

**अध्याय-6**  
**संरचनात्मक तंत्र और क्षमता निर्माण**



## अध्याय - 6

### संरचनात्मक तंत्र और क्षमता निर्माण

कार्यक्रम कार्यान्वयन के सभी स्तरों पर पर्याप्त मानव संसाधनों का प्रावधान मनरेगा की सफलता की कुंजी है। पंचायती राज संस्थाएं (पं रा सं), विशेष रूप से ग्राम पंचायत स्तर पर मनरेगा के प्रभावी क्रियान्वयन के लिए आवश्यक हैं। इन स्थानीय शासी निकायों को कार्यक्रम की विभिन्न गतिविधियों के प्रबंधन और निष्पादन के लिए पर्याप्त कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। पर्याप्त मानव संसाधन इन जमीनी स्तर के लोकतांत्रिक संस्थानों को अपनी क्षमताओं के अनुसार सर्वोत्तम कार्य करने में सक्षम बनाती है, यह सुनिश्चित करती है कि कार्यक्रम की गतिविधियाँ सुचारू रूप से की जाती रहे और वांछित लाभ ग्रामीण आबादी तक पहुँचते रहे। यदि पं रा सं में प्रयाप्त कर्मचारी रहेंगे, तभी वह स्थानीय जरूरतों को बेहतर ढंग से पूर्ण कर सकते हैं, समय पर कार्य प्रदान कर सकते हैं और मनरेगा की समग्र सफलता में योगदान कर सकते हैं।

#### 6.1 राज्य रोजगार गारंटी परिषद की अनुपयुक्त कार्यप्रणाली

मनरेगा अधिनियम की धारा 12 राज्य स्तर पर राज्य रोजगार गारंटी परिषद (रा रो गा प) का गठन निर्धारित है। रा रो गा प को योजना और इसके कार्यान्वयन से संबंधित सभी प्रकरणों में राज्य सरकार को सलाह देना, अनुश्रवण और शिकायत निवारण की समीक्षा करना था। रा रो गा प राज्य में मनरेगा के कार्यान्वयन पर एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करने के लिए भी जिम्मेदार थी जिसे राज्य विधानमंडल में प्रस्तुत किया जाना था। इसके अतिरिक्त, रा रो गा प को योजना की भौतिक और वित्तीय प्रगति की समीक्षा करने के लिए तिमाही बैठक आयोजित करनी अपेक्षित थी।

उत्तराखण्ड में रा रो गा प का गठन अगस्त 2007 में ग्रामीण विकास मंत्री की अध्यक्षता में 17 आधिकारिक सदस्यों और 14 गैर-आधिकारिक सदस्यों के साथ किया गया था। इसके अतिरिक्त, उत्तराखण्ड मनरेगा, 2006 के प्रस्तर 18 (1) के अनुसार, रा रो गा प के गैर-आधिकारिक सदस्यों का कार्यकाल एक वर्ष होगा।

लेखापरीक्षा में पाया गया कि मनोनीत गैर-आधिकारिक सदस्यों का कार्यकाल समाप्त होने के कारण, 2019-24 के दौरान, रा रो गा प 29 जनवरी 2019 और 22 जनवरी 2020 (लगभग एक वर्ष) तथा 23 जनवरी 2021 और 17 जनवरी 2023 (लगभग दो वर्ष) के मध्य अस्तित्व में नहीं थी। इसके अतिरिक्त, गैर-आधिकारिक सदस्यों की नियुक्ति न होने के कारण रा रो गा प 17 जनवरी 2024 से संचालित नहीं थी। परिणामस्वरूप, रा रो गा प की 2019-24 के दौरान अपेक्षित 20 तिमाही बैठकों

के सापेक्ष मात्र चार बैठकें हुई। 2019-24 के दौरान राज्य में मनरेगा के कार्यान्वयन पर राज्य विधानमंडल में प्रस्तुत करने के लिए वार्षिक रिपोर्ट रा रो गा प द्वारा किसी भी वर्ष तैयार नहीं की गई थी। इस प्रकार, शीर्ष स्तर पर ही योजना के प्रभावी कार्यान्वयन से समझौता किया गया।

बहिर्गमन गोष्ठी (जनवरी 2025) में, सचिव, ग्रा वि वि ने आश्वासन दिया कि रा रो गा प की बैठकें निर्धारित मानदंडों के अनुसार आयोजित की जाएंगी, जो पहले कोविड-19 और अन्य बाध्यकारी कारणों से नहीं की गई थीं।

## 6.2 अपर्याप्त मानव संसाधन प्रबंधन

मनरेगा अधिनियम की धारा 18 में प्रावधान है कि राज्य सरकार को जिला कार्यक्रम समन्वयक (जि का स) और कार्यक्रम अधिकारी (का अ) को योजना के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए यथावश्यक कार्मिक और तकनीकी सहायता उपलब्ध कराने का अधिदेश है। राज्य स्तर पर व्यावसायिक सेवाएं प्रदान करने के लिए सहायक कर्मचारियों को अनुबंध के आधार पर भी तैनात किया जा सकता है। पदाधिकारियों की भर्ती के लिए नीति राज्य सरकार द्वारा तय की जाएगी।

उत्तराखण्ड सरकार ने शासनादेश संख्या 118/XI/08/56(38)2005-टीसी दिनांक 01 जुलाई 2009 के माध्यम से राज्य में मनरेगा के कार्यान्वयन के लिए राज्य, जिला, विकास खण्ड और ग्राम पंचायत स्तरों पर अस्थायी और नम्य पदों का सृजन किया गया।

अभिलेखों की जाँच में पाया गया कि राज्य, जिला, विकास खण्ड एवं ग्राम पंचायत स्तरों पर विभिन्न श्रेणियों में 2,195 स्वीकृत पदों में से मात्र 1,242 कर्मचारियों को तैनात किया गया था। स्वीकृत पदों के सापेक्ष कर्मचारियों की उपलब्धता तालिका-6.1 में दी गई है:

**तालिका-6.1: विभिन्न स्तरों पर कर्मचारियों की कमी**

स्तर	इकाइयों की संख्या	पद का नाम	स्वीकृत पद	कार्यरत	(+) आधिक्य/ (-) कमी (प्रतिशतता)
राज्य		कार्यकारी निदेशक	1	1	-
		कार्यक्रम समन्वयक	1	1	-
		अधिशासी अभियंता	1	0	(-) 1 (100)
		सांख्यिकीय/अनुसंधान अधिकारी	1	0	(-) 1 (100)
		सहायक अभियंता	2	0	(-) 2 (100)
		कनिष्ठ अभियंता (क अभि)	2	0	(-) 2 (100)
		वरिष्ठ लेखाकार	1	1	-
		कंप्यूटर प्रोग्रामर	1	1	-
		कंप्यूटर सहायक	1	2	(+) 1 (100)

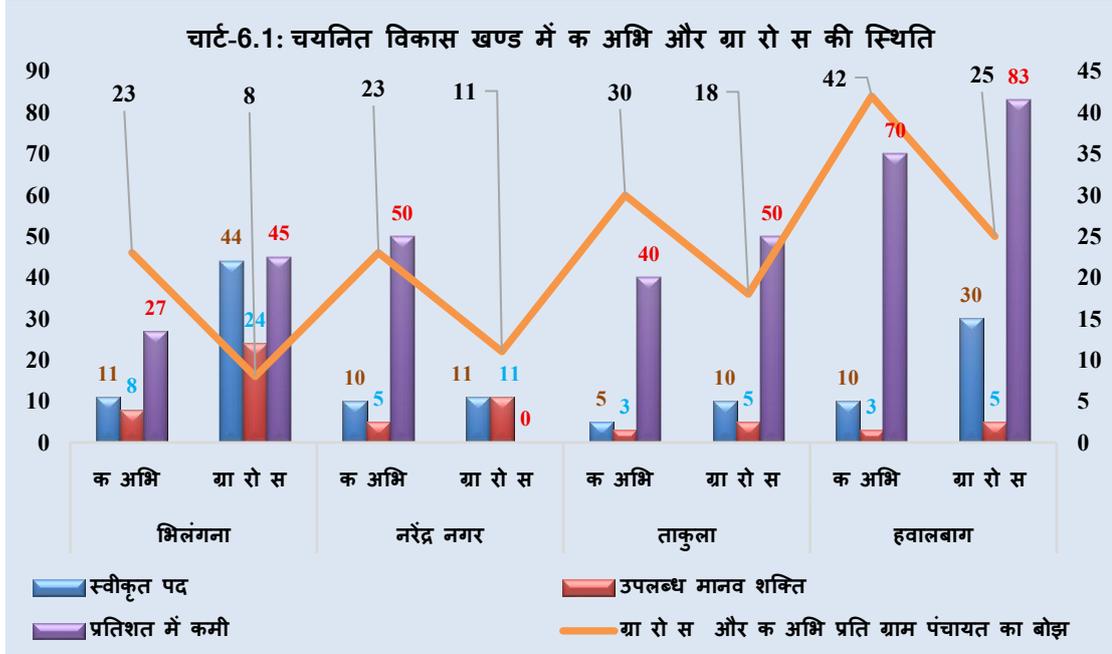
स्तर	इकाइयों की संख्या	पद का नाम	स्वीकृत पद	कार्यरत	(+) आधिक्य/ (-) कमी (प्रतिशतता)
		कनिष्ठ सहायक	1	0	(-) 1 (100)
		अनुसेवक	2	3	(+) 1 (50)
जिला	13	जिला कार्यक्रम समन्वयक	जिलाधिकारी पदेन		
		अतिरिक्त जिला कार्यक्रम समन्वयक	मुख्य विकास अधिकारी पदेन		
		उप जिला कार्यक्रम समन्वयक	जिला विकास अधिकारी पदेन		
		लेखाकार	जिला स्तर पर उपलब्ध लेखाकार		
		कंप्यूटर प्रोग्रामर	13	8	(-) 5 (38)
		कंप्यूटर सहायक	13	9	(-) 4 (31)
विकास खण्ड	95	कार्यक्रम समन्वयक	खंड विकास अधिकारी इस कार्य का निर्वहन करते हैं।		
		विकास खण्ड अभियंता	आर ई एस/लघु सिंचाई के सहायक अभियंता इस कार्य का निर्वहन करते हैं।		
		उप कार्यक्रम अधिकारी	95	78	(-) 17 (18)
		सहायक लेखाकार	विकास खण्ड के लेखाकार इस कार्य का निर्वहन करते हैं		
		कंप्यूटर सहायक	95	87	(-) 8 (8)
ग्रा पं	7,799	सचिव ग्राम पंचायत	ग्राम विकास अधिकारी इस कार्य का निर्वहन करते हैं		
		कनिष्ठ अभियंता	552	309	(-) 243 (44)
		ग्राम रोजगार सहायक	1,413	742	(-) 671 (48)
		<b>कुल</b>	<b>2,195</b>	<b>1242</b>	

उपरोक्त तालिका राज्य, जिला, विकास खण्ड और ग्राम पंचायत स्तरों के प्रमुख पदों पर कर्मचारियों की अत्यधिक कमी को उजागर करती है।

राज्य को पर्वतीय क्षेत्रों में प्रत्येक चार ग्राम पंचायतों के लिए और मैदानी क्षेत्रों में प्रत्येक छः ग्राम पंचायतों के लिए एक *ग्राम रोजगार सहायक* (ग्रा रो स) नियुक्त करना अपेक्षित है। ग्रा रो स पंजीकरण क्रिया की निगरानी, जॉब कार्ड के वितरण, ग्राम पंचायत एवं कार्यक्रम अधिकारी के मध्य सूचना के सुचारु एवं ससमय प्रवाह के लिए उत्तरदायी है। इसके अतिरिक्त, राज्य के पर्वतीय क्षेत्रों में 557 न्याय पंचायतों में से प्रत्येक के लिए एक क अभि और मैदानी क्षेत्रों की शेष 113 न्याय पंचायतों में प्रत्येक दो न्याय पंचायतों में एक क अभि तैनात कर सकता है।

चयनित जिलों में कर्मचारियों की स्थिति से संबंधित अभिलेखों की जाँच से ग्राम पंचायत स्तर पर आवश्यक कर्मचारियों की अत्यधिक कमी का पता चला। चयनित जिलों में, 2,195 ग्राम पंचायतों में आवश्यक 545 में से मात्र 178 की नियुक्ति के साथ ग्रा रो स के 67 प्रतिशत पद रिक्त थे। क अभि के लिए भी यही स्थिति थी, जहाँ आवश्यक 165 में से मात्र 74 पद भरे जाने के साथ 55 प्रतिशत पद रिक्त थे (*परिशिष्ट-6.1*)। उक्त के अतिरिक्त, चयनित विकास खण्ड स्तर पर आवश्यक कर्मचारियों की कमी एक महत्वपूर्ण मुद्दा था (*परिशिष्ट-6.2*)। क अभि की कमी 27 प्रतिशत से 70 प्रतिशत के

मध्य थी जिससे प्रत्येक क अभि औसतन 23 से 42 ग्राम पंचायतों के लिए जिम्मेदार था। इसी प्रकार,<sup>1</sup> ग्रा रो स के लिए कमी 45 प्रतिशत से 83 प्रतिशत तक थी, जिससे प्रत्येक ग्रा रो स आठ ग्रा पं और 25 ग्रा पं के बीच प्रबंधन करता था जैसा कि नीचे चार्ट-6.1 में दर्शाया गया है। ग्रा रो स और क अभि की सबसे अधिक कमी हवालबाग विकास खण्ड में थी, जहाँ कमी क्रमशः 83 प्रतिशत और 70 प्रतिशत थी।



कर्मचारियों की यह कमी मनरेगा परियोजनाओं के प्रभावी कार्यान्वयन और निगरानी को गंभीर रूप से बाधित कर सकती है और कार्य की गुणवत्ता और समय पर पूर्ण होने में बाधा डाल सकती है, खासकर पर्वतीय क्षेत्रों में जहाँ भौगोलिक चुनौतियां कर्मचारियों की कमी के प्रभाव में वृद्धि करती हैं। कर्मचारियों की यह कमी मौजूदा कर्मचारियों पर काम के बोझ में भी वृद्धि कर सकती है, जिससे और अधिक अक्षमताएं पैदा हो सकती हैं।

बहिर्गमन गोष्ठी (जनवरी 2025) के दौरान, सचिव, ग्रा वि वि द्वारा अवगत कराया गया कि प्रशासनिक व्यय के लिए भारत सरकार द्वारा अपर्याप्त निधि अवमुक्त किए जाने के कारण, कम कर्मचारियों को तैनात किया गया था।

### 6.3 जिला स्तरीय तकनीकी समिति का गठन नहीं किया जाना

परिचालन दिशानिर्देश, 2013 के प्रस्तर 4.4.3 में अधिनियम के कार्यान्वयन का निरीक्षण करने के लिए जिला स्तरीय तकनीकी समिति (जि स्त त स) के गठन का प्रावधान है।

<sup>1</sup> नरेन्द्र नगर विकास खण्ड को छोड़कर जहाँ ग्रा रो स के स्वीकृत पद भरे थे।

इस समिति में संबंधित तकनीकी विभागों के जिला स्तरीय अधिकारियों के साथ-साथ गैर-सरकारी संगठनों और शैक्षिक समुदाय के प्रतिनिधियों को शामिल किया जाना अपेक्षित है। जि स्त त स परियोजना की सूची की जाँच करने, मनरेगा के अंतर्गत सामान्य कार्यों के लिए दरों की जिला-विशिष्ट अनुसूची तैयार करने, दरों का निर्धारण करने, गुणवत्ता मानकों को स्थापित करने और सामग्री के लिए आपूर्तिकर्ताओं को सूचीबद्ध करने के लिए जिम्मेदार है। इसके अतिरिक्त, समिति को मनरेगा के अंतर्गत सृजित परिसंपत्तियों की गुणवत्ता सुनिश्चित करने के लिए मानदंड स्थापित करने का भी कार्य सौंपा गया था।

लेखापरीक्षा में यह पाया गया कि चयनित जिलों में से किसी में भी मनरेगा के कार्यान्वयन के लिए मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए जि स्त त स की स्थापना नहीं की गई थी। परिणामस्वरूप, ग्राम पंचायत और विकास खण्ड विकास योजनाओं का मूल्यांकन तकनीकी पहलुओं या जिला स्तरीय विकास प्राथमिकताओं के आधार पर नहीं किया जा सका। इसके अतिरिक्त, जि स्त त स के अभाव में, योजना के अंतर्गत सृजित परिसंपत्तियों की तकनीकी सुदृढ़ता का आश्वासन नहीं दिया जा सकता है जैसा कि **अध्याय-5 के प्रस्तारों-5.3.4, 5.4.2.1 एवं 5.4.2.2** में चर्चा की गई है।

इंगित किए जाने पर, नमूना जाँच किए गए जनपदों के उप जिला परियोजना समन्वयकों (उप जि प स) ने लेखापरीक्षा आपत्ति को स्वीकार किया।

बहिर्गमन गोष्ठी (जनवरी 2025) में, सचिव, ग्रा वि वि ने आश्वासन दिया कि समिति का गठन किया जाएगा।

#### 6.4 क्षमता निर्माण

मनरेगा के अंतर्गत परिकल्पित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए, मानव क्षमताओं के विकास को प्राथमिकता देना आवश्यक है। इन क्षमताओं को आवश्यक कौशल और योग्यताओं से सुसज्जित किया जाना चाहिए ताकि वे अपनी निर्धारित जिम्मेदारियों को प्रभावी ढंग से पूरा कर सकें। इसके अतिरिक्त, इन मानव संसाधनों को एक मजबूत संस्थागत ढाँचे द्वारा समर्थित किया जाना चाहिए जो निर्णय-समर्थन प्रणाली के रूप में कार्य करे, परिणामों की वास्तविक समय निगरानी की सुविधा प्रदान करे और मनरेगा के अंतर्गत कार्यान्वित योजनाओं का कुशल प्रबंधन सुनिश्चित करे।

परिचालन दिशानिर्देश, 2013 के प्रस्तर 5.2.2 में प्रावधान है कि प्रत्येक राज्य मनरेगा के अंतर्गत प्रशिक्षण संस्थानों की भूमिका निभाने वाले संस्थानों की पहचान और उन्हें

सक्रिय करने हेतु मनरेगा मानव संसाधन विकास और क्षमता निर्माण प्रभाग (मा सं वि और क्ष नि प्र) की स्थापना करेगा।

लेखापरीक्षा ने पाया कि राज्य स्तर पर मा सं वि और क्ष नि प्र को स्थापित नहीं किया गया था, जैसा कि अनिवार्य था। इसके स्थान पर, उत्तराखण्ड ग्रामीण विकास और पंचायती राज संस्थान (उ ग्रा वि और पं रा सं), रुद्रपुर द्वारा प्रशिक्षण आयोजित किये गए थे। उ ग्रा वि और पं रा सं, रुद्रपुर द्वारा प्रदान की गई जानकारी के आधार पर, 2019-24 के दौरान मनरेगा से संबंधित कुल 24 प्रशिक्षण सत्र आयोजित किए गए, जिसमें 764 कर्मियों ने भाग लिया। इनमें से 22 सत्र उत्तराखण्ड सोशल ऑडिट अकाउंटेबिलिटी एंड ट्रांसपेरेंसी एजेंसी (यू एस ए ए टी ए) के प्रशिक्षण कर्मचारियों को समर्पित थे, जबकि केवल दो सत्रों में विशेष रूप से योजना को लागू करने के लिए जिम्मेदार मनरेगा क्षेत्र के पदाधिकारियों को लक्षित किया गया था, जिसमें कुल 36 उपस्थिति थी।

उक्त के अतिरिक्त, 2019-20 और 2023-24 के मध्य, टिहरी गढ़वाल जिले में भिलंगना विकास खण्ड के मात्र तीन कर्मचारियों ने प्रशिक्षण में प्रतिभाग किया, जबकि नरेंद्र नगर विकास खण्ड के किसी भी कार्मिक ने प्रतिभाग नहीं किया। अल्मोड़ा जिले के हवालबाग विकास खण्ड से सात और ताकुला विकास खण्ड से आठ कार्मिकों ने इसी अवधि के दौरान प्रशिक्षण सत्रों में प्रतिभाग किया।

अपर्याप्त और अपूर्ण प्रशिक्षण के कारण, योजना की लेखापरीक्षा के दौरान कार्यान्वयन में अनेक कमियां पाई गईं। इनमें श्रम बजट तैयार करने में विलंब, अनुमोदित कार्यों के निष्पादन में विलंब, जॉब कार्डों को अद्यतन करना तथा अन्य परिचालन संबंधी कमियां सम्मिलित हैं, जैसा कि इस रिपोर्ट के विभिन्न प्रस्तरों में चर्चा की गई है। प्रभावी क्षमता निर्माण की यह कमी मनरेगा कर्मियों को सशक्त बनाने के लिए एक मजबूत प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे की आवश्यकता पर प्रकाश डालती है, जैसा कि योजना के परिचालन दिशानिर्देशों के अंतर्गत कल्पना की गई है।

बहिर्गमन गोष्ठी (जनवरी 2025) में, सचिव ग्रा वि वि ने लेखापरीक्षा आपत्ति को स्वीकार किया है।

## **6.5 सूचना, शिक्षा और प्रसार योजना तैयार नहीं किया जाना**

परिचालन दिशानिर्देश, 2013 के प्रस्तर 5.4.2 में निर्धारित किया गया है कि सभी राज्यों को पंजीकृत कामगारों और अन्य संभावित लाभार्थियों को लक्षित करते हुए

योजना के लिए सूचना, शिक्षा और प्रसार (सू शि और प्र) योजना अवश्य विकसित करनी चाहिए। सू शि और प्र योजना में राज्य, जिला, विकास खण्ड और स्थानीय स्तरों पर गतिविधियों का विवरण होना चाहिए।

हालांकि, अभिलेखों की जाँच से पता चला कि 2019 से 2024 की अवधि के लिए राज्य, चयनित जिला अथवा विकास खण्ड स्तरों पर कोई सू शि और प्र योजना तैयार नहीं की गई थी। चयनित विकास खण्ड के का अ ने स्वीकार किया कि सू शि और प्र योजना को औपचारिक रूप नहीं दिया गया था, यद्यपि रोजगार दिवस और सरकारी कार्यालयों/पंचायत भवनों में वाल पेंटिंग जैसे कुछ सू शि और प्र कार्यक्रम आयोजित किए गए थे। एक संरचित सू शि और प्र योजना के अभाव में 200 लाभार्थियों के सर्वेक्षण में जागरूकता से संबंधित निम्नलिखित महत्वपूर्ण कमियाँ पाई गई:

- 147 लाभार्थी (73.5 प्रतिशत) मजदूरी के भुगतान की समय-सीमा के संबंध में अनभिज्ञ थे।
- 46 लाभार्थियों (23 प्रतिशत) को प्रत्येक वित्तीय वर्ष में 100 दिनों के रोजगार की न्यूनतम आवश्यकता के संबंध में सूचित नहीं किया गया था।
- 21 लाभार्थी (10.5 प्रतिशत) मजदूरी के अपने अधिकार से अनभिज्ञ थे।
- 184 लाभार्थी (92 प्रतिशत) बेरोजगारी भत्ते के भुगतान के संबंध में अनभिज्ञ थे।
- 194 लाभार्थी (97 प्रतिशत) लोकपाल के संबंध में अनभिज्ञ थे।

