

**कोशी प्रदेश लोक सेवा आयोगको**  
**खण्ड (Section) [C] को Full Text PDF Note**  
**स्वास्थ्य सेवाका चौथौ तहको अ.हे.व., अ.न.मी.,**  
**ल्या.अ., वैद्य तथा सबै सेवा र समूहको लागि**

१. नेपालको संविधानको भाग १ देखि ५ र भाग १३ देखि २२ सम्म तथा अनुसूचीहरू.....	1-86
२. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (कोशी प्रदेश) सम्बन्धी सामान्य जानकारी .....	87-218
३. प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ (कोशी प्रदेश) सम्बन्धी सामान्य जानकारी .....	219-548
४. स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८० (कोशी प्रदेश) सम्बन्धी सामान्य जानकारी.....	549-666
५. प्रदेश सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७६ (कोशी प्रदेश) सम्बन्धी सामान्य जानकारी .....	667-684
६. प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६ (कोशी प्रदेश) सम्बन्धी सामान्य जानकारी.....	685-708
७. प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७८ (कोशी प्रदेश) को परिच्छेद १ र परिच्छेद ६ सम्बन्धी जानकारी.....	709-720
८. कोशी प्रदेशको योजनावद्ध विकास तथा चालु आवधिक योजनासम्बन्धी सामान्य जानकारी.....	721-984

## 1. नेपालको संविधान

नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन मिति

२०७२।०६।०३

संशोधन

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

१. नेपालको संविधान (पहिलो संशोधन), २०७२

२०७२।११।१६

२. नेपालको संविधान (दोस्रो संशोधन), २०७७

२०७७।०३।०४

### प्रस्तावना

हामी सार्वभौमसत्तासम्पन्न नेपाली जनता;

नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधीनता र स्वाभिमानलाई अक्षुण्ण राखी जनताको सार्वभौम अधिकार, स्वायत्तता र स्वशासनको अधिकारलाई आत्मसात् गर्दै;

राष्ट्रहित, लोकतन्त्र र अग्रगामी परिवर्तनका लागि नेपाली जनताले पटक—पटक गर्दै आएका ऐतिहासिक जन आन्दोलन, सशस्त्र संघर्ष, त्याग र बलिदानको गौरवपूर्ण इतिहासलाई स्मरण एवं शहीदहरू तथा बेपत्ता र पीडित नागरिकहरूलाई सम्मान गर्दै;

सामन्ती, निरंकुश, केन्द्रीकृत र एकात्मक राज्यव्यवस्थाले सृजना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै;

बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी विविधताबीचको एकता, सामाजिक सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्दै;

वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैंगिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गर्दै;

जनताको प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणा लगायतका लोकतान्त्रिक मूल्य र मान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिबद्ध रही समृद्ध राष्ट्र निर्माण गर्न;



संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न संविधान सभाबाट पारित गरी यो संविधान जारी गर्दछौं ।

नेपाल कानून आयोग

भाग—१

प्रारम्भिक

१. संविधान मूल कानून: (१) यो संविधान नेपालको मूल कानून हो । यस संविधानसँग बाझिने कानून बाझिएको हदसम्म अमान्य हुनेछ ।  
(२) यस संविधानको पालना गर्नु प्रत्येक व्यक्तिको कर्तव्य हुनेछ ।
२. सार्वभौमसत्ता र राजकीयसत्ता: नेपालको सार्वभौमसत्ता र राजकीयसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको छ । यसको प्रयोग यस संविधानमा व्यवस्था भए बमोजिम हुनेछ ।
३. राष्ट्र: बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विशेषतायुक्त, भौगोलिक विविधतामा रहेका समान आकांक्षा र नेपालको राष्ट्रिय स्वतन्त्रता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय हित तथा समृद्धिप्रति आस्थावान रही एकताको सूत्रमा आबद्ध सबै नेपाली जनता समष्टिमा राष्ट्र हो ।
४. नेपाल राज्य: (१) नेपाल स्वतन्त्र, अविभाज्य, सार्वभौमसत्तासम्पन्न, धर्मनिरपेक्ष, समावेशी, लोकतन्त्रात्मक, समाजवाद उन्मुख, संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य हो ।  
स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनको लागि “धर्मनिरपेक्ष” भन्नाले सनातनदेखि चलिआएको धर्म संस्कृतिको संरक्षण लगायत धार्मिक, सांस्कृतिक स्वतन्त्रता सम्झनु पर्छ ।  
(२) नेपालको क्षेत्र देहाय बमोजिम हुनेछः—
  - (क) यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखतको क्षेत्र, र
  - (ख) यो संविधान प्रारम्भ भएपछि प्राप्त हुने क्षेत्र ।
५. राष्ट्रिय हित: (१) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता, स्वाधीनता, स्वाभिमान, नेपालीको हक हितको रक्षा, सीमानाको सुरक्षा, आर्थिक समुन्नति र समृद्धि नेपालको राष्ट्रिय हितका आधारभूत विषय हुनेछन् ।  
(२) राष्ट्र हित प्रतिकूलको आचरण र कार्य संघीय कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ ।
६. राष्ट्रभाषा: नेपालमा बोलिने सबै मातृभाषाहरू राष्ट्रभाषा हुन् ।
७. सरकारी कामकाजको भाषा: (१) देवनागरी लिपिमा लेखिने नेपाली भाषा नेपालको सरकारी कामकाजको भाषा हुनेछ ।

(२) नेपाली भाषाका अतिरिक्त प्रदेशले आफ्नो प्रदेशभित्र बहुसंख्यक जनताले बोल्ने एक वा एकभन्दा बढी अन्य राष्ट्रभाषालाई प्रदेश कानून बमोजिम प्रदेशको सरकारी कामकाजको भाषा निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(३) भाषा सम्बन्धी अन्य कुरा भाषा आयोगको सिफारिसमा नेपाल सरकारले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ ।

८. **राष्ट्रिय झण्डा:** (१) सिम्रिक रंगको भुइँ र गाढा नीलो रंगको किनारा भएको दुई त्रिकोण अलिकति जोडिएको, माथिल्लो भागमा खुर्पे चन्द्रको बीचमा सोह्रमा आठ कोण देखिने सेतो आकार र तल्लो भागमा बाह्र कोणयुक्त सूर्यको सेतो आकार अंकित भएको झण्डा नेपालको राष्ट्रिय झण्डा हो ।

(२) नेपालको राष्ट्रिय झण्डा, राष्ट्रिय झण्डा बनाउने तरीका र तत्सम्बन्धी अन्य विवरण अनुसूची—१ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

९. **राष्ट्रिय गान इत्यादि:** (१) नेपालको राष्ट्रिय गान अनुसूची—२ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(२) नेपालको निशान छाप अनुसूची—३ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(३) नेपालको राष्ट्रिय फूल लालीगुराँस, राष्ट्रिय रंग सिम्रिक, राष्ट्रिय जनावर गाई र राष्ट्रिय पक्षी डाँफे हुनेछ ।

भाग—२

नागरिकता

१०. नागरिकताबाट वञ्चित गरिने: (१) कुनै पनि नेपाली नागरिकलाई नागरिकता प्राप्त गर्ने हकबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(२) नेपालमा प्रादेशिक पहिचान सहितको एकल संघीय नागरिकताको व्यवस्था गरिएको छ ।

११. नेपालको नागरिक ठहर्ने: (१) यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेका र यस भाग बमोजिम नागरिकता प्राप्त गर्न योग्य व्यक्तिहरू नेपालको नागरिक हुनेछन् ।

(२) यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालमा स्थायी बसोवास भएको देहायको व्यक्ति वंशजको आधारमा नेपालको नागरिक ठहर्नेछः—

(क) यो संविधान प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्ति,

(ख) कुनै व्यक्तिको जन्म हुँदाका बखत निजको बाबु वा आमा नेपालको नागरिक रहेछ भने त्यस्तो व्यक्ति ।

(३) यो संविधान प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि जन्मको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको नागरिकको सन्तानले बाबु र आमा दुवै नेपालको नागरिक रहेछन् भने निज बालिग भएपछि वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्नेछ ।

(४) नेपालभित्र फेला परेको पितृत्व र मातृत्वको ठेगान नभएको प्रत्येक नाबालक निजको बाबु वा आमा फेला नपरेसम्म वंशजको आधारमा नेपालको नागरिक ठहर्नेछ ।

(५) नेपालको नागरिक आमाबाट नेपालमा जन्म भई नेपालमा नै बसोबास गरेको र बाबुको पहिचान हुन नसकेको व्यक्तिलाई वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्रदान गरिनेछ ।

तर बाबु विदेशी नागरिक भएको ठहरेमा त्यस्तो व्यक्तिको नागरिकता संघीय कानून बमोजिम अंगीकृत नागरिकतामा परिणत हुनेछ ।

(६) नेपाली नागरिकसँग वैवाहिक सम्बन्ध कायम गरेकी विदेशी महिलाले चाहेमा संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता लिन सक्नेछ ।

(७) यस धारामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विदेशी नागरिकसँग विवाह गरेकी नेपाली महिला नागरिकबाट जन्मिएको व्यक्तिको हकमा निज नेपालमा नै

स्थायी बसोबास गरेको र निजले विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको रहेनछ भने निजले संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

तर नागरिकता प्राप्त गर्दाका बखत निजका आमा र बाबु दुवै नेपाली नागरिक रहेछन् भने नेपालमा जन्मेको त्यस्तो व्यक्तिले वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

(८) यस धारामा लेखिएदेखि बाहेक नेपाल सरकारले संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(९) नेपाल सरकारले संघीय कानून बमोजिम नेपालको सम्मानार्थ नागरिकता प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(१०) नेपालभित्र गाभिने गरी कुनै क्षेत्र प्राप्त भएमा त्यस्तो क्षेत्रभित्र बसोबास भएको व्यक्ति संघीय कानूनको अधीनमा रही नेपालको नागरिक हुनेछ ।

१२. वंशीय आधार तथा लैंगिक पहिचान सहितको नागरिकता: यो संविधान बमोजिम वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्ने व्यक्तिले निजको आमा वा बाबुको नामबाट लैंगिक पहिचान सहितको नेपालको नागरिकताको प्रमाणपत्र पाउन सक्नेछ ।
१३. नागरिकताको प्राप्ति, पुनःप्राप्ति र समाप्ति: नागरिकताको प्राप्ति, पुनःप्राप्ति र समाप्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।
१४. गैरआवासीय नेपाली नागरिकता प्रदान गर्न सकिने: विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्र बाहेकका देशमा बसोबास गरेको साबिकमा वंशजको वा जन्मको आधारमा निज वा निजको बाबु वा आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक रही पछि विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई संघीय कानून बमोजिम आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार उपभोग गर्न पाउने गरी नेपालको गैरआवासीय नागरिकता प्रदान गर्न सकिनेछ ।
१५. नेपालको नागरिकता सम्बन्धी अन्य व्यवस्था: नेपालको प्रत्येक नागरिकको परिचय खुल्ने गरी अभिलेख राख्ने तथा नेपालको नागरिकता सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

भाग—३

मौलिक हक र कर्तव्य

१६. सम्मानपूर्वक बाँचन पाउने हक: (१) प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँचन पाउने हक हुनेछ ।

(२) कसैलाई पनि मृत्युदण्डको सजाय दिने गरी कानून बनाइने छैन ।

१७. स्वतन्त्रताको हक: (१) कानून बमोजिम बाहेक कुनै पनि व्यक्तिलाई वैयक्तिक स्वतन्त्रताबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई देहायको स्वतन्त्रता हुनेछः—

(क) विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता,

(ख) विना हातहतियार शान्तिपूर्वक भेला हुने स्वतन्त्रता,

(ग) राजनीतिक दल खोल्ने स्वतन्त्रता,

(घ) संघ र संस्था खोल्ने स्वतन्त्रता,

(ङ) नेपालको कुनै पनि भागमा आवतजावत र बसोबास गर्ने स्वतन्त्रता,

(च) नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा, रोजगार गर्ने र उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको स्थापना र सञ्चालन गर्ने स्वतन्त्रता ।

तर,

(१) खण्ड (क) को कुनै कुराले नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता र स्वाधीनतामा वा संघीय इकाइ वा विभिन्न जात, जाति, धर्म, सम्प्रदायबीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने, जातीय भेदभाव वा छुवाछूतलाई दुरुत्साहन गर्ने, श्रमप्रति अवहेलना गर्ने, गाली बेइज्जती, अदालतको अवहेलना हुने, अपराध गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक शिष्टाचार वा नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

(२) खण्ड (ख) को कुनै कुराले नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता र स्वाधीनता, संघीय इकाइबीचको सु—सम्बन्ध वा सार्वजनिक शान्ति र व्यवस्थामा खलल पर्ने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

- (३) खण्ड (ग) को कुनै कुराले नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता र स्वाधीनतामा खलल पर्ने, राष्ट्रको विरुद्ध जासूसी गर्ने, राष्ट्रिय गोपनीयता भंग गर्ने वा नेपालको सुरक्षामा आँच पुऱ्याउने गरी कुनै विदेशी राज्य, संगठन वा प्रतिनिधिलाई सहयोग गर्ने वा राज्यद्रोह गर्ने वा संघीय इकाइबीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने वा जातीय वा साम्प्रदायिक विद्वेष फैलाउने वा विभिन्न जात, जाति, धर्म र सम्प्रदायबीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने वा केवल जाति, भाषा, धर्म, सम्प्रदाय वा लिंगको आधारमा कुनै राजनीतिक दलको सदस्यता प्राप्त गर्ने वा बन्देज लगाउने वा नागरिकहरूबीच विभेद गर्ने गरी राजनीतिक दल गठन गर्ने, हिंसात्मक कार्य गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।
- (४) खण्ड (घ) को कुनै कुराले नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता र स्वाधीनतामा खलल पर्ने, राष्ट्रको विरुद्ध जासूसी गर्ने, राष्ट्रिय गोपनीयता भंग गर्ने वा नेपालको सुरक्षामा आँच पुऱ्याउने गरी कुनै विदेशी राज्य, संगठन वा प्रतिनिधिलाई सहयोग गर्ने, राज्यद्रोह गर्ने वा संघीय इकाइबीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने वा जातीय वा साम्प्रदायिक विद्वेष फैलाउने वा विभिन्न जात, जाति, धर्म र सम्प्रदायबीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने वा हिंसात्मक कार्य गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।
- (५) खण्ड (ङ) को कुनै कुराले सर्वसाधारण जनताको हित वा संघीय इकाइबीचको सु—सम्बन्ध वा विभिन्न जात, जाति, धर्म वा सम्प्रदायहरूका बीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने वा हिंसात्मक कार्य गर्ने वा त्यस्तो कार्य गर्न दुरुत्साहन गर्ने

कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

(६) खण्ड (च) को कुनै कुराले संघीय इकाइबीचको सु-सम्बन्धमा खलल पुऱ्याउने कार्य वा सर्वसाधारण जनताको सार्वजनिक स्वास्थ्य, शिष्टाचार वा नैतिकताको प्रतिकूल हुने कार्यमा रोक लगाउने वा कुनै खास उद्योग, व्यापार वा सेवा राज्यले मात्र सञ्चालन गर्न पाउने वा कुनै पेशा, रोजगार, उद्योग, व्यापार वा व्यवसाय गर्नका लागि कुनै शर्त वा योग्यता तोक्ने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

१८. समानताको हक: (१) सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(२) सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग, शारीरिक अवस्था, अपांगता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन ।

(३) राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्ने छैन ।

तर सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपांगता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन ।

स्पष्टीकरण: यस भाग र भाग ४ को प्रयोजनका लागि “आर्थिक रूपले विपन्न” भन्नाले संघीय कानूनमा तोकिएको आयभन्दा कम आय भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(४) समान कामका लागि लैंगिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन ।

(५) पैतृक सम्पत्तिमा लैंगिक भेदभाव विना सबै सन्तानको समान हक हुनेछ ।

१९. सञ्चारको हकः (१) विद्युतीय प्रकाशन, प्रसारण तथा छापा लगायतका जुनसुकै माध्यमबाट कुनै समाचार, सम्पादकीय, लेख, रचना वा अन्य कुनै पाठ्य, श्रव्य, श्रव्यदृश्य सामग्रीको प्रकाशन तथा प्रसारण गर्न वा सूचना प्रवाह गर्न वा छाप्न पूर्व प्रतिबन्ध लगाइने छैन ।

तर नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा संघीय इकाइबीचको सु—सम्बन्ध वा विभिन्न जात, जाति, धर्म वा सम्प्रदाय बीचको सु—सम्बन्धमा खलल पर्ने, राज्यद्रोह, गाली बेइज्जती वा अदालतको अवहेलना हुने वा अपराध गर्न दुरुत्साहन गर्ने वा सार्वजनिक शिष्टाचार, नैतिकताको प्रतिकूल कार्य गर्ने, श्रमप्रति अवहेलना गर्ने र जातीय छुवाछूत एवं लैंगिक भेदभावलाई दुरुत्साहन गर्ने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

(२) कुनै श्रव्य, श्रव्यदृश्य वा विद्युतीय उपकरणको माध्यम वा छापाखानाबाट कुनै समाचार, लेख, सम्पादकीय, रचना, सूचना वा अन्य कुनै सामग्री मुद्रण वा प्रकाशन, प्रसारण गरे वा छाप्ने बापत त्यस्तो सामग्री प्रकाशन, प्रसारण गर्ने वा छाप्ने रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा विद्युतीय उपकरण, छापा वा अन्य सञ्चार माध्यमलाई बन्द, जफत वा दर्ता खारेज वा त्यस्तो सामग्री जफत गरिने छैन ।

तर यस उपधारामा लेखिएको कुनै कुराले रेडियो, टेलिभिजन, अनलाइन वा अन्य कुनै किसिमको डिजिटल वा विद्युतीय उपकरण, छापाखाना वा अन्य सञ्चार माध्यमको नियमन गर्न ऐन बनाउन बन्देज लगाएको मानिने छैन ।

(३) कानून बमोजिम बाहेक कुनै छापा, विद्युतीय प्रसारण तथा टेलिफोन लगायतका सञ्चार साधनलाई अवरुद्ध गरिने छैन ।

२०. न्याय सम्बन्धी हकः (१) कुनै पनि व्यक्तिलाई पक्राउ भएको कारण सहितको सूचना नदिई थुनामा राखिने छैन ।

(२) पक्राउमा परेका व्यक्तिलाई पक्राउ परेको समयदेखि नै आफूले रोजेको कानून व्यवसायीसँग सल्लाह लिन पाउने तथा कानून व्यवसायीद्वारा पुर्पक्ष गर्ने हक हुनेछ । त्यस्तो व्यक्तिले आफ्नो कानून व्यवसायीसँग गरेको परामर्श र निजले दिएको सल्लाह गोप्य रहनेछ ।

तर शत्रु देशको नागरिकको हकमा यो उपधारा लागू हुने छैन ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपधाराको प्रयोजनका लागि “कानून व्यवसायी” भन्नाले कुनै अड्डा अदालतमा कुनै व्यक्तिको प्रतिनिधित्व गर्न कानूनले अधिकार दिएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(३) पक्राउ गरिएको व्यक्तिलाई पक्राउ भएको समय तथा स्थानबाट बाटोको म्याद बाहेक चौबीस घण्टाभित्र मुद्दा हेर्ने अधिकारी समक्ष उपस्थित गराउनु पर्नेछ र त्यस्तो अधिकारीबाट आदेश भएमा बाहेक पक्राउ भएको व्यक्तिलाई थुनामा राखिने छैन ।

तर निवारक नजरबन्दमा राखिएका व्यक्ति र शत्रु देशको नागरिकको हकमा यो उपधारा लागू हुने छैन ।

(४) तत्काल प्रचलित कानूनले सजाय नहुने कुनै काम गरे बापत कुनै व्यक्ति सजायभागी हुने छैन र कुनै पनि व्यक्तिलाई कसूर गर्दाको अवस्थामा कानूनमा तोकिएभन्दा बढी सजाय दिइने छैन ।

(५) कुनै अभियोग लागेको व्यक्तिलाई निजले गरेको कसूर प्रमाणित नभएसम्म कसूरदार मानिने छैन ।

(६) कुनै पनि व्यक्ति विरुद्ध अदालतमा एकै कसूरमा एक पटकभन्दा बढी मुद्दा चलाइने र सजाय दिइने छैन ।

(७) कुनै कसूरको अभियोग लागेको व्यक्तिलाई आफ्नो विरुद्ध साक्षी हुन बाध्य पारिने छैन ।

(८) प्रत्येक व्यक्तिलाई निज विरुद्ध गरिएको कारबाहीको जानकारी पाउने हक हुनेछ ।

(९) प्रत्येक व्यक्तिलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम अदालत वा न्यायिक निकायबाट स्वच्छ सुनुवाइको हक हुनेछ ।

(१०) असमर्थ पक्षलाई कानून बमोजिम निःशुल्क कानूनी सहायता पाउने हक हुनेछ ।

२१. **अपराध पीडितको हक:** (१) अपराध पीडितलाई आफू पीडित भएको मुद्दाको अनुसन्धान तथा कारबाही सम्बन्धी जानकारी पाउने हक हुनेछ ।

(२) अपराध पीडितलाई कानून बमोजिम सामाजिक पुनःस्थापना र क्षतिपूर्ति सहितको न्याय पाउने हक हुनेछ ।

२२. यातना विरुद्धको हक: (१) पक्राउ परेको वा थुनामा रहेको व्यक्तिलाई शारीरिक वा मानसिक यातना दिइने वा निजसँग निर्मम, अमानवीय वा अपमानजनक व्यवहार गरिने छैन ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र त्यस्तो व्यवहारबाट पीडित व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

२३. निवारक नजरबन्द विरुद्धको हक: (१) नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता वा सार्वजनिक शान्ति र व्यवस्थामा तत्काल खलल पर्ने पर्याप्त आधार नभई कसैलाई पनि निवारक नजरबन्दमा राखिने छैन ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम निवारक नजरबन्दमा रहेको व्यक्तिका स्थितिको बारेमा निजको परिवारका सदस्य वा नजिकको नातेदारलाई कानून बमोजिम तत्काल जानकारी दिनु पर्नेछ ।

तर शत्रु देशको नागरिकका हकमा यो उपधारा लागू हुने छैन ।

(३) निवारक नजरबन्दमा राखे अधिकारीले कानून विपरीत वा बदनियतपूर्वक कुनै व्यक्तिलाई नजरबन्दमा राखेमा त्यस्तो व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

२४. छुवाछूत तथा भेदभाव विरुद्धको हक: (१) कुनै पनि व्यक्तिलाई निजको उत्पत्ति, जात, जाति, समुदाय, पेशा, व्यवसाय वा शारीरिक अवस्थाको आधारमा कुनै पनि निजी तथा सार्वजनिक स्थानमा कुनै प्रकारको छुवाछूत वा भेदभाव गरिने छैन ।

(२) कुनै वस्तु, सेवा वा सुविधा उत्पादन वा वितरण गर्दा त्यस्तो वस्तु, सेवा वा सुविधा कुनै खास जात वा जातिको व्यक्तिलाई खरीद वा प्राप्त गर्नबाट रोक लगाइने वा त्यस्तो वस्तु, सेवा वा सुविधा कुनै खास जात वा जातिको व्यक्तिलाई मात्र बिक्री वितरण वा प्रदान गरिने छैन ।

(३) उत्पत्ति, जात, जाति वा शारीरिक अवस्थाको आधारमा कुनै व्यक्ति वा समुदायलाई उच्च वा नीच दर्शाउने, जात, जाति वा छुवाछूतको आधारमा सामाजिक भेदभावलाई न्यायोचित ठान्ने वा छुवाछूत तथा जातीय उच्चता वा घृणामा आधारित विचारको प्रचार प्रसार गर्न वा जातीय विभेदलाई कुनै पनि किसिमले प्रोत्साहन गर्न पाइने छैन ।

(४) जातीय आधारमा छुवाछूत गरी वा नगरी कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको भेदभाव गर्न पाइने छैन ।

(५) यस धाराको प्रतिकूल हुने गरी भएका सबै प्रकारका छुवाछूत तथा भेदभावजन्य कार्य गम्भीर सामाजिक अपराधका रूपमा कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछन् र त्यस्तो कार्यबाट पीडित व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

२५. सम्पत्तिको हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई कानूनको अधीनमा रही सम्पत्ति आर्जन गर्ने, भोग गर्ने, बेचबिखन गर्ने, व्यावसायिक लाभ प्राप्त गर्ने र सम्पत्तिको अन्य कारोबार गर्ने हक हुनेछ ।

तर राज्यले व्यक्तिको सम्पत्तिमा कर लगाउन र प्रगतिशील करको मान्यता अनुरूप व्यक्तिको आयमा कर लगाउन सक्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “सम्पत्ति” भन्नाले चल अचल लगायत सबै प्रकारको सम्पत्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले बौद्धिक सम्पत्ति समेतलाई जनाउँछ ।

(२) सार्वजनिक हितका लागि बाहेक राज्यले कुनै व्यक्तिको सम्पत्ति अधिग्रहण गर्ने, प्राप्त गर्ने वा त्यस्तो सम्पत्ति उपर अरु कुनै प्रकारले कुनै अधिकारको सिर्जना गर्ने छैन ।

तर कुनै पनि व्यक्तिले गैरकानूनी रूपले आर्जन गरेको सम्पत्तिको हकमा यो उपधारा लागू हुने छैन ।

(३) उपधारा (२) बमोजिम सार्वजनिक हितका लागि राज्यले कुनै पनि व्यक्तिको सम्पत्ति अधिग्रहण गर्दा क्षतिपूर्तिको आधार र कार्यप्रणाली ऐन बमोजिम हुनेछ ।

(४) उपधारा (२) र (३) को व्यवस्थाले भूमिको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्न, कृषिको आधुनिकीकरण र व्यवसायीकरण, वातावरण संरक्षण, व्यवस्थित आवास तथा शहरी विकास गर्ने प्रयोजनका लागि राज्यले कानून बमोजिम भूमि सुधार, व्यवस्थापन र नियमन गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(५) उपधारा (३) बमोजिम राज्यले सार्वजनिक हितका लागि कुनै व्यक्तिको सम्पत्ति अधिग्रहण गरेकोमा त्यस्तो सार्वजनिक हितको सट्टा अर्को कुनै सार्वजनिक हितका लागि त्यस्तो सम्पत्ति प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन ।

२६. धार्मिक स्वतन्त्रताको हक: (१) धर्ममा आस्था राख्ने प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो आस्था अनुसार धर्मको अवलम्बन, अभ्यास र संरक्षण गर्ने स्वतन्त्रता हुनेछ ।

(२) प्रत्येक धार्मिक सम्प्रदायलाई धार्मिक स्थल तथा धार्मिक गुठी सञ्चालन र संरक्षण गर्ने हक हुनेछ ।

तर धार्मिक स्थल तथा धार्मिक गुठीको सञ्चालन र संरक्षण गर्न तथा गुठी सम्पत्ति तथा जग्गाको व्यवस्थापनका लागि कानून बनाई नियमित गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(३) यस धाराद्वारा प्रदत्त हकको प्रयोग गर्दा कसैले पनि सार्वजनिक स्वास्थ्य, शिष्टाचार र नैतिकताको प्रतिकूल हुने वा सार्वजनिक शान्ति भंग गर्ने क्रियाकलाप गर्न, गराउन वा कसैको धर्म परिवर्तन गराउने वा अर्काको धर्ममा खलल पर्ने काम वा व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन र त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ ।

२७. सूचनाको हक: प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक हुनेछ ।

तर कानून बमोजिम गोप्य राख्नु पर्ने सूचनाको जानकारी दिन कसैलाई बाध्य पारिने छैन ।

२८. गोपनीयताको हक: कुनै पनि व्यक्तिको जीउ, आवास, सम्पत्ति, लिखत, तथ्यांक, पत्राचार र चरित्र सम्बन्धी विषयको गोपनीयता कानून बमोजिम बाहेक अनतिक्रम्य हुनेछ ।

२९. शोषण विरुद्धको हक: (१) प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ ।

(२) धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन ।

(३) कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन ।

(४) कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन ।

तर सार्वजनिक प्रयोजनका लागि नागरिकलाई राज्यले अनिवार्य सेवामा लगाउन सक्ने गरी कानून बनाउन रोक लगाएको मानिने छैन ।

(५) उपधारा (३) र (४) विपरीतको कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

३०. स्वच्छ वातावरणको हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक हुनेछ ।

(२) वातावरणीय प्रदूषण वा हासबाट हुने क्षतिबाट पीडितलाई प्रदूषकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

(३) राष्ट्रको विकास सम्बन्धी कार्यमा वातावरण र विकासबीच समुचित सन्तुलनका लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्न यस धाराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

३१. शिक्षा सम्बन्धी हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँचको हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत तहसम्मको शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क पाउने हक हुनेछ ।

(३) अपांगता भएका र आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकलाई कानून बमोजिम निःशुल्क उच्च शिक्षा पाउने हक हुनेछ ।

(४) दृष्टिविहीन नागरिकलाई ब्रेललिपि तथा बहिरा र स्वर वा बोलाइ सम्बन्धी अपांगता भएका नागरिकलाई सांकेतिक भाषाको माध्यमबाट कानून बमोजिम निःशुल्क शिक्षा पाउने हक हुनेछ ।

(५) नेपालमा बसोबास गर्ने प्रत्येक नेपाली समुदायलाई कानून बमोजिम आफ्नो मातृभाषामा शिक्षा पाउने र त्यसका लागि विद्यालय तथा शैक्षिक संस्था खोल्ने र सञ्चालन गर्ने हक हुनेछ ।

३२. भाषा तथा संस्कृतिको हक: (१) प्रत्येक व्यक्ति र समुदायलाई आफ्नो भाषा प्रयोग गर्ने हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक व्यक्ति र समुदायलाई आफ्नो समुदायको सांस्कृतिक जीवनमा सहभागी हुन पाउने हक हुनेछ ।

(३) नेपालमा बसोबास गर्ने प्रत्येक नेपाली समुदायलाई आफ्नो भाषा, लिपि, संस्कृति, सांस्कृतिक सभ्यता र सम्पदाको संवर्धन र संरक्षण गर्ने हक हुनेछ ।

३३. रोजगारीको हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ ।

३४. श्रमको हक: (१) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “श्रमिक” भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदूर सम्झनु पर्छ ।

(२) प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

(३) प्रत्येक श्रमिकलाई कानून बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, त्यसमा सहभागी हुने तथा सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हक हुनेछ ।

३५. स्वास्थ्य सम्बन्धी हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निःशुल्क प्राप्त गर्ने हक हुनेछ र कसैलाई पनि आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(२) प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो स्वास्थ्य उपचारको सम्बन्धमा जानकारी पाउने हक हुनेछ ।

(३) प्रत्येक नागरिकलाई स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको हक हुनेछ ।

(४) प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ खानेपानी तथा सरसफाइमा पहुँचको हक हुनेछ ।

३६. खाद्य सम्बन्धी हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई खाद्य सम्बन्धी हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक नागरिकलाई खाद्यवस्तुको अभावमा जीवन जोखिममा पर्ने अवस्थाबाट सुरक्षित हुने हक हुनेछ ।

(३) प्रत्येक नागरिकलाई कानून बमोजिम खाद्य सम्प्रेषणको हक हुनेछ ।

३७. आवासको हक: (१) प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुनेछ ।

(२) कानून बमोजिम बाहेक कुनै पनि नागरिकलाई निजको स्वामित्वमा रहेको वासस्थानबाट हटाइने वा अतिक्रमण गरिने छैन ।

३८. महिलाको हक: (१) प्रत्येक महिलालाई लैंगिक भेदभाव विना समान वंशीय हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक महिलालाई सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी हक हुनेछ ।

(३) महिला विरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गरिने छैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

(४) राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ ।

(५) महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुनेछ ।

(६) सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हक हुनेछ ।

३९. **बालबालिकाको हक:** (१) प्रत्येक बालबालिकालाई आफ्नो पहिचान सहित नामकरण र जन्मदर्ताको हक हुनेछ ।

(२) प्रत्येक बालबालिकालाई परिवार तथा राज्यबाट शिक्षा, स्वास्थ्य, पालन पोषण, उचित स्याहार, खेलकूद, मनोरञ्जन तथा सर्वांगीण व्यक्तित्व विकासको हक हुनेछ ।

(३) प्रत्येक बालबालिकालाई प्रारम्भिक बाल विकास तथा बाल सहभागिताको हक हुनेछ ।

(४) कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन पाइने छैन ।

(५) कुनै पनि बालबालिकालाई बाल विवाह, गैरकानूनी ओसारपसार र अपहरण गर्न वा बन्धक राख्न पाइने छैन ।

(६) कुनै पनि बालबालिकालाई सेना, प्रहरी वा सशस्त्र समूहमा भर्ना वा प्रयोग गर्न वा सांस्कृतिक वा धार्मिक प्रचलनका नाममा कुनै पनि माध्यम वा प्रकारले दुर्व्यवहार, उपेक्षा वा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न पाइने छैन ।

(७) कुनै पनि बालबालिकालाई घर, विद्यालय वा अन्य जुनसुकै स्थान र अवस्थामा शारीरिक, मानसिक वा अन्य कुनै किसिमको यातना दिन पाइने छैन ।

(८) प्रत्येक बालबालिकालाई बाल अनुकूल न्यायको हक हुनेछ ।

(९) असहाय, अनाथ, अपांगता भएका, द्वन्द्वपीडित, विस्थापित एवं जोखिममा रहेका बालबालिकालाई राज्यबाट विशेष संरक्षण र सुविधा पाउने हक हुनेछ ।

(१०) उपधारा (४), (५), (६) र (७) विपरीतका कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछन् र त्यस्तो कार्यबाट पीडित बालबालिकालाई पीडकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

४०. **दलितको हक:** (१) राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ । सार्वजनिक सेवा लगायतका रोजगारीका अन्य

क्षेत्रमा दलित समुदायको सशक्तीकरण, प्रतिनिधित्व र सहभागिताका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिनेछ ।

(२) दलित विद्यार्थीलाई प्राथमिकदेखि उच्च शिक्षासम्म कानून बमोजिम छात्रवृत्ति सहित निःशुल्क शिक्षाको व्यवस्था गरिनेछ । प्राविधिक र व्यावसायिक उच्च शिक्षामा दलितका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिनेछ ।

(३) दलित समुदायलाई स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गरिनेछ ।

(४) दलित समुदायलाई आफ्नो परम्परागत पेशा, ज्ञान, सीप र प्रविधिको प्रयोग, संरक्षण र विकास गर्ने हक हुनेछ । राज्यले दलित समुदायका परम्परागत पेशासँग सम्बन्धित आधुनिक व्यवसायमा उनीहरूलाई प्राथमिकता दिई त्यसका लागि आवश्यक पर्ने सीप र स्रोत उपलब्ध गराउनेछ ।

(५) राज्यले भूमिहीन दलितलाई कानून बमोजिम एक पटक जमीन उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(६) राज्यले आवासविहीन दलितलाई कानून बमोजिम बसोबासको व्यवस्था गर्नेछ ।

(७) दलित समुदायलाई यस धाराद्वारा प्रदत्त सुविधा दलित महिला, पुरुष र सबै समुदायमा रहेका दलितले समानुपातिक रूपमा प्राप्त गर्ने गरी न्यायोचित वितरण गर्नु पर्नेछ ।

४१. ज्येष्ठ नागरिकको हक: ज्येष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

४२. सामाजिक न्यायको हक: (१) सामाजिक रूपले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, अल्पसंख्यक, अपांगता भएका व्यक्ति, सीमान्तीकृत, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, युवा, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिकरूपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुनेछ ।

◆ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(२) आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास रोजगारी, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर तथा लाभ पाउने हक हुनेछ ।

(३) अपांगता भएका नागरिकलाई विविधताको पहिचान सहित मर्यादा र आत्मसम्मानपूर्वक जीवनयापन गर्न पाउने र सार्वजनिक सेवा तथा सुविधामा समान पहुँचको हक हुनेछ ।

(४) प्रत्येक किसानलाई कानून बमोजिम कृषि कार्यका लागि भूमिमा पहुँच, परम्परागत रूपमा प्रयोग र अवलम्बन गरिएको स्थानीय बीउ बिजन र कृषि प्रजातिको छनौट र संरक्षणको हक हुनेछ ।

(५) नेपालमा अग्रगामी लोकतान्त्रिक परिवर्तनको लागि भएका सबै जन आन्दोलन, सशस्त्र संघर्ष र क्रान्तिका क्रममा जीवन उत्सर्ग गर्ने शहीदका परिवार, बेपत्ता पारिएका व्यक्तिका परिवार, लोकतन्त्रका योद्धा, द्वन्द्वपीडित र विस्थापित, अपांगता भएका व्यक्ति, घाइते तथा पीडितलाई न्याय एवं उचित सम्मान सहित शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, आवास र सामाजिक सुरक्षामा कानून बमोजिम प्राथमिकताका साथ अवसर पाउने हक हुनेछ ।

४३. सामाजिक सुरक्षाको हक: आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपांगता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

४४. उपभोक्ताको हक: (१) प्रत्येक उपभोक्तालाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने हक हुनेछ ।

(२) गुणस्तरहीन वस्तु वा सेवाबाट क्षति पुगेको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

४५. देश निकाला विरुद्धको हक: कुनै पनि नागरिकलाई देश निकाला गरिने छैन ।

४६. संवैधानिक उपचारको हक: यस भागद्वारा प्रदत्त हकको प्रचलनका लागि धारा १३३ वा १४४ मा लेखिए बमोजिम संवैधानिक उपचार पाउने हक हुनेछ ।

४७. मौलिक हकको कार्यान्वयनः यस भागद्वारा प्रदत्त हकहरूको कार्यान्वयनका लागि आवश्यकता अनुसार राज्यले यो संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र कानूनी व्यवस्था गर्नेछ ।

४८. नागरिकका कर्तव्यः प्रत्येक नागरिकका कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछन्ः—

- (क) राष्ट्रप्रति निष्ठावान हुँदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु,
- (ख) संविधान र कानूनको पालना गर्नु,
- (ग) राज्यले चाहेका बखत अनिवार्य सेवा गर्नु,
- (घ) सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु ।

भाग—४

राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व

४९. मार्गनिर्देशनका रूपमा रहने: (१) यस भागमा उल्लिखित निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व राज्य सञ्चालनको मार्गनिर्देशनका रूपमा रहनेछन् ।

(२) राज्यले यस भागमा उल्लिखित सिद्धान्त, नीति र दायित्वको कार्यान्वयन गर्न आवश्यकता अनुसार स्रोत साधन परिचालन गर्ने गराउनेछ ।

५०. निर्देशक सिद्धान्तहरू: (१) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधीनतालाई सर्वोपरि राख्दै नागरिकको जीउ, धन, समानता र स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी कानूनको शासन, मौलिक हक तथा मानव अधिकारका मूल्य र मान्यता, लैंगिक समानता, समानुपातिक समावेशीकरण, सहभागिता र सामाजिक न्यायको माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्दै लोककल्याणकारी राज्यव्यवस्थाको स्थापना गर्ने तथा परस्पर सहयोगमा आधारित संघीयताका आधारमा संघीय इकाइहरूबीचको सम्बन्ध सञ्चालन गर्दै स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्न संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने राज्यको राजनीतिक उद्देश्य हुनेछ ।

(२) धर्म, संस्कृति, संस्कार, प्रथा, परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै पनि आधारमा हुने सबै प्रकारका विभेद, शोषण र अन्यायको अन्त्य गरी सभ्य र समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने एवं राष्ट्रिय गौरव, लोकतन्त्र, जनपक्षीयता, श्रमको सम्मान, उद्यमशीलता, अनुशासन, मर्यादा र सहिष्णुतामा आधारित सामाजिक सांस्कृतिक मूल्यहरूको विकास गर्ने तथा सांस्कृतिक विविधताको सम्मान गर्दै सामाजिक सद्भाव, ऐक्यबद्धता र सामञ्जस्य कायम गरी राष्ट्रिय एकता सुदृढ गर्ने राज्यको सामाजिक र सांस्कृतिक उद्देश्य हुनेछ ।

(३) सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा प्राप्त उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य गर्दै शोषणरहित समाजको निर्माण गर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने राज्यको आर्थिक उद्देश्य हुनेछ ।

(४) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्दै सार्वभौमिक समानताका आधारमा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध कायम गरी विश्व समुदायमा राष्ट्रिय सम्मानको अभिवृद्धि गर्नेतर्फ राज्यको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध निर्देशित हुनेछ ।

५१. राज्यका नीतिहरू: राज्यले देहायका नीतिहरू अवलम्बन गर्नेछः—

(क) राष्ट्रिय एकता र राष्ट्रिय सुरक्षा सम्बन्धी नीति:

- (१) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधीनताको संरक्षण गर्दै राष्ट्रिय एकता अक्षुण्ण राख्ने,
- (२) विभिन्न जात, जाति, धर्म, भाषा, संस्कृति र सम्प्रदायबीच पारस्परिक सद्भाव, सहिष्णुता र ऐक्यबद्धता कायम गरी संघीय इकाइबीच परस्परमा सहयोगात्मक सम्बन्ध विकास गर्दै राष्ट्रिय एकता प्रवर्धन गर्ने,
- (३) राष्ट्रिय सुरक्षा प्रणालीको विकास गरी शान्ति सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने,
- (४) सर्वांगीण मानवीय सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने,
- (५) राष्ट्रिय सुरक्षा नीतिका आधारमा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, बल नेपाल लगायत सबै सुरक्षा निकायलाई सबल, सुदृढ, व्यावसायिक, समावेशी र जनउत्तरदायी बनाउने,
- (६) राष्ट्रिय आवश्यकता अनुरूप नागरिकलाई राष्ट्रको सेवा गर्न तत्पर र सक्षम बनाउने,
- (७) पूर्व कर्मचारी, सैनिक र प्रहरी लगायतका पूर्व राष्ट्रसेवकहरूमा रहेको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई राष्ट्र हितमा समुचित उपयोग गर्ने ।

(ख) राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीति:

- (१) राजनीतिक उपलब्धिहरूको रक्षा, सुदृढीकरण र विकास गर्दै आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक रूपान्तरणका माध्यमबाट जनताको सर्वोत्तम हित र समुन्नति प्रत्याभूत गर्ने,
- (२) मानव अधिकारको संरक्षण र संवर्धन गर्दै विधिको शासन कायम राख्ने,
- (३) नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौताहरूको कार्यान्वयन गर्ने,
- (४) सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने,

- (५) आमसञ्चारलाई स्वच्छ, स्वस्थ, निष्पक्ष, मर्यादित, जिम्मेवार र व्यावसायिक बनाउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने,
- (६) संघीय इकाइबीच जिम्मेवारी, स्रोत साधन र प्रशासनको साझेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने ।
- (ग) सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरण सम्बन्धी नीति:
- (१) स्वस्थ र सभ्य संस्कृतिको विकास गरी सामाजिक सुसम्बन्धमा आधारित समाजको निर्माण गर्ने,
- (२) ऐतिहासिक, पुरातात्विक तथा सांस्कृतिक सम्पदाको संरक्षण, संवर्धन र विकासका लागि अध्ययन, अनुसन्धान, उत्खनन तथा प्रचार प्रसार गर्ने,
- (३) सामाजिक, सांस्कृतिक तथा सेवामूलक कार्यमा स्थानीय समुदायको सिर्जनशीलताको प्रवर्धन र परिचालन गरी स्थानीय जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्दै सामुदायिक विकास गर्ने,
- (४) राष्ट्रिय सम्पदाको रूपमा रहेका कला, साहित्य र सङ्गीतको विकासमा जोड दिने,
- (५) समाजमा विद्यमान धर्म, प्रथा, परम्परा, रीति तथा संस्कारका नाममा हुने सबै प्रकारका विभेद, असमानता, शोषण र अन्यायको अन्त गर्ने,
- (६) देशको सांस्कृतिक विविधता कायम राख्दै समानता एवं सहअस्तित्वका आधारमा विभिन्न जातजाति र समुदायको भाषा, लिपि, संस्कृति, साहित्य, कला, चलचित्र र सम्पदाको संरक्षण र विकास गर्ने,
- (७) बहुभाषिक नीति अवलम्बन गर्ने ।
- (घ) अर्थ, उद्योग र वाणिज्य सम्बन्धी नीति:
- (१) सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता र स्वतन्त्र विकास मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्र सुदृढ गर्ने,
- (२) अर्थतन्त्रमा निजी क्षेत्रको भूमिकालाई महत्व दिदै उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालन गरी आर्थिक समृद्धि हासिल गर्ने,
- (३) सहकारी क्षेत्रलाई प्रवर्धन गर्दै राष्ट्रिय विकासमा अत्यधिक परिचालन गर्ने,
- (४) आर्थिक क्षेत्रका सबै गतिविधिमा स्वच्छता, जवाफदेही र प्रतिस्पर्धा कायम गर्न नियमनको व्यवस्था गर्दै सर्वांगीण राष्ट्रिय विकासमा प्रोत्साहन र परिचालन गर्ने,

- (५) उपलब्ध साधन, स्रोत तथा आर्थिक विकासको प्रतिफलको न्यायोचित वितरण गर्ने,
- (६) तुलनात्मक लाभका क्षेत्रको पहिचान गरी उद्योगको विकास र विस्तारद्वारा निर्यात प्रवर्धन गर्दै वस्तु तथा सेवाको बजार विविधीकरण र विस्तार गर्ने,
- (७) कालाबजारी, एकाधिकार, कृत्रिम अभाव सिर्जना गर्ने र प्रतिस्पर्धा नियन्त्रण जस्ता कार्यको अन्त्य गर्दै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई प्रतिस्पर्धी बनाई व्यापारिक स्वच्छता र अनुशासन कायम गरी उपभोक्ताको हित संरक्षण गर्ने,
- (८) राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासका लागि राष्ट्रिय उद्योगधन्दा र साधन स्रोतको संरक्षण र प्रवर्धन गरी नेपाली श्रम, सीप र कच्चा पदार्थमा आधारित स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिने,
- (९) राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासका लागि स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिने,
- (१०) राष्ट्रिय हित अनुकूल आयात प्रतिस्थापन, निर्यात प्रवर्धनका क्षेत्रमा वैदेशिक पूँजी तथा प्रविधिको लगानीलाई आकर्षित गर्दै पूर्वाधार विकासमा प्रोत्साहन एवं परिचालन गर्ने,
- (११) वैदेशिक सहायता लिंदा राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकतालाई आधार बनाउँदै यसलाई पारदर्शी बनाउने र वैदेशिक सहायताबाट प्राप्त रकम राष्ट्रिय बजेटमा समाहित गर्ने,
- (१२) गैरआवासीय नेपालीहरूको ज्ञान, सीप, प्रविधि र पूँजीलाई राष्ट्रिय विकासमा उपयोग गर्ने,
- (१३) औद्योगिक करिडोर, विशेष आर्थिक क्षेत्र, राष्ट्रिय परियोजना, विदेशी लगानीका परियोजनाको सन्दर्भमा अन्तर प्रदेश तथा प्रदेश र संघ बीच समन्वय स्थापित गराई आर्थिक विकासलाई गतिशीलता प्रदान गर्ने ।

(ड) कृषि र भूमिसुधार सम्बन्धी नीति:

- (१) भूमिमा रहेको दोहोरो स्वामित्व अन्त्य गर्दै किसानको हितलाई ध्यानमा राखी वैज्ञानिक भूमिसुधार गर्ने,
- (२) अनुपस्थित भू-स्वामित्वलाई निरुत्साहित गर्दै जग्गाको चक्काबन्दी गरी उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने,

- (३) किसानको हक हित संरक्षण र संवर्धन गर्दै कृषिको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन भूउपयोग नीतिको अवलम्बन गरी भूमिको व्यवस्थापन र कृषिको व्यवसायीकरण, औद्योगिकीकरण, विविधीकरण र आधुनिकीकरण गर्ने,
- (४) भूमिको उत्पादनशीलता, प्रकृति तथा वातावरणीय सन्तुलन समेतका आधारमा नियमन र व्यवस्थापन गर्दै त्यसको समुचित उपयोग गर्ने,
- (५) कृषकका लागि कृषि सामग्री, कृषि उपजको उचित मूल्य र बजारमा पहुँचको व्यवस्था गर्ने ।

(च) विकास सम्बन्धी नीति:

- (१) क्षेत्रीय सन्तुलन सहितको समावेशी आर्थिक विकासका लागि क्षेत्रीय विकासको योजना अन्तर्गत दिगो सामाजिक आर्थिक विकासका रणनीति र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी समन्वयात्मक तवरले कार्यान्वयन गर्ने,
- (२) विकासका दृष्टिले पछाडि परेका क्षेत्रलाई प्राथमिकता दिंदै सन्तुलित, वातावरण अनुकूल, गुणस्तरीय तथा दिगो रूपमा भौतिक पूर्वाधारको विकास गर्ने,
- (३) विकास निर्माणको प्रक्रियामा स्थानीय जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्ने,
- (४) वैज्ञानिक अध्ययन अनुसन्धान एवं विज्ञान र प्रविधिको आविष्कार, उन्नयन र विकासमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने तथा वैज्ञानिक, प्राविधिक, बौद्धिक र विशिष्ट प्रतिभाहरूको संरक्षण गर्ने,
- (५) राष्ट्रिय आवश्यकता अनुसार सूचना प्रविधिको विकास र विस्तार गरी त्यसमा सर्वसाधारण जनताको सहज र सरल पहुँच सुनिश्चित गर्ने तथा राष्ट्रिय विकासमा सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग गर्ने,
- (६) विकासको प्रतिफल वितरणमा विपन्न नागरिकलाई प्राथमिकता दिंदै आम जनताले न्यायोचित रूपमा पाउने व्यवस्था गर्ने,
- (७) एकीकृत राष्ट्रिय परिचय व्यवस्थापन सूचना प्रणाली विकास गरी नागरिकका सबै प्रकारका सूचना र विवरणहरू एकीकृत रूपमा व्यवस्थापन गर्ने तथा यसलाई राज्यबाट उपलब्ध हुने सेवा सुविधा र राष्ट्रिय विकास योजनासँग आबद्ध गर्ने,
- (८) जनसांख्यिक तथ्यांकलाई अद्यावधिक गर्दै राष्ट्रिय विकास योजनासँग आबद्ध गर्ने ।

(छ) प्राकृतिक साधन स्रोतको संरक्षण, संवर्धन र उपयोग सम्बन्धी नीति:

- (१) राष्ट्रिय हित अनुकूल तथा अन्तरपुस्ता समन्यायको मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै देशमा उपलब्ध प्राकृतिक स्रोत साधनको संरक्षण, संवर्धन र वातावरण अनुकूल दिगो रूपमा उपयोग गर्ने र स्थानीय समुदायलाई प्राथमिकता र अग्राधिकार दिंदै प्राप्त प्रतिफलहरूको न्यायोचित वितरण गर्ने,
- (२) जनसहभागितामा आधारित स्वदेशी लगानीलाई प्राथमिकता दिंदै जलस्रोतको बहुउपयोगी विकास गर्ने,
- (३) नवीकरणीय ऊर्जाको उत्पादन तथा विकास गर्दै नागरिकका आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका लागि सुपथ र सुलभ रूपमा भरपर्दो ऊर्जाको आपूर्ति सुनिश्चित गर्ने तथा ऊर्जाको समुचित प्रयोग गर्ने,
- (४) जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण र नदीको व्यवस्थापन गर्दै दिगो र भरपर्दो सिंचाइको विकास गर्ने,
- (५) जनसाधारणमा वातावरणीय स्वच्छता सम्बन्धी चेतना बढाई औद्योगिक एवं भौतिक विकासबाट वातावरणमा पर्न सक्ने जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्दै वन, वन्यजन्तु, पक्षी, वनस्पति तथा जैविक विविधताको संरक्षण, संवर्धन र दिगो उपयोग गर्ने,
- (६) वातावरणीय सन्तुलनका लागि आवश्यक भूभागमा वन क्षेत्र कायम राख्ने,
- (७) प्रकृति, वातावरण वा जैविक विविधतामाथि नकारात्मक असर परेको वा पर्न सक्ने अवस्थामा नकारात्मक वातावरणीय प्रभाव निर्मूल वा न्यून गर्न उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने,
- (८) वातावरण प्रदूषण गर्नेले सो बापत दायित्व ब्यहोर्नुपर्ने तथा वातावरण संरक्षणमा पूर्वसावधानी र पूर्वसूचित सहमति जस्ता पर्यावरणीय दिगो विकासका सिद्धान्त अवलम्बन गर्ने,
- (९) प्राकृतिक प्रकोपबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न पूर्व सूचना, तयारी, उद्धार, राहत एवं पुनर्स्थापना गर्ने ।

(ज) नागरिकका आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी नीति:

- (१) शिक्षालाई वैज्ञानिक, प्राविधिक, व्यावसायिक, सीपमूलक, रोजगारमूलक एवं जनमुखी बनाउँदै सक्षम, प्रतिस्पर्धी, नैतिक एवं राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार गर्ने,

- (२) शिक्षा क्षेत्रमा राज्यको लगानी अभिवृद्धि गर्दै शिक्षामा भएको निजी क्षेत्रको लगानीलाई नियमन र व्यवस्थापन गरी सेवामूलक बनाउने,
- (३) उच्च शिक्षालाई सहज, गुणस्तरीय र पहुँच योग्य बनाई क्रमशः निःशुल्क बनाउँदै लैजाने,
- (४) नागरिकको व्यक्तित्व विकासका लागि सामुदायिक सूचना केन्द्र र पुस्तकालयको स्थापना र प्रवर्धन गर्ने,
- (५) नागरिकलाई स्वस्थ बनाउन राज्यले जनस्वास्थ्यको क्षेत्रमा आवश्यक लगानी अभिवृद्धि गर्दै जाने,
- (६) गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवामा सबैको सहज, सुलभ र समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- (७) नेपालको परम्परागत चिकित्सा पद्धतिको रूपमा रहेको आयुर्वेदिक, प्राकृतिक चिकित्सा र होमियोपेथिक लगायत स्वास्थ्य पद्धतिको संरक्षण र प्रवर्धन गर्ने,
- (८) स्वास्थ्य क्षेत्रमा राज्यको लगानी अभिवृद्धि गर्दै यस क्षेत्रमा भएको निजी लगानीलाई नियमन र व्यवस्थापन गरी सेवामूलक बनाउने,
- (९) स्वास्थ्य सेवालाई सर्वसुलभ र गुणस्तरीय बनाउन स्वास्थ्य अनुसन्धानमा जोड दिँदै स्वास्थ्य संस्था र स्वास्थ्यकर्मीको संख्या वृद्धि गर्दै जाने,
- (१०) नेपालको क्षमता र आवश्यकताका आधारमा जनसंख्या व्यवस्थापनका लागि परिवार नियोजनलाई प्रोत्साहित गर्दै मातृ शिशु मृत्युदर घटाई औसत आयु बढाउने,
- (११) अव्यवस्थित बसोबासलाई व्यवस्थापन गर्ने तथा योजनाबद्ध र व्यवस्थित बस्ती विकास गर्ने,
- (१२) कृषि क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्दै खाद्य सम्पन्नताको मान्यता अनुरूप जलवायु र माटो अनुकूलको खाद्यान्न उत्पादनलाई प्रोत्साहन गरी खाद्यान्नको दिगो उत्पादन, आपूर्ति, सञ्चय, सुरक्षा र सुलभ तथा प्रभावकारी वितरणको व्यवस्था गर्ने,
- (१३) आधारभूत वस्तु तथा सेवामा सबै नागरिकहरूको समान पहुँच सुनिश्चित गर्दै दुर्गम र पछाडि पारिएको क्षेत्रलाई विशेष प्राथमिकता दिई योजनाबद्ध आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने,

- (१४) यातायात सुविधामा नागरिकहरूको सरल, सहज र समान पहुँच सुनिश्चित गर्दै यातायात क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने र वातावरण अनुकूल प्रविधिलाई प्राथमिकता दिंदै सार्वजनिक यातायातलाई प्रोत्साहन र निजी यातायातलाई नियमन गरी यातायात क्षेत्रलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र अपांगता भएका व्यक्ति अनुकूल बनाउने,
- (१५) नागरिकको स्वास्थ्य बीमा सुनिश्चित गर्दै स्वास्थ्य उपचारमा पहुँचको व्यवस्था मिलाउने ।

(झ) श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति:

- (१) सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने,
- (२) मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने,
- (३) बालश्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने,
- (४) श्रमिक र उद्यमी व्यवसायीबीच सुसम्बन्ध कायम गर्दै व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागिता प्रोत्साहन गर्ने,
- (५) वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने,
- (६) वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने ।

(ञ) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति:

- (१) असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिंदै जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने,
- (२) जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने,
- (३) प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने,

- (४) बालबच्चाको पालन पोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्यांकन गर्ने,
- (५) बालबालिकाको सर्वाधिक हितलाई प्राथमिक रूपमा ध्यान दिने,
- (६) मुक्त कर्मैया, कम्हलरी, हरवा, चरवा, हलिया, भूमिहीन, सुकुम्बासीहरूको पहिचान गरी बसोबासका लागि घर घडेरी तथा जीविकोपार्जनका लागि कृषियोग्य जमीन वा रोजगारीको व्यवस्था गर्दै पुनःस्थापना गर्ने,
- (७) राष्ट्रिय विकासमा युवा सहभागिता अभिवृद्धि गर्दै राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारहरूको पूर्ण उपयोगको वातावरण सिर्जना गर्ने, युवाको सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी लगायतका क्षेत्रमा विशेष अवसर प्रदान गर्दै व्यक्तित्व विकास गर्ने तथा राज्यको सर्वांगीण विकासमा योगदानका लागि उपयुक्त अवसर प्रदान गर्ने,
- (८) आदिवासी जनजातिको पहिचान सहित सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्न अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्दै यस समुदायसँग सरोकार राख्ने निर्णयहरूमा सहभागी गराउने तथा आदिवासी जनजाति र स्थानीय समुदायको परम्परागत ज्ञान, सीप, संस्कृति, सामाजिक परम्परा र अनुभवलाई संरक्षण र संवर्धन गर्ने,
- (९) अल्पसंख्यक समुदायलाई आफ्नो पहिचान कायम राखी सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार प्रयोगको अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- (१०) मधेशी समुदाय, मुस्लिम र पिछडा वर्गलाई आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसर र लाभको समान वितरण तथा त्यस्ता समुदायभित्रका विपन्न नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- (११) उत्पीडित तथा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण, विकास र आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- (१२) सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा सबै लिंग, क्षेत्र र समुदायभित्रका आर्थिक रूपले विपन्नलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने,
- (१३) स्वस्थ, सक्षम र अनुशासित नागरिक तयार गर्न खेलकूद तथा खेलाडीमा योजनाबद्ध लगानी गर्ने र खेलकूदलाई राष्ट्रिय एकता सुदृढ गर्ने एवं

अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा राष्ट्रिय सम्मान अभिवृद्धि गर्ने माध्यमको रूपमा विकास गर्ने,

(१४) सामुदायिक तथा राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघ संस्थाको लगानी र भूमिकालाई जवाफदेही र पारदर्शी बनाउँदै त्यस्ता संस्थाहरूको स्थापना, स्वीकृति, सञ्चालन, नियमन र व्यवस्थापनका लागि एकद्वार प्रणाली अपनाउने र राष्ट्रिय आवश्यकता र प्राथमिकताका क्षेत्रमा मात्र त्यस्ता संघ संस्थाहरूलाई संलग्न गराउने ।

(ट) न्याय र दण्ड व्यवस्था सम्बन्धी नीति:

- (१) न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने,
- (२) सामान्य प्रकृतिका विवाद समाधानका लागि मेलमिलाप, मध्यस्थता जस्ता वैकल्पिक उपायहरू अवलम्बन गर्ने,
- (३) राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक, सामाजिक लगायत सबै क्षेत्रको भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रणका लागि प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्ने ।

(ठ) पर्यटन सम्बन्धी नीति:

नेपालका ऐतिहासिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, पुरातात्विक र प्राकृतिक सम्पदाहरूको पहिचान, संरक्षण, प्रवर्धन एवं प्रचार प्रसार मार्फत राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको महत्वपूर्ण आधारको रूपमा पर्यावरण अनुकूल पर्यटन उद्योगको विकास गर्ने, पर्यटन संस्कृतिको विकास गर्न आवश्यक वातावरण एवं नीति निर्माण गर्ने तथा पर्यटन उद्योगको लाभ वितरणमा स्थानीय जनतालाई प्राथमिकता दिने ।

(ड) अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध सम्बन्धी नीति:

- (१) नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न क्रियाशील रहँदै संयुक्त राष्ट्रसंघको बडापत्र, असंलग्नता, पञ्चशीलको सिद्धान्त, अन्तर्राष्ट्रिय कानून र विश्वशान्तिको मान्यताका आधारमा राष्ट्रको सर्वोपरि हितलाई ध्यानमा राखी स्वतन्त्र परराष्ट्र नीति सञ्चालन गर्ने,
- (२) विगतमा भएका सन्धिहरूको पुनरावलोकन गर्दै समानता र पारस्परिक हितको आधारमा सन्धि सम्झौताहरू गर्ने ।

५२. राज्यको दायित्व: नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता र स्वाधीनतालाई अक्षुण्ण राख्दै मौलिक हक तथा मानव अधिकारको संरक्षण र संवर्धन, राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूको अनुसरण तथा राज्यका नीतिहरूको क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै नेपाललाई समृद्ध तथा समुन्नत बनाउने राज्यको दायित्व हुनेछ ।
५३. प्रतिवेदन पेश गर्ने: यस भागमा उल्लिखित राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्व कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेका काम र प्राप्त उपलब्धि सहितको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारले राष्ट्रपति समक्ष पेश गर्नेछ र राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री मार्फत संघीय संसद समक्ष पेश गर्ने व्यवस्था गर्नेछ ।
५४. अनुगमन सम्बन्धी व्यवस्था: यस भागमा उल्लिखित राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको प्रगतिशील कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन र मूल्यांकन गर्न संघीय संसदमा कानून बमोजिम एक समिति रहनेछ ।
५५. अदालतमा प्रश्न उठाउन नसकिने: यस भागमा लेखिएका कुनै विषय कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाउन सकिने छैन ।

भाग—५

राज्यको संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड

५६. राज्यको संरचना: (१) संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुनेछ ।

(२) नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले यस संविधान तथा कानून बमोजिम गर्ने छन् ।

(३) यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालमा कायम रहेका अनुसूची—४ मा उल्लेख भए बमोजिमका जिल्लाहरू रहेका प्रदेश रहनेछन् ।

(४) स्थानीय तह अन्तर्गत गाउँपालिका, नगरपालिका र जिल्ला सभा रहनेछन् । गाउँपालिका र नगरपालिकामा रहने वडाको संख्या संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

(५) संघीय कानून बमोजिम सामाजिक सांस्कृतिक संरक्षण वा आर्थिक विकासका लागि विशेष, संरक्षित वा स्वायत्त क्षेत्र कायम गर्न सकिनेछ ।

(६) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधीनता, राष्ट्रिय हित, सर्वांगीण विकास, बहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संघीय शासन प्रणाली, मानव अधिकार तथा मौलिक हक, कानूनी राज्य, शक्ति पृथकीकरण र नियन्त्रण तथा सन्तुलन, बहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज, समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने छन् ।

५७. राज्यशक्तिको बाँडफाँड: (१) संघको अधिकार अनुसूची—५ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

(२) प्रदेशको अधिकार अनुसूची—६ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

(३) संघ र प्रदेशको साझा अधिकार अनुसूची—७ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान, संघीय कानून र प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

(४) स्थानीय तहको अधिकार अनुसूची—८ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको कानून बमोजिम हुनेछ ।

(५) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार अनुसूची—९ मा उल्लिखित विषयमा निहित रहनेछ, र त्यस्तो अधिकारको प्रयोग यो संविधान र संघीय कानून, प्रदेश कानून र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको कानून बमोजिम हुनेछ ।

(६) उपधारा (३) वा (५) बमोजिम प्रदेश सभा, गाउँ सभा वा नगर सभाले कानून बनाउँदा संघीय कानूनसँग नबाझिने गरी बनाउनु पर्नेछ र प्रदेश सभा, गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको त्यस्तो कानून संघीय कानूनसँग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म आमान्य हुनेछ ।

(७) उपधारा (५) बमोजिम गाउँ सभा वा नगर सभाले कानून बनाउँदा प्रदेश कानूनसँग नबाझिने गरी बनाउनु पर्नेछ र गाउँ सभा वा नगर सभाले बनाएको त्यस्तो कानून प्रदेश कानूनसँग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म आमान्य हुनेछ ।

५८. **अवशिष्ट अधिकार:** यस संविधान बमोजिम संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको अधिकारको सूची वा साझा सूचीमा उल्लेख नभएको वा यो संविधानमा कुनै तहले प्रयोग गर्ने गरी नतोकिएको विषयमा संघको अधिकार हुनेछ ।

५९. **आर्थिक अधिकारको प्रयोग:** (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो अधिकारभित्रको आर्थिक अधिकार सम्बन्धी विषयमा कानून बनाउने, वार्षिक बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति तथा योजना तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने छन् ।

(२) संघले साझा सूचीका विषयमा र आर्थिक अधिकारका अन्य क्षेत्रमा प्रदेशलाई समेत लागू हुने गरी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउन सक्नेछ ।

(३) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ—आफ्नो तहको बजेट बनाउने छन् र प्रदेश र स्थानीय तहले बजेट पेश गर्ने समय संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

(४) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्राकृतिक स्रोतको प्रयोग वा विकासबाट प्राप्त लाभको समन्यायिक वितरणको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो लाभको निश्चित अंश रोयल्टी, सेवा वा वस्तुको रूपमा परियोजना प्रभावित क्षेत्र र स्थानीय समुदायलाई कानून बमोजिम वितरण गर्नु पर्नेछ ।

(५) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले प्राकृतिक स्रोतको उपयोग गर्दा स्थानीय समुदायले लगानी गर्न चाहेमा लगानीको प्रकृति र आकारको आधारमा कानून बमोजिमको अंश लगानी गर्न प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

(६) वैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारको हुनेछ । त्यस्तो सहायता वा ऋण लिँदा देशको समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व हुने गरी लिनु पर्नेछ ।

(७) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट घाटा व्यवस्थापन तथा अन्य वित्तीय अनुशासन सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

६०. राजस्व स्रोतको बाँडफाँड: (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक अधिकारक्षेत्र भित्रको विषयमा कर लगाउन र ती स्रोतरूबाट राजस्व उठाउन सक्नेछन् ।

तर साझा सूचीभित्रको विषयमा र कुनै पनि तहको सूचीमा नपरेका विषयमा कर लगाउने र राजस्व उठाउने व्यवस्था नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(२) नेपाल सरकारले संकलन गरेको राजस्व संघ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउनेछ ।

(३) प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने वित्तीय हस्तान्तरणको परिमाण राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम हुनेछ ।

(४) नेपाल सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्नेछ ।

(५) प्रदेशले नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान र आफ्नो स्रोतबाट उठ्ने राजस्वलाई मातहतको स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा प्रदेश कानून बमोजिम वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्ने छन् ।

(६) नेपाल सरकारले संघीय सञ्चित कोषबाट प्रदान गर्ने सशर्त अनुदान, समपूरक अनुदान वा अन्य प्रयोजनका लागि दिने विशेष अनुदान वितरण सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

(७) संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच राजस्वको बाँडफाँड गर्दा सन्तुलित र पारदर्शी रूपमा गर्नु पर्नेछ ।

(८) राजस्व बाँडफाँड सम्बन्धी संघीय ऐन बनाउँदा राष्ट्रिय नीति, राष्ट्रिय आवश्यकता, प्रदेश र स्थानीय तहको स्वायत्तता, प्रदेश र स्थानीय तहले जनतालाई पुऱ्याउनु पर्ने सेवा र उनीहरूलाई प्रदान गरिएको आर्थिक अधिकार, राजस्व उठाउन सक्ने क्षमता, राजस्वको सम्भाव्यता र उपयोग, विकास निर्माणमा गर्नुपर्ने सहयोग, क्षेत्रीय असन्तुलन, गरीबी र असमानताको न्यूनीकरण, वञ्चितीकरणको अन्त्य, आकस्मिक कार्य र अस्थायी आवश्यकता पूरा गर्न सहयोग गर्नु पर्ने विषयहरूमा ध्यान दिनु पर्नेछ ।

भाग—१३

प्रदेश कार्यपालिका

१६२. प्रदेशको कार्यकारिणी अधिकार: (१) प्रदेशको कार्यकारिणी अधिकार यो संविधान र प्रदेश कानून बमोजिम प्रदेश मन्त्रिपरिषदमा निहित हुनेछ ।

तर संघीय शासन लागू भएको कारणबाट प्रदेश कार्यकारिणी कायम नरहेमा नेपाल सरकारको निर्देशन बमोजिम प्रदेश प्रमुखले प्रदेशको कार्यकारिणी अधिकार प्रयोग गर्नेछ ।

(२) यो संविधान र अन्य कानूनको अधीनमा रही प्रदेशको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन गर्ने अभिभारा प्रदेश मन्त्रिपरिषदमा रहनेछ ।

(३) प्रदेशको कार्यकारिणी कार्यहरू प्रदेश सरकारका नाममा हुने छन् ।

(४) यो संविधानको अधीनमा रही प्रदेशको कार्यकारिणी अधिकार अनुसूची—६, अनुसूची—७ र अनुसूची—९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

तर संघ र प्रदेशको साझा अधिकारको विषयका सम्बन्धमा यो संविधान र संघीय कानूनमा स्पष्ट उल्लेख भएकोमा बाहेक प्रदेश मन्त्रिपरिषदले कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्दा नेपाल सरकारसँग समन्वय गरी गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपधारा (३) बमोजिम प्रदेश सरकारको नाममा हुने निर्णय वा आदेश र तत्सम्बन्धी अधिकारपत्रको प्रमाणीकरण प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

१६३. प्रदेश प्रमुख सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रत्येक प्रदेशमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा प्रदेश प्रमुख रहनेछ ।

(२) राष्ट्रपतिले प्रत्येक प्रदेशका लागि एक प्रदेश प्रमुख नियुक्ति गर्नेछ ।

(३) राष्ट्रपतिले पदावधि समाप्त हुनुभन्दा अगावै निजलाई पदमुक्त गरेमा बाहेक प्रदेश प्रमुखको पदावधि पाँच वर्षको हुनेछ ।

(४) एउटै व्यक्ति एक पटकभन्दा बढी एकै प्रदेशमा प्रदेश प्रमुख हुन सक्ने छैन ।

१६४. प्रदेश प्रमुखको योग्यता: देहायको योग्यता भएको व्यक्ति प्रदेश प्रमुख हुनका लागि योग्य हुनेछः—

(क) संघीय संसदको सदस्य हुन योग्य भएको,

(ख) पैंतीस वर्ष उमेर पूरा भएको, र

(ग) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

१६५. प्रदेश प्रमुखको पद रिक्त हुने अवस्था: (१) देहायको कुनै अवस्थामा प्रदेश प्रमुखको पद रिक्त हुनेछः—

- (क) निजले राष्ट्रपति समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको पदावधि समाप्त भएमा वा सो अगावै राष्ट्रपतिले निजलाई पदमुक्त गरेमा,
- (ग) निजको मृत्यु भएमा ।

(२) कुनै प्रदेशको प्रदेश प्रमुखको पद रिक्त भएको अवस्थामा प्रदेश प्रमुखको नियुक्ति नभएसम्मका लागि राष्ट्रपतिले अर्को कुनै प्रदेशको प्रदेश प्रमुखलाई त्यस्तो प्रदेशको समेत कामकाज गर्ने गरी तोक्न सक्नेछ ।

१६६. प्रदेश प्रमुखको काम, कर्तव्य र अधिकार: (१) प्रदेश प्रमुखले यो संविधान वा कानून बमोजिम निजलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग र कर्तव्यको पालन गर्नेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम अधिकारको प्रयोग गर्दा वा कर्तव्यको पालन गर्दा यो संविधान वा कानून बमोजिम कुनै निकाय वा पदाधिकारीको सिफारिसमा गरिने भनी किटानीसाथ व्यवस्था भएको कार्य बाहेक प्रदेश प्रमुखबाट सम्पादन गरिने अन्य जुनसुकै कार्य प्रदेश मन्त्रपरिषदको सिफारिस र सम्मतिबाट हुनेछ । त्यस्तो सिफारिस र सम्मति मुख्यमन्त्री मार्फत पेश हुनेछ ।

(३) उपधारा (२) बमोजिम प्रदेश प्रमुखको नाममा हुने निर्णय वा आदेश र तत्सम्बन्धी अधिकारपत्रको प्रमाणीकरण प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

१६७. प्रदेश प्रमुखको शपथ: प्रदेश प्रमुखले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि संघीय कानून बमोजिम राष्ट्रपति समक्ष पद तथा गोपनीयताको शपथ लिनु पर्नेछ ।

१६८. प्रदेश मन्त्रपरिषदको गठन: (१) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभामा बहुमत प्राप्त संसदीय दलको नेतालाई मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ र निजको अध्यक्षतामा प्रदेश मन्त्रपरिषदको गठन हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम प्रदेश सभामा कुनै पनि दलको स्पष्ट बहुमत नरहेको अवस्थामा प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने दुई वा दुई भन्दा बढी दलहरूको समर्थनमा बहुमत प्राप्त गर्न सक्ने प्रदेश सभाको सदस्यलाई प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

(३) प्रदेश सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम घोषणा भएको मितिले तीस दिनभित्र उपधारा (२) बमोजिम मुख्यमन्त्री नियुक्ति हुन सक्ने अवस्था नभएमा वा त्यसरी नियुक्त मुख्यमन्त्रीले उपधारा (४) बमोजिम विश्वासको मत प्राप्त गर्न नसकेमा प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभामा सबैभन्दा बढी सदस्यहरू भएको संसदीय दलको नेतालाई मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

(४) उपधारा (२) वा (३) बमोजिम नियुक्त मुख्यमन्त्रीले त्यसरी नियुक्त भएको तीस दिनभित्र प्रदेश सभाबाट विश्वासको मत प्राप्त गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपधारा (३) बमोजिम नियुक्त मुख्यमन्त्रीले उपधारा (४) बमोजिम विश्वासको मत प्राप्त गर्न नसकेमा उपधारा (२) बमोजिमको कुनै सदस्यले प्रदेश सभामा विश्वासको मत प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था भएमा प्रदेश प्रमुखले त्यस्तो सदस्यलाई मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

(६) उपधारा (५) बमोजिम नियुक्त मुख्यमन्त्रीले उपधारा (४) बमोजिम विश्वासको मत प्राप्त गर्नु पर्नेछ ।

(७) उपधारा (५) बमोजिम नियुक्त मुख्यमन्त्रीले विश्वासको मत प्राप्त गर्न नसकेमा वा मुख्यमन्त्री नियुक्त हुन नसकेमा मुख्यमन्त्रीको सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभालाई विघटन गरी छ महीनाभित्र अर्को प्रदेश सभाको निर्वाचन सम्पन्न हुने गरी निर्वाचन मिति तोक्नेछ ।

(८) यस संविधान बमोजिम भएको प्रदेश सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम घोषणा भएको वा मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र यस धारा बमोजिम मुख्यमन्त्री नियुक्ति सम्बन्धी प्रक्रिया सम्पन्न गर्नु पर्नेछ ।

(९) प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्रीको सिफारिसमा प्रदेश सभाका सदस्यमध्येबाट समावेशी सिद्धान्त बमोजिम मुख्यमन्त्री सहित प्रदेश सभाका कुल सदस्य संख्याको बीस प्रतिशत भन्दा बढी नहुने गरी प्रदेश मन्त्रिपरिषद गठन गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस भागको प्रयोजनका लागि “मन्त्री” भन्नाले मन्त्री, राज्य मन्त्री र सहायक मन्त्री सम्झनु पर्छ ।

(१०) मुख्यमन्त्री र मन्त्री सामूहिक रूपमा प्रदेश सभाप्रति उत्तरदायी हुनेछन् र मन्त्रीहरू आफ्नो मन्त्रालयको कामका लागि व्यक्तिगत रूपमा मुख्यमन्त्री र प्रदेश सभाप्रति उत्तरदायी हुनेछन् ।

१६९. मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीको पद रिक्त हुने अवस्था: (१) देहायको कुनै अवस्थामा मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त हुनेछः—

- (क) निजले प्रदेश प्रमुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) धारा १८८ बमोजिम विश्वासको प्रस्ताव पारित हुन नसकेमा वा निजको विरुद्ध अविश्वासको प्रस्ताव पारित भएमा,
- (ग) निज प्रदेश सभाको सदस्य नरहेमा,
- (घ) निजको मृत्यु भएमा ।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा मन्त्रीको पद रिक्त हुनेछः—

- (क) निजले मुख्यमन्त्री समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) मुख्यमन्त्रीले निजलाई पदमुक्त गरेमा,
- (ग) उपधारा (१) को खण्ड (क), (ख) वा (ग) बमोजिम मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त भएमा,
- (घ) निजको मृत्यु भएमा ।

(३) उपधारा (१) बमोजिम मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त भए तापनि अर्को प्रदेश मन्त्रिपरिषद गठन नभएसम्म सोही मन्त्रिपरिषदले कार्य सञ्चालन गर्नेछ ।

तर मुख्यमन्त्रीको मृत्यु भएमा अर्को मुख्यमन्त्री नियुक्ति नभएसम्मका लागि वरिष्ठतम मन्त्रीले मुख्यमन्त्रीको रूपमा कार्य सञ्चालन गर्नेछ ।

१७०. प्रदेश सभाको सदस्य नभएको व्यक्ति मन्त्री हुन सक्ने: (१) धारा १६८ को उपधारा (९) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश प्रमुखले मुख्यमन्त्रीको सिफारिसमा प्रदेश सभाको सदस्य नभएको कुनै व्यक्तिलाई मन्त्री पदमा नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम नियुक्त मन्त्रीले शपथ ग्रहण गरेको मितिले छ महीनाभित्र प्रदेश सभाको सदस्यता प्राप्त गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपधारा (२) बमोजिमको अवधिभित्र प्रदेश सभाको सदस्यता प्राप्त गर्न नसकेमा तत्काल कायम रहेको प्रदेश सभाको कार्यकालमा निज मन्त्री पदमा पुनः नियुक्तिका लागि योग्य हुने छैन ।

(४) उपधारा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तत्काल कायम रहेको प्रदेश सभाको निर्वाचनमा पराजित भएको व्यक्ति सो प्रदेश सभाको कार्यकालमा उपधारा (१) बमोजिम मन्त्री पदमा नियुक्तिका लागि योग्य हुने छैन ।

१७१. मुख्यमन्त्री र मन्त्रीको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा: मुख्यमन्त्री र मन्त्रीको पारिश्रमिक र अन्य सुविधा प्रदेश ऐन बमोजिम हुनेछ । त्यस्तो ऐन नबनेसम्म प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

१७२. शपथ: मुख्यमन्त्री र मन्त्रीले प्रदेश प्रमुख समक्ष तथा राज्यमन्त्री र सहायक मन्त्रीले मुख्यमन्त्री समक्ष आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रदेश कानून बमोजिम पद तथा गोपनीयताको शपथ लिनु पर्नेछ ।

१७३. प्रदेश प्रमुखलाई जानकारी दिने: मुख्यमन्त्रीले देहायका विषयमा प्रदेश प्रमुखलाई जानकारी दिनेछः—

- (क) प्रदेश मन्त्रिपरिषदका निर्णय,
- (ख) प्रदेश सभामा पेश गरिने विधेयक,
- (ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित विषयमा प्रदेश प्रमुखले जानकारी मागेको अन्य आवश्यक विवरण, र
- (घ) प्रदेशको समसामयिक परिस्थिति ।

१७४. प्रदेश सरकारको कार्य सञ्चालन: (१) प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत नियमावली बमोजिम प्रदेश सरकारको कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) अन्तर्गतको नियमावलीको पालन भयो वा भएन भन्ने प्रश्न कुनै अदालतमा उठाउन सकिने छैन ।

भाग—१४

प्रदेश व्यवस्थापिका

१७५. प्रदेश व्यवस्थापिका: प्रदेशको व्यवस्थापिका एकसदनात्मक हुनेछ जसलाई प्रदेश सभा भनिनेछ ।

१७६. प्रदेश सभाको गठन: (१) प्रत्येक प्रदेश सभामा देहाय बमोजिमको संख्यामा सदस्य रहनेछन्:—

(क) सम्बन्धित प्रदेशबाट प्रतिनिधि सभामा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुने सदस्य संख्याको दोब्बर संख्यामा हुन आउने सदस्य,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम कायम हुने सदस्य संख्यालाई साठी प्रतिशत मानी बाँकी चालीस प्रतिशतमा समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित हुने सदस्य ।

(२) उपधारा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको सदस्य निर्वाचनका लागि भूगोल र जनसंख्याको आधारमा संघीय कानून बमोजिम निर्वाचन क्षेत्र कायम गरिनेछ ।

(३) प्रदेश सभाका साठी प्रतिशत सदस्यहरू पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम र चालीस प्रतिशत सदस्यहरू समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम निर्वाचित हुनेछन् ।

(४) उपधारा (३) बमोजिम हुने प्रदेश सभा सदस्यको निर्वाचन कानून बमोजिम वालिग मताधिकारको आधारमा गोप्य मतदानद्वारा हुनेछ ।

(५) अठार वर्ष उमेर पूरा भएको प्रदेशको क्षेत्रभित्र बसोबास गर्ने प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई कानून बमोजिम कुनै एक निर्वाचन क्षेत्रमा मतदान गर्ने अधिकार हुनेछ ।

(६) समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रदेश सभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिँदा जनसंख्याको आधारमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, खस आर्य, मधेसी, थारू, मुस्लिम, पिछडिएको क्षेत्र, अल्पसंख्यक समुदाय समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । त्यसरी उम्मेदवारी दिँदा सम्बन्धित प्रदेशको भौगोलिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस भागको प्रयोजनका लागि “खस आर्य” भन्नाले क्षेत्री, ब्राम्हण, ठकुरी, संन्यासी (दशनामी) समुदाय सम्झनु पर्छ ।

(७) उपधारा (६) बमोजिम राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिंदा अपांगता भएका व्यक्तिको समेत प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(८) प्रदेश सभाको कार्यकाल छ महीना भन्दा बढी अवधि बाँकी छँदै कुनै सदस्यको स्थान रिक्त भएमा त्यस्तो स्थान जुन निर्वाचन प्रणालीबाट पूर्ति भएको थियो सोही प्रक्रियाद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।

(९) यस धारामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ । त्यसरी निर्वाचित गर्दा उपधारा (१) को खण्ड (क) बमोजिम निर्वाचित सदस्यहरू मध्ये कुनै राजनीतिक दलको एक तिहाइ सदस्य महिला निर्वाचित नभएमा त्यस्तो राजनीतिक दलले सोही उपधाराको खण्ड (ख) बमोजिम सदस्य निर्वाचित गर्दा आफ्नो दलबाट प्रदेश सभामा निर्वाचित हुने कुल सदस्यको कम्तीमा एक तिहाइ महिला सदस्य हुने गरी निर्वाचित गर्नु पर्नेछ ।

(१०) प्रदेश सभाको सदस्यका लागि हुने निर्वाचनमा मतदान गर्ने अधिकार पाएको धारा १७८ बमोजिम योग्यता पुगेको कुनै पनि व्यक्ति कानूनको अधीनमा रही प्रदेशको कुनै पनि निर्वाचन क्षेत्रबाट उम्मेदवार हुन पाउनेछ ।

तर एउटै व्यक्ति एक भन्दा बढी निर्वाचन क्षेत्रमा एकै पटक उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

(११) प्रदेश सभाको निर्वाचन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

**१७७. प्रदेश सभाको कार्यकाल:** (१) यस संविधान बमोजिम अगावै विघटन भएकोमा बाहेक प्रदेश सभाको कार्यकाल पाँच वर्षको हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित प्रदेशमा संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश लागू रहेको अवस्थामा प्रदेश ऐन बमोजिम प्रदेश सभाको कार्यकाल एक वर्षमा नबढ्ने गरी थप गर्न सकिनेछ ।

(३) उपधारा (२) बमोजिम थप गरिएको प्रदेश सभाको कार्यकाल सम्बन्धित प्रदेशमा संकटकालीन अवस्थाको घोषणा वा आदेश खारेज भएको मितिले छ महीना पुगेपछि स्वतः समाप्त हुनेछ ।

**१७८. प्रदेश सभाको सदस्यका लागि योग्यता:** (१) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति प्रदेश सभाको सदस्य हुन योग्य हुनेछः—

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) सम्बन्धित प्रदेशको मतदाता रहेको,
- (ग) पच्चीस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (घ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी कसूरमा सजाय नपाएको,
- (ङ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको, र
- (च) कुनै लाभको पदमा बहाल नरहेको ।

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनका लागि “लाभको पद” भन्नाले निर्वाचन वा मनोनयनद्वारा पूर्ति गरिने राजनीतिक पद बाहेक सरकारी कोषबाट पारिश्रमिक वा आर्थिक सुविधा पाउने अन्य पद सम्झनु पर्छ ।

(२) निर्वाचन, मनोनयन वा नियुक्ति हुने राजनीतिक पदमा बहाल रहेको व्यक्ति यस भाग बमोजिम प्रदेश सभाको सदस्य पदमा निर्वाचित भएमा त्यस्तो पदको शपथ ग्रहण गरेको दिनदेखि निजको त्यस्तो पद स्वतः रिक्त हुनेछ ।

१७९. प्रदेश सभाका सदस्यको शपथ: प्रदेश सभाका सदस्यहरूले प्रदेश सभा वा त्यसको कुनै समितिको बैठकमा पहिलो पटक भाग लिनु अघि प्रदेश कानून बमोजिम शपथ लिनु पर्नेछ ।

१८०. प्रदेश सभा सदस्यको स्थान रिक्त हुने: देहायको कुनै अवस्थामा प्रदेश सभाका सदस्यको स्थान रिक्त हुनेछः—

- (क) निजले प्रदेश सभाको सभामुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको धारा १७८ बमोजिमको योग्यता नभएमा वा नरहेमा,
- (ग) प्रदेश सभाको कार्यकाल समाप्त भएमा वा विघटन भएमा,
- (घ) निज प्रदेश सभालाई सूचना नदिई लगातार दश वटा बैठकमा अनुपस्थित रहेमा,
- (ङ) जुन दलको उम्मेदवार भई सदस्य निर्वाचित भएको हो त्यस्तो दलले संघीय कानून बमोजिम निजले दल त्याग गरेको कुरा सूचित गरेमा,
- (च) निजको मृत्यु भएमा ।

१८१. प्रदेश सभा सदस्यको अयोग्यता सम्बन्धी निर्णय: प्रदेश सभाको कुनै सदस्य धारा १७८ बमोजिम अयोग्य छ वा हुन गएको छ भन्ने प्रश्न उठेमा त्यसको निर्णय सर्वोच्च अदालतको संवैधानिक इजलासले गर्नेछ ।

१८२. प्रदेश सभाको सभामुख र उपसभामुख: (१) प्रदेश सभाको पहिलो बैठक प्रारम्भ भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट प्रदेश सभामुख र प्रदेश उपसभामुखको निर्वाचन गर्नेछन् ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम निर्वाचन गर्दा प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुने गरी गर्नु पर्नेछ र प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख फरक फरक दलको प्रतिनिधि हुनु पर्नेछ ।

तर प्रदेश सभामा एक भन्दा बढी दलको प्रतिनिधित्व नभएको वा प्रतिनिधित्व भएर पनि उम्मेदवारी नदिएको अवस्थामा एकै दलको सदस्य प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख हुन बाधा पर्ने छैन ।

(३) प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुखको पद रिक्त भएमा प्रदेश सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट निर्वाचन गरी प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुखको पद पूर्ति गर्ने छन् ।

(४) प्रदेश सभामुखको अनुपस्थितिमा प्रदेश उपसभामुखले प्रदेश सभाको अध्यक्षता गर्नेछ ।

(५) प्रदेश सभामुख र प्रदेश उपसभामुखको निर्वाचन नभएको वा दुवै पद रिक्त भएको अवस्थामा प्रदेश सभाको बैठकको अध्यक्षता उपस्थित सदस्य मध्ये उमेरको हिसाबले ज्येष्ठ सदस्यले गर्नेछ ।

(६) देहायको कुनै अवस्थामा प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुखको पद रिक्त हुनेछः—

(क) निज प्रदेश सभाको सदस्य नरहेमा,

तर प्रदेश सभा विघटन भएको अवस्थामा आफ्नो पदमा बहाल रहेका प्रदेश सभामुख र प्रदेश उपसभामुख प्रदेश सभाका लागि हुने अर्को निर्वाचनको उम्मेदवारी दाखिल गर्ने अघिल्लो दिनसम्म आफ्नो पदमा बहाल रहनेछन् ।

(ख) निजले लिखित राजीनामा दिएमा,

(ग) निजले पद अनुकूल आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव प्रदेश सभाको तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुईतिहाइ बहुमतबाट पारित भएमा ।

(७) प्रदेश सभामुखले पद अनुकूलको आचरण नगरेको भन्ने प्रस्ताव उपर छलफल हुने बैठकको अध्यक्षता प्रदेश उपसभामुखले गर्नेछ । त्यस्तो प्रस्तावको छलफलमा प्रदेश सभामुखले भाग लिन र मत दिन पाउनेछ ।

१८३. प्रदेश सभाको अधिवेशनको आव्हान र अन्त्य: (१) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाका लागि भएको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम घोषणा भएको मितिले बीस दिन भित्र प्रदेश सभाको अधिवेशन आव्हान गर्नेछ । त्यसपछि यस संविधान बमोजिम प्रदेश प्रमुखले समय समयमा अन्य अधिवेशन आव्हान गर्नेछ ।

तर एउटा अधिवेशनको समाप्ति र अर्को अधिवेशनको प्रारम्भका बीचको अवधि छ महीनाभन्दा बढी हुने छैन ।

(२) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाको अधिवेशनको अन्त्य गर्न सक्नेछ ।

(३) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाको अधिवेशन चालू नरहेको वा बैठक स्थगित भएको अवस्थामा अधिवेशन वा बैठक बोलाउन वाञ्छनीय छ भनी प्रदेश सभाको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाइ सदस्यहरूले लिखित अनुरोध गरेमा त्यस्तो अधिवेशन वा बैठक बस्ने मिति र समय तोक्नेछ । त्यसरी तोकिएको मिति र समयमा प्रदेश सभाको अधिवेशन प्रारम्भ हुने वा बैठक बस्नेछ ।

१८४. प्रदेश प्रमुखबाट सम्बोधन: (१) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाको बैठकलाई सम्बोधन गर्न र त्यसका लागि सदस्यहरूको उपस्थितिको आह्वान गर्न सक्नेछ ।

(२) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभाका लागि भएको निर्वाचन पछिको पहिलो अधिवेशन र प्रत्येक वर्षको पहिलो अधिवेशनको प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सभाको बैठकलाई सम्बोधन गर्नेछ ।

१८५. प्रदेश सभाको गणपूरक संख्या: यस संविधानमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक प्रदेश सभाको बैठकमा सम्पूर्ण सदस्य संख्याको एक चौथाइ सदस्य उपस्थित नभएसम्म कुनै प्रश्न वा प्रस्ताव निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिने छैन ।

१८६. प्रदेश सभामा मतदान: प्रदेश सभामा निर्णयका लागि प्रस्तुत गरिएको जुनसुकै प्रस्तावको निर्णय उपस्थित भई मतदान गर्ने सदस्यहरूको बहुमतबाट हुनेछ । अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई मत दिने अधिकार हुने छैन ।

तर मत बराबर भएमा अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले आफ्नो निर्णायक मत दिनेछ ।

१८७. प्रदेश सभाको विशेषाधिकार: (१) यस संविधानको अधीनमा रही प्रदेश सभामा पूर्ण वाक् स्वतन्त्रता रहनेछ र प्रदेश सभामा व्यक्त गरेको कुनै कुरा वा दिएको कुनै मतलाई लिएर कुनै पनि सदस्यलाई पक्राउ गर्ने, थुनामा राख्ने वा निज उपर कुनै अदालतमा कारवाही चलाइने छैन ।

(२) यस संविधानको अधीनमा रही प्रदेश सभालाई आफ्नो काम कारवाही र निर्णय गर्ने पूर्ण अधिकार रहनेछ र प्रदेश सभाको कुनै काम कारवाही नियमित छ वा छैन भनी निर्णय गर्ने अधिकार प्रदेश सभालाई मात्र हुनेछ । यस सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाइने छैन ।

(३) प्रदेश सभाको कुनै कारवाही उपर त्यसको असल नियतबारे शंका उठाई कुनै टीका—टिप्पणी गरिने छैन र कुनै सदस्यले बोलेको कुनै कुराको सम्बन्धमा जानी—जानी गलत वा भ्रामक अर्थ लगाई कुनै प्रकारको प्रकाशन वा प्रसारण गर्न पाइने छैन ।

(४) उपधारा (१) र (३) को व्यवस्था प्रदेश सभा सदस्य बाहेक प्रदेश सभाको बैठकमा भाग लिन पाउने अन्य व्यक्तिका हकमा पनि लागू हुनेछ ।

(५) प्रदेश सभाको अधिकार अन्तर्गत कुनै लिखत, प्रतिवेदन, मतदान वा कारवाही प्रकाशित गरेको विषयलाई लिएर कुनै व्यक्ति उपर अदालतमा कारवाही चल्ने छैन ।

स्पष्टीकरण: यस उपधारा र उपधारा (१), (२), (३) र (४) को प्रयोजनका लागि “प्रदेश सभा” भन्नाले प्रदेश सभाको समितिको बैठक समेतलाई जनाउँछ ।

(६) प्रदेश सभाको सदस्यलाई अधिवेशन बोलाइएको सूचना जारी भएपछि अधिवेशन अन्त्य नभएसम्मको अवधिभर पक्राउ गरिने छैन ।

तर कुनै फौजदारी अभियोगमा कुनै सदस्यलाई कानून बमोजिम पक्राउ गर्न यस उपधाराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन । त्यसरी कुनै सदस्य पक्राउ गरिएमा पक्राउ गर्ने अधिकारीले त्यसको सूचना प्रदेश सभाको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिलाई तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।

(७) विशेषाधिकारको हननलाई प्रदेश सभाको अवहेलना मानिनेछ र कुनै विशेषाधिकारको हनन भएको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्ने अधिकार प्रदेश सभालाई मात्र हुनेछ ।

(८) कसैले प्रदेश सभाको अवहेलना गरेमा त्यस्तो सभाको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले प्रदेश सभाको निर्णयबाट त्यस्तो व्यक्तिलाई सचेत गराउन, नसीहत दिन वा तीन महीनामा नबढ्ने गरी कैद गर्न वा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

तर प्रदेश सभालाई सन्तोष हुने गरी त्यस्तो व्यक्तिले क्षमायाचना गरेमा त्यस्तो सभाले क्षमा प्रदान गर्न वा तोकिसकेको सजायलाई माफी वा कम गर्न सक्नेछ ।

(९) प्रदेश सभाको विशेषाधिकार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

१८८. विश्वासको मत र अविश्वासको प्रस्ताव सम्बन्धी व्यवस्था: (१) मुख्यमन्त्रीले कुनै पनि बखत आफूमाथि प्रदेश सभाको विश्वास छ भन्ने कुरा स्पष्ट गर्न आवश्यक वा उपयुक्त ठानेमा विश्वासको मतका लागि प्रदेश सभा समक्ष प्रस्ताव राख्न सक्नेछ ।

(२) मुख्यमन्त्रीले प्रतिनिधित्व गर्ने दल विभाजित भएमा वा प्रदेश सरकारमा सहभागी दलले आफ्नो समर्थन फिर्ता लिएमा तीस दिनभित्र मुख्यमन्त्रीले विश्वासको मतका लागि प्रदेश सभा समक्ष प्रस्ताव राख्नु पर्नेछ ।

(३) उपधारा (१) र (२) बमोजिम पेश भएको प्रस्ताव प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतले पारित हुन नसकेमा मुख्यमन्त्री आफ्नो पदबाट मुक्त हुनेछ ।

(४) प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्यहरू मध्ये एक चौथाइ सदस्यले मुख्यमन्त्रीमाथि प्रदेश सभाको विश्वास छैन भनी लिखितरूपमा अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सक्ने छन् ।

तर मुख्यमन्त्री नियुक्त भएको पहिलो दुई वर्षसम्म र एकपटक राखेको अविश्वासको प्रस्ताव असफल भएको एक वर्ष भित्र त्यस्तो अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्न सकिने छैन ।

(५) उपधारा (४) बमोजिम अविश्वासको प्रस्ताव पेश गर्दा मुख्यमन्त्रीका लागि प्रस्तावित सदस्यको नाम समेत उल्लेख गरेको हुनु पर्नेछ ।

(६) उपधारा (४) बमोजिम पेश भएको अविश्वासको प्रस्ताव प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतबाट पारित भएमा मुख्यमन्त्री पदमुक्त हुनेछ ।

(७) उपधारा (६) बमोजिम अविश्वासको प्रस्ताव पारित भई मुख्यमन्त्रीको पद रिक्त भएमा उपधारा (५) बमोजिम प्रस्ताव गरेको प्रदेश सभा सदस्यलाई प्रदेश प्रमुखले धारा १६८ बमोजिम मुख्यमन्त्री नियुक्त गर्नेछ ।

१८९. मन्त्री, राज्यमन्त्री र सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभाको बैठकमा भाग लिन पाउने: मन्त्री, राज्यमन्त्री र सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभा र त्यसको समितिको बैठकमा उपस्थित हुन र कारवाही तथा छलफलमा भाग लिन पाउनेछ ।

तर प्रदेश सभाको सदस्य नभएको मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्रीले प्रदेश सभाको बैठकमा वा त्यसको समितिमा मतदान गर्न र प्रदेश सभाको सदस्य रहेको मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्रीले आफू सदस्य रहेको समिति बाहेकको समितिको बैठकमा मतदान गर्न पाउने छैन ।

१९०. प्रदेश सभामा अनधिकार उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा सजाय: धारा १७९ बमोजिम शपथ नलिएको वा प्रदेश सभाको सदस्य नभएको कुनै व्यक्ति सदस्यको हैसियतले प्रदेश सभा वा त्यसको समितिको बैठकमा उपस्थित भएमा वा मतदान गरेमा निजलाई त्यस्तो बैठकको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिको आदेशले त्यसरी उपस्थित भएको वा मतदान गरेको प्रत्येक पटकका लागि पाँच हजार रुपैयाँ जरिवाना हुनेछ र त्यस्तो जरिवाना सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

१९१. बहसमा बन्देज: नेपालको कुनै अदालतमा विचाराधीन मुद्दाका सम्बन्धमा न्याय निरूपणमा प्रतिकूल असर पार्ने विषय तथा न्यायाधीशले कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको न्यायिक कार्यको सम्बन्धमा प्रदेश सभामा कुनै छलफल गरिने छैन ।

१९२. सदस्यको स्थान रिक्त रहेको अवस्थामा प्रदेश सभाको कार्य सञ्चालन: प्रदेश सभाको कुनै सदस्यको स्थान रिक्त रहेको अवस्थामा समेत प्रदेश सभाले आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्न सक्नेछ र प्रदेश सभाको कारवाहीमा भाग लिन नपाउने कुनै व्यक्तिले भाग लिएको कुरा पछि पत्ता लाग्यो भने पनि भइसकेको कार्य अमान्य हुने छैन ।

१९३. प्रदेश सभाले समिति गठन गर्न सक्ने: प्रदेश सभाको कार्य प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्न प्रदेश सभाले नियमावली बमोजिम आवश्यकता अनुसार समिति वा विशेष समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

१९४. प्रदेश सभाको कार्य सञ्चालन विधि: प्रदेश सभाले आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्न, बैठकको सुव्यवस्था कायम राख्न र समितिहरूको गठन, काम, कारबाही र समिति सम्बन्धी अन्य विषय नियमित गर्नका लागि नियमावली बनाउनेछ । त्यसरी नियमावली नबनेसम्म प्रदेश सभाले आफ्नो कार्यविधि आफैँ नियमित गर्नेछ ।
१९५. प्रदेश सभाको सचिव र सचिवालय: (१) प्रदेश प्रमुखले प्रदेश सभामुखको सिफारिसमा प्रदेश सभाको सचिव नियुक्त गर्नेछ ।
- (२) प्रदेश सभाको काम कारबाही सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्नका लागि एक सचिवालय रहनेछ । त्यस्तो सचिवालयको स्थापना र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।
- (३) प्रदेश सभाको सचिवको योग्यता, काम, कर्तव्य, अधिकार तथा सेवाका अन्य शर्त प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।
१९६. पारिश्रमिक: प्रदेश सभाको सभामुख, उपसभामुख तथा सदस्यको पारिश्रमिक र सुविधा प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ । त्यस्तो कानून नबनेसम्म प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

भाग—१५

प्रदेश व्यवस्थापन कार्यविधि

१९७. प्रदेश सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार: प्रदेश सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार अनुसूची—६, अनुसूची—७ र अनुसूची—९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

१९८. प्रदेश सभामा विधेयक प्रस्तुत गर्ने विधि: (१) यस संविधानको अधीनमा रही प्रदेश सभामा विधेयक प्रस्तुत गर्न सकिनेछ ।

(२) अर्थ विधेयक र शान्ति सुरक्षासँग सम्बन्धित विधेयक सरकारी विधेयकको रूपमा मात्र प्रस्तुत गरिनेछ ।

(३) “अर्थ विधेयक” भन्नाले देहायमा उल्लिखित सबै वा कुनै विषयसँग सम्बन्ध राख्ने विधेयकलाई जनाउँछः—

(क) प्रदेशमा कर लगाउने, उठाउने, खारेज गर्ने, छूट दिने, परिवर्तन गर्ने वा कर प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने विषय,

(ख) प्रदेश सञ्चित कोष वा अन्य कुनै प्रदेश सरकारी कोषको संरक्षण गर्ने, त्यस्तो कोषमा रकम जम्मा गर्ने वा त्यस्तो कोषबाट कुनै रकम विनियोजन वा खर्च गर्ने वा विनियोजन वा खर्च गर्न खोजिएको रकम घटाउने, बढाउने वा खारेज गर्ने विषय,

(ग) प्रदेश सरकारले ऋण प्राप्त गर्ने वा जमानत दिने विषय व्यवस्थित गर्ने वा प्रदेशको सरकारले लिएको वा लिने आर्थिक दायित्व सम्बन्धी कानून संशोधन गर्ने विषय,

(घ) प्रदेश सरकारी कोषमा प्राप्त हुने सबै प्रकारको राजस्व, ऋण असुलीबाट प्राप्त रकम र अनुदानको रकम जिम्मा राख्ने, लगानी गर्ने वा प्रदेश सरकारको लेखा वा लेखा परीक्षण गर्ने विषय, वा

(ङ) खण्ड (क), (ख), (ग) वा (घ) सँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध भएका प्रासंगिक विषय ।

तर कुनै अनुमतिपत्र दस्तुर, निवेदन दस्तुर, नवीकरण दस्तुर जस्ता दस्तुर, शुल्क वा महसूल लगाउने वा कुनै जरिवाना वा कैद हुने व्यवस्था भएको कारणले मात्र कुनै विधेयक अर्थ विधेयक मानिने छैन ।

(४) कुनै विधेयक अर्थ विधेयक हो होइन भन्ने प्रश्न उठेमा प्रदेश सभाको सभामुखको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१९९. विधेयक पारित गर्ने विधि: (१) प्रदेश सभाले पारित गरेको विधेयक प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिनेछ ।

(२) कुनै विधेयक विचाराधीन रहेको अवस्थामा प्रदेश सभाको अधिवेशनको अन्त्य भए पनि सो विधेयकमाथि अर्को अधिवेशनमा कारबाही हुन सक्नेछ ।

तर कुनै विधेयक प्रदेश सभामा विचाराधीन रहेको अवस्थामा प्रदेश सभा विघटन भएमा वा सो सभाको कार्यकाल समाप्त भएमा त्यस्तो विधेयक निष्क्रिय हुनेछ ।

२००. विधेयक फिर्ता लिन सक्ने: विधेयक प्रस्तुतकर्ताले प्रदेश सभाको स्वीकृति लिई विधेयक फिर्ता लिन सक्नेछ ।

२०१. विधेयकमा प्रमाणीकरण: (१) धारा १९९ बमोजिम प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गरिने विधेयक प्रदेश सभाको सभामुखले प्रमाणित गरी पेश गर्नु पर्नेछ ।

तर अर्थ विधेयकका हकमा अर्थ विधेयक हो भनी प्रदेश सभामुखले प्रमाणित गर्नु पर्नेछ ।

(२) यस धारा बमोजिम प्रमाणीकरणका लागि प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश भएको विधेयक प्रदेश प्रमुखले पन्ध्र दिनभित्र प्रमाणीकरण गरी त्यसको सूचना यथासम्भव चाँडो प्रदेश सभालाई दिनेछ ।

(३) प्रमाणीकरणका लागि पेश भएको अर्थ विधेयक बाहेक अन्य विधेयकको सम्बन्धमा पुनर्विचार हुन आवश्यक छ भन्ने प्रदेश प्रमुखलाई लागेमा निजले विधेयक पेश भएको पन्ध्र दिनभित्र सन्देश सहित प्रदेश सभामा फिर्ता पठाउन सक्नेछ ।

(४) उपधारा (३) बमोजिम प्रदेश प्रमुखले कुनै विधेयक सन्देश सहित फिर्ता गरेमा त्यस विधेयकमाथि प्रदेश सभाले पुनर्विचार गरी त्यस्तो विधेयक प्रस्तुत रूपमा वा संशोधन सहित पारित गरी पुनः पेश गरेमा त्यसरी पेश भएको पन्ध्र दिन भित्र प्रदेश प्रमुखले प्रमाणीकरण गर्नेछ ।

(५) प्रदेश प्रमुखबाट प्रमाणीकरण भएपछि विधेयक ऐन बन्नेछ ।

२०२. अध्यादेश: (१) प्रदेश सभाको अधिवेशन चलिरहेको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा तत्काल केही गर्न आवश्यक परेमा प्रदेश मन्त्रिपरिषदको सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले अध्यादेश जारी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम जारी भएको अध्यादेश ऐन सरह मान्य हुनेछ ।

तर त्यस्तो प्रत्येक अध्यादेश,-

- (क) जारी भएपछि बसेको प्रदेश सभाको बैठकमा पेश गरिनेछ र प्रदेश सभाले स्वीकार नगरेमा स्वतः निष्क्रिय हुनेछ,
- (ख) प्रदेश प्रमुखबाट जुनसुकै बखत खारेज हुन सक्नेछ, र
- (ग) खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम निष्क्रिय वा खारेज नभएमा प्रदेश सभाको बैठक बसेको साठी दिनपछि स्वतः निष्क्रिय हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

भाग-१६

प्रदेश आर्थिक कार्यप्रणाली

२०३. कर लगाउन वा ऋण लिन नपाइने: (१) कानून बमोजिम बाहेक प्रदेशमा कुनै कर लगाइने र उठाइने छैन ।

(२) संघीय कानून बमोजिम बाहेक प्रदेश सरकारले कुनै ऋण लिने र जमानत दिने छैन ।

२०४. प्रदेश सञ्चित कोष: गुठी रकम बाहेक प्रदेश सरकारलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका राजस्व, राजस्वको धितोमा लिइएका सबै कर्जा, प्रदेश ऐनको अधिकार अन्तर्गत दिइएको जुनसुकै ऋण असुल हुँदा प्राप्त भएको सबै धन र नेपाल सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदान एवं ऋण रकम प्रदेश ऐनद्वारा अर्को कुनै व्यवस्था नगरिएमा एक प्रदेश सरकारी कोषमा आम्दानी बाँधिनेछ जसलाई प्रदेश सञ्चित कोष भनिनेछ ।

२०५. प्रदेश सञ्चित कोष वा प्रदेश सरकारी कोषबाट व्यय: देहायका रकम बाहेक प्रदेश सञ्चित कोष वा अन्य कुनै प्रदेश सरकारी कोषबाट कुनै रकम झिक्न सकिने छैनः—

(क) प्रदेश सञ्चित कोषमाथि व्ययभार भएको रकम,

(ख) विनियोजन ऐन बमोजिम खर्च हुने रकम,

(ग) विनियोजन विधेयक विचाराधीन रहेको अवस्थामा पेशकीको रूपमा ऐन बमोजिम खर्च हुने रकम, वा

(घ) विशेष अवस्थामा व्ययको विवरण मात्र भएको उधारो खर्च ऐनद्वारा व्यय हुने रकम ।

तर प्रदेश आकस्मिक कोषका हकमा धारा २१२ बमोजिम हुनेछ ।

२०६. प्रदेश सञ्चित कोषमाथि व्ययभार: देहायका विषयसँग सम्बन्धित खर्च प्रदेश सञ्चित कोषमाथि व्ययभार हुनेछ र त्यस्तो व्ययका लागि प्रदेश सभाको स्वीकृति आवश्यक पर्ने छैनः—

(क) प्रदेश सभामुख र प्रदेश उपसभामुखलाई दिइने पारिश्रमिक र सुविधाका रकम,

(ख) प्रदेश लोकसेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यलाई दिइने पारिश्रमिक र सुविधाका रकम,

(ग) प्रदेश सरकारको दायित्वको ऋण सम्बन्धी व्ययभार,

- (घ) प्रदेश सरकारको विरुद्ध अदालतबाट भएको फैसला वा आदेश अनुसार तिर्नु पर्ने रकम, र
- (ङ) प्रदेश कानूनले प्रदेश सञ्चित कोषमाथि व्ययभार हुने भनी निर्धारण गरेको रकम ।

२०७. राजस्व र व्ययको अनुमान: (१) प्रदेशको अर्थमन्त्रीले प्रत्येक आर्थिक वर्षको सम्बन्धमा प्रदेश सभा समक्ष देहायका कुरा समेत खुलाई वार्षिक अनुमान पेश गर्न सक्नेछः—

- (क) राजस्वको अनुमान,
- (ख) प्रदेश सञ्चित कोषमाथि व्ययभार हुने आवश्यक रकमहरू, र
- (ग) प्रदेश विनियोजन ऐन बमोजिम व्यय हुने आवश्यक रकमहरू ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम वार्षिक अनुमान पेश गर्दा अघिल्लो आर्थिक वर्षमा प्रत्येक मन्त्रालयलाई छुट्याइएको खर्चको रकम र खर्च अनुसारको लक्ष्य हासिल भयो वा भएन त्यसको विवरण पनि साथै पेश गर्नु पर्नेछ ।

२०८. प्रदेश विनियोजन ऐन: प्रदेश विनियोजन ऐन बमोजिम व्यय हुने रकम शीर्षकमा उल्लेख गरी विनियोजन विधेयकमा राखिनेछन् ।

२०९. पूरक अनुमान: (१) कुनै आर्थिक वर्षमा देहायको अवस्था पर्न आएमा प्रदेशको अर्थमन्त्रीले प्रदेश सभा समक्ष पूरक अनुमान पेश गर्न सक्नेछः—

- (क) चालू आर्थिक वर्षका लागि प्रदेश विनियोजन ऐन बमोजिम कुनै सेवाका लागि खर्च गर्न अख्तियारी दिइएको रकम अपर्याप्त भएमा वा त्यस वर्षका लागि प्रदेश विनियोजन ऐनले अधिकार नदिएको नयाँ सेवामा खर्च गर्न आवश्यक भएमा, वा
- (ख) चालू आर्थिक वर्षमा प्रदेश विनियोजन ऐन बमोजिम अख्तियारी दिएको रकमभन्दा बढी खर्च हुन गएमा ।

(२) पूरक अनुमानमा राखिएको रकम सम्बन्धित शीर्षकमा उल्लेख गरी पूरक विनियोजन विधेयकमा राखिनेछ ।

२१०. पेशकी खर्च: (१) यस भागमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश विनियोजन विधेयक विचाराधीन रहेको अवस्थामा आर्थिक वर्षका लागि अनुमान गरिएको व्ययको कुनै अंश पेशकीका रूपमा प्रदेश ऐन बमोजिम खर्च गर्न सकिनेछ ।

(२) धारा २०७ बमोजिम राजस्व र व्ययको अनुमान पेश नगरिएसम्म पेशकी खर्च विधेयक प्रस्तुत गरिने छैन र पेशकीको रकम आर्थिक वर्षको व्यय अनुमानको एक तिहाइ भन्दा बढी हुने छैन ।

(३) प्रदेश पेशकी खर्च ऐन बमोजिम खर्च भएको रकम प्रदेश विनियोजन विधेयकमा समावेश गरिनेछ ।

२११. उधारो खर्च: यस भागमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्राकृतिक कारण वा अन्य कारणले गर्दा प्रदेशमा संकटको अवस्था परी धारा २०७ को उपधारा (१) बमोजिम चाहिने विवरण खुलाउन अव्यावहारिक वा प्रदेशको सुरक्षा वा हितको दृष्टिले अवाञ्छनीय देखिएमा प्रदेशको अर्थमन्त्रीले व्ययको विवरण मात्र भएको उधारो खर्च विधेयक प्रदेश सभा समक्ष पेश गर्न सक्नेछ ।

२१२. प्रदेश आकस्मिक कोष: (१) प्रदेश ऐन बमोजिम प्रदेश आकस्मिक कोषको नामले एउटा कोष स्थापना गर्न सकिनेछ र त्यस्तो कोषमा समय समयमा प्रदेश ऐन बमोजिम निर्धारण भएको रकम जम्मा गरिनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको कोष प्रदेश सरकारको नियन्त्रणमा रहनेछ । प्रदेश सरकारले त्यस्तो कोषबाट आकस्मिक कार्यका लागि खर्च गर्न सक्नेछ ।

(३) उपधारा (२) बमोजिमको खर्चको रकम प्रदेश ऐन बमोजिम यथाशीघ्र सोधभर्ना गरिनेछ ।

२१३. आर्थिक कार्यविधि सम्बन्धी ऐन: प्रदेश ऐन बमोजिम विनियोजित रकम एक शीर्षकबाट अर्को शीर्षकमा रकमान्तर गर्ने र आर्थिक कार्यविधि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश ऐन बमोजिम हुनेछ ।

भाग—१७

स्थानीय कार्यपालिका

२१४. स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकार: (१) स्थानीय तहको कार्यकारिणी अधिकार यो संविधान र संघीय कानूनको अधीनमा रही गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकामा निहित रहनेछ ।

(२) स्थानीय कार्यकारिणी अधिकार अनुसूची—८ र अनुसूची—९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(३) यो संविधान र अन्य कानूनको अधीनमा रही गाउँपालिका र नगरपालिकाको शासन व्यवस्थाको सामान्य निर्देशन, नियन्त्रण र सञ्चालन गर्ने अभिभारा गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाको हुनेछ ।

(४) गाउँपालिका र नगरपालिकाका कार्यकारिणी कार्य गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाको नाममा हुनेछ ।

(५) उपधारा (४) बमोजिम गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाको नाममा हुने निर्णय वा आदेश र तत्सम्बन्धी अधिकारपत्रको प्रमाणीकरण स्थानीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

२१५. गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रत्येक गाउँपालिकामा एक जना गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष रहनेछ । निजको अध्यक्षतामा गाउँ कार्यपालिका गठन हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको गाउँ कार्यपालिकामा एक जना उपाध्यक्ष, प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित वडा अध्यक्ष र उपधारा (४) बमोजिम निर्वाचित सदस्य रहनेछन् ।

(३) अध्यक्ष र उपाध्यक्षको निर्वाचन सम्बन्धित गाउँपालिका क्षेत्रभित्रका मतदाताले एक व्यक्ति एक मतको आधारमा गोप्य मतदानद्वारा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम गर्नेछन् ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “अध्यक्ष र उपाध्यक्ष” भन्नाले गाउँ कार्यपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सम्झनु पर्छ ।

(४) धारा २२२ बमोजिमको गाउँ सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र गाउँ सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका चार जना महिला सदस्य र उपधारा (५) बमोजिमको योग्यता भएका दलित वा

अल्पसंख्यक समुदायबाट गाउँ सभाले निर्वाचित गरेका दुई जना सदस्य समेत गाउँ कार्यपालिकाको सदस्य हुनेछन् ।

(५) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पदमा निर्वाचित हुन योग्य हुनेछः—

(क) नेपाली नागरिक,

(ख) एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,

(ग) गाउँपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको, र

(घ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

(६) अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पदावधि निर्वाचित भएको मितिले पाँच वर्षको हुनेछ ।

(७) अध्यक्षको पदमा दुई कार्यकाल निर्वाचित भएको व्यक्ति गाउँपालिकाको निर्वाचनमा उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

(८) देहायको कुनै अवस्थामा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पद रिक्त हुनेछः—

(क) अध्यक्षले उपाध्यक्ष समक्ष र उपाध्यक्षले अध्यक्षसमक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,

(ख) निजको पदावधि समाप्त भएमा,

(ग) निजको मृत्यु भएमा ।

(९) अध्यक्ष वा उपाध्यक्षको एक वर्षभन्दा बढी पदावधि बाँकी रहेको अवस्थामा उपधारा (७) बमोजिम पद रिक्त हुन गएमा बाँकी अवधिका लागि रिक्त पदको पूर्ति उपनिर्वाचनद्वारा हुनेछ ।

**२१६. नगर कार्यपालिका प्रमुख र उपप्रमुख सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) प्रत्येक नगरपालिकामा एक जना नगर कार्यपालिका प्रमुख रहनेछ । निजको अध्यक्षतामा नगर कार्यपालिका गठन हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको नगर कार्यपालिकामा एक जना उपप्रमुख, प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित वडा अध्यक्ष र उपधारा (४) बमोजिम निर्वाचित सदस्य रहनेछन् ।

(३) प्रमुख र उपप्रमुखको निर्वाचन सम्बन्धित नगरपालिका क्षेत्रभिन्नका मतदाताले एक व्यक्ति एक मतको आधारमा गोप्य मतदानद्वारा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम गर्ने छन् ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “प्रमुख र उपप्रमुख” भन्नाले नगर कार्यपालिकाको प्रमुख र उपप्रमुख सम्झनु पर्छ ।

(४) धारा २२३ बमोजिमको नगर सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र नगर सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका पाँच जना महिला सदस्य र उपधारा (५) बमोजिमको योग्यता भएका दलित वा अल्पसंख्यक समुदायबाट नगर सभाले निर्वाचित गरेका तीन जना सदस्य समेत नगर कार्यपालिकाको सदस्य हुने छन् ।

(५) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति प्रमुख, उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पदमा निर्वाचित हुन योग्य हुनेछः—

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (ग) नगरपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको, र
- (घ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

(६) प्रमुख, उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पदावधि निर्वाचित भएको मितिले पाँच वर्षको हुनेछ ।

(७) प्रमुखको पदमा दुई कार्यकाल निर्वाचित भएको व्यक्ति नगरपालिकाको निर्वाचनमा उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

(८) देहायको कुनै अवस्थामा प्रमुख, उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र सदस्यको पद रिक्त हुनेछः—

- (क) प्रमुखले उपप्रमुख समक्ष र उपप्रमुखले प्रमुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको पदावधि समाप्त भएमा,
- (ग) निजको मृत्यु भएमा ।

(९) प्रमुख वा उपप्रमुखको एक वर्षभन्दा बढी पदावधि बाँकी रहेको अवस्थामा उपधारा (८) बमोजिम पद रिक्त हुन गएमा बाँकी अवधिका लागि रिक्त पदको पूर्ति उपनिर्वाचनद्वारा हुनेछ ।

**२१७. न्यायिक समिति:** (१) कानून बमोजिम आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँपालिका वा नगरपालिकाले प्रत्येक गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको संयोजकत्वमा र

प्रत्येक नगरपालिकामा उपप्रमुखको संयोजकत्वमा तीन सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको न्यायिक समितिमा गाउँ सभा वा नगर सभाबाट आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका दुई जना सदस्यहरू रहनेछन् ।

२१८. गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाको कार्य सञ्चालन: गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाबाट स्वीकृत नियमावली बमोजिम गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कार्य विभाजन र कार्य सम्पादन हुनेछ ।

२१९. स्थानीय तहको कार्यकारिणी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था: यस भागमा लेखिए देखि बाहेक स्थानीय तहको कार्यकारिणी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था यस संविधानको अधीनमा रही संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

२२०. जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समिति: (१) जिल्ला भित्रका गाउँपालिका र नगरपालिकाहरूबीच समन्वय गर्न एक जिल्ला सभा रहनेछ ।

(२) जिल्ला सभामा जिल्ला भित्रका गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगर कार्यपालिका प्रमुख र उपप्रमुख सदस्य रहनेछन् । गाउँ सभा र नगर सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम प्राप्त भएको मितिले तीस दिन भित्र जिल्ला सभाको पहिलो बैठक बस्नेछ ।

(३) जिल्ला सभाले एक जना प्रमुख, एक जना उपप्रमुख, कम्तीमा तीन जना महिला र कम्तीमा एक जना दलित वा अल्पसंख्यक सहित बढीमा नौ जना सदस्य रहेको जिल्ला समन्वय समितिको निर्वाचन गर्नेछ । जिल्ला समन्वय समितिले जिल्ला सभाको तर्फबाट गर्नु पर्ने सम्पूर्ण कार्य सम्पादन गर्नेछ ।

(४) सम्बन्धित जिल्लाभित्रको गाउँ सभा वा नगर सभाको सदस्य जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुख, उपप्रमुख वा सदस्य पदको उम्मेदवार हुन योग्य हुनेछ । जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुख उपप्रमुख वा सदस्यको पदमा निर्वाचित भएमा त्यस्तो व्यक्तिको गाउँ सभा वा नगर सभाको सदस्य पद स्वतः रिक्त हुनेछ ।

(५) जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुख, उपप्रमुख र सदस्यको पदावधि निर्वाचित भएको मितिले पाँच वर्षको हुनेछ ।

(६) देहायको कुनै अवस्थामा जिल्ला समन्वय समितिको प्रमुख, उपप्रमुख वा सदस्यको पद रिक्त हुनेछः—

- (क) प्रमुखले उपप्रमुख समक्ष र उपप्रमुख वा सदस्यले प्रमुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको पदावधि समाप्त भएमा,
- (ग) निजको मृत्यु भएमा ।
- (७) जिल्ला सभाको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः—
- (क) जिल्लाभिन्नका गाउँपालिका र नगरपालिका बीच समन्वय गर्ने,
- (ख) विकास तथा निर्माण सम्बन्धी कार्यमा सन्तुलन कायम गर्न सोको अनुगमन गर्ने,
- (ग) जिल्लामा रहने संघीय र प्रदेश सरकारी कार्यालय र गाउँपालिका र नगरपालिका बीच समन्वय गर्ने,
- (घ) प्रदेश कानून बमोजिमका अन्य कार्यहरू गर्ने ।
- (८) जिल्ला सभाको सञ्चालन, जिल्ला समन्वय समितिका सदस्यले पाउने सुविधा तथा जिल्ला सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

भाग—१८

स्थानीय व्यवस्थापिका

२२१. स्थानीय तहको व्यवस्थापिकीय अधिकार: (१) यस संविधानको अधीनमा रही स्थानीय तहको व्यवस्थापिकीय अधिकार गाउँ सभा र नगर सभामा निहित रहनेछ ।

(२) गाउँ सभा र नगर सभाको व्यवस्थापिकीय अधिकार अनुसूची—८ र अनुसूची—९ बमोजिमको सूचीमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

२२२. गाउँ सभाको गठन: (१) प्रत्येक गाउँपालिकामा एक गाउँ सभा रहनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको गाउँ सभामा गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष र प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित चारजना सदस्य र धारा २१५ को उपधारा (४) बमोजिम दलित वा अल्पसंख्यक समुदायबाट निर्वाचित गाउँ कार्यपालिकाका सदस्य रहनेछन् ।

(३) उपधारा (१) बमोजिम गठन हुने गाउँ सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।

(४) संघीय कानून बमोजिम गाउँपालिकामा रहने प्रत्येक वडामा वडा अध्यक्ष र चारजना सदस्यहरू रहेको वडा समिति गठन हुनेछ । त्यस्तो वडा अध्यक्ष र वडा सदस्यको निर्वाचन पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुनेछ ।

(५) अठार वर्ष उमेर पूरा भएको गाउँपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको व्यक्तिलाई संघीय कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम मतदान गर्ने अधिकार हुनेछ ।

(६) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति गाउँ सभाको सदस्यको पदमा उम्मेदवार हुन योग्य हुनेछः—

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (ग) गाउँपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको, र
- (घ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

(७) गाउँ सभाको निर्वाचन र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

२२३. नगर सभाको गठन: (१) प्रत्येक नगरपालिकामा एक नगर सभा रहनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको नगर सभामा नगरकार्यपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र प्रत्येक वडाबाट निर्वाचित चारजना सदस्य र धारा २१६ को उपधारा (४) बमोजिम दलित वा अल्पसंख्यक समुदायबाट निर्वाचित नगर कार्यपालिकाका सदस्य रहनेछन् ।

(३) उपधारा (१) बमोजिम गठन हुने नगर सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।

(४) संघीय कानून बमोजिम नगरपालिकामा रहने प्रत्येक वडामा वडा अध्यक्ष र चारजना सदस्यहरू रहेको वडा समिति गठन हुनेछ । त्यस्तो वडा अध्यक्ष र वडा सदस्यको निर्वाचन पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुनेछ ।

(५) अठार वर्ष उमेर पूरा भएको नगरपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको व्यक्तिलाई संघीय कानून बमोजिम मतदान गर्ने अधिकार हुनेछ ।

(६) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति नगर सभाको सदस्यको पदमा उम्मेदवार हुन योग्य हुनेछः—

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (ग) नगरपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम समावेश भएको, र
- (घ) कुनै कानूनले अयोग्य नभएको ।

(७) नगर सभाको निर्वाचन र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

२२४. गाउँ सभा र नगर सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष: गाउँ कार्यपालिकाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगर कार्यपालिकाको प्रमुख र उपप्रमुखले क्रमशः गाउँ सभा र नगर सभाको पदेन अध्यक्ष र उपाध्यक्ष भई कार्य सम्पादन गर्नेछ ।

२२५. गाउँ सभा र नगर सभाको कार्यकाल: गाउँ सभा र नगर सभाको कार्यकाल निर्वाचन भएको मितिले पाँच वर्षको हुनेछ । त्यस्तो कार्यकाल समाप्त भएको छ महीनाभित्र अर्को गाउँ सभा र नगर सभाको निर्वाचन सम्पन्न गर्नु पर्नेछ ।

२२६. कानून बनाउन सक्ने: (१) गाउँ सभा र नगर सभाले अनुसूची—८ र अनुसूची—९ बमोजिमको सूचीमा उल्लिखित विषयमा आवश्यक कानून बनाउन सक्नेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम कानून बनाउने प्रक्रिया प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

२२७. गाउँ सभा र नगर सभा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था: गाउँ सभा र नगर सभाको सञ्चालन, बैठकको कार्यविधि, समिति गठन, सदस्यको पद रिक्त हुने अवस्था, गाउँ सभा र नगर सभाका सदस्यले पाउने सुविधा, गाउँपालिका र नगरपालिकाको कर्मचारी र कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

भाग—१९

स्थानीय आर्थिक कार्यप्रणाली

२२८. कर लगाउन वा ऋण लिन नपाइने: (१) कानून बमोजिम बाहेक स्थानीय तहमा कुनै कर लगाउन, उठाउन र ऋण लिन पाइने छैन ।

(२) स्थानीय तहले आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रको विषयमा राष्ट्रिय आर्थिक नीति, वस्तु तथा सेवाको ओसार पसार, पूँजी तथा श्रम बजार, छिमेकी प्रदेश वा स्थानीय तहलाई प्रतिकूल नहुने गरी कानून बनाई कर लगाउन सक्नेछ ।

२२९. स्थानीय सञ्चित कोष: (१) स्थानीय तह अन्तर्गतका प्रत्येक गाउँपालिका र नगरपालिकामा एक स्थानीय सञ्चित कोष रहनेछ । त्यस्तो कोषमा गाउँपालिका वा नगरपालिकालाई प्राप्त हुने सबै प्रकारको राजस्व, नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदान तथा गाउँपालिका वा नगरपालिकाले लिएको ऋण रकम र अन्य स्रोतबाट प्राप्त हुने रकम जम्मा हुनेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिमको स्थानीय सञ्चित कोषबाट गर्न सकिने खर्च सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

२३०. गाउँपालिका र नगरपालिकाको राजस्व र व्ययको अनुमान: (१) यस संविधानको अधीनमा रही गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले प्रत्येक आर्थिक वर्षको राजस्व र व्ययको अनुमान स्थानीय कानून बमोजिम गाउँ सभा वा नगर सभामा पेश गरी पारित गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपधारा (१) बमोजिम गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाले राजस्व र व्ययको अनुमान पेश गर्दा घाटा बजेट निर्माण गर्नु पर्ने भएमा संघीय कानून र प्रदेश कानून बमोजिम घाटा पूर्ति गर्ने स्रोत समेतको प्रस्ताव गर्नु पर्नेछ ।

भाग—२०

संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच अन्तरसम्बन्ध

२३१. संघ र प्रदेश बीचको व्यवस्थापिकीय अन्तरसम्बन्ध: (१) संघीय कानून नेपालभर वा आवश्यकता अनुसार नेपालको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागू हुने गरी बनाउन सकिनेछ ।

(२) प्रदेश कानून प्रदेशभर वा आवश्यकता अनुसार प्रदेशको कुनै क्षेत्रमा मात्र लागू हुने गरी बनाउन सकिनेछ ।

(३) दुई वा दुईभन्दा बढी प्रदेशले अनुसूची—६ मा उल्लिखित कुनै विषयमा कानून बनाउन नेपाल सरकार समक्ष अनुरोध गरेमा संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउन सक्नेछ । त्यस्तो कानून सम्बन्धित प्रदेशको हकमा मात्र लागू हुनेछ ।

२३२. संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध: (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित हुनेछ ।

(२) नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महत्वका विषयमा र प्रदेशहरू बीच समन्वय गर्नुपर्ने विषयमा प्रदेश मन्त्रिपरिषदलाई यो संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रिपरिषदको कर्तव्य हुनेछ ।

(३) कुनै प्रदेशमा नेपालको सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रियता वा स्वाधीनतामा गम्भीर असर पर्ने किसिमको कार्य भएमा राष्ट्रपतिले त्यस्तो प्रदेश मन्त्रिपरिषदलाई आवश्यकता अनुसार सचेत गराउन, प्रदेश मन्त्रिपरिषद र प्रदेश सभालाई बढीमा छ महीनासम्म निलम्बन गर्न वा विघटन गर्न सक्नेछ ।

(४) उपधारा (३) बमोजिम कुनै प्रदेश मन्त्रिपरिषद र प्रदेश सभा निलम्बन वा विघटन गरेकोमा त्यस्तो कार्य पैतीस दिन भित्र संघीय संसदको तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको बहुमतबाट अनुमोदन गराउनु पर्नेछ ।

(५) उपधारा (३) बमोजिम गरिएको विघटन सम्बन्धी कार्य संघीय संसदबाट अनुमोदन भएमा त्यस्तो प्रदेशमा छ महीनाभित्र प्रदेश सभाको निर्वाचन हुनेछ ।

तर संघीय संसदबाट अनुमोदन नभएमा त्यस्तो निलम्बन वा विघटन सम्बन्धी कार्य स्वतः निष्क्रिय हुनेछ ।

(६) उपधारा (३) बमोजिम गरिएको निलम्बन उपधारा (४) बमोजिम अनुमोदन भएमा त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर र उपधारा (५) बमोजिम प्रदेश सभाको निर्वाचन नभएसम्मका लागि त्यस्तो प्रदेशमा संघीय शासन कायम रहनेछ ।

(७) संघीय शासन कायम रहेको अवस्थामा संघीय संसदले अनुसूची—६ बमोजिमको सूचीमा परेको विषयमा कानून बनाउन सक्नेछ । त्यस्तो कानून सम्बन्धित प्रदेश सभाले अर्को कानून बनाई खारेज नगरेसम्म बहाल रहनेछ ।

(८) नेपाल सरकारले आफै वा प्रदेश सरकार मार्फत गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकालाई यो संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक सहयोग गर्न र निर्देशन दिन सक्नेछ । त्यस्तो निर्देशनको पालन गर्नु गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कर्तव्य हुनेछ ।

२३३. प्रदेश—प्रदेश बीचको सम्बन्ध: (१) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको कानूनी व्यवस्था वा न्यायिक एवं प्रशासकीय निर्णय वा आदेशको कार्यान्वयनमा सहयोग गर्नु पर्नेछ ।

(२) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशसँग साझा चासो, सरोकार र हितको विषयमा सूचना आदान प्रदान गर्न, परामर्श गर्न, आफ्नो कार्य र विधायनका बारेमा आपसमा समन्वय गर्न र आपसी सहयोग विस्तार गर्न सक्नेछ ।

(३) एक प्रदेशले अर्को प्रदेशको बासिन्दालाई आफ्नो प्रदेशको कानून बमोजिम समान सुरक्षा, व्यवहार र सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

२३४. अन्तर प्रदेश परिषद: (१) संघ र प्रदेश बीच तथा प्रदेश—प्रदेश बीच उत्पन्न राजनीतिक विवाद समाधान गर्न देहाय बमोजिमको एक अन्तर प्रदेश परिषद रहनेछः—

(क)	प्रधानमन्त्री	— अध्यक्ष
(ख)	नेपाल सरकारका गृहमन्त्री	— सदस्य
(ग)	नेपाल सरकारका अर्थमन्त्री	— सदस्य
(घ)	सम्बन्धित प्रदेशका मुख्यमन्त्री	— सदस्य

(२) अन्तर प्रदेश परिषदको बैठक आवश्यकता अनुसार बस्नेछ ।

(३) अन्तर प्रदेश परिषदले आफ्नो बैठकमा विवादको विषयसँग सम्बन्धित नेपाल सरकारको मन्त्री र सम्बन्धित प्रदेशको मन्त्री तथा विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(४) अन्तर प्रदेश परिषदको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि सो परिषद आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

२३५. संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको समन्वय: (१) संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउनेछ ।

(२) प्रदेश, गाउँपालिका वा नगरपालिका बीच समन्वय कायम गर्न र कुनै राजनीतिक विवाद उत्पन्न भएमा प्रदेश सभाले सम्बन्धित गाउँपालिका, नगरपालिका र जिल्ला समन्वय समितिसँग समन्वय गरी त्यस्तो विवादको समाधान गर्न सक्नेछ ।

(३) उपधारा (२) बमोजिम विवाद समाधान गर्ने प्रक्रिया र कार्यविधि प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

२३६. अन्तर प्रदेश व्यापार: यस संविधानमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एक प्रदेश वा स्थानीय तहबाट अर्को प्रदेश वा स्थानीय तहको क्षेत्रमा हुने वस्तुको ढुवानी वा सेवाको विस्तार वा कुनै प्रदेश वा स्थानीय तहको क्षेत्रमा हुने वस्तुको ढुवानी वा सेवाको विस्तारमा कुनै किसिमको बाधा अवरोध गर्न वा कुनै कर, शुल्क, दस्तुर वा महसूल लगाउन वा त्यस्तो सेवा वा वस्तुको ढुवानी वा विस्तारमा कुनै किसिमको भेदभाव गर्न पाइने छैन ।

२३७. सर्वोच्च अदालतको संवैधानिक इजलासको अधिकार क्षेत्रमा असर नपर्ने: यस भागमा लेखिएको कुनै कुराले धारा १३७ बमोजिमको सर्वोच्च अदालतको संवैधानिक इजलासको अधिकार क्षेत्रमा कुनै असर पर्ने छैन ।

भाग—२१

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग

२३८. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग: (१) नेपालमा एक अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग रहनेछ जसमा प्रमुख आयुक्त र अन्य चार जना आयुक्तहरू रहनेछन् । प्रमुख आयुक्तले अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको अध्यक्ष भई काम गर्नेछ ।

(२) राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा प्रमुख आयुक्त र आयुक्तको नियुक्ति गर्नेछ ।

(३) प्रमुख आयुक्त र आयुक्तको पदावधि नियुक्तिको मितिले छ वर्षको हुनेछ ।

(४) उपधारा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै अवस्थामा प्रमुख आयुक्त वा आयुक्तको पद रिक्त हुनेछः—

(क) निजले राष्ट्रपति समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,

(ख) निजको उमेर पैसठ्ठी वर्ष पूरा भएमा,

(ग) निजको विरुद्ध धारा १०१ बमोजिम महाभियोगको प्रस्ताव पारित भएमा,

(घ) शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारण सेवामा रही कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ रहेको भनी संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिले पदमुक्त गरेमा,

(ङ) निजको मृत्यु भएमा ।

(५) उपधारा (२) बमोजिम नियुक्त प्रमुख आयुक्त तथा आयुक्तको पुनः नियुक्ति हुन सक्ने छैन ।

तर आयुक्तलाई प्रमुख आयुक्तको पदमा नियुक्ति गर्न सकिनेछ र त्यस्तो आयुक्त प्रमुख आयुक्तको पदमा नियुक्त भएमा निजको पदावधि गणना गर्दा आयुक्त भएको अवधिलाई समेत जोडी गणना गरिनेछ ।

(६) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको प्रमुख आयुक्त वा आयुक्तको पदमा नियुक्तिका लागि योग्य हुनेछः—

(क) मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालयबाट स्नातक उपाधि प्राप्त गरेको,

(ख) नियुक्ति हुँदाका बखत कुनै राजनीतिक दलको सदस्य नरहेको,

(ग) लेखा, राजस्व, इन्जिनियरिङ, कानून, विकास वा अनुसन्धानको क्षेत्रमा कम्तीमा बीस वर्ष काम गरी अनुभव र ख्याति प्राप्त गरेको,

(घ) पैतालिस वर्ष उमेर पूरा भएको, र

(ड) उच्च नैतिक चरित्र भएको ।

(७) प्रमुख आयुक्त र आयुक्तको पारिश्रमिक र सेवाका शर्त संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । प्रमुख आयुक्त र आयुक्त आफ्नो पदमा बहाल रहेसम्म निजलाई मर्का पर्ने गरी पारिश्रमिक र सेवाका शर्त परिवर्तन गरिने छैन ।

तर चरम आर्थिक विश्रृंखलताका कारण संकटकाल घोषणा भएको अवस्थामा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(८) प्रमुख आयुक्त वा आयुक्त भइसकेको व्यक्ति अन्य सरकारी सेवामा नियुक्तिका लागि ग्राह्य हुने छैन ।

तर कुनै राजनीतिक पदमा वा कुनै विषयको अनुसन्धान, जाँचबुझ वा छानबीन गर्ने वा कुनै विषयको अध्ययन वा अन्वेषण गरी राय, मन्तव्य वा सिफारिस पेश गर्ने कुनै पदमा नियुक्त भई काम गर्न यस उपधारामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

२३९. अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार: (१) कुनै सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेको सम्बन्धमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले कानून बमोजिम अनुसन्धान गर्न वा गराउन सक्नेछ ।

तर यस संविधानमा छुट्टै व्यवस्था भएको पदाधिकारी र अन्य कानूनले छुट्टै विशेष व्यवस्था गरेको पदाधिकारीको हकमा यो उपधारा लागू हुने छैन ।

(२) धारा १०१ बमोजिम महाभियोग प्रस्ताव पारित भई पदमुक्त हुने व्यक्ति, न्याय परिषदबाट पदमुक्त हुने न्यायाधीश र सैनिक ऐन बमोजिम कारबाही हुने व्यक्तिका हकमा निज पदमुक्त भइसकेपछि संघीय कानून बमोजिम अनुसन्धान गर्न वा गराउन सकिनेछ ।

(३) उपधारा (१) वा (२) बमोजिम भएको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको कुनै व्यक्तिले कानून बमोजिम भ्रष्टाचार मानिने कुनै काम गरेको देखिएमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले त्यस्तो व्यक्ति र सो अपराधमा संलग्न अन्य व्यक्ति उपर कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त अदालतमा मुद्दा दायर गर्न वा गराउन सक्नेछ ।

(४) उपधारा (१) वा (२) बमोजिम भएको अनुसन्धानबाट सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिको काम कारबाही अन्य अधिकारी वा निकायको अधिकारक्षेत्र अन्तर्गत पर्ने

प्रकृतिको देखिएमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले आवश्यक कारबाहीका लागि सम्बन्धित अधिकारी वा निकाय समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ ।

(५) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले अनुसन्धान गर्ने वा मुद्दा चलाउने आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार प्रमुख आयुक्त, कुनै आयुक्त वा नेपाल सरकारको अधिकृत कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(६) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तथा कार्यविधि संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

भाग—२२

महालेखा परीक्षक

२४०. महालेखा परीक्षक: (१) नेपालमा एक महालेखा परीक्षक हुनेछ ।

(२) राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा महालेखा परीक्षकको नियुक्ति गर्नेछ ।

(३) महालेखा परीक्षकको पदावधि नियुक्तिको मितिले छ वर्षको हुनेछ ।

(४) उपधारा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै अवस्थामा महालेखा परीक्षकको पद रिक्त हुनेछः—

(क) निजले राष्ट्रपति समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,

(ख) निजको उमेर पैसठ्ठी वर्ष पूरा भएमा,

(ग) निजको विरुद्ध धारा १०१ बमोजिम महाभियोगको प्रस्ताव पारित भएमा,

(घ) शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारण सेवामा रही कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ रहेको भनी संवैधानिक परिषदको सिफारिसमा राष्ट्रपतिले पदमुक्त गरेमा,

(ङ) निजको मृत्यु भएमा ।

(५) उपधारा (२) बमोजिम नियुक्त महालेखा परीक्षकको पुनः नियुक्ति हुन सक्ने छैन ।

(६) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति महालेखा परीक्षकको पदमा नियुक्तिका लागि योग्य हुनेछः—

(क) मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालयबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र वा लेखामा स्नातक उपाधि प्राप्त गरी वा चार्टर्ड एकाउन्टेन्सी परीक्षा उत्तीर्ण गरी नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको पदमा काम गरेको वा लेखा परीक्षण सम्बन्धी काममा कम्तीमा बीस वर्ष अनुभव प्राप्त गरेको,

(ख) नियुक्ति हुँदाका बखत कुनै राजनीतिक दलको सदस्य नरहेको,

(ग) पैतालिस वर्ष उमेर पूरा भएको, र

(घ) उच्च नैतिक चरित्र भएको ।

(७) महालेखा परीक्षकको पारिश्रमिक र सेवाका शर्त संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । महालेखा परीक्षक आफ्नो पदमा बहाल रहेसम्म निजलाई मर्का पर्ने गरी पारिश्रमिक र सेवाका शर्त परिवर्तन गरिने छैन ।

तर चरम आर्थिक विश्रृंखलताका कारण संकटकाल घोषणा भएको अवस्थामा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(८) महालेखा परीक्षक भइसकेको व्यक्ति अन्य सरकारी सेवामा नियुक्तिका लागि ग्राह्य हुने छैन ।

तर कुनै राजनीतिक पदमा वा कुनै विषयको अनुसन्धान, जाँचबुझ वा छानबीन गर्ने वा कुनै विषयको अध्ययन वा अन्वेषण गरी राय, मन्तव्य वा सिफारिस पेश गर्ने कुनै पदमा नियुक्त भई काम गर्न यस उपधारामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुर्याएको मानिने छैन ।

२४१. महालेखा परीक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकार: (१) राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको कार्यालय, सर्वोच्च अदालत, संघीय संसद, प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, संवैधानिक निकाय वा सोको कार्यालय, अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय र नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल लगायतका सबै संघीय र प्रदेश सरकारी कार्यालयको लेखा कानून बमोजिम नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य समेतको विचार गरी महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण हुनेछ ।

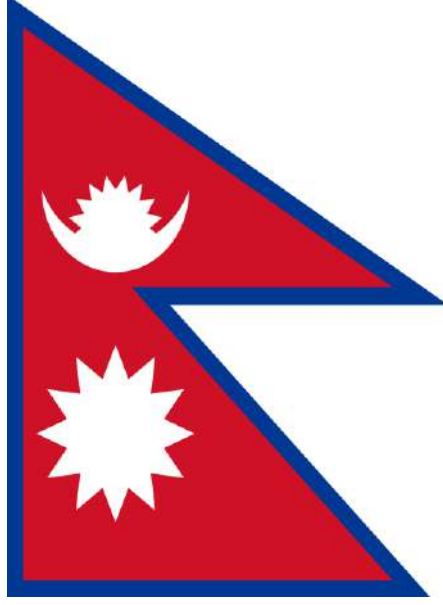
(२) पचास प्रतिशतभन्दा बढी शेयर वा जायजथामा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको स्वामित्व भएको संगठित संस्थाको लेखापरीक्षणका लागि लेखापरीक्षक नियुक्त गर्दा महालेखा परीक्षकसँग परामर्श गरिनेछ । त्यस्तो संगठित संस्थाको लेखापरीक्षण गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको सम्बन्धमा महालेखा परीक्षकले आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(३) महालेखा परीक्षकलाई उपधारा (१) बमोजिमको कामका लागि लेखा सम्बन्धी कागजपत्र जुनसुकै बखत हेर्न पाउने अधिकार हुनेछ । महालेखा परीक्षक वा त्यसका कुनै कर्मचारीले माग गरेको जुनसुकै कागजपत्र तथा जानकारी उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको कर्तव्य हुनेछ ।

(४) उपधारा (१) बमोजिम लेखापरीक्षण गरिने लेखा संघीय कानून बमोजिम महालेखा परीक्षकले तोकेको ढाँचामा राखिनेछ ।

(५) उपधारा (१) मा उल्लेख भएका कार्यालयहरूको लेखाका अतिरिक्त अन्य कुनै कार्यालय वा संस्थाको महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण गर्नु पर्ने गरी संघीय कानून बमोजिम व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

अनुसूची—१  
(धारा ८ को उपधारा (२) सँग सम्बन्धित)  
नेपालको राष्ट्रिय झण्डा



नेपालको राष्ट्रिय झण्डा बनाउने तरीका

(क) किनाराभिन्नको आकार बनाउने तरीका

- (१) एउटा सिम्रिक रंगको रातो कपडामा तल्लो भागमा चाहिएको जति लम्बाइको रेखा बायाँबाट दाहिनेतिर खिच्ने र यसलाई क ख नाम राख्ने ।
- (२) क बाट सीधा माथि ग सम्म क ख को लम्बाइ जतिमा क ख कै तृतीयांश थप्दा जति हुन्छ त्यति लामो हुने गरी क ग रेखा खिच्ने । क ग मा क बाट क ख को लम्बाइ जति लिई घ चिनो लगाउने । ख र घ जोड्ने ।
- (३) ख घ रेखामा ख बाट क ख जति लिई ड चिनो लाउने ।
- (४) ड हुँदै क ख को समानान्तर पारेर क ग मा पर्ने बिन्दु च बाट शुरू गरी दाहिनेतिर छ सम्म क ख को लम्बाइ जति रेखा खिच्ने ।
- (५) ग र छ लाई जोड्ने ।

(ख) चन्द्र बनाउने तरीका

- (६) क ख को चतुर्थांश जति क बाट दाहिनेमा ज चिनो लाउने र त्यहाँबाट माथि क ग को समानान्तर पारेर ग छ लाई झ मा छुने रेखा खिच्ने ।

- (७) ग च को आधा ज बाट क ख को समानान्तर पारेर रेखा दायाँतिर खिची ग छ लाई ट मा छुने ।
- (८) ज ट र ज झ रेखा काटिएको ठाउँमा ठ चिनो राख्ने ।
- (९) ज र छ जोड्ने ।
- (१०) ज छ र ज झ काटिएको बिन्दुमा ड चिनो लाउने ।
- (११) ड लाई केन्द्र मानी ख घ रेखालाई न्यूनतम अन्तर पर्ने गरी स्पर्श गर्दा हुने जति दूरी पर्ने गरी ज झ रेखाको तल्लो भागमा ढ चिनो लगाउने ।
- (१२) ड मा छोई क ख को समानान्तर रेखा बायाँबाट दायाँतिर खिच्ने र यसले क ग लाई छोएको बिन्दुको नाम ण राख्ने ।
- (१३) ठ केन्द्र लिएर ठ ढ व्यासाद्दले तल्लो भागमा वृत्त खण्ड खिच्ने र ण ड बाट गएको रेखालाई यसले छोएको दुवै ठाउँमा क्रमशः त र थ नाम राख्ने ।
- (१४) ड लाई केन्द्र मानी ड थ व्यासाद्दले तल्लो भागमा अर्ध वृत्ताकार त थ लाई छुने गरी खिच्ने ।
- (१५) ढ केन्द्र मानी ढ ड को व्यासाद्दले त ढ थ वृत्त खण्डको दुवैतर्फ छुने गरी वृत्त खण्ड खिच्ने र यसले त ढ थ लाई छोएको बिन्दुहरूको नाम क्रमशः द र ध राख्ने । द ध लाई जोड्ने । द ढ र ज झ काटिएको बिन्दुको नाम न राख्ने ।
- (१६) न लाई केन्द्र मानेर व्यासाद्द न ध ले त ढ थ को माथिल्लो भागमा दुवै ठाउँमा छुने गरी अर्ध वृत्ताकार खिच्ने ।
- (१७) न लाई केन्द्र मानेर व्यासाद्द न ड ले त ढ थ को माथिल्लो भागमा दुवै ठाउँमा छुने गरी वृत्त खण्ड खिच्ने ।
- (१८) यस अनुसूचीको नं. (१६) को अर्ध वृत्ताकार भित्र र नं. (१७) को वृत्त खण्ड बाहिर चन्द्रमाको आठवटा बराबरका कोण बनाउने ।
- (ग) सूर्य बनाउने तरीका
- (१९) क च को आधा प बाट क ख को समानान्तर पारेर ख ड मा छुने गरी प फ रेखा खिच्ने ।
- (२०) ज झ र प फ काटिएको बिन्दु ब केन्द्र मानेर ड ढ को व्यासाद्दले वृत्ताकार पूरा खिच्ने ।
- (२१) ब लाई केन्द्र मानेर ठ ढ व्यासाद्दले वृत्ताकार पूरा खिच्ने ।

(२२) यो अनुसूचीको नं. (२०) को वृत्ताकार बाहिर र यो अनुसूचीको नं. (२१) को वृत्ताकारभित्र परेको गोल घेराको बीच भागमा सूर्यको बाह्रवटा बराबरका कोणहरू दुई चुच्चाहरूले ज झ रेखामा छुने गरी बनाउने ।

(घ) किनारा बनाउने तरीका

(२३) न ढ को चौडाइ जति गाढा नीलो रंगको किनारा झण्डाको आकारको बाहिरी सबैतिरको सीमामा थप्ने, तर झण्डाको पाँच कोणहरूमा चाहिँ बाहिरी कोणहरू पनि भित्रै सरहका बनाउने ।

(२४) झण्डा डोरी लगाई प्रयोग गरेमा माथि बताइएकै पट्टी राख्ने । झण्डा लट्टीमा घुसाने हो भने क ग पट्टि आवश्यक परे जति किनारा चौड्याउने । डोरी वा लट्टीको प्रयोगमा क ग को पट्टीमा प्वाल राख्ने ।

स्पष्टीकरण: झण्डा बनाउँदा खिचिएका ज झ द ध, च ड, ड घ, ज छ, ण थ, ज ट र प फ रेखाहरू कल्पित हुन् । त्यस्तै सूर्यका बाहिरी र भित्री वृत्ताकारहरू तथा खुपेँ चन्द्र बाहेक अरु वृत्त खण्ड पनि कल्पित हुन् । यिनलाई झण्डामा देखाइँदैन ।

द्रष्टव्य: राष्ट्रिय झण्डाको आकार नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

अनुसूची—२

(धारा ९ को उपधारा (१) सँग सम्बन्धित)

नेपालको राष्ट्रिय गान

सयौं थुँगा फूलका हामी एउटै माला नेपाली  
सार्वभौम भई फैलिएका मेची—महाकाली ।  
प्रकृतिका कोटीकोटी सम्पदाको आँचल  
वीरहरूका रगतले स्वतन्त्र र अटल  
ज्ञानभूमि शान्तिभूमि तराई पहाड हिमाल  
अखण्ड यो प्यारो हाम्रो मातृभूमि नेपाल  
बहुल जाति भाषा धर्म संस्कृति छन् विशाल  
अग्रगामी राष्ट्र हाम्रो जय जय नेपाल ।

अनुसूची—३

(धारा ९ को उपधारा (२) सँग सम्बन्धित)

नेपालको निशान छाप



द्रष्टव्यः यो निशान छाप आवश्यकता अनुसार ठूलो वा सानो आकारको बनाउन सकिनेछ ।  
त्यसमा नेपाल सरकारबाट निर्धारित रंगको प्रयोग हुनेछ ।

दोस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

अनुसूची—४

(धारा ५६ को उपधारा (३) सँग सम्बन्धित)

प्रदेश र सम्बन्धित प्रदेशमा रहने जिल्लाहरू

प्रदेश नं. १	प्रदेश नं. २
१. ताप्लेजुङ	१. सप्तरी
२. पाँचथर	२. सिराहा
३. इलाम	३. धनुषा
४. संखुवासभा	४. महोत्तरी
५. तेह्रथुम	५. सर्लाही
६. धनकुटा	६. रौतहट
७. भोजपुर	७. बारा
८. खोटाङ	८. पर्सा
९. सोलुखुम्बु	
१०. ओखलढुंगा	
११. उदयपुर	
१२. झापा	
१३. मोरङ	
१४. सुनसरी	

प्रदेश नं. ३	प्रदेश नं. ४
१. दोलखा	१. गोरखा
२. रामेछाप	२. लमजुङ
३. सिन्धुली	३. तनहुँ
४. काभ्रेपलाञ्चोक	४. कास्की
५. सिन्धुपाल्चोक	५. मनाङ
६. रसुवा	६. मुस्ताङ
७. नुवाकोट	७. पर्वत
८. धादिङ	८. स्याङ्जा
९. चितवन	९. म्याग्दी
१०. मकवानपुर	१०. बागलुङ
११. भक्तपुर	११. नवलपरासी (बर्दघाट सुस्ता पूर्व)
१२. ललितपुर	
१३. काठमाडौं	

प्रदेश नं. ५	प्रदेश नं. ६	प्रदेश नं. ७
१. नवलपरासी (बर्दघाट सुस्ता पश्चिम)	१. रुकुम (पश्चिम भाग)	१. बाजुरा
२. रूपन्देही	२. सल्यान	२. बझाङ
३. कपिलबस्तु	३. डोल्पा	३. डोटी
४. पाल्पा	४. जुम्ला	४. अछाम
५. अर्घाखाँची	५. मुगु	५. दार्चुला
६. गुल्मी	६. हुम्ला	६. बैतडी
७. रुकुम (पूर्वी भाग)	७. कालिकोट	७. डडेल्धुरा
८. रोल्पा	८. जाजरकोट	८. कञ्चनपुर
९. प्यूठान	९. दैलेख	९. कैलाली
१०. दाङ	१०. सुर्खेत	
११. बाँके		
१२. बर्दिया		

अनुसूची—५

(धारा ५७ को उपधारा (१) र धारा १०९ सँग सम्बन्धित)

संघको अधिकारको सूची

- | क्र.सं. | विषयहरू   |
|---------|---|
| १.      | रक्षा र सेना सम्बन्धी<br>(क) राष्ट्रिय एकता र भौगोलिक अखण्डताको संरक्षण<br>(ख) राष्ट्रिय सुरक्षा सम्बन्धी   |
| २.      | युद्ध र प्रतिरक्षा  |
| ३.      | हातहतियार, खरखजाना कारखाना तथा उत्पादन सम्बन्धी   |
| ४.      | केन्द्रीय प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, राष्ट्रिय गुप्तचर तथा अनुसन्धान, शान्ति सुरक्षा  |
| ५.      | केन्द्रीय योजना, केन्द्रीय बैंक, वित्तीय नीति, मुद्रा र बैंकिङ्ग, मौद्रिक नीति, विदेशी अनुदान, सहयोग र ऋण   |
| ६.      | परराष्ट्र तथा कूटनीतिक मामिला, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध र संयुक्त राष्ट्रसंघ सम्बन्धी  |
| ७.      | अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि वा सम्झौता, सुपुर्दगी, पारस्परिक कानूनी सहायता र अन्तर्राष्ट्रिय सीमा, अन्तर्राष्ट्रिय सीमा नदी,  |
| ८.      | दूरसञ्चार, रेडियो फ्रिक्वेन्सीको बाँडफाँड, रेडियो, टेलिभिजन र हुलाक   |
| ९.      | भन्सार, अन्तःशुल्क, मूल्य अभिवृद्धि कर, संस्थागत आयकर, व्यक्तिगत आयकर, पारिश्रमिक कर, राहदानी शुल्क, भिसा शुल्क, पर्यटन दस्तुर, सेवा शुल्क दस्तुर, दण्ड जरिवाना |
| १०.     | संघीय निजामती सेवा, न्याय सेवा र अन्य सरकारी सेवा   |
| ११.     | जलस्रोतको संरक्षण र बहुआयामिक उपयोग सम्बन्धी नीति र मापदण्ड   |
| १२.     | अन्तरदेशीय तथा अन्तरप्रदेश विद्युत प्रसारण लाइन   |
| १३.     | केन्द्रीय तथ्यांक (राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय मानक र गुणस्तर)  |
| १४.     | केन्द्रीय स्तरका ठूला विद्युत, सिंचाइ र अन्य आयोजना तथा परियोजना  |
| १५.     | केन्द्रीय विश्वविद्यालय, केन्द्रीयस्तरका प्रज्ञा प्रतिष्ठान, विश्वविद्यालय मापदण्ड र नियमन, केन्द्रीय पुस्तकालय   |
| १६.     | स्वास्थ्य नीति, स्वास्थ्य सेवा, स्वास्थ्य मापदण्ड, गुणस्तर र अनुगमन, राष्ट्रिय वा विशिष्ट सेवा प्रदायक अस्पताल, परम्परागत उपचार सेवा, सरुवा रोग नियन्त्रण       |
| १७.     | संघीय संसद, संघीय कार्यपालिका, स्थानीय तह सम्बन्धी मामिला, विशेष संरचना   |
| १८.     | अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार, विनिमय, बन्दरगाह, क्वारेन्टाइन   |
| १९.     | हवाई उड्डयन, अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल  |

२०. राष्ट्रिय यातायात नीति, रेल तथा राष्ट्रिय लोकमार्गको व्यवस्थापन
२१. सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत, जिल्ला अदालत तथा न्याय प्रशासन सम्बन्धी कानून
२२. नागरिकता, राहदानी, भिसा, अध्यागमन
२३. आणविक ऊर्जा, वायुमण्डल र अन्तरिक्ष सम्बन्धी
२४. बौद्धिक सम्पत्ति (पेटेन्ट, डिजाइन, ट्रेडमार्क र प्रतिलिपि अधिकार समेत)
२५. नाप—तौल
२६. खानी उत्खनन
२७. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय वातावरण व्यवस्थापन, राष्ट्रिय निकुञ्ज, वन्यजन्तु आरक्ष तथा सिमसार क्षेत्र, राष्ट्रिय वन नीति, कार्बन सेवा
२८. बीमा नीति, धितोपत्र, सहकारी नियमन
२९. भूउपयोग नीति, बस्ती विकास नीति, पर्यटन नीति, वातावरण अनुकूलन
३०. फौजदारी, देवानी कानूनको निर्माण
३१. सुरक्षित छापाखाना
३२. सामाजिक सुरक्षा र गरीबी निवारण
३३. संवैधानिक निकायहरू, राष्ट्रिय महत्वका आयोगहरू
३४. पुरातात्विक महत्वका स्थान र प्राचीन स्मारक
३५. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको सूचीमा वा साझा सूचीमा उल्लेख नभएको कुनै विषय तथा यो संविधान र संघीय कानूनमा नतोकिएको विषय

अनुसूची—६

(धारा ५७ को उपधारा (२), धारा १६२ को उपधारा (४), धारा १९७, धारा २३१ को उपधारा (३), धारा २३२ को उपधारा (७), धारा २७४ को उपधारा (४) र धारा २९६ को उपधारा (४) सँग सम्बन्धित)

प्रदेशको अधिकारको सूची

क्र.सं.	विषयहरू
१.	प्रदेश प्रहरी प्रशासन र शान्ति सुरक्षा
२.	नेपाल राष्ट्र बैंकको नीति अनुरूप वित्तीय संस्थाहरूको सञ्चालन, सहकारी संस्था, केन्द्रको सहमतिमा वैदेशिक अनुदान र सहयोग
३.	रेडियो, एफ. एम, टेलिभिजन सञ्चालन
४.	घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, पर्यटन, कृषि आयमा कर, सेवा शुल्क दस्तुर, दण्ड जरिवाना
५.	प्रदेश निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवा
६.	प्रदेश तथ्यांक
७.	प्रदेश स्तरको विद्युत, सिचाइ र खानेपानी सेवा, परिवहन
८.	प्रदेश विश्वविद्यालय, उच्च शिक्षा, पुस्तकालय, संग्रहालय
९.	स्वास्थ्य सेवा
१०.	प्रदेश सभा, प्रदेश मन्त्रिपरिषद सम्बन्धी
११.	प्रदेशभित्रको व्यापार
१२.	प्रदेश लोकमार्ग
१३.	प्रदेश अनुसन्धान ब्युरो
१४.	प्रदेश सरकारी कार्यालयहरूको भौतिक व्यवस्थापन र अन्य आवश्यक विषय
१५.	प्रदेश लोक सेवा आयोग
१६.	भूमि व्यवस्थापन, जग्गाको अभिलेख
१७.	खानी अन्वेषण र व्यवस्थापन
१८.	भाषा, लिपि, संस्कृति, ललितकला र धर्मको संरक्षण र प्रयोग
१९.	प्रदेशभित्रको राष्ट्रिय वन, जल उपयोग तथा वातावरण व्यवस्थापन
२०.	कृषि तथा पशु विकास, कलकारखाना, औद्योगिकीकरण, व्यापार व्यवसाय, यातायात,
२१.	गुठी व्यवस्थापन

अनुसूची—७

(धारा ५७ को उपधारा (३), धारा १०९, धारा १६२ को उपधारा (४), धारा १९७ सँग सम्बन्धित)

संघ र प्रदेशको साझा अधिकारको सूची

क्र.सं.	विषयहरू
१.	फौजदारी तथा देवानी कार्यविधि र प्रमाण र शपथ (कानूनी मान्यता, सार्वजनिक कार्य र अभिलेख र न्यायिक प्रक्रिया)
२.	आवश्यक वस्तु तथा सेवाको आपूर्ति, वितरण, मूल्य नियन्त्रण, गुणस्तर र अनुगमन
३.	देशको सुरक्षासँग सम्बन्धित विषयमा निवारक नजरबन्द, कारागार तथा हिरासत व्यवस्थापन र शान्ति सुरक्षाको व्यवस्था
४.	एक प्रदेशबाट अर्को प्रदेशमा अभियुक्त, थुनुवा र कैदीको स्थानान्तरण
५.	पारिवारिक मामिला (विवाह, सम्पत्ति हस्तान्तरण, सम्बन्ध विच्छेद, लोपोन्मुख, टुहुरा, धर्मपुत्र, धर्मपुत्री उत्तराधिकार र संयुक्त परिवार) सम्बन्धी कानून
६.	सम्पत्ति प्राप्ति, अधिग्रहण र अधिकारको सृजना
७.	करार, सहकारी, साझेदारी र एजेन्सी सम्बन्धी
८.	टाट पल्टेको र दामासाही सम्बन्धी
९.	औषधि र विषादि
१०.	योजना, परिवार नियोजन र जनसंख्या व्यवस्थापन
११.	सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, ट्रेड युनियन, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्य
१२.	कानून व्यवसाय, लेखापरीक्षण, इन्जिनियरिङ, चिकित्सा, आयुर्वेद चिकित्सा, पशु चिकित्सा, आम्ची र अन्य पेशा
१३.	प्रदेश सीमा नदी, जलमार्ग, वातावरण संरक्षण, जैविक विविधता
१४.	सञ्चार माध्यम सम्बन्धी
१५.	उद्योग तथा खनिज र भौतिक पूर्वाधार
१६.	क्यासिनो, चिष्टा
१७.	प्राकृतिक तथा गैर प्राकृतिक विपद पूर्व तयारी, उद्धार तथा राहत र पुनर्लाभि
१८.	पर्यटन, खानेपानी तथा सरसफाइ
१९.	चलचित्र, सिनेमा हल, खेलकूद

२०. बीमा व्यवसाय सञ्चालन र व्यवस्थापन
२१. गरीबी निवारण र औद्योगीकरण
२२. वैज्ञानिक अनुसन्धान, विज्ञान प्रविधि र मानव संसाधन विकास
२३. अन्तरप्रदेशिक रूपमा फैलिएको जंगल, हिमाल, वन संरक्षण क्षेत्र जल उपयोग
२४. भूमि नीति र सो सम्बन्धी कानून
२५. रोजगारी र बेरोजगार सहायता

नेपाल कानून आयोग

अनुसूची—८

(धारा ५७ को उपधारा (४), धारा २१४ को उपधारा (२), धारा २२१ को उपधारा (२) र धारा २२६ को उपधारा (१) सँग सम्बन्धित)

स्थानीय तहको अधिकारको सूची

क्र.सं	विषयहरू
१.	नगर प्रहरी
२.	सहकारी संस्था
३.	एफ. एम सञ्चालन
४.	स्थानीय कर (सम्पत्ति कर, घर बहाल कर, घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर), सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क, विज्ञापन कर, व्यवसाय कर, भूमिकर (मालपोत), दण्ड जरिवाना, मनोरञ्जन कर, मालपोत संकलन
५.	स्थानीय सेवाको व्यवस्थापन
६.	स्थानीय तथ्यांक र अभिलेख संकलन
७.	स्थानीय स्तरका विकास आयोजना तथा परियोजनाहरू
८.	आधारभूत र माध्यमिक शिक्षा
९.	आधारभूत स्वास्थ्य र सरसफाइ
१०.	स्थानीय बजार व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण र जैविक विविधता
११.	स्थानीय सडक, ग्रामीण सडक, कृषि सडक, सिंचाइ
१२.	गाउँ सभा, नगर सभा, जिल्ला सभा, स्थानीय अदालत, मेलमिलाप र मध्यस्थताको व्यवस्थापन
१३.	स्थानीय अभिलेख व्यवस्थापन
१४.	घर जग्गा धनी पुर्जा वितरण
१५.	कृषि तथा पशुपालन, कृषि उत्पादन व्यवस्थापन, पशु स्वास्थ्य, सहकारी
१६.	ज्येष्ठ नागरिक, अपांगता भएका व्यक्ति र अशक्तहरूको व्यवस्थापन
१७.	बेरोजगारको तथ्यांक संकलन
१८.	कृषि प्रसारको व्यवस्थापन, संचालन र नियन्त्रण
१९.	खानेपानी, साना जलविद्युत आयोजना, वैकल्पिक ऊर्जा
२०.	विपद व्यवस्थापन
२१.	जलाधार, वन्यजन्तु, खानी तथा खनिज पदार्थको संरक्षण
२२.	भाषा, संस्कृति र ललितकलाको संरक्षण र विकास

अनुसूची—९

(धारा ५७ को उपधारा (५), धारा १०९, धारा १६२ को उपधारा (४), धारा १९७, धारा २१४ को उपधारा (२), धारा २२१ को उपधारा (२) र धारा २२६ को उपधारा (१) सँग सम्बन्धित)

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको साझा सूची

क्र.सं	विषयहरू
१.	सहकारी
२.	शिक्षा, खेलकूद र पत्रपत्रिका
३.	स्वास्थ्य
४.	कृषि
५.	विद्युत, खानेपानी, सिंचाइ जस्ता सेवाहरू
६.	सेवा शुल्क, दस्तुर, दण्ड जरिवाना तथा प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी, पर्यटन शुल्क
७.	वन, जंगल, वन्यजन्तु, चराचुरुङ्गी, जल उपयोग, वातावरण, पर्यावरण तथा जैविक विविधता
८.	खानी तथा खनिज
९.	विपद व्यवस्थापन
१०.	सामाजिक सुरक्षा र गरीबी निवारण
११.	व्यक्तिगत घटना, जन्म, मृत्यु, विवाह र तथ्यांक
१२.	पुरातत्व, प्राचीन स्मारक र संग्रहालय
१३.	सुकुम्बासी व्यवस्थापन
१४.	प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी
१५.	सवारी साधन अनुमति



2.



# प्रदेश राजपत्र

प्रदेश नं. १, प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ६) विराटनगर, नेपाल, फाल्गुन १५ गते, २०७९ साल (अतिरिक्ताङ्क ३८

भाग १

प्रदेश सरकार

प्रदेश नं. १, विराटनगर, नेपाल

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयको सूचना

प्रदेश सभाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको जानकारीको लागि प्रकाशन गरिएको छ ।

संवत् २०७९ सालको ऐन नं. ५

**प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न जारी भएको अध्यादेशलाई प्रतिस्थापन गर्न बनेको ऐन, २०७९**

**प्रस्तावना:** प्रदेशमा कर्मचारी र कार्यालय व्यवस्थापन मार्फत सेवा प्रवाहलाई सुदृढ एवम् प्रभावकारी बनाउन तथा प्रदेश निजामती सेवालाई सक्षम, सेवामूलक, सुशासनमुखी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक र व्यावसायिक बनाउँदै प्रदेश सरकारका नीति योजना र कार्यक्रमलाई नागरिक समक्ष पुऱ्याउन र सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई छिटो छरितो र चुस्त बनाउन प्रदेश सरकारका आफ्नै कर्मचारी आवश्यक भएकोले प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा तत्काल कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

**परिच्छेद-१**

**प्रारम्भिक**

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम “प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९” रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) “अख्तियारवाला” भन्नाले दफा १५ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति र पदस्थापन

गर्ने एवम् अवकाशको निर्णय गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।

(ख) “आधिकारिक ट्रेड युनियन” भन्नाले दफा १२० बमोजिमको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्झनु पर्छ।

(ग) “कार्यालय” भन्नाले प्रदेश सरकार मातहतको कार्यालय सम्झनु पर्छ।

(घ) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले कार्यालयको प्रमुख भई कामकाज गर्न तोकिएको कर्मचारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विभागीय प्रमुखलाई समेत जनाउँछ।

(ङ) “कर्मचारी” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवाको पदमा बहाल रहेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई समेत जनाउँछ।

(च) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।

(छ) “परिवार” भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, छोरी, धर्मपुत्र, धर्मपुत्री, बाबु वा सौतेलो बाबु वा धर्म बाबु, आमा वा सौतेनी

आमा वा धर्म आमा, बाजे, बज्यै तथा सासू, ससुरालाई समेत सम्झनु पर्छ।

- (ज) “प्रदेश” भन्नाले प्रदेश नं. १ सम्झनु पर्छ।
- (झ) “प्रदेश सरकार” भन्नाले प्रदेश मन्त्रिपरिषद् सम्झनु पर्छ।
- (ञ) “प्रादेशिक निकाय” भन्नाले प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा प्रादेशिक निकाय भनी तोकेका प्रदेश सरकारको निकाय सम्झनु पर्छ।
- (ट) “प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत” भन्नाले दफा ११४ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ।
- (ठ) “प्रमुख सचिव” भन्नाले नेपाल सरकारबाट खटी आएको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सो सरहको कर्मचारी सम्झनु पर्छ। सो शब्दले त्यस्तो कर्मचारी सरुवा वा अन्यत्र खटी गएको अवस्थामा सो सरहको अर्को कर्मचारी तोकै खटी नआएसम्म सो लगत्तै निमित्त भई काम गरिरहेका मन्त्रालयका बरिष्ठतम् कर्मचारी समेतलाई जनाउँछ।
- (ड) “प्रदेश निजामती सेवा” भन्नाले दफा ४ बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवा सम्झनु पर्छ।

- (ढ) “प्रदेश किताबखाना” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको शाखा सम्झनु पर्छ।
- (ण) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेशको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (त) “विभागीय प्रमुख” भन्नाले तोकिएको अधिकारी सम्झनु पर्छ।
- (थ) “विशेषज्ञ पद” भन्नाले विशेष प्रकृतिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व भएको र विशेष योग्यता चाहिने प्रदेश निजामती सेवाको पद सम्झनु पर्छ।
- (द) “सचिव” भन्नाले प्रदेश सरकारको अधिकृत एघारौं तहको कर्मचारी सम्झनु पर्छ। सो शब्दले प्रदेशमा सचिवको पदपूर्ति नभएसम्म नेपाल सरकारबाट प्रदेश सचिवको रूपमा खटिआएको कर्मचारीलाई समेत जनाउनेछ।
- (ध) “समायोजन” भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिमको कर्मचारी समायोजन सम्झनु पर्छ।

- (न) “समायोजन ऐन” भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ।
- (प) “स्थायी आवासीय अनुमति” भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै शर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी उपलब्ध गराएको डाइभर्सिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डी.भी.), परमानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पी.आर.), ग्रीन कार्ड, आधार कार्ड वा विदेशी मुलुकको मतदाता नामावली कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ।
- (फ) “स्थायी पद” भन्नाले निवृत्तभरण वा योगदानमूलक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको प्रदेश निजामती सेवाको पद सम्झनु पर्छ।

## परिच्छेद-२

### प्रदेश निजामती सेवाको गठन

३. प्रदेश निजामती सेवा सम्बन्धी प्रमुख कर्मचारी व्यवस्थापन निकाय:  
(१) प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन र सञ्चालनका सम्बन्धमा

मन्त्रालयले प्रमुख कर्मचारी व्यवस्थापन निकायको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भए देखि बाहेक प्रदेश कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नु पर्नेछ।

४. प्रदेश निजामती सेवाको गठन: (१) प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गत देहाय बमोजिमका सेवाहरूको गठन गर्नेछ:-

(क) प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवा,

(ख) प्रदेश कृषि सेवा,

(ग) प्रदेश प्रशासन सेवा,

(घ) प्रदेश वन सेवा,

(ङ) प्रदेश शिक्षा सेवा,

(च) प्रदेश स्वास्थ्य सेवा र

(छ) सूचना प्रविधि सेवा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमका सेवा अन्तर्गत रहने समूह तथा उपसमूह तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रहने समूह तथा उपसमूहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा अघि प्रदेश निजामती सेवाको विविध सेवा र आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको प्रदेश प्रशासन सेवाको विविध समूहमा कायम गरिनेछ।

५. **तह र पदनाम:** (१) प्रदेश निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरू रहने छन्:-

अधिकृतस्तरको तह	सहायकस्तरको तह
एघारौं	पाँचौं
दशौं	चौथो
नवौं	तेस्रो
आठौं	आधारभूत
सातौं	
छैटौं	

(२) प्रदेश निजामती सेवाका विभिन्न तहमा तोकिए बमोजिमका प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरू रहनेछन्।

(३) उपदफा (१) र यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायक तेस्रो तहमा कुनै कर्मचारीको पदाधिकार नरहेमा सो तहको पद स्वतः खारेज हुनेछ। यस्तो पदमा नयाँ पदपूर्ति गरिने छैन।

तर, यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सहायक तेस्रो तहमा कायम रहेका कर्मचारी पाँच वर्ष पूरा गरेपछि स्वतः चौथो तहमा तह वृद्धि हुनेछ। यसरी तह वृद्धि हुने पद स्वतः सृजना हुनेछ। त्यसरी स्वतः सृजना भई तह वृद्धि भएको पदमा सो कर्मचारी कुनै कारणले वहाल नरहेमा सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(४) प्रदेश निजामती सेवाका सम्बन्धित सेवामा रहने समूह र उपसमूह एवम् सोको पदनाम तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(५) आधारभूत तहमा रहने पद र सो तहको पदको स्तर वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

६. कार्यविवरण र कार्यसम्पादन सम्झौता: (१) प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्यविवरणको आधारमा प्रत्येक कार्यालयको कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व र कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचक समेत उल्लेख गरी सङ्गठनका लागि स्वीकृत पदहरूको कार्यविवरण स्वीकृत गरी वा गराई लागू गर्नु पर्नेछ।

तर, अधिकृतस्तर छैटौं, सातौं, आठौं, नवौं र दशौं तहको कार्य विवरण सम्बन्धित सचिवले एवम् एघारौं तहको कार्य विवरण प्रमुख सचिवले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजलाई उपदफा (१) बमोजिम स्वीकृत कार्यविवरण समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको कार्यविवरणको आधारमा कर्मचारीसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गरी काममा लगाउन सकिनेछ।

तर, आयोजना प्रमुख तथा तोकिए बमोजिमका कार्यालय प्रमुखसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्नु पर्नेछ।

### परिच्छेद-३

#### प्रदेश निजामती सेवाको दरबन्दी तथा पदपूर्ति

७. दरबन्दी सृजना: (१) कुनै कार्यालयको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सृजना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित मन्त्रालय वा प्रादेशिक निकायले मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिई सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सर्वेक्षण गर्दा सर्वेक्षण गरिने कार्यालयको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ विश्लेषण गरी दरबन्दी सिर्जना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नु पर्ने देखिएमा सोको कारण र औचित्य समेत खुलाई सम्बन्धित मन्त्रालयमा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको प्रतिवेदनका सम्बन्धमा सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रदेशको आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको सहमति लिई मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र मन्त्रालयले सोको औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त सङ्गठन

संरचना वा दरबन्दी प्रस्ताव गरी स्वीकृतिको लागि प्रदेश सरकार समक्ष पेश गर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पेश भएको प्रस्ताव बमोजिम प्रदेश सरकारले सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रदेश किताबखानामा पद दर्ता गरी पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउनेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अस्थायी प्रकृतिका आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सृजना गरिने छैन। त्यस्ता आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा अस्थायी दरबन्दी रहन सक्नेछ।

(७) उपदफा (६) मा उल्लिखित निकायको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमको समिति रहनेछ।

(८) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजनका बखत सङ्घबाट प्रदेशका लागि स्वीकृत भई आएका दरबन्दी बमोजिम रिक्त रहेको पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्न र पदपूर्ति गर्न बाधा पर्ने छैन।

तर, प्रदेश सरकारले यस ऐन बमोजिम आफ्नो छुट्टै स्थायी सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गरेमा र त्यस्तो स्थायी

सङ्गठन संरचना र दरबन्दी प्रदेश किताबखानामा दर्ता भएपछि सोही बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

८. प्रदेश निजामती सेवाको पदपूर्ति: (१) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

तह	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तरस्थानीय तह प्रतियोगिताद्वारा	बहुवद्वारा			कैफियत
			आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	
(क)	चौथो	१००%	-	-	-	-
(ख)	पाँचौं	६०%	-	-	२०%	२०%
(ग)	छैटौं	-	-	-	-	तह वृद्धि
(घ)	सातौं	५०%	१०%	-	२०%	२०%
(ङ)	आठौं	-	-	-	-	तह वृद्धि (प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक बाहेक)
(च)	आठौं	१००%	-	-	-	प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक
(झ)	नवौं	१०%	१५%	१०%	३५%	३०%
(ज)	नवौं	२०%	१५%	-	३५%	३०%
(झ)	दशौं	-	-	-	-	-
						तह वृद्धि

(ज)	एघारौं (सचिव)	-	-	-	८०%	२०%	
-----	------------------	---	---	---	-----	-----	--

(२) उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) मा उल्लिखित अधिकृतस्तर नवौं तहको पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने पदका लागि उम्मेदवार हुन सेवा, समूह र उपसमूहका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गरेको र सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवा वा अन्य कुनै सरकारी सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा पाँच वर्ष वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको सङ्गठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ, संस्थाको अधिकृतस्तरको पदमा कम्तीमा सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “प्रदेश निजामती सेवा” भन्नाले जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा र “स्थानीय सेवा” भन्नाले जुनसुकै प्रदेश अन्तर्गत रहेको स्थानीय तहको सेवा सम्झनु पर्छ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) को खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह, उपसमूहका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको उम्मेदवारको लागि कम्तीमा चार वर्ष सेवा अनुभव भएमा योग्य मानिनेछ।

(४) उपदफा (२) र (३) को प्रयोजनको लागि कुनै निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव गणना हुने छैन।

(५) उपदफा (१) बमोजिम सातौं तहको अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगितामा प्रतिस्पर्धाका लागि पाचौं तहबाट तह वृद्धि भई छैटौं तहमा कार्यरत र पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह र उपसमूहका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्। नवौं तहको अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगितामा प्रतिस्पर्धाका लागि सातौं तहबाट तह वृद्धि भई आठौं तहमा कार्यरत र पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह र उपसमूहका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(६) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता र आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि पदपूर्ति हुन नसकेमा पदपूर्ति हुन नसकेका पदहरू अर्को वर्ष खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम नवौं तहको आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षामा प्रतिस्पर्धाका लागि सातौं तहबाट तह वृद्धि भई आठौं तहमा कार्यरत र पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह र उपसमूहका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(८) उपदफा १ बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाका लागि अधिकृत आठौं तहसम्मको पदमा सम्बन्धित सेवा समूह वा

उपसमूहको एक तह मुनिको पदको कर्मचारी तथा नवौं र दशौं तहको पदको हकमा न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पूरा भएका सम्बन्धित सेवाका कर्मचारीहरू सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

तर, एघारौं तहको हकमा बढुवा हुनका लागि दशौं तहमा न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पूरा भएका कर्मचारीहरू सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

(९) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारी यस ऐन बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि त्यसरी समायोजन हुनु पूर्व बहाल रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह माथिको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(१०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा त्यस्तो पद मध्ये अधिकृतस्तर नवौं तह वा सो सरहको पदमा अर्को वर्ष आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा र अन्य पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(११) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनु पूर्वको सम्बन्धित पदको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

(१२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कर्मचारी देहायको अवधिभर खुला, आन्तरिक

अन्तर सेवा वा अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि समेत सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

(क) प्रचलित कानून बमोजिम निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) यो ऐन तथा सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय सजाय भई बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर।

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायक चौथो तहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद र सहायक पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१४) उपदफा (१३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि चौथो तहका सहायक कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पदमा स्वतः बढुवा गरिनेछ। त्यसरी बढुवा गर्न एक तह माथिको पद स्वतः सिर्जना हुनेछ र साविकको पद स्वतः खारेज हुनेछ।

साथै समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा चौथो तहमा समायोजन भएका कर्मचारीहरू प्रदेश निजामती सेवा अध्यादेश, २०७९ बमोजिम चौथो तहबाट पाँचौं तहमा स्तर बृद्धि हुन छुट भएका तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई पाँचौं तहमा स्तर बृद्धि गरिनेछ।

(१५) उपदफा (८) र (९) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पुरा गरेका कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत छैटौं तहका कर्मचारी प्रदेश प्रशासन सेवाको तोकिए बमोजिमको समूहको सातौं तहको अधिकृत पदमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछ।

(१६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, चौकीदार, इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, माली, सरसफाई गर्ने कर्मचारी वा यस्तै प्रकृतिका काम गर्ने अन्य तोकिए बमोजिमका पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१७) उपदफा (१३) बमोजिमको कम्प्युटर अपरेटर पद र उपदफा (१६) बमोजिमको सवारी चालक र कार्यालय सहयोगी पदबाट सम्पादन गरिने कार्य दरबन्दी भित्र रही सिधै व्यक्तिसँग करार गरी सेवा करारबाट सम्पादन गराउनु पर्नेछ र चौकीदार, इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, माली, सरसफाई गर्ने कर्मचारी वा यस्तै प्रकृतिका काम गर्ने अन्य तोकिए बमोजिमका कामदारलाई आवश्यकता र औचित्यता पुष्ट्याइँ सहित दैनिक ज्यालादारीमा काममा लगाउन सकिनेछ।

(१८) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्दा देहाय बमोजिम गर्नु पर्नेछ:-

(क) चौथो तहको पद रिक्त भएमा सोही तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

- (ख) पाँचौं वा छैटौं तहको कुनै पद रिक्त भएमा पाँचौं तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,
- (ग) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक बाहेक सातौं वा आठौं तह रिक्त भएमा सातौं तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,
- (घ) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक आठौं तहको पद रिक्त भएमा सोही तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने, र
- (ङ) नवौं वा दशौं तहको पद रिक्त भएमा नवौं तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने।

(१९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आधारभूत तहमा रहने वनरक्षक पदमा स्थायी पदपूर्ति गर्न बाधा पर्ने छैन।

(२०) प्रदेश निजामती सेवामा गरिने पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

९. समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने: सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाको खुला वा अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता वा आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन।

१०. पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) प्रदेश निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पद मध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी सोको ३३ प्रतिशत महिलाका लागि छुट्याई बाँकी रहने पदलाई सङ्घीय नीति र प्रादेशिक जनसंख्यालाई आधार मानी तोकिए बमोजिमको प्रतिशत निर्धारण गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पनि समूहका लागि छुट्याइएको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष पुनः सोही समूहको विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी समावेश गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ ।

(३) प्रदेश सरकारले उपदफा (१) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था हरेक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्न सक्नेछ ।

११. प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने: (१) प्रदेश निजामती सेवाको खुला प्रतियोगिता, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिता र अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ ।

(२) दफा ८ र दफा १० बमोजिम पदपूर्तिको लागि निर्धारण गरिएको प्रतिशत बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले पद सङ्ख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

तर, प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रचलित कानून विपरित निर्णय गरेको भन्ने ठोस आधार र कारण भएमा सो निर्णय उपर कानून बमोजिम उपचार खोज्न प्रतिबन्ध लगाएको मानिने छैन।

१२. पदपूर्तिका लागि माग गर्ने: (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले त्यसरी पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोको विवरण सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको जानकारी प्राप्त भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने भए पूर्ति गर्ने र नसकिने भए अधिकृतस्तरको पदको हकमा माग आकृति फाराम भरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ। सहायकस्तर तहको पदको हकमा माग आकृति फाराम भरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा पदपूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम अधिकृतस्तर तहको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि प्राप्त माग आकृति फाराम प्रदेश लोक

सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम मन्त्रालयले निर्धारित समयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(४) यस दफा बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा उपदफा (२) बमोजिम सरुवाबाट पदपूर्ति हुन नसकी रिक्त रहेको एकिन भएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाशबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नु पर्नेछ।

१३. पदपूर्तिमा बन्देज: (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भए देखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत गरिएको नियुक्ति स्वतः बदर भएको मानिनेछ र त्यसरी नियुक्त भएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(३) प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा नियुक्ति वा बढुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै निकायमा खटाइएको वा नियुक्त गरिएको वा यस ऐन बमोजिम स्वीकृत गरिएको अस्थायी दरबन्दीमा काज वा अन्य रूपमा खटाएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

१४. ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने: (१) दफा ८ को उपदफा (१७) को अवस्थामा बाहेक प्रदेश निजामती सेवाका

कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुलउपर गरिनेछ।

१५. नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने एवम् अवकाशको निर्णय गर्ने अधिकारी:

(१) अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदमा प्रदेश सरकारले तथा अन्य अधिकृतस्तर तहको पदमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले नियुक्ति र पदस्थापना गर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको सहायकस्तर तहको पदमा विभागीय प्रमुख वा अधिकृतस्तरको कार्यालय प्रमुखले नियुक्ति गर्नेछ।

(३) नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले यस ऐन बमोजिम नियुक्ति एवम् पदस्थापन नगरेमा निजलाई प्रचलित कानून बमोजिम कारवाही हुनेछ।

(४) एघारौं तहको कर्मचारीको हकमा प्रमुख सचिवले र सो भन्दा मुनिको तहका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले यस ऐन बमोजिम अवकाशको निर्णय गर्न सक्नेछ।

१६. उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता: देहायको व्यक्ति प्रदेश निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

- (क) सहायकस्तर पाँचौं तहसम्मको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ख) अधिकृत सातौं तह वा सो भन्दा माथिको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैँतीस वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा भएको,

तर,

(१) सङ्घीय निजामती सेवा, जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको नवौं तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगितामा पैँतालीस वर्ष उमेर ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(३) दफा १० को उपदफा (५) बमोजिम तोकिएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू चालीस वर्षको उमेरसम्म उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(घ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,

- (ड) भविष्यमा जुनसुकै सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,
- (च) गैरनेपाली नागरिक,
- (छ) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,
- (ज) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको।

१७. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्ने भएमा सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको मागको आधारमा अस्थायी नियुक्ति गर्न नाम सिफारिस गरी पठाउनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई बढीमा छ महिनाको लागि सम्बन्धित मन्त्रालयले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालयले सात दिनभित्र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्त गरिएको व्यक्तिले खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

१८. पदाधिकार र जिम्मेवारी: (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ:-

(क) आफ्नो पदमा कामकाज गरी रहँदासम्म,

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,

(ग) बिदामा रहेको अवधिभर,

(घ) निलम्बनमा रहेको अवधिभर,

(ङ) अर्को पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर,

(च) काजमा खटिएको अवधिभर।

(२) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई तीस दिनभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैन:-

(क) लामो बिदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

(ग) सेवा समूह अनुसारको पद वा दरबन्दी नभई फाजिलमा परेकोमा।

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउनु पर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

१९. **निरोगीताको सिफारिस पत्र पेश गर्नुपर्ने:** प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह अन्तर्गतको अस्पतालमा कार्यरत अधिकृतस्तरका चिकित्सकबाट निरोगीताको सिफारिस पत्र प्राप्त गरी पेश गर्नु पर्नेछ।

२०. **शपथग्रहण:** प्रदेश निजामती सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ।

२१. **परीक्षणकाल:** (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा शुरू नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्ष परीक्षणकाल हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा वा यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको आचरण विपरीतको कुनै काम गरेमा निजको नियुक्ति अख्तियारवालाले बदर गर्न सक्नेछ।

(३) परीक्षणकालमा नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ।

तर, सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई परीक्षणकाल भुक्तान गरिसके पश्चात सेवालार्इ अविच्छिन्न राखी अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिने छैन।

२२. **व्यक्तिगत विवरण:** (१) प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति भएका व्यक्तिले तीस दिनभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिगत विवरण सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले प्रमाणित गरी आवश्यक कागजात सहित पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) प्रदेश किताबखानाले उपदफा (२) बमोजिम व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। त्यस्तो सङ्केत नम्बर त्यस्ता कर्मचारीको सरुवा, बहुवा, पत्राचार लगायतमा प्रयोग गरिनेछ।

(४) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण दुरुस्त राख्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको हुनेछ।

(५) राष्ट्रिय किताबखानामा अभिलेख दर्ता रहेका कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रदेश किताबखानाले आवश्यक व्यवस्थापन गर्नेछ।

२३. **कायम मुकायम र निमित्त:** (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पनि विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म बिदामा बसेमा वा प्रचलित कानून बमोजिम कारबाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समानस्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक तह मुनिको कर्मचारीलाई प्रमुख सचिवले बढीमा छ महिनाको लागि कायम मुकायम मुकरर गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिसकेपछि सोही वा अन्य कर्मचारीलाई पुनः सोही पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिने छैन।

(३) उपदफा (१) वा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम मुकरर गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(४) प्रदेश निजामती सेवाका कुनै कार्यालयको प्रमुख कुनै कारणले कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा सरुवा भई सो

पद रिक्त भएमा निज कार्यरत रहँदाको कार्यालय मातहतको दरबन्दीको वा विशेष दरबन्दी भित्रको वा रिक्त दरबन्दीमा काजमा खटिएको कर्मचारीमध्ये वरिष्ठतम् कर्मचारीले निजको निमित्त जनाई कार्यालयको कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “कार्यालयको कार्य सञ्चालन” भन्नाले आर्थिक कारोबार वा आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य र अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्य बाहेकका त्यस्तो पदले सम्पादन गर्नुपर्ने अन्य दैनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

(५) उपदफा (४) को स्पष्टीकरण खण्डमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले खटाउने प्रमुख सचिव वा सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालय र आयोगको प्रदेश सचिवको पद वा दरबन्दी कुनै कारणले रिक्त भएमा निमित्त भै कार्य सञ्चालन गर्ने कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम आर्थिक कारोबार वा आर्थिक दायित्व पर्ने र अर्ध न्यायिक प्रकृति कार्य समेत गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(६) प्रदेश अन्तर्गतका निर्देशनालय वा जिल्लास्थित कार्यालयका प्रमुखको पद वा दरबन्दी कुनै कारणले रिक्त भएमा निमित्त भै कार्य सञ्चालन गर्ने कर्मचारीलाई प्रमुख सचिवले प्रचलित कानून बमोजिम आर्थिक कारोबार गर्न सक्ने जिम्मेवारी दिन सक्नेछ ।

(७) कुनै कर्मचारी यस दफा बमोजिम पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि निमित्त वा कायम मुकायम भई काम गरेमा जुन पदका लागि निमित्त वा कायम मुकायम मुकरर भएको हो सो

अवधिभरको सो पदले पाउने तलब भत्ता लगायतका अन्य सुविधा पाउनेछ ।

२४. सचिवको पदावधि: यस ऐन बमोजिम नियुक्ति पाएका प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतका प्रदेश सचिवको पदावधि पाँच वर्षको हुनेछ ।

२५. अतिरिक्त समूह रहने: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयमा एक अतिरिक्त समूह रहनेछ ।

(२) कुनै पनि कार्यालयमा फाजिलमा रहेका कर्मचारीको पदाधिकार उपदफा (१) बमोजिमको अतिरिक्त समूहमा सार्न सकिनेछ ।

(३) प्रदेश निजामती सेवाको दरबन्दीमा कुनै कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई सो कार्यालयमा राखी राख्दा सुशासन वा सेवा प्रवाह वा कार्य वातावरणमा प्रतिकूल अवस्था पर्ने भएमा प्रमुख सचिवले त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार अतिरिक्त समूहमा सार्न सक्नेछ ।

(४) अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार रहेका कर्मचारीको तलब सुविधा मन्त्रालयले उपलब्ध गराउनेछ ।

### परिच्छेद-४

#### सरुवा र काज

२६. सरुवा गर्ने अधिकार: (१) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- (क) अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सरुवा गर्नेछ।
- (ख) अधिकृतस्तर नवौं र दशौं तहका कर्मचारीलाई प्रमुख सचिवले सरुवा गर्नेछ।
- (ग) एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयमा प्रमुख सचिवले सरुवा गर्नेछ।
- (घ) कार्यालय प्रमुख हुने पद र लेखा बाहेक अधिकृतस्तर आठौं तहसम्मका कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले सरुवा गर्न सक्नेछ।

तर, कार्यालय प्रमुखको पदमा प्रमुख सचिवले सरुवा गर्न वा जिम्मेवारी तोक्न सक्नेछ।

- (ङ) लेखातर्फका अधिकृतस्तर आठौं तहसम्मको कर्मचारीलाई आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको सचिवले र सहायकस्तरका कर्मचारीलाई प्रदेश लेखा नियन्त्रकले सरुवा गर्नेछ।

(२) कर्मचारीलाई यथासम्भव हिमाल, पहाड र तराई समेत सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउने र पूर्वानुमानयोग्य हुने गरी तोकिए बमोजिमको आधार र प्राथमिकता बमोजिम सरुवा गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सबै भौगोलिक क्षेत्रमा पद नभएका सेवा, समूह र तहका कर्मचारीलाई पद भएका क्षेत्रमा तोकिए बमोजिम सरुवा गर्न सकिनेछ।

(४) कर्मचारीलाई सामान्यतया तराईको जिल्लाका हकमा दुई वर्ष, पहाडको जिल्लाका हकमा एक वर्ष छ महिना र हिमालको जिल्लाका हकमा एक वर्ष पूरा नभई सरुवा गरिने छैन।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा अधिकृतस्तर आठौं तहसम्मका कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले प्रमुख सचिवको पूर्व सहमति लिई सो बमोजिमको अवधि पूरा नभई सरुवा गर्न सक्नेछ:-

(क) कुनै स्थानमा कार्यरत कर्मचारी अशक्त भई सो स्थानमा निजको उपचार हुन नसक्ने देखिएको कुरा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेमा,

(ख) कुनै कर्मचारीलाई निजको काम कारबाही, व्यवहार र आचरणको कारण कार्यरत कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएको पर्याप्त आधार र कारण भएमा,

(ग) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेमा।

(६) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन विदामा रहेको वा निलम्बनमा रहेको वा छ महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अन्य कुनै विदामा रहेको वा तीन महिनाभन्दा बढी अवधि अन्यत्र काजमा खटिएको वा कुनै खास कामको लागि वा कुनै खास आयोजना कार्यान्वयन गर्नको लागि खटिएको कर्मचारीको पदाधिकार प्रमुख सचिवले अतिरिक्त समूहमा सार्न सक्नेछ।

(७) यस ऐन र प्रचलित अन्य कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सुरुवा गर्ने वा काज खटाउने वा कायम मुकायम मुकरर गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले आफूलाई प्राप्त त्यस्तो अधिकार मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्ने छैन।

(८) यस दफा विपरीत अन्य मन्त्रालय वा अधिकारीले गरेको सुरुवा प्रमुख सचिवले बदर गर्न सक्नेछ।

(९) यस दफा विपरीत सुरुवा गर्ने अधिकारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्न सक्नेछ।

(१०) यस दफा बमोजिम सुरुवा हुने कर्मचारी बाटोको म्याद बाहेक पन्ध्र दिनभित्र बरबुझारथ गरी सुरुवा गरिएको कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्नेछ।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम हाजिर हुन जानु पर्ने कर्मचारीलाई रमाना दिई पठाउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी हुनेछ।

(१२) उपदफा (१०) र (११) विपरीत हाजिर हुन नजाने वा रमाना नदिने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(१३) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२७. **भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण:** यस ऐनको प्रयोजनको लागि प्रदेशको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२८. **काज सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कर्मचारीलाई सामान्यतया एउटा कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा काजमा खटाइने छैन।

(२) कर्मचारीको विशिष्ट ज्ञान, सीप, योग्यता र अनुभवको उपयोग गर्न आवश्यक परेको अवस्थामा निज कार्यरत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गतको कार्यालयमा एक वर्षमा बढीमा तीन महिनाको लागि मात्र काज खटाउन सकिनेछ।

तर, निर्वाचन, लेखापरीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, तथ्याङ्क सङ्कलन, तालिम, नापी टोली, सर्वेक्षण, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, महामारी वा संक्रामक रोग नियन्त्रण, विपद् व्यवस्थापन लगायतका काम र अस्थायी प्रकृतिका आयोग वा समितिको काम गर्न कुनै कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा एक आर्थिक वर्षसम्म काज खटाउन सक्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारको आयोजनाका लागि स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा अधिकृतस्तर सातौं तहसम्मका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयले र सो भन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारीको हकमा प्रमुख सचिवलले बढीमा एक आर्थिक वर्षका लागि खटाउन सक्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गतको आयोजनाको कार्यालयमा काजमा खटाउनु पर्ने भएमा सो कार्यालयको माग र कर्मचारीको पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा प्रमुख सचिवले काज खटाउन सक्नेछ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखको पदमा पदाधिकार राखी अन्यत्र निकाय वा आयोजनामा काज खटाइने छैन।

(६) कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको विशेषज्ञ सेवा अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगलाई आवश्यक परेमा माग गर्ने निकायको अनुरोध र पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा प्रमुख सचिवले बढीमा तीन महिनाका लागि काज खटाउन सक्नेछ।

(७) यस दफा बमोजिमको काजको अवधि समाप्त हुनासाथ सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन रमाना दिई पठाउनु पर्नेछ।

(८) यस दफा बमोजिम काज अवधि समाप्त भएपछि पदाधिकार रहेको निकायमा हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी गर्नु हुँदैन। त्यस्तो कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख र लेखा प्रमुखबाट असुल उपर गरिनेछ।

(९) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश निजामती सेवाको कुनै सेवा, समूह वा तहको दरबन्दीमा अन्य सेवा, समूह, उपसमूह वा तहको कर्मचारी वा स्थानीय तहको सेवाका कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सकिने छैन।

(१०) यस दफा विपरीत अन्य निकाय वा अधिकारीले खटाएको काज प्रमुख सचिवले बदर गर्न सक्नेछ।

(११) यस दफा विपरीत काज खटाउने अधिकारीलाई विभागीय कारवाही हुन सक्नेछ।

### परिच्छेद-५

#### तह वृद्धि र बहुवा

२९. ज्येष्ठता गणना सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि वा बहुवा प्रयोजनका लागि प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको ज्येष्ठता गणना गर्दा तह वृद्धि भएको वा नभएको दुवै अवस्थामा समायोजन हुँदाको तत्काल अधिको सेवा समूहको पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको मितिबाट कायम हुने गरी सेवा अवधि गणना गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ज्येष्ठता कायम गर्न नसकिएमा हालको पदमा गरिएको सिफारिसको योग्यताक्रम, सम्बन्धित सेवा समूहको पदमा स्थायी सेवा गरेको अवधि र उमेरलाई क्रमशः आधार लिई छुट्याउनु पर्नेछ।

(३) अन्यत्र जुन सुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन बमोजिम बढुवाका लागि योग्यता पुगेका कर्मचारीको बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेशमा समायोजन भई पहिले समायोजन भएको कर्मचारीलाई पहिले र पछि समायोजन भएको कर्मचारीलाई क्रमशः पछि बढुवा गरिनेछ।

३०. तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीको तह वृद्धि गर्दा तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तह मुनीको पदमा पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा भएका, पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत नब्बे प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका र देहाय बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तह वृद्धि गरिनेछः-

क्र. स.	हाल को तह	तह वृद्धि हुने तह	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
			प्रदेश निजामती सेवा (स्वास्थ्य सेवा बाहेक)	प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतको स्वास्थ्य सेवा
१	पाँचौं	छैटौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिए बमोजिम तह वृद्धि वा स्तर वृद्धि हुनेछ।

२	सातौं	आठौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिएको बमोजिको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
३	नवौं	दशौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिएको बमोजिको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

(२) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा प्रत्येक आर्थिक वर्षको पौष र असार महिनामा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय र सो कार्यालय अन्तर्गतका निकायमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा प्रशासन महाशाखा हेर्ने सचिव तथा प्रदेशका अन्य मन्त्रालय, आयोग, निकाय वा सचिवालय र सो अन्तर्गतका निकायमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित सचिवले तह वृद्धिको निर्णय गर्नु पर्नेछ। सो प्रयोजनको लागि कम्तीमा एक महिना अगावै सबै मन्त्रालयले आफ्नो वेभसाइटमा सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धिका लागि सबै योग्यता पूरा गरेको मितिबाट ज्येष्ठता कायम हुने गरी तह वृद्धिको निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(४) यस दफा बमोजिम कर्मचारीको तह वृद्धिका लागि सिफारिस गर्न सम्बन्धित मन्त्रालयमा देहाय बमोजिमको तह वृद्धि सिफारिस समिति रहनेछ:-

- (क) सङ्घबाट खटिइ आएको  
उपसचिव वा अधिकृतस्तर - संयोजक

दशौं तहको कर्मचारी,  
सम्बन्धित मन्त्रालय

(ख) अधिकृत प्रतिनिधि, प्रदेश - सदस्य  
लोक सेवा आयोग

(ग) अधिकृत प्रतिनिधि, प्रदेश - सदस्य  
लेखा नियन्त्रक कार्यालय

(घ) प्रदेश सचिवले तोकेको - सदस्य  
अधिकृत कर्मचारी सचिव

(५) उपदफा (४) को खण्ड (क) बमोजिमको कर्मचारी उपलब्ध नभएमा मन्त्रालयले तोकेको उपसचिव वा अधिकृतस्तर दशौं तहको कर्मचारी सो समितिको संयोजक हुनेछ।

(६) तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो पद साबिककै तहमा कायम हुनेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी हुने भएमा खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(८) यस दफा बमोजिम गरिएको तह वृद्धिको जानकारी मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

३१. बढुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता: यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको

मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका र पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा कम्तिमा नब्बे प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुनुभन्दा अधिको असार मसान्तसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ:-

बढुवा हुने पद	बढुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
		स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य सेवा	प्रदेश स्वास्थ्य सेवा
अधिकृत एघारौं	अधिकृत दशौं तहमा कार्यरत रहेको हुनुपर्ने ।	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत नवौं	अधिकृत आठौं तहमा कार्यरत रहेको हुनुपर्ने ।	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत सातौं	अधिकृत छैटौं तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

		कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण	
सहायक पाचौँ	सहायक चौथो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा एस.एल.सि. वा सो सरह उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी तोकिए बमोजिम न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

३२. **कर्मचारी बढुवाको योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेका दशौँ तह वा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीको दफा ५७ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्नको लागि स्वतः विशेष पद सृजना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारी सेवाबाट अवकाश भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

३३. **बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का:** यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारी देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन र उक्त अवधिभर निजको तह वृद्धि समेत रोक्का गरिनेछ:-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का भएकोमा तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

- (ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर,
- (घ) दफा ४५ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षको अवधिभर,
- (ङ) असाधारण विदा वा अध्ययन विदामा बसेकोमा सो विदाको अवधिभर,
- (च) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर।

३४. तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्तिको रोक्का: (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै कर्मचारी तह वृद्धि वा बढुवा भई त्यस्तो तह वृद्धि वा बढुवाको नियुक्ति लिन नपाउँदै निलम्बन वा बढुवा रोक्का वा तलब वृद्धि रोक्का भएमा सो अवधिभर निजको तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति रोक्का भएको कुनै कर्मचारीको निलम्बन फुकुवा भएमा वा निलम्बन वा रोक्का अवधि समाप्त भएपछि निजलाई तह वृद्धि वा बढुवा भएको मिति देखि ज्येष्ठता कायम हुने गरी तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

३५. कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधार: (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछः-

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| (क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत   | - चालीस अङ्क  |
| (ख) ज्येष्ठता बापत                 | - छब्बीस अङ्क |
| (ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत | - बीस अङ्क    |
| (घ) शैक्षिक योग्यता बापत           | - बाह्र अङ्क  |
| (ङ) तालिम बापत                     | - दुई अङ्क    |

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा असार मसान्तसम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बहुवाको दरखास्त दिने अन्तिम म्यादसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ।

३६. कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन: (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत दिइने अधिकतम कुल चालीस अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| (क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम | - पच्चीस अङ्क |
|------------------------------------|---------------|

(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन - दश अङ्क  
सक्ने अधिकतम

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिन - पाँच अङ्क  
सक्ने अधिकतम

(३) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीको कार्य सम्पादन बापत अङ्क दिँदा यस दफा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ।

(४) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारीको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्ध वार्षिक र वार्षिक रूपमा तथा सहायकस्तर तहको कर्मचारीको लागि वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

(५) सहायकस्तर तहका कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख तथा विभागीय प्रमुखले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी, गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोग, एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित कार्यालयमा राख्नुपर्नेछ।

(६) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा प्रादेशिक निकायको सचिव वा प्रमुखले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोग र एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को

एक प्रति सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग वा प्रादेशिक निकायमा राख्नु पर्नेछ।

(७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक कार्यालयले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेस गर्नुपर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी र वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(८) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको अवधि भित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब कारणसहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा तोकिएको अवधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

(९) उपदफा (८) बमोजिम थपिएको म्याद पछि सोही आर्थिक वर्ष भित्रै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन बापत कुल प्राप्तिबाट पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।

(१०) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने अवधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा वा प्रसूति बिदामा बस्नु पर्ने भएमा त्यसरी जानुभन्दा वा प्रसूति बिदामा बस्नु भन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ। त्यसरी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन

फारामलाई निर्धारित अवधिमै दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(११) कर्मचारीले अवधि भित्रै भरी दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाही गरिनेछ।

(१२) प्रत्येक वर्ष कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भइसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क निजले निवेदन दिई माग गरेमा सम्बन्धित कार्यालयले जानकारी दिनु पर्नेछ।

(१३) उपदफा (१२) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारणसहित सात दिनभित्र एक तह माथिको अधिकारी समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ। त्यसरी उजुरी गरेकोमा त्यस्तो अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ।

(१४) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी वा असी प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेकोमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र असी प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ।

(१५) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको सो मूल्याङ्कन चित्त नबुझेमा सोको स्पष्ट कारण समेत खुलाई फिर्ता पठाउन सक्नेछ। त्यसरी फिर्ता पठाएकोमा सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पठाउनु पर्नेछ।

(१६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको लागि अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको औसतबाट हिसाब गरिनेछ।

तर,

(१) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा अध्ययन, तालिम वा निलम्बन अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत त्यस्तो अध्ययन वा तालिममा जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा नै अङ्क गणना गरिनेछ।

(२) असाधारण विदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारको हिसाब गरिनेछ र त्यस्तो विदा अवधिको

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन। असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा असाधारण बिदामा बसेको अवधि कटाई सोभन्दा अगाडि वा पछाडिका वर्षहरूका बहुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

(१७) प्रचलित सेवा सम्बन्धी सङ्घीय कानूनमा अन्यथा उल्लेख भएकोमा बाहेक प्रदेशमा कामकाज गर्न खटिई आएका कर्मचारीको हकमा समेत यसै ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(१८) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३७. **ज्येष्ठता बापतको अङ्क:** कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको पदमा काम गरे बापत देहायको दरले बढीमा छब्बीस अङ्क प्रदान गरिनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क २.६० को दरले,

(ख) सहायकस्तर तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३.२५ को दरले।

तर,

(१) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा एक वर्षभन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनको लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क दिइनेछ।

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको वा असाधारण बिदामा बसेको अवधिको अङ्क दिइने छैन।

३८. **भौगोलिक क्षेत्रको विभाजन:** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत बीस अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ:-

(क) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ५.० का दरले,

(ख) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.५ का दरले,

(ग) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५ का दरले,

(घ) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.० का दरले।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत कुनै कर्मचारीले भौगोलिक क्षेत्र बापत प्राप्त गरिसकेको अङ्क घट्ने छैन।

(३) कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजू हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन। दुई सय तेत्तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि “घ” वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ। भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन तहमा बढुवा हुने हो सो तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “रूजू हाजिर” भन्नाले सार्वजनिक बिदा, मृत्यु संस्कार बिदा, भैपरी आउने र पर्व बिदाको अवधिलाई समेत जनाउँछ।

(४) विदेशस्थित नेपालको कुनै सरकारी कार्यालयमा काम गर्न खटिएको कर्मचारी वा अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ।

(५) यस ऐनले गरेको कानूनी व्यवस्था विपरित काजमा बसेको अवधि बापतको कुनै भौगोलिक अङ्क गणना गरिने छैन।

३९. **शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याङ्कन:** (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा

प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ट तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ।

(२) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि दुई अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पाँच अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक अङ्क प्रदान गरिनेछ।

(३) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिँदा तीस कार्य दिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ। तालिमको अङ्क गणना गर्दा सातौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि पाँचौं वा छैटौं तहमा लिएको सेवाकालीन तालिम र नवौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि सातौं वा आठौं तहमा लिएको सेवाकालीन तालिम बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

तर, पाँचौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि चौथो तहमा छुँदा लिएको सेवाकालीन तालिम र एघारौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि दशौं तहमा छुँदा लिएको सेवाकालीन तालिम वा यस्तै प्रकृतिको तालिम बापत प्राप्त गरेको अङ्क मात्र गणना गरिनेछ।

(४) कर्मचारीले बढुवाको दरखास्त साथ शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नु

पर्नेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेमा त्यस बापत अङ्क दिइने छैन।

(५) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्त साथ पेश गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(६) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयसँग समन्वय गरी मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ।

(७) कर्मचारीलाई तालिमको लागि मनोनयन गर्दा तालिमको आवश्यकता मूल्याङ्कन गरी सम्बन्धित सेवा समूहको कर्मचारीको ज्येष्ठताको आधारमा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

४०. नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था: अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको कर्मचारीको तोकिए बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिनेछ।

४१. ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनीको पदमा

सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गरिनेछः-

- (क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने सेवा अवधि बराबरको पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा नब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,
- (ख) अधिकृत नवौं वा सो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरहको तथा सातौं तहको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा कक्षा बाह्र वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,
- (ग) दफा ३९ को उपदफा (३) बमोजिमको सेवाकालीन तालीम लिएको,
- (घ) हाल बहाल रहेको तहको पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत दफा ३८ बमोजिम पूरा अङ्क प्राप्त गरेको।

तर, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा अङ्क प्राप्त गरेको सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा वा छुट्याइएको रिक्त पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नपुग हुने अवस्था भएमा त्यस्तो पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा

अङ्क प्राप्त नगरेको कर्मचारीलाई पनि सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश बमोजिम बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारीको ज्येष्ठता यस दफा बमोजिम बढुवा हुने अन्य कर्मचारी भन्दा पछि हुने गरी कायम गरिनेछ।

(३) यस ऐन बमोजिम बढुवा गर्दा यस दफा बमोजिम गरिने बढुवाको कारबाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

४२. **बढुवा समिति:** (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा बढुवाको सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ:-

(क) अधिकृत एघारौं तहको पदको लागि

- (१) प्रदेश लोक सेवा - अध्यक्ष  
आयोगको अध्यक्ष
- (२) प्रमुख सचिव - सदस्य
- (३) प्रदेश लोक सेवा  
आयोगका अध्यक्षबाट - सदस्य  
मनोनीत सम्बन्धित  
विषयको विशेषज्ञ
- (४) मन्त्रालयको कानून - सदस्य  
विषय हेर्ने सचिव

(५) प्रमुख सचिवले तोकेको -सदस्य  
सचिव सचिव

(ख) अधिकृत नवौं, सातौं र पाँचौं तहको पदको लागि

(१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको  
अध्यक्षले तोकेको सदस्य - अध्यक्ष

(२) प्रदेश लोक सेवा आयोगको - सदस्य  
सचिव

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगका  
अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित - सदस्य  
विषयको विशेषज्ञ

(४) मन्त्रालयको कानून विषय हेर्ने - सदस्य  
सचिव

(५) सेवा सञ्चालन गर्ने सम्बन्धित -सदस्य सचिव  
मन्त्रालयको सचिव

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको बहुवा  
समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा र उपदफा (१) को खण्ड (ख)  
बमोजिमको बहुवा समितिको सचिवालय सेवा सञ्चालन गर्ने  
सम्बन्धित मन्त्रालयमा रहनेछ।

(३) बहुवा समितिले उपदफा (१) बमोजिम बहुवा  
सिफारिस गर्न अपनाउनु पर्ने कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण  
गरे बमोजिम हुनेछ।

(४) बहुवा समितिले बहुवा नामावली प्रकाशन गर्दा बहुवाको लागि आवेदन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(५) बहुवा समितिले आवेदन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले तीन महिनाभित्र बहुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

४३. **बहुवाको उजुरी:** (१) दफा ४२ को उपदफा (१) बमोजिमको समितिले गरेको बहुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बहुवा सिफारिस गरेको मितिले एक्काइस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झूटा ठहरेमा उजुरी पछि हुने बहुवा प्रकृत्यामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क घटाउन सकिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम भएको कारबाहीको सूचना सम्बन्धित कर्मचारी लगायत बहुवा समितिको सचिवालय र सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिनभित्र उजुरीको टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

(५) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आफ्नो हक अधिकारको विषयमा सक्षम अदालत समक्ष दावी गर्न रोक लगाएको मानिने छैन।

(६) बढुवाको उजुरी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४४. बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति: (१) दफा ४२ को उपदफा (५) बमोजिम बढुवा नतिजा प्रकाशन भए पछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिबाट एक्काइस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको मितिले बाइस दिनको मितिबाट बढुवा हुने तह कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(२) बढुवा सिफारिस उपर उजुरी परेमा देहाय अनुसार मिति कायम गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ:-

(क) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बढुवा नतिजा प्रकाशन भएको मितिले बाइसौं दिनदेखि,

(ख) बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि, र

(ग) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पुनः बढुवा समितिबाट बढुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बढुवा समितिबाट निर्णय भएको मितिदेखि।

४५. सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार तीन वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नु पर्ने भएमा प्रदेश सरकारले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका समान तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन सक्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ। यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनोट भएका कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुन सक्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले प्रदेश स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा निजको विशेष योग्यतासँग सम्बन्धित सेवाको अन्य समूह वा उपसमूहमा तोकिए बमोजिम परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

(४) यस दफामा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

## परिच्छेद-६

### तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४६. **तलब, भत्ता:** (१) कर्मचारीले हाजिर भएको दिनदेखि प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ।

(२) कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्नका लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(३) कुनै सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारी प्रदेश सरकार मातहतको निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा खटिँदा त्यस्तो कर्मचारीको शुरु तलब लगायतको सुविधा प्रदेश निजामती सेवाको समान तह कायम हुने पदको कर्मचारीको शुरु तलब सुविधा भन्दा कम हुने रहेछ भने कम हुने तलब सुविधा बराबरको रकम त्यस्तो पदमा खटिएको अवधिभर आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको निर्णयानुसार सम्बन्धित प्रदेश मातहतको निकायबाट पाउनेछ।

(४) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश किताबखानाबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु हुँदैन।

तर, प्रदेश किताबखाना गठन भई कार्य प्रारम्भ नभएसम्म प्रचलित कानून बमोजिमको निकायबाट तलबी प्रतिवेदन पारित गर्न बाधा पर्ने छैन।

(५) उपदफा (४) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता त्यसरी तलब भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

तर, फाजिलमा परेका कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्न यो उपदफाले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(६) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउनेछ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम तलब वृद्धि गर्दा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम थप गरिएको दुई तलब वृद्धि कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने अधिकतम तलब वृद्धि सङ्ख्यामा समायोजन नगरी अतिरिक्त तलब वृद्धिको रूपमा प्रदान गर्नुपर्नेछ।

तर, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय वा सो मातहतका विभागीय निकायले तलब वृद्धिका सम्बन्धमा कुनै निर्णय वा परिपत्र गरेको भए सोही बमोजिम हुनेछ।

(८) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो तलब वृद्धि कुन मितिदेखि फुकुवा हुने हो सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

४७. पकाएको तलब भत्ता पाउने: (१) कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले सेवामा नरहे पनि पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीको तलब कट्टा गरिने छैन।

४८. **निलम्बन भएमा पाउने तलब:** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा प्रदेश सरकारको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा रकम मात्र पाउनेछ।

तर, निजले सफाई पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी बाँकी र नपाएको भए पुरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सो समेत) पाउनेछ र कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन।

(२) कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब पाउने छैन।

४९. **चाडपर्व खर्च:** (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एकपटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

(२) निवृत्तभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारीलाई निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा दिइनेछ।

५०. **कर्मचारी सञ्चयकोष:** कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा प्रदेश सरकारले शत प्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

५१. **सावधिक जीवन बीमा:** (१) कर्मचारीले सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भए सरहको सावधिक जीवन बीमा र सो बापतको सुविधा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सावधिक जीवन बीमा कोषबाट हुनेछ।

५२. **पोशाक सुविधा पाउने:** प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले तोके बमोजिमको पोशाक भत्ता प्रत्येक वर्षको चेत्र महिनाको तलबसँगै भुक्तानी गरिनेछ।

५३. **उपचार खर्च:** (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिमको खाइपाई आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च बापत पाउनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर तहको कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपदफा (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च दिइनेछ:-

(क) रोगको उपचारको निमित्त स्वीकृत चिकित्सकले जाँच गर्दा लागेको शुल्क तथा जाँच गरी लेखि दिएको प्रेस्क्रिप्शन अनुसार औषधि किनेको खर्च,

स्पष्टीकरण: “स्वीकृत चिकित्सक” भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम चिकित्सकको रूपमा दर्ता भएका डाक्टरलाई जनाउँछ।

(ख) स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना हुँदा र उपचार गराउँदा लागेको बील बमोजिमको खर्च,

(ग) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेशन) गर्दा लागेको बील बमोजिमको खर्च,

(घ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधि उपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दा बिरामीको र कुरुवा चाहिने अवस्था भए एकजना कुरुवासम्मको यातायात खर्चको पुरै रकम र खाना खर्च बापत सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने दैनिक भत्ता बराबरको रकम।

(३) यस दफा बमोजिम पाउने उपचार खर्च कुनै कर्मचारीले पेशकीको रूपमा लिन चाहेमा सोको कारण मनासिब देखिए यस

ऐनको अधीनमा रही पछि हिसाब बुझाउने गरी पेशकी दिन सकिनेछ। त्यसरी पेशकी लिएको रकम पछि हिसाब गर्दा उपचार बापत पाउने रकमभन्दा बढी हुन आएमा बढी भए जति रकम सम्बन्धित कर्मचारीको तलबबाट किस्ताबन्दीमा कट्टा गरिनेछ। त्यसरी कट्टा गर्नु पर्ने रकम भुक्तानी नहुँदै सम्बन्धित कर्मचारीको मृत्यु भएमा कट्टा गर्न बाँकी रहेको रकम मिनाहा हुनेछ।

(४) झुट्टा व्यहोरा पेश गरी उपचार खर्च माग गर्ने वा प्राप्त गर्ने कर्मचारी र त्यस्तो झुट्टा व्यहोरा प्रमाणित गर्ने स्वीकृत चिकित्सक उपर विभागीय कारबाही वा कानून बमोजिम कारबाही हुन सक्नेछ।

(५) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरू जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये केही लिई वा नलिई उपचार खर्च लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

तर, निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(६) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधि उपचारको लागि खर्च दिँदा यस दफामा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(७) यस दफा बमोजिम उपचार खर्च माग गर्ने कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर हुन नसक्ने गरी बिरामी भएको अवस्थामा बिरामी बिदा बाँकी भएसम्म बिरामी बिदा नै माग गर्नु पर्नेछ। बिरामी बिदा बाँकी नभएमा मात्र अन्य बिदा माग गर्न सक्नेछ।

(८) यस दफा बमोजिम स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना भई वा विदेशमा गई उपचार गराउनु पर्दा बाहेक कर्मचारीलाई एक वर्षमा निजले खाइपाइ आएको डेढ महिनाको तलब बराबरको रकमसम्म उपचार खर्च दिन सकिनेछ।

(९) यस दफा बमोजिम कर्मचारीले पाएको उपचार खर्चको अभिलेख खर्च लेख्ने कार्यालयले राखी त्यस्तो विवरण मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा अभिलेख राख्न पठाउनु पर्नेछ।

(१०) “क” वर्गका भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई लागेको रोग स्थानीय स्वास्थ्य संस्थाबाट उपचार हुन नसक्ने भई निजको ज्यानलाई नै जोखिम हुने अवस्था परेमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुखको स्वीकृति लिई त्यस्तो कर्मचारीको उपचारको लागि त्यस ठाउँबाट सबैभन्दा नजिकको नेपालभिन्नको अरू कुनै सुविधायुक्त स्वास्थ्य संस्थामा छिटो साधनद्वारा लैजाँदा र त्यहाँबाट फर्काउँदा लाग्ने खर्च सम्बन्धित निकायले व्यहोर्नेछ।

५४. **विशेष आर्थिक सुविधा:** कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई त्यस्तो कर्मचारीले खाइपाई आएको बाह्र महिना बराबरको रकम एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिनेछ।

५५. थप आर्थिक सहायता: (१) सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी वा निजको पति वा पत्नीलाई स्वदेश तथा विदेशमा उपचार गर्न नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको आधारमा प्रदेश सरकारले उचित ठहर्‍याएमा दफा ५३ को अतिरिक्त थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आर्थिक सहायता प्रदेश सरकार समक्ष सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति रहनेछ:-

- |     |                                      |             |
|-----|--------------------------------------|-------------|
| (क) | प्रमुख सचिव                          | - अध्यक्ष   |
| (ख) | सचिव, स्वास्थ्य हेर्ने मन्त्रालय     | - सदस्य     |
| (ग) | सचिव, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय | - सदस्य     |
| (घ) | सचिव, कानून हेर्ने मन्त्रालय         | - सदस्य     |
| (ङ) | सचिव, मन्त्रालय                      | -सदस्य सचिव |

(३) उपदफा (२) बमोजिमको समितिले थप आर्थिक सहायताको लागि रकम सिफारिस गर्दा कडा रोगको हकमा उपचार गर्दा लागेको रकमको बील बमोजिमको बढीमा पाँच लाख रुपैयाँसम्म सिफारिस गर्नेछ।

५६. स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्ने: दफा ५३ र ५५ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा यस ऐन बमोजिमको उपचार खर्चको सट्टा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्नेछ।

## परिच्छेद-७

### अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण

५७. अनिवार्य अवकाश: सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित सङ्घीय कानूनले अनिवार्य अवकाशका लागि तोके बमोजिमको उमेर पुरा भएको वा दफा २४ बमोजिमको पदावधि पूरा भएको कर्मचारीले निजामती सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

५८. उमेर गणना: (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर मध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष, सम्बत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्म मिति कायम गरिनेछ:-

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) को हकमा शुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

(३) कर्मचारीले पेश गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्म मिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्म मिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्म मितिको आधारमा निज जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिलाई जन्म मिति कायम गरी निजको उमेर गणना गरिनेछ।

५९. असमर्थ कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: कुनै कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक रोगको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा प्रदेश सरकारले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ।

६०. स्वेच्छिक अवकाश: (१) निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद पचास वर्ष पूरा भएका कर्मचारीले प्रदेश सरकारद्वारा प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित शर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ।

तर, दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक नभएका पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै शर्त र सुविधा तोकी प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वेच्छिक अवकाशका लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने अवस्था भएको, उमेरको हद पचपन्न वर्ष पुगेको र एउटै तहमा बाह्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजलाई एक तह माथिको पदमा तह वृद्धि वा बढुवा गरी स्वेच्छिक अवकाश दिन सकिनेछ।

६१. **उपदान:** पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको र निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछ:-

- (क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,
- (ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,
- (ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक

वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब।

स्पष्टीकरण: यस दफा र दफा ६२ को प्रयोजनको लागि “आखिरी तलब” भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थाको तलबलाई जनाउँछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै कर्मचारी असाधारण बिदा वा निलम्बनमा रहेको भए त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पुरै तलबको हिसाब गरिनेछ।

६२. निवृत्तभरण: (१) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको मासिक निवृत्तभरण आजीवन पाउनेछः-

जम्मा सेवा वर्ष X आखिरी तलबको रकम

५०

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु अङ्कको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्ष अवधिसम्म थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(४) कुनै सरकारी पदमा अघि गरेको सेवा बापत निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्ति पछि प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा निजले पछि गरेको सेवा अवधिमा अघि गरेको सेवा अवधि जोडी यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण लिन पाउनेछ।

(५) सम्वत् २०४९ साल कार्तिक २१ गते भन्दा अघिदेखि निजामती सेवामा बहाल भई अन्ठाउन्न वर्ष उमेर पूरा भएको कारणबाट दफा ५७ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीको सेवा अवधिमा निवृत्तभरण प्रयोजनको लागि दुई वर्ष अवधि थप गरी निजको जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा सरकारी सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(७) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहिरहेका कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई साबिकको तहको पदभन्दा माथिल्लो पदको निवृत्तभरण प्रदान गरिनेछ।

(८) यस ऐनको दफा १६ को खण्ड (ग) ले महिलाको लागि तोकेको उमेर हद बमोजिम सेवा प्रवेश गरेको कारणले

उपदफा (१) बमोजिम निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेमा नपुग अवधि थप गरी निवृत्तभरण प्रदान गरिनेछ।

६३. **निवृत्तभरणमा वृद्धि:** बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका सेवा निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

६४. **पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान:** (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधि निजको परिवारलाई दफा ६१ वा ६२ मा लेखिए बमोजिम उपदान वा निवृत्तभरण प्राप्त हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा यस्तो निवृत्तभरण सात वर्ष भन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतीत भएपछि निवृत्तभरण प्राप्त हुने छैन।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने व्यक्ति नाबालिग रहेछ भने निज बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण पाउनेछ।

(४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तभरण त्यस्तो मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पाउने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा मृत्यु भएको सात वर्ष पछि,

निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतीत भए पछि र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतीत भई सकेपछि मृत्यु भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यु भएको मितिदेखि आजीवन निजले पाउने निवृत्तभरणको आधा रकम त्यस्तो पति वा पत्नीले पाउनेछ।

तर, त्यस्तो पति वा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तभरण सुविधा पाउने छैन।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तभरण पाइरहेको पति वा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको छोरा छोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।

(६) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम उपदफा (१), (३), (४) र (५) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

(७) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्य वा निजमा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनीमध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(८) निवृत्तभरण वा उपदान दिँदा मृतक कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनी कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउनु नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि इच्छाएको रहेनछ भने क्रमशः त्यस्तो कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नी, छोरा, छोरी, बाबु आमा, बाजे बज्यै, सासू ससुरा र तोकिए बमोजिमका अन्य हकवालालाई दिइनेछ।

६५. सुविधा दाबी गर्नु पर्ने: (१) सेवा निवृत्त हुने कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यले सम्बन्धित कार्यालय मार्फत् नियमानुसार पाउने निवृत्तभरण, उपदान लगायतका सुविधा लिनका लागि निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको एक महिनाभित्र प्रदेश किताबखानाले सुविधा निर्धारण गरी निवृत्तभरण व्यवस्थापन गर्ने कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र निवृत्तभरण व्यवस्थापन गर्ने कार्यालयले यसरी प्राप्त भए पछि यथाशीघ्र निवृत्तभरण उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

६६. बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण र उपदान: (१) प्रदेश निजामती सेवामा रही काम गरेको कुनै कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ६१ वा ६२ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तभरणको रकम दफा ६४ बमोजिम निजको हकवालालाई दिइनेछ।

(२) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६१ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा

दफा ६२ बमोजिम पाउने निवृत्तभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

तर, उपदफा (१) बमोजिम भुक्तानी दिई सकेको पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न पाउने छैन।

६७. **पारिवारिक निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्ष पुगेको भएमा सेवा अवधिको आधारमा र बीस वर्ष नपुगेको भएमा बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई दफा ६२ बमोजिमको निवृत्तभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६४ बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोरा छोरी रहेनछन् र त्यस्तो कर्मचारीको आश्रित आमा बाबु दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त उपदफा (१) बमोजिम हुने रकमको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी निवृत्तभरण बापत रकम दिइनेछ।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम यस दफा अनुसार निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम मृतक कर्मचारीको छोरा छोरी भए त्यस्ता छोरा छोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन्।

(६) प्रदेश सरकार अन्तर्गतको निकायमा कार्यरत सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवाका कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको व्यवस्था प्रदेश सरकारले तत्काल मिलाउनेछ र लाग्ने सम्पूर्ण खर्च समेत प्रदेश सरकारले व्यहोर्नेछ।

६८. **निवृत्तभरण नपाउने:** यस ऐन बमोजिम निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले देहायको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैन:-

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ख) प्रचलित कानून बमोजिम राज्य विरुद्धको कसूर मानिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ग) बहुविवाह गरेको प्रमाणित भएमा।

६९. **योगदानमूलक निवृत्तभरण:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमूलक निवृत्तभरण सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएको अवधि पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघिदेखि नै निजामती सेवामा बहाल रहेको वा प्रदेशमा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तर सेवा प्रतियोगितामा छनोट भई वा बढुवा भई प्रदेश निजामती सेवामा निरन्तर रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा आकर्षित हुने छैन।

(३) यस दफा बमोजिम दिइने निवृत्तभरण र सो सँग सम्बन्धित अन्य सुविधा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको निवृत्तभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउने कर्मचारीले दफा ६१, ६२ र ६३ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन।

परिच्छेद-८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

७०. तालिम सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश सरकारले कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि आवश्यकता अनुसार तालिम दिने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुनै कर्मचारीलाई के-कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गर्नु पर्नेछ।

(३) तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७१. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण: (१) सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) “तालिम” भन्नाले अध्ययन बाहेक कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनु पर्छ।

(ख) “अध्ययन” भन्नाले सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर, विद्यावारिधि वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नको निमित्त गरिने अध्ययन सम्झनु पर्छ।

(ग) “अध्ययन भ्रमण” भन्नाले अध्ययन र तालीम बाहेक बढीमा छ हप्ताको गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमण सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण प्राप्त भएपछि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणका लागि विषयगत आधारमा सङ्ख्या किटान गरी त्यसको विवरण मन्त्रालयले उपदफा (३) बमोजिमको समितिमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) प्रदेश सरकारको जुनसुकै निकायमा प्राप्त भएका तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको बाँडफाँट गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछ :-

(क) प्रमुख सचिव - अध्यक्ष

(ख) सचिव, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय - सदस्य

(ग) मन्त्रालयको कानून विषय हेर्ने सचिव - सदस्य

(घ) प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको सचिव - सदस्य सचिव

(४) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले मापदण्ड बनाई सो बमोजिम तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्नेछ।

(५) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले विषयवस्तु, आवश्यकता र औचित्य हेरी उपदफा (४) बमोजिम वैदेशिक तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्दा सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका कर्मचारी बीच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (३) बमोजिमको समितिबाट स्वीकृत नगराई वैदेशिक तालिम, अध्ययन र अध्ययन भ्रमणमा पठाउन पाइने छैन। कसैले सो समितिको स्वीकृति नलिई कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरेमा मनोनयन गर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गर्न सकिनेछ।

७२. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि: प्रदेश सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको न्यूनतम दोब्बर अवधिसम्म अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

७३. कबुलियत गर्नुपर्ने: (१) कुनै कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानु अघि दफा ७२ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिम कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(२) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा नगरी निजलाई अर्को पटक तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसार सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा कबुलियत गरेको अवधिको आखिरी तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुल उपर गरिनेछ।

(४) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलबी अध्ययन बिदामा जाने कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन बिदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको निकाय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (१) र (४) बमोजिम तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि कबुलियत बमोजिमको सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(७) उपदफा (३) बमोजिम रकम असुल उपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी दफा ५७ बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ७२ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन।

(९) तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ।

### परिच्छेद-९

#### आचरण

७४. समयपालना र नियमितता: कर्मचारीले कार्यालय समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

७५. अनुशासन र आदेशपालन: कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालना गर्नु पर्नेछ:-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताका साथ पालना गर्नुपर्ने,

- (ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पालना गर्नुपर्ने,
- (ग) आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारी प्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारी प्रति उचित व्यवहार गर्नुपर्ने,
- (घ) उच्चखल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने।
७६. राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने: कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारी माथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छित प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन।
७७. राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नपाउने: कर्मचारीले राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन हुँदैन। कुनै राजनीतिक दलसँग आवद्धता झल्किने वा निकटता रहने गरी कर्मचारीको कुनै संस्था, सङ्घ वा संगठन खोल्न वा आवद्ध हुनु हुँदैन।
७८. सरकारको आलोचना गर्न नहुने: (१) कुनै पनि सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा सङ्घ, प्रदेश, स्थानीय सरकार र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पार्न सक्ने गरी कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चार माध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिवारा मन्तव्य प्रसारण

गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन, कुनै वक्तव्य प्रकाशन विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्चालनमा प्रतिक्रिया व्यक्त गर्न हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र प्रदेश सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन।

७९. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध:**

(१) कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन। यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट सरकारी सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ।

(२) उपदफा (१) विपरीत सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको व्यक्तिले सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गरेमा निजले यो ऐन बमोजिम पाउने सेवा सुविधा रोक्का गर्न सकिनेछ।

८०. **दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध:**

(१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले पूर्वस्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कुनै व्यक्तिबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीले विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको प्रतिनिधिबाट उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले आफ्नो कार्यालयलाई सो कुराको सूचना दिई निकासो भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

तर, द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा अन्य सरकारी निकायबाट कुनै कार्यक्रममा औपचारिक रूपमा प्रदान गरिने मायाको चिनो स्वीकार गर्न बाधा पर्ने छैन।

८१. कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने: कर्मचारीले प्रदेश सरकारको स्वीकृति बिना कुनै बैंक, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न हुँदैन।

८२. अन्यत्र नोकरी गर्न वा सेवा गर्न नहुने: (१) कर्मचारीले आफ्नो पदीय हैसियत बाहेक गर्नुपर्ने काम बाहेक अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले प्रदेश सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, सांस्कृतिक, मानव कल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले देहायको कार्य गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन:-

- (क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन बिदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा पुऱ्याउन वा त्यस्तो संस्थाले लगाएको कुनै कार्य गर्न,
- (ख) अख्तियारवालाको स्वीकृति लिई प्रदेश सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,
- (ग) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई कार्यालय समय बाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,
- (घ) सङ्घीय, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा सङ्घीय, प्रदेश वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,
- (ङ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक सङ्घ संस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखि

अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृत  
गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

- (च) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने,  
कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र प्रदेश  
सरकारको अहित नहुने गरी आफ्नो गैर  
राजनीतिक प्रकृतिको सामाजिक संस्थामा  
आबद्ध हुन,

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनको लागि  
“सामाजिक संस्था” भन्नाले सामाजिक  
आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परा  
देखि समुदायमा आधारित भई समाजमा  
क्रियाशिल रहेका सामाजिक सङ्घ संस्था  
सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून  
बमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला,  
संस्कृति, खेलकुद, संगीत, विज्ञान, धर्म वा  
अन्य यस्तै कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित  
संस्थालाई समेत जनाउँछ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए  
तापनि सङ्घीय लोक सेवा आयोग, प्रदेश लोक सेवा आयोग वा  
सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक  
परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रशिक्षण  
कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन र त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण  
दिएको कर्मचारीले त्यसपछि एक वर्षसम्म सञ्चालन हुने त्यस्तो  
परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुन पाउने छैन।

(५) अधिकृत दशौं र एघारौं तह वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले सेवा निवृत्त भएको मितिले चार वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैन:-

(क) प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले गर्ने कुनै नियुक्ति बाहेकको पदमा नियुक्ति लिन,

(ख) नेपालस्थित कूटनीतिक नियोग, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था वा दातृ निकायहरूबाट सञ्चालित आयोजनाहरूमा कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न।

(६) उपदफा (५) विपरीतको काम गर्ने व्यक्तिले त्यस्तो काम गरेको अवधिभर यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको सेवा सुविधा लिन पाउने छैन।

८३. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुने:** कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचार-प्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन।

तर, प्रचलित कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन।

८४. **प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध:** (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाव दिन, कलम बन्द गर्न, सरकारको विरुद्ध दबाव सृजना गर्ने उद्देश्यले अनशनमा बस्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट

सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउन समेत हुँदैन।

(२) यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी त्यस्तो क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ।

८५. प्रतिनिधित्व गर्न नहुने: कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन।

८६. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने: कुनै कर्मचारीले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राही कसैलाई पनि कुनै लिखित, मौखिक, इशारा गरी वा कुनै श्रव्य वा दृश्य वा दुवै वा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न, गराउन हुँदैन।

८७. यातना दिन नहुने: कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

८८. सम्पत्ति विवरण पेश गर्नु पर्ने: कर्मचारीले तोकिएको अवधिभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो सम्पत्तिको विवरण पेश गर्नु पर्नेछ।

८९. स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने: (१) कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोको लागि आवेदन दिन हुँदैन।

(२) कुनै कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त भएको मितिले साठी

दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेश गर्नु पर्नेछ।

९०. आचरण पालना गराउने: (१) कार्यालय प्रमुखले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई कानून बमोजिमको आचरण पालना गर्नु, गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आचरण पालना गर्नु पर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयमै विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(३) कार्यालय प्रमुखले वा उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको भन्ने विषयलाई समेत निजको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाइनेछ।

९१. चेतावनी दिन सकिने: कुनै कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरिवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत फाइलमा राख्नेछ:-

(क) समयको पालना नगरेमा,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालना नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा,

(घ) कार्यालय सम्बन्धी काममा लापरवाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

(ड) सेवाग्राहीलाई शिष्ट, मर्यादित र सहयोगी व्यवहार नगरेमा वा अनावश्यक हैरानी दिएमा।

### परिच्छेद-१०

#### सेवाको सुरक्षा

९२. कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा: देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाईको मनासिब मौका नदिई प्रदेश निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन:-

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ख) भागी, हराई वा बेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको,

(ग) सरकार वादी हुने फौजदारी कसूरमा तीन महिना वा सो भन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको।

९३. कर्मचारीको बचाउ: (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालना सम्झी गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि प्रदेश सरकारको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चलन सक्ने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन प्रदेश सरकारले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा प्रदेश सरकारले गर्नेछ।

९४. कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षा: कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन।

९५. सेवा पुनःस्थापित नहुने: कुनै कर्मचारीले दफा ९६ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनःस्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको नब्बे दिन मध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको सेवा पुनःस्थापित हुने छैन।

परिच्छेद-११

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९६. विभागीय सजाय: उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारीले देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सक्नेछः-

(क) सामान्य सजाय:

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजाय:

(१) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने।

९७. नसिहत दिने: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) पूर्वस्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटकभन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,
- (घ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा वा कार्यालय समयमा कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
- (ङ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि गाली गलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,
- (च) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,
- (छ) प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,
- (ज) अखितयार प्राप्त अधिकारीको स्वीकृति बिना अध्ययन वा तालीमको लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा,
- (झ) दफा ९१ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही पदमा रहँदा, सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा ।

९८. बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ:-

(क) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,

(ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,

- (ग) सेवाग्राहीको पीर मर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (घ) दफा ९१, ९७ र ९९ मा उल्लिखित आचरण बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित अन्य आचरण सम्बन्धी कुराहरू पालना नगरेमा,
- (ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (च) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि हातपात गरेमा,
- (छ) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुट्टा विवरण पेश गरेको प्रमाणित भएमा,
- (ज) दफा ९९ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी अभियोगमा तीन महिना वा सोभन्दा कम अवधि कैद ठहरी वा कैदमा नै बस्नु नपर्ने गरी तीन महिना भन्दा बढी अवधिको कैदको सजाय हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा ।

(२) कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (ज) बमोजिम कैदको सजाय पाएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

९९. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने: (१) देहायको कसुर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछः-

(क) आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा वा त्यस्तो काम वा जिम्मेवारीको पटक-पटक बेवास्ता गरेमा,

(ख) राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिएमा, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिएमा वा राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार बनेमा,

(ग) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(घ) बिदा स्वीकृत गराएकोमा बाहेक वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा,

(ङ) उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल

सरकार वा प्रदेश सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा,

(च) दफा ९७ बमोजिम दुई पटक सजाय पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा ।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएमा,

(ग) सरकारी सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा,

(घ) बहुविवाह गरेको प्रमाणित भएमा ।

१००. हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्न सक्नेछ। यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदन बमोजिम बिदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा बिदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा बिदा स्वीकृत गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(४) दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागू हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ। यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गरिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको गयल र तलबकट्टीको विवरण सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिमको कारवाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी बढीमा छ महिनाभित्र टुङ्ग्याई सक्नु पर्नेछ।

१०१. विभागीय सजाय दिने अधिकारी: कर्मचारीलाई दफा ९६ बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर एघारौं, दशौं र नवौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रमुख सचिव,

(ख) अधिकृतस्तर छैटौं देखि अधिकृतस्तर आठौं तहसम्म वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको सचिव वा सो सरहको पदाधिकारी,

(ग) सहायकस्तर वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख वा निज कार्यरत कार्यालयको अधिकृतस्तर वा सो सरहको कार्यालय प्रमुख।

१०२. निलम्बन गर्ने: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९९ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर, देहायको अवस्था नभई साधारणतया: निलम्बन गरिने छैन:-

- (क) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा झुट्टा सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,
- (ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा, वा
- (ग) सरकारी कामको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अदालतमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वादी भई मुद्दा दायर भएमा।

(२) उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (क) र (ख) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया साठी दिनभन्दा बढी गरिने छैन। सो अवधि भित्रै कर्मचारी उपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भई निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा तीस दिनसम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिनेछ।

(३) कुनै फौजदारी अभियोगमा न्यायिक हिरासतमा रहेको कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

(४) कुनै निजामती कर्मचारीका विरुद्ध भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती

करणी तथा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

१०३. निलम्बनको समाप्ति: कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, दफा १०२ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा, सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाई पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१०४. निलम्बन अवधिभरको तलब र सञ्चयकोष: कुनै कर्मचारी कुनै कारणले निलम्बनमा परेमा निजले सो निलम्बनको अवधिमा खाइपाइ आएको तलबको अर्ध तलब मात्र पाउनेछ। यस अवधि बीचमा सञ्चयकोष बापत कट्टा गर्दा सोही आधा तलबको दश प्रतिशत हुन आउने रकम कट्टा गर्नु पर्नेछ।

१०५. सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने: (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निज माथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन-कुन तथ्य र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्नो सफाई पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयम् वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ। त्यस्तो जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ।

१०६. विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने: विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०५ बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०७. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने: (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०५ बमोजिम दिएको सफाई वा दफा १०६ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाई वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले बढीमा एक महिनाभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनेछ।

१०८. सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने: (१) दफा १०७ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको

आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णय सम्बन्धी जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी र तोकिएको निकायलाई दिनु पर्नेछ।

१०९. जानकारी दिन सकिने: (१) दफा ९९ को उपदफा (२) को खण्ड (ख) विपरीत कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालय वा मन्त्रालयमा दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी कुनै कार्यालयमा प्राप्त हुन आएमा सम्बन्धित कार्यालयले त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएको मितिले सात दिनभित्र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा मन्त्रालयले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम लेखी आएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा

तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गरी सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम छानबिन गर्दा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा अन्य कुनै सरकारी निकायसँग कुनै कुराको जानकारी वा सहयोग माग गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जानकारी वा सहयोग उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(६) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायलाई दिनु पर्नेछ।

११०. पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था: यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदनको कारबाही प्रशासकीय अदालतबाट हुनेछ।

१११. निर्णयमा असर नपर्ने: कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम कर्मचारीले गरेको काम कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।

११२. सजायको अभिलेख: (१) कुनै कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी सेवा, समूह

सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय र प्रदेश किताबखानामा समेत पठाउनु पर्नेछ।

(२) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले आफूले सेवा सञ्चालन गर्ने सेवा, समूह, उपसमूहका प्रत्येक कर्मचारीको विभागीय सजायको अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

### परिच्छेद-१२

#### प्रदेश सचिव तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

११३. सङ्घीय कर्मचारी खटाउन सक्ने: (१) प्रदेश सरकारको एघारौँ तहको कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारको सचिवमा नियुक्त गर्नेछ। एघारौँ तहको कर्मचारी अभाव भएको अवस्थामा मात्र नेपाल सरकारसँग प्रदेश सचिव माग गरी पूर्ति गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी प्रदेश सचिवमा नियुक्त वा बढुवा नभएसम्म मन्त्रालयको अनुरोधमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीलाई प्रदेश सचिवको रूपमा कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा समूहको कर्मचारी उपलब्ध भएमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई प्रदेश सचिवको रूपमा खटाउने छैन।

(४) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीबाट प्रदेशभित्र सेवा प्रवाह गर्न पर्याप्त नभएमा प्रदेश सरकारले नेपाल सरकारसँग सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहका कर्मचारी माग गरी खटाउन सक्नेछ।

(५) प्रदेश सरकार अन्तर्गतको मन्त्रालय, आयोग वा निकायमा रहेको कानून समूहको दरबन्दीमा सङ्घीय निजामती सेवाको नेपाल न्याय सेवा, कानून समूहको कर्मचारीलाई खटाउन सकिनेछ।

(६) प्रदेश सचिव तथा अन्य पदमा खटिने सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारी प्रदेशमा खटिएको अवधिभर प्रदेश सरकारप्रति उत्तरदायी हुनु पर्नेछ।

११४. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको पदमा स्वीकृत दरबन्दीका आधारमा मन्त्रालयले यस ऐन बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह र तहका कर्मचारीलाई खटाउनेछ।

तर, अधिकृतस्तर एघारौँ तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहने स्थानीय तहमा प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवाका एघारौँ तहको कर्मचारी खटाउनेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको पदको रूपमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद दर्ता र सो अनुरूप पदपूर्ति

नभए सम्म सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारी माग गरी खटाउन बाधा पर्ने छैन।

### परिच्छेद-१३

#### विविध

११५. निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा: (१) कर्मचारीले सङ्घ र प्रदेशले समय समयमा प्रदान गरेको सार्वजनिक बिदाको अतिरिक्त देहायका बिदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछः-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा,

(ख) घर बिदा,

(ग) बिरामी बिदा,

(घ) प्रसूति बिदा,

(ङ) प्रसूति स्याहार बिदा,

(च) मृत्यु संस्कार बिदा,

(छ) अध्ययन बिदा,

(ज) असाधारण बिदा।

(२) सार्वजनिक बिदाको दिनमा काम गर्नुपर्ने कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीले बिदाको दिनमा काम गरे बापत तोकिए बमोजिम सङ्घ बिदा पाउनेछ।

(३) बिदा कर्मचारीको अधिकार होइन, सहूलियत मात्र हो।

११६. बेतलबी बिदा: (१) कुनै कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो कर्मचारीले तोकिए बमोजिम बेतलबी बिदा पाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

११७. अतिरिक्त सेवा बिदा: (१) स्वास्थ्य सेवामा हप्तामा चालीस घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु पर्ने कर्मचारीहरूले बढी समय काम गरे बापत अतिरिक्त सेवा बिदा पाउनेछन्। त्यस्तो बिदा अर्को तीन महिनाभित्रमा पालो मिलाई लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पालो मिलाई अतिरिक्त सेवा बिदा लिन नपाए जति अवधिको तलब बराबरको रकम भुक्तानी दिइनेछ।

(३) अतिरिक्त सेवा बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

११८. भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९६ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ५० बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ५१ बमोजिमको सावधिक जीवन बीमा र दफा ६९ बमोजिमको योगदानमूलक निवृत्तभरण बापत जम्मा भएको रकम मध्ये त्यस्तो कर्मचारीले

योगदान गरेको रकम र सोको व्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

(२) प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश प्राप्त व्यक्तिको मृत्यु भई निजको हकवालाले कुनै सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो सुविधा पाउने व्यक्तिले अन्य मुलुकको नागरिकता वा स्थायी आवासीय अनुमति पाएको रहेछ भने उपदफा (१) बमोजिमको रकम बाहेक अन्य सुविधा पाउने छैन।

११९. प्रदेश निजामती सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधा: (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ९६ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय भएकोमा सो सजाय अदालतबाट बदर भई निज सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा प्रदेश निजामती सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता र तलब वृद्धि पाउनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) र (घ) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनः बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको

मितिदेखि अदालतबाट पुनः बहाली भई हाजिर भएको अधिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१२०. कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन: (१) यस ऐनको अधीनमा रही प्रदेश निजामती सेवाको गरीमालाई उच्च बनाउनु, कर्मचारीप्रति नागरिकको सम्मान र आस्था अभिवृद्धि हुने वातावरण श्रृजना गर्न, कर्मचारीको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्दै कर्मचारी हक हितको लागि सामूहिक संवाद र सहमती गर्नको लागि प्रदेशमा एक आधिकारिक ट्रेड युनियन हुनेछ।

(२) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन प्रत्येक तीन वर्षमा प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

(३) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन प्रयोजनको लागि प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियन तोकिए बमोजिम दर्ता गर्नु पर्नेछ। यसरी ट्रेड युनियन दर्ता गर्दा सेवागत, जातीगत, लैङ्गिक, पदिय वा क्षेत्रगत आधारमा गरिने छैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम नयाँ ट्रेड युनियन दर्ताका लागि प्रदेश किताबखानाबाट सङ्केत नम्बर प्राप्त गरेका यस दफा बमोजिम प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियनको सदस्यता प्राप्त गर्न योग्य कर्मचारीको कुल सङ्ख्याको बीस प्रतिशत कर्मचारीको हस्ताक्षर सहित प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियन दर्ताका लागि तोकिएको निकायमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(५) आधिकारिक ट्रेड युनियनले कर्मचारीको सामूहिक हक हितको संरक्षण तथा सम्बर्द्धनका लागि तोकिए बमोजिम सामूहिक संवाद गर्न पाउनेछ।

(६) आधिकारिक ट्रेड युनियन बाहेक अन्य कुनै पनि ट्रेड युनियनले वा कर्मचारीको समूहले सामूहिक मागदाबी पेश गर्न पाउने छैनन्। आधिकारिक ट्रेड युनियनले माग पूरा गर्नको लागि तोकिएको प्रकृया बमोजिम वार्ता गर्ने, छलफल गर्ने तथा मध्यस्थताको माध्यम अपनाउने बाहेक आन्दोलन, घेराउ, हडताल वा काम बन्द गर्न पाउने छैनन्।

(७) प्रदेशस्तरको ट्रेड युनियन र आधिकारिक ट्रेड युनियनमा कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नुपर्ने र चिकित्सक बाहेक अधिकृतस्तर आठौं वा सो भन्दा मुनिको कर्मचारी सहभागी हुन सक्नेछन्।

(८) प्रदेश निजामती सेवामा सुधार, सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धि सम्बन्धी नीति तथा मापदण्ड निर्माण र कार्यान्वयनमा सरकारलाई रचनात्मक सहयोग गर्नु आधिकारिक ट्रेड युनियनको कर्तव्य हुनेछ।

(९) यस दफामा अन्यत्र उल्लेखित जिम्मेवारीका अतिरिक्त प्रदेश निजामती सेवालार्इ तटस्थ, मर्यादित, भ्रष्टाचारमुक्त, अनुशासित, जनमुखी, परिणाममुखी र व्यवसायिक बनाउन क्रियाशिल हुनु आधिकारिक ट्रेड युनियनको जिम्मेवारी हुनेछ।

(१०) एउटै व्यक्ति दुई कार्यकालभन्दा बढी आधिकारिक ट्रेड युनियनको अध्यक्ष पदमा रहने छैन।

(११) आधिकारिक ट्रेड युनियन र प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियनको कार्यसमितिको पदाधिकारी वा सदस्य भएको कारणले कुनैपनि कर्मचारीले पदीय जिम्मेवारी बमोजिमको

काम गर्नबाट उन्मुक्ति वा छुट वा कुनै विशेष सुविधा पाउने छैन। आफ्नो पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्नु त्यस्तो पदाधिकारी तथा सदस्यको पहिलो कर्तव्य हुनेछ।

(१२) आधिकारिक ट्रेड युनियन र प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियनका कुनै पदाधिकारी कार्यालय प्रमुखको रूपमा काम गर्ने जिम्मेवारी पाएमा निज आधिकारिक ट्रेड युनियन र प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियनको कार्यसमितिको पदाधिकारीबाट स्वतः पद मुक्त हुनेछ र निजको आधिकारिक ट्रेड युनियन र प्रदेशस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियनसँगको आवद्धता स्वतः समाप्त हुनेछ।

(१३) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएमा सोही बमोजिम हुनेछ।

(१४) आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२१. सामूहिक राजीनामा स्वीकृत गर्न सक्ने: कर्मचारीले सामूहिक राजीनामा दिएमा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीले दिएको यकिन गरी स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

१२२. कर्मचारीको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाईको व्यवस्था: (१) कर्मचारीले यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने विषयमा आफूलाई मर्का

परेको छु भन्ने लागेमा वा सो सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा समेत कारवाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो मन्त्रालयमा तोकिए बमोजिम राख्न सक्नेछ।

(२) कर्मचारीको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाई सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२३. **बरबुझारथ गर्नुपर्ने:** कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र सो बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१२४. **अपाङ्गता भएको कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था:** (१) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

(२) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको कार्य सहजताको लागि कार्य वातावरण र कार्यालयको भौतिक संरचना अपाङ्ग मैत्री बनाउन तथा निजको कामलाई सहजीकरण गर्न कार्यालय प्रमुखले आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

१२५. **कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन:** (१) प्रदेश निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको स्थापना तथा सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२६. पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश सरकार अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीलाई निजामती सेवा दिवस अवसरमा सर्वोत्कृष्ट र उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारबाट सम्मान गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदान गर्ने पुरस्कार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२७. प्रदेश सरकारले सेवा निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने: (१) सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग प्रदेश सरकारले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा उपलब्ध गराउनु त्यस्ता सेवानिवृत्त कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१२८. व्यवस्थापन परीक्षण: (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र भित्रका विषयहरू बाहेक मन्त्रालयले प्रदेश सरकारका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा व्यवस्थापन परीक्षण गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा आवश्यकता अनुसार निर्देशन दिन तथा कुनै प्रशासकीय अनियमितता देखिएमा सम्बन्धित कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारीलाई लेखी पठाउन सकिनेछ।

(३) मन्त्रालयले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले एक सय बीस दिनभित्र व्यवस्थापन परीक्षणको वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश सरकार समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

१२९. **अधिकार प्रत्यायोजन:** (१) प्रदेश सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारमध्ये केही अधिकार प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको कर्मचारी वा अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(२) यस ऐन बमोजिम सम्बन्धित अधिकारीले नै गर्ने भनी स्पष्ट रूपमा तोकिएको काम बाहेक कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

१३०. **कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेखको लागि एक प्रदेश किताबखाना रहनेछ।

(२) अभिलेख व्यवस्थापनको लागि प्रदेश किताबखानाले माग गरेको विवरण उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(३) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व कर्मचारी कार्यरत निकाय, राष्ट्रिय किताबखाना, प्रदेश किताबखाना र सम्बन्धित कर्मचारी समेतको हुनेछ।

(४) प्रदेश किताबखाना स्थापना नहुञ्जेलसम्म कर्मचारीको अभिलेख राष्ट्रिय किताबखानामा रहनेछ।

(५) प्रदेश किताबखानाले कर्मचारीको विवरण राष्ट्रिय किताबखानाबाट माग गरी व्यवस्थापन गर्नेछ।

(६) प्रदेश किताबखाना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

१३१. **सेवा अवधि जोडिने:** सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी कर्मचारी वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा प्रदेशको कुनै निकायमा नियुक्त वा पदस्थापन भई साविकको निकायबाट रमाना लिई हाजिर भएमा साविकमा गरेको सेवा अवधि निजको सेवा अवधिमा जोडिनेछ।

१३२. **सन्तती छात्रवृत्ति:** कर्मचारीको सन्ततीलाई तोकिएको आधार र मापदण्ड बमोजिम छात्रवृत्ति प्रदान गर्न सकिनेछ।

१३३. **अस्पताल टोकन सकिने:** प्रदेश सरकारले कर्मचारी र निजको परिवारलाई उपचार गर्न प्रदेश सरकार मातहतको कुनै अस्पताललाई टोकन सक्नेछ।

१३४. **सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गरिने:** प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतको दरबन्दीभिन्न करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई समेत तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गर्न सकिनेछ।

१३५. **यस ऐन बमोजिम सुविधा नपाउने:** (१) प्रदेशभिन्न समायोजन भएका वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा पदपूर्ति भएकोमा बाहेक सङ्घ, अन्य प्रदेश वा जुनसुकै स्थानीय तहबाट कामकाजका लागि खटिएका कर्मचारीले यो ऐन बमोजिम हुने तह वृद्धि, बहुवा, उपदान, निवृत्तभरण सुविधा पाउने छैन।

(२) प्रदेश सरकारका निकायले आफ्नो निकाय मातहत पदाधिकार रहेका कर्मचारी बाहेक अन्य निकायबाट कामकाजका लागि खटिआएका कर्मचारीको सम्बन्धमा उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा दिने गरी निर्णय गर्न हुँदैन।

१३६. बढुवाको विशेष व्यवस्था : यस ऐनका विभिन्न दफामा जेसुकै कुरा लेखिएको कुरा भएतापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि एक पटकका लागि छैटौं तहका सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई दफा ३५ बमोजिम कूल दरबन्दीको दश प्रतिशतमा बढुवा गर्न सक्नेछ र यसरी दश प्रतिशत थप गर्दा खुलाबाट घटाइने छ । अर्को पटकबाट त्यो दश प्रतिशत बढुवाका लागि प्रयोग गरिने छैन ।

१३७. नियम बनाउने अधिकार: (१) यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम बनाउँदा प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवाहरूमा सामान्य रूपले लागू हुने वा बेगला बेगलै सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि पृथक् रूपले लागू हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

१३८. निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने: यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही मन्त्रालयले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१३९. आचार संहिता बनाउन सक्ने: मन्त्रालयले प्रदेश सरकार मातहतका कर्मचारीको लागि आवश्यक आचार संहिता बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

१४०. प्रचलित कानून बमोजिम हुने: यस ऐनमा लेखिएको कुराको हकमा यसै ऐन बमोजिम र अन्य कुराको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।
१४१. खारेजी र बचाउ: प्रदेश निजामती सेवा अध्यादेश, २०७९ खारेज गरिएको छ। सो अध्यादेश बमोजिम भए गरेका कामकारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरिएको मानिनेछ।

प्रमाणिकरण मिति:- २०७९/११/१५

आज्ञाले,  
उमेश बस्नेत  
प्रदेश सचिव

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, प्रदेश नं. १



# प्रदेश राजपत्र

कोशी प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ७) विराटनगर, नेपाल, पौष २ गते, २०८० साल (अतिरिक्ताङ्क २२

भाग १

प्रदेश सरकार

कोशी प्रदेश

विराटनगर, नेपाल

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयको सूचना  
प्रदेश सभाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको  
जानकारीको लागि प्रकाशन गरिएको छ ।

संवत् २०८० सालको ऐन नं. ४

**प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ लाई संशोधन गर्न  
बनेको ऐन, २०८०**

**प्रस्तावना:** प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ लाई तत्काल संशोधन गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम "प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (पहिलो संशोधन) ऐन, २०८०" रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

२. **दफा २ मा संशोधन:** प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (यस पछि "मूल ऐन" भनिएको) को दफा २ को खण्ड (ठ), (ढ) र (द) को सट्टा देहायको खण्ड (ठ), (ढ) र (द) राखिएको छ:-

“(ठ) “प्रमुख सचिव” भन्नाले नेपाल सरकारले खटाएको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सो सरहको कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(ढ) “प्रदेश किताबखाना” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा तथा अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको शाखा सम्झनु पर्छ।

(द) “सचिव” भन्नाले प्रदेश सरकारको अधिकृत एघारौँ तहको कर्मचारीमध्येबाट जेष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा प्रदेश सरकारले नियुक्त गरेको कर्मचारी सम्झनु पर्छ। सो शब्दले प्रदेशमा सचिवको पदपूर्ति नभएसम्म नेपाल सरकारले प्रदेश सचिवको रूपमा खटाएको कर्मचारीलाई समेत जनाउनेछ।”

३. **दफा ४ मा संशोधन:** (१) मूल ऐनको दफा ४ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) झिकिएको छ।

(२) मूल ऐनको दफा ४ को उपदफा (२) र (३) को सट्टा देहायको उपदफा (२) र (३) राखिएको छ:-

“(२) उपदफा (१) बमोजिमका सेवा अन्तर्गत रहने समूह तथा उपसमूह तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिएसम्म कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत कायम गरिएका सेवा, समूह, उपसमूह कायम रहनेछन्।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रहने समूह तथा उपसमूहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिएसम्म कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत कायम गरिएका पदहरूमध्ये रिक्त पदहरूमा पदपूर्तिका लागि हुने विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रचलित कानून अनुसार हुनेछ।”

४. **दफा ७ मा संशोधन:** मूल ऐनको दफा ७ को उपदफा (४) पछि देहायको उपदफा ४(क) थपिएको छ।

“४(क) उपदफा (४) बमोजिम दरबन्दी स्वीकृत गर्दा विभिन्न सेवामा आठौं तहमा कार्यरत कर्मचारी नवौं तहमा बढुवा हुनका लागि सम्बन्धित सेवा समूहका कर्मचारीको संख्याको अनुपात र कार्यबोझ समेतलाई आधार मानी यो ऐन प्रारम्भ भएपछि संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण (ओ.एण्ड.एम.) स्वीकृत गरी दरबन्दी

सिर्जना गरेर प्रदेश सरकारले सबै सेवाका नवौं तहमा पदपूर्ति गर्नेछ।"

५. दफा ८ मा संशोधन: (१) मूल ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) को खण्ड (घ) को सट्टा देहायको खण्ड (घ) राखिएको छ:-

तह	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवाद्वारा			कैफियत
			आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	
(घ)	सालौं	६०%	१०%	-	१५%	१५%

(२) मूल ऐनको दफा ८ को उपदफा (८) को सट्टा देहायको उपदफा (८) राखिएको छ।

“(८) उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह मुनिको पदको कर्मचारी बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पूरा भएमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।”

(३) मूल ऐनको दफा ८ को उपदफा (१४) को दोश्रो प्रकरणमा उल्लेख भएको वाक्यांशको सट्टा देहायको वाक्यांश राखिएको छ।

"साथै समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा चौथो तहमा समायोजन भएका कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (पहिलो संशोधन) प्रारम्भ हुँदाका बखत चौथो तहमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेको भए पाँचौं तहमा एक पटकका लागि स्वतः बढुवा गरिनेछ।"

६. दफा १० मा संशोधन: मूल ऐनको दफा १० को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छः-

“(१) प्रदेश निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछः-

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| (क) आदिवासी/जनजाती              | - पैतीस प्रतिशत   |
| (ख) महिला                       | - तेत्तीस प्रतिशत |
| (ग) दलित                        | - छ प्रतिशत       |
| (घ) आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य | - छ प्रतिशत       |
| (ङ) थारु                        | - छ प्रतिशत       |
| (च) मधेशी                       | - पाँच प्रतिशत    |
| (छ) मुस्लिम                     | - पाँच प्रतिशत    |
| (ज) अपाङ्ग                      | - चार प्रतिशत     |

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको खण्ड (घ) को प्रयोजनको लागि “आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य” समूहका लागि छुट्याईएको पदमा सहभागी हुनसक्ने उम्मेदवारहरूको सम्बन्धमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरिनेछ। यसरी सूचना प्रकाशन नभएसम्म सो समूहका लागि छुट्याईएको पद खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।”

७. दफा १६ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा १६ को (ग) पछि देहायको (ग१) राखिएको छ।

“(ग१) “स्वास्थ्य सेवा” को विशेषज्ञ सेवाको हकमा ४५ वर्ष उमेर पुरा भएको।”

८. दफा २० मा संशोधन: मूल ऐनको दफा २० मा भएको प्रावधानको सट्टा देहायको प्रावधान राखिएको छ:-

“प्रदेश निजामती सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ। यसरी नतोकिए सम्म प्रचलित ढाँचाको प्रयोग गरिनेछ।”

९. दफा २२ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा २२ को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ:-

“(१) प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति भएका व्यक्तिले तीस दिनभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ। यसरी नतोकिए सम्म प्रचलित ढाँचाको व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) को प्रयोग गरिनेछ।”

१०. दफा २७ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा २७ मा रहेको प्रावधानको सट्टा देहाय बमोजिमको प्रावधान राखिएको छ:-

“यस ऐनको प्रयोजनको लागि प्रदेशको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिएसम्म सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।”

११. दफा २९ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा २९ को उपदफा (३) झिकिएको छ।

१२. दफा ३० मा संशोधन: (१) मूल ऐनको दफा ३० को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ।

“(१) प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीको पाँचौं तहबाट छैटौं तह, सातौं तहबाट आठौं तह र नवौं तहबाट दशौं तहमा तहवृद्धि गर्दा तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा ५

वर्षको सेवा अवधि पुरा भएको र पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा औसत नब्बे प्रतिशत अंक प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहमा तह वृद्धि गरिनेछ।"

(२) मूल ऐनको दफा ३० को उपदफा (१) पछि देहायको उपदफा (१क) राखिएको छ।

"(१क) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा थप शैक्षिक योग्यताको आवश्यकता पर्ने छैन।"

(३) मूल ऐनको दफा ३० को उपदफा (४) को सट्टा देहायको उपदफा (४) राखिएको छ:-

"(४) यस ऐन बमोजिम कर्मचारीको तह वृद्धिका लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको तह वृद्धि सिफारिस समिति रहनेछ:-

(क) प्रदेश लोकसेवा आयोगको  
अध्यक्षले तोकेको आयोगको - अध्यक्ष  
सदस्य

(ख) प्रमुख सचिवले तोकेको  
कम्तिमा दशौं तह वा सो भन्दा - सदस्य  
माथिको अधिकृत प्रतिनिधि

(ग) सेवासँग सम्बन्धित मन्त्रालयको - सदस्य सचिव  
सचिव

(४) मूल ऐनको दफा ३० को उपदफा (५) हटाइएको  
छ।

१३. दफा ३१ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ३१ को सट्टा देहायको दफा ३१ राखिएको छ।

"३१. बढुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता: यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्यांकन तथा जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्यांकनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका र पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा औसतमा कमिमा ९० प्रतिशत अंक प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुँदा "दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ"। देहायको महल यथावत रहनेछ।"

१४. दफा ३२ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ३२ को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ:-

“(१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेका दशौं तह वा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीको दफा ५७ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ। राष्ट्रिय किताबखानामा सिटरोल दर्ता भएका कर्मचारीको हकमा सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।”

१५. दफा ३६ मा संशोधन: (१) मूल ऐनको दफा ३६ को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ:-

“(१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ। यसरी नतोकिए सम्म प्रचलित फारामको प्रयोग गरिनेछ।”

(२) मूल ऐनको दफा ३६ को उपदफा (३) पछि देहायको उपदफा (३क), (३ख) र (३ग) थपिएकोछः-

“(३क) सहायकस्तरको कर्मचारीको सुपरिवेक्षक कम्तिमा निकटतम सातौं तहको कर्मचारी हुनेछ भने सो भन्दा कम्तिमा एक तह माथीको कर्मचारी पुनरावलोकन कर्ता हुनेछ। अधिकृतस्तरको कर्मचारीको सुपरिवेक्षक कम्तिमा एक तह माथिको कर्मचारी र पुनरावलोकन कर्ता सो भन्दा कम्तिमा एक तह माथिको कर्मचारी हुनेछ।

(३ख) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि सहायकस्तरको कर्मचारीहरूका लागि पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालयको सचिव र सदस्यहरूमा सम्बन्धित पुनरावलोकन कर्ता र प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको नवौं वा दशौं तहको कर्मचारी रहनेछ। अधिकृतस्तरको कर्मचारीको लागि पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष प्रमुख सचिव र सदस्यहरूमा सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालयको सचिव र प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको सचिव रहनेछ।

(३ग) यस ऐन बमोजिम कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीहरू तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन व्यवस्थापन सम्बन्धमा कुनै द्विविधा उत्पन्न भएमा प्रमुख सचिवस्तरीय निर्णय अनुसार कार्यसम्पादन गरिनेछ।”

१६. दफा ४२ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ४२ को उपदफा (१) को खण्ड (क) र (ख) को सट्टा देहायको खण्ड (क) र (ख) राखिएको छः-

“(क) अधिकृतस्तर सातौँ र सो भन्दा माथिल्लो तहको पदको लागि

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको - अध्यक्ष  
अध्यक्ष
- (२) प्रमुख सचिव - सदस्य
- (३) प्रमुख सचिवले तोकेको सम्बन्धित विषय विज्ञता भएको प्रदेश सचिव - सदस्य
- (४) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षले मनोनीत गरेको सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य
- (५) मन्त्रालयको कर्मचारी बढुवा विषय हेर्ने सचिव - सदस्य सचिव

(ख) अधिकृतस्तर छैटौँ र सो भन्दा मुनिका तहका पदको लागि

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य - अध्यक्ष
- (२) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयका प्रशासन हेर्ने प्रदेश सचिव र - सदस्य

निजको अनुपस्थितिमा  
आन्तरिक मामिला तथा  
कानून मन्त्रालयका प्रदेश  
सचिव

- (३) समितिको अध्यक्षबाट  
मनोनीत सम्बन्धित - सदस्य  
विषयको विशेषज्ञ
- (४) प्रमुख सचिवले तोकेको - सदस्य  
सम्बन्धित विषय विज्ञता  
भएको प्रदेश सचिव
- (५) मन्त्रालयको कर्मचारी बढुवा  
विषय हेर्ने सचिव - सदस्य सचिव”

१७. दफा ४६ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ४६ को उपदफा (द)  
पछि देहायको उपदफा (९) राखिएको छ।

“(९) एघारौं तहको कर्मचारी प्रदेश सचिवमा नियुक्त भएमा २  
(दुई) ग्रेड बराबरको एकमुष्ट रकम मासिक पारिश्रमिकमा थप  
गरी भुक्तानी गर्ने व्यवस्था गर्ने।”

१८. दफा ११५ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ११५ को उपदफा  
(२) पछि देहायको उपदफा (२क) थप गरिएको छ:-

“(२क) प्रचलित कानून बमोजिम कर्मचारीको अध्ययन  
विदा र असाधारण विदा प्रमुख सचिवले र अन्य विदाहरू  
सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखबाट स्वीकृत हुनेछ।”

१९. दफा १२५ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा १२५ को उपदफा  
(१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ:-

“(१) प्रदेश निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि यस ऐन र ऐन अन्तर्गत बनेको अन्य कानून बमोजिमको सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने प्रयोजनको लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गरी सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।”

२०. मूल ऐनमा संशोधन: (१) मूल ऐनको दफा १२० पछि देहायको दफा १२०क थपिएको छ:-

“१२०क. राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा आफू कार्यरत कार्यालयमा लिखित रूपमा राजीनामा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आफ्नो कार्यालयमा पेश हुन आएको राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सनाखत गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको राजीनामा अख्तियारवालाले प्रचलित कानून बमोजिम स्वीकृत गर्नेछ।

(४) राजीनामा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।”

२१. मूल ऐनमा संशोधन: (१) मूल ऐनको दफा १३४ पछि देहायको दफा १३४क थपिएको छ:-

“१३४क. करारका कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:

- (१) करारका कर्मचारीलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा तोकिए बमोजिम समावेश गरिनेछ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम सामाजिक सुरक्षा योजनाको अवधि त्यस्तो कर्मचारीको करार सम्झौतामा उल्लेखित हुनेछ।
- (३) करारका कर्मचारीले निजामती कर्मचारीले पाए सरहको पोशाक भत्ता, चाडपर्व खर्च र महंगी भत्ता पाउनेछन्।
- (४) करारका कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको बिदार र अन्य सुविधा पाउन सक्नेछन्।

२२. **बचाउ:** प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (पहिलो संशोधन) अध्यादेश, २०८० बमोजिम भए गरेका कामकारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरिएको मानिनेछ।

प्रमाणीकरण मिति:- २०८०/९/२

आज्ञाले,  
लक्ष्मी प्रसाद पौडेल  
प्रदेश सचिव

3.



# प्रदेश राजपत्र

कोशी प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ८) विराटनगर, नेपाल, श्रावण ९ गते, २०८१ साल (अतिरिक्ताङ्क ९)

भाग २

प्रदेश सरकार

कोशी प्रदेश

विराटनगर, नेपाल

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको सूचना

प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा १३७ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी प्रदेश सरकारले देहायका नियमहरू बनाएको छ।

### परिच्छेद-१

#### प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ: (१) यी नियमहरूको नाम “प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१” रहेको छ।

(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

२. परिभाषा: विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियमावलीमा,-

(क) “इकाई कार्यालय प्रमुख” भन्नाले कार्यालय प्रमुख मातहतका इकाई कार्यालयकी प्रमुख सम्झनु पर्छ।

(ख) “ऐन” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ सम्झनु पर्छ।

(ग) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले अनुसूची-१ मा तोकिएको कार्यालयको प्रमुख सम्झनु पर्छ।

(घ) “विभागीय प्रमुख” भन्नाले अनुसूची-२ मा तोकिएको अधिकारी सम्झनु पर्छ।

३. यस नियमावलीको व्याख्या: (१) कुनै अधिकारीले यस नियमावलीको कुनै नियम प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै

कर्मचारीलाई मर्का परेमा निजले प्रदेश सरकार, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले गरेको व्याख्यालाई मन्त्रालयले प्रदेशका सबै सरकारी कार्यालयहरूको जानकारी तथा मार्गदर्शनको निमित्त पठाउनेछ।

### परिच्छेद-२

#### सङ्गठन संरचना र पद सम्बन्धी व्यवस्था

४. समूह तथा उपसमूह: (१) ऐनको दफा ४ को उपदफा (२) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवामा रहने समूह तथा उपसमूहहरू अनुसूची-३ बमोजिम हुनेछन्।

(२) अधिकृतस्तर एघारौं तहको सचिव पदमा समूह र उपसमूह रहने छैनन् र त्यस्तो पदमा सम्बन्धित सेवा भित्रको जुनसुकै समूह वा उपसमूहको कर्मचारी रहन सक्नेछ।

५. प्रदेश निजामती सेवाका पदहरू: (१) ऐनको दफा ४ को उपदफा (३) र दफा ५ को उपदफा (२) र (४) को प्रयोजनका लागि प्रदेश निजामती सेवाका विभिन्न तहमा रहने प्राविधिक तथा अप्राविधिक पद र त्यस्तो पदका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अनुसूची-४ बमोजिम हुनेछन्।

(२) श्रेणी विहीन पदबाट प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई ऐनको दफा ५ को उपदफा (१) बमोजिम सहायकस्तरको आधारभूत तह कायम गरिनेछ।

६. सङ्गठन संरचना र दरबन्दी सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ७ को उपदफा (४) बमोजिम नयाँ सङ्गठन स्वरूप तयार गर्ने वा मौजुदा सङ्गठन संरचनामा हेरफेर गर्ने वा स्थायी पद सृजना वा खारेज गर्ने सम्बन्धी प्रस्ताव प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालयले सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ र सम्बन्धित निकायले सो जानकारी प्राप्त गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्रमा दरबन्दी अभिलेख अद्यावधिक गरी त्यसको जानकारी मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि प्रदेश सभा सचिवालयको सङ्गठनको स्वरूप तयार गर्ने वा सङ्गठन संरचनामा हेरफेर गर्ने वा स्थायी पद सृजना वा खारेज गर्नु परेमा सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले स्वीकृति दिएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश सभा सचिवालयले दरबन्दी अभिलेख अद्यावधिक गराई त्यसको जानकारी मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) ऐनको दफा (७) बमोजिम नयाँ सङ्गठन स्वरूप तयार गर्ने वा मौजुदा सङ्गठन संरचनामा हेरफेर गर्ने क्रममा

स्थायी पद सृजना वा हेरफेर गर्नु परेमा थप वा हेरफेर गर्न खोजिएको पदको कार्य विवरण संलग्न गर्नु पर्नेछ।

(४) ऐनको दफा ७ को उपदफा (६) बमोजिमको अस्थायी दरबन्दीमा प्रदेश निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारीलाई काजमा खटाई कामकाज गराउनु पर्नेछ।

तर त्यस्तो दरबन्दीमा तत्काल स्थायी कर्मचारी खटाउन नसकिएमा त्यस्तो निकायको प्रमुख, लेखा प्रमुख र जिन्सी संरक्षक (स्टोरकिपर) बाहेकका अन्य पदमा स्थायी कर्मचारी नखटाइएसम्मका लागि सेवा कारारबाट कर्मचारी नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको बैकल्पिक र अस्थायी सूचीको योग्यताक्रम अनुसार गर्नु पर्नेछ र यसरी पूर्ति गर्न सम्भव नभएमा वा उम्मेदवार पर्याप्त नभएमा सम्बन्धित मन्त्रालयले सूचना प्रकाशन गरी करार सेवामा नियुक्त गर्नु पर्नेछ।

(५) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारका विभिन्न निकायहरूले विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालनको लागि दातृ निकाय र दातृ संस्थासँग सम्झौता गर्दा त्यस्ता कार्यक्रमलाई आवश्यक पर्ने जनशक्तिको विषय पनि उल्लेख हुन आएमा सम्झौता गर्नु पूर्व जनशक्तिको सम्बन्धमा मन्त्रालय र आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको समेत सहमति लिनु पर्नेछ।

(६) ऐनको दफा ७ को उपदफा (७) बमोजिम अस्थायी प्रकृतिका सचिवालय, आयोग, समिति, निकाय, कार्यालय वा

आयोजनाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम सोही आर्थिक वर्षकोलागि मात्र आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको अस्थायी दरबन्दी सिफारिस समिति रहने छः-

- (क) प्रमुख सचिव - संयोजक
- (ख) मन्त्रालयको प्रशासन महाशाखा हेर्ने सचिव - सदस्य
- (ग) प्रदेशको आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- (घ) प्रदेशको कानून विषय हेर्ने मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- (ङ) अस्थायी प्रकृतिका आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनासँग सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव - सदस्य सचिव

(७) उपनियम (६) बमोजिमको समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि सो समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

७. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समिति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ७ को उपदफा (२) बमोजिम नयाँ सङ्गठन स्वरूप तयार गर्ने वा मौजुदा सङ्गठन संरचनामा परिवर्तन वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्ने सम्बन्धमा प्रतिवेदन पेश गर्न

सम्बन्धित मन्त्रालयमा देहायको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समिति रहनेछः-

- (क) सचिव, सम्बन्धित मन्त्रालय - संयोजक
- (ख) मन्त्रालयको कम्तीमा  
अधिकृतस्तर नवौं तह वा सो  
सरहकको अधिकृत प्रतिनिधि - सदस्य
- (ग) आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको  
कम्तीमा अधिकृतस्तर नवौं तह  
वा सो सरहको अधिकृत प्रतिनिधि - सदस्य
- (घ) सम्बन्धित मन्त्रालयको कानून  
विषय हेर्ने अधिकृत - सदस्य
- (ङ) सम्बन्धित मन्त्रालयको प्रशासन  
महाशाखा हेर्ने प्रमुख - सदस्य सचिव

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले आफ्नो प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालय समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम पेश हुन आएको प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालयले ऐनको दफा ७ को उपदफा (३) बमोजिम आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयको सहमति लिई स्वीकृतिका लागि मन्त्रालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिमको प्रतिवेदन मूल्याङ्कन गर्न मन्त्रालयमा देहाय बमोजिमको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण मूल्याङ्कन समिति रहनेछः-

- (क) सचिव, मन्त्रालय (शासकीय सुधार विषय हेर्ने महाशाखा) - संयोजक
- (ख) सचिव, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय - सदस्य
- (ग) सचिव, मन्त्रालय (कानून विषय हेर्ने महाशाखा) - सदस्य
- (घ) सचिव, सम्बन्धित मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोग - सदस्य
- (ङ) संयोजकले तोकेको अधिकृतस्तरको कर्मचारी - सदस्य सचिव

(५) उपनियम (१) र (४) बमोजिमको समितिको बैठकमा आवश्यकता अनुसार विषय विज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ।

(६) उपनियम (४) बमोजिमको समितिले नियम ६ को उपनियम (६) बमोजिमको समितिलाई अस्थायी निकायमा रहने अस्थायी दरबन्दी सिर्जनाका लागि सिफारिस सहित प्रतिवेदन पेश गर्न सक्नेछ।

८. सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने कार्यविधि: (१) ऐनको दफा ७ बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा त्यस्तो सङ्गठनको कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति, वित्तीय अवस्था र जनशक्तिको विश्लेषण सहित देहाय बमोजिम सडिक्स वा विस्तृत सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछः-

(क) मौजुदा सङ्गठनमा महाशाखा, शाखा वा एकाइ थपघट नगरी सामान्य दरबन्दी थपघट गर्नु परेमा वा सङ्गठन संरचना यथावत राखी दरबन्दी कटौती गर्नु परेमा वा सङ्गठनको कार्यप्रणाली र व्यवस्थापनमा आंशिक सुधार गर्नु परेमा देहाय बमोजिम सडिक्स सर्वेक्षण गरी सिफारिस गर्नु पर्नेछः-

(१) सङ्गठनको कार्य क्षमता, कार्य प्रभावकारिता र कार्यशैलीमा सुधार गर्ने उद्देश्यले सडिक्स रूपमा सर्वेक्षण गर्दा कुनै दरबन्दी, शाखा वा एकाइ थप नगरी नहुने अवस्थामा कार्यबोझ कम भएका सम्बन्धित निकायको तालुक वा मातहत निकायको दरबन्दी, शाखा वा एकाइ कटौती वा आन्तरिक रूपमा समायोजन गर्न सकिने भए त्यसतर्फ समेत ध्यान दिई सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(२) सङ्क्षिप्त सर्वेक्षण गर्दा नियम ७ को उपनियम (१) बमोजिमको समितिले मौजुदा सङ्गठन तथा दरबन्दी संरचना, कार्य प्रणाली, कार्यबोझ र कार्य विवरणको विश्लेषण गरी मौजुदा सङ्गठन संरचना, दरबन्दी व्यवस्थापन तथा कार्य प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्ने तर सङ्गठनमा व्यापक हेरफेर नहुने र अधिक आर्थिक दायित्व बहन गर्नु नपर्ने अवस्थालाई सुनिश्चित गरी कार्य प्रणाली, व्यवस्थापकीय शैली, दरबन्दी तथा सङ्गठन संरचनामा सुधार गर्नुपर्ने कारण र औचित्य स्पष्ट रूपमा खोली सुझाव सहित सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(ख) प्रदेश सरकार मातहत नयाँ सरकारी निकायको स्थापना, मौजुदा सङ्गठनको संरचना, दरबन्दी तथा व्यवस्थापनमा हेरफेर, थपघट, समायोजन तथा सुधार गर्नु पर्ने अवस्थामा विस्तृत सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपूर्व देहायका विषयमा ध्यान दिनु पर्नेछ:-

- (क) सङ्गठनको कार्य सरलीकरण र छरितो व्यवस्थापन गर्ने,
- (ख) प्रदेश सरकारको साङ्गठनिक संरचनालाई उपयुक्त आकारमा ल्याउने,
- (ग) सङ्गठनलाई समसामयिक रूपमा सुदृढ, सक्षम र चुस्त बनाउन आवश्यक पर्ने नीति, रणनीति र योजना,
- (घ) सेवाग्राहीलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने सेवा सुविधाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि,
- (ङ) सङ्गठनलाