating of cadastral maps land field books.
    xi. Cadastral survey using total station.
    xii. Cadastral survey using satellite image.
4. नेपालको संविधानबारे सामान्य जानकारी
5. निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नियमावली, २०५०
6. भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९
7. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८
8. भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१
9. जग्गा नापजाँच ऐन, २०१९
10. भूमि सम्बन्धी नियमहरू, २०२१
11. जग्गा नापजाँच नियमावली, २०५८
12. जग्गा नाप जाँच तथा नक्सा श्रेस्ता अद्यावधिक सम्बन्धी निर्देशिका, २०७३
13. राष्ट्रिय भूमि आयोग गठन आदेश, २०७८
14. भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको लगत संकलन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८
15. विगतका आयोग, समिति र कार्यदलका बाँकी काम सम्पन्न गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८
16. भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीलाई जग्गा उपलब्ध गराउने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७८
17. भूमिहीन दलित, भूमिहीन सुकुम्बासी र अव्यवस्थित बसोबासीको पहिचान र प्रमाणीकरणको आधार

र मापदण्ड, २०७८

18. राष्ट्रसेवक कर्मचारी आचारसंहिता, २०६८
19. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विषयसम्बन्धी सामान्य जानकारी

<u>अनुसूची-२</u>

अन्तर्वार्ता मूल्याङ्कन फाराम

विज्ञापन नं.:	पदः	श्रेणी/तहः
सेवाः	समूहः	राष्ट्रिय भूमि आयोग
पदसंख्याः	उम्मेदवार संख्याः	अन्तरवार्ता मितिः

अन्तर्वार्ताको पूर्णाङ्क -७०

क्र.सं.	रोल नं.	उम्मेदवारको नाम, थर	सामान्य ज्ञान, विषयसम्बन्धी ज्ञान र व्यक्तित्व		कैफियत
			प्रासाङ्क		
			अङ्कमा	अक्षरमा	

नोटः अन्तर्वार्ताको अङ्क प्रदान गर्दा न्यूनतम २८ र अधिकतम ४९ मा नबढ्ने गरी प्रदान गर्नु पर्नेछ । (माथि उल्लेखित विज्ञापनमा सहभागी कुनै पनि उम्मेदवार मेरो पति, पत्नी तथा छोरा-छोरी, दाजु-भाइ, दिदी-बहिनी, भाउजू-बुहारी, जेठाजू, देवर, जेठानी, देउरानी, आमाजू, नन्द, काका-काकी, ठूलोबुबा-ठूलीआमा, सानाबा-सानीआमा, भतिजा-भतिजी, भान्जा-भान्जी, भिनाजु-ज्वाइँ, मामा-माइजू, फुपू-फुपाजू, साला-साली र तिनका छोरा-छोरी नाता पर्दैनन्।)

अन्तर्वार्ता समितिको संयोजक/सदस्यको

दस्तखतः

नाम,थरः

पदः

मितिः

<u>द्रष्टव्यः</u>

- अन्तर्वार्ता लिन लागेको पदको विज्ञापनमा अन्तर्वार्ता समितिका संयोजक तथा सदस्यहरूका माथि उल्लेखित विज्ञापनमा सहभागी कुनै नाता पर्ने भएमा त्यस्तो अन्तर्वार्ताकर्ताले उक्त समूहको सो दिनको अन्तर्वार्तामा भाग लिनु हुँदैन ।
- अन्तर्वातामा अधिकतम ७० प्रतिशत भन्दा बढी र न्यूनतम ४० प्रतिशत भन्दा कम अङ्क दिँदा कारण खुलाउनु पर्नेछ ।