औपचारिक सू शि और प्र योजना के अभाव के कारण कई हितधारकों को कार्यक्रम के महत्वपूर्ण पहलुओं के बारे में जानकारी नहीं मिल पाई, जिससे योजना की प्रभावशीलता प्रभावित हुई।

बहिर्गमन गोष्ठी (जनवरी 2025) के दौरान, सचिव ग्रा वि वि ने लेखापरीक्षा आपत्ति को स्वीकार किया।

## 6.6 रोजगार दिवस के आयोजन में कमी

परिचालन दिशानिर्देश, 2013 का प्रस्तर 3.3 (i) अधिदेशित करता है कि प्रत्येक ग्रा पं को कार्य के लिए आवेदन आमंत्रित करने, इन आवेदनों को संसाधित करने और कार्य आवंटन और मजदूरी भुगतान जैसे संबंधित कार्यों को संभालने के लिए मासिक रूप से रोजगार दिवस आयोजित करना चाहिए। इसके अतिरिक्त, भारत सरकार द्वारा जारी वार्षिक मास्टर परिपत्र के प्रस्तर 4.5.1 में जि का स द्वारा नियमित आधार पर राज्य को रिपोर्ट प्रस्तुत करना अपेक्षित है।

लेखापरीक्षा ने 2019-24 से कई मुद्दों की पहचान की:

- चयनित ग्रा पं<sup>2</sup> में रोजगार दिवस के आयोजन में काफी कमी थी जिसमें 73 प्रतिशत से 92 प्रतिशत तक की कमियां थीं।
- जनपद एवं विकास खण्ड स्तरीय अधिकारी अक्सर रोजगार दिवस के आयोजनों से अनभिज्ञ थे, तथा दोनों स्तरों पर अपर्याप्त डेटा प्रबंधन था।
- जि का स नियमित रूप से राज्य को अपेक्षित रिपोर्टें प्रेषित करने में असफल रही। उपर्युक्त रोजगार दिवस के कार्यान्वयन और रिपोर्टिंग में चूक को प्रकाशित करता है, जो प्रभावी रोजगार सृजन और मजदूरी भुगतान प्रक्रियाओं को सुनिश्चित करने के लिए बेहतर जागरूकता, डेटा प्रबंधन, दिशानिर्देशों के अनुपालन और लगातार रिपोर्टिंग की आवश्यकता को दर्शाता है।

विभाग द्वारा अवगत कराया गया कि रोजगार दिवस आयोजित करने के लिए जिलों को निर्देश जारी किए जाएंगे।

## **6.7 निष्कर्ष**

रा रो ग प के अनुचित कामकाज और अपर्याप्त मानव संसाधन प्रबंधन ने निरीक्षण और परिचालन दक्षता को बाधित किया। जि स्त त स की अनुपस्थिति ने तकनीकी मूल्यांकन और परिसंपत्ति गुणवत्ता से समझौता किया, जबकि अपर्याप्त क्षमता निर्माण और सू शि और प्र योजना की कमी ने प्रमुख हितधारकों को कम प्रशिक्षित और अनभिज्ञ छोड़ दिया। उक्त के अतिरिक्त, रोजगार दिवस के आयोजन में महत्वपूर्ण चूक परिचालन दिशानिर्देशों के अनुपालन में कमी दर्शाती है।

## **6.8 अनुशंसा**

*विभाग को कार्यप्रणाली में कमियों को रोकने के लिए रा रो ग प और जि स्त त स की समय पर नियुक्ति सुनिश्चित करनी चाहिए। निर्धारित त्रैमासिक बैठकों के अनुपालन एवं जागरूकता और क्षमता निर्माण तंत्र को मजबूत किया जाना चाहिए।*

<sup>2</sup> भिलांगना विकास खण्ड की चयनित ग्राम पंचायतों ने रोजगार दिवस के आयोजन के संबंध में अपेक्षित सूचना उपलब्ध नहीं कराई है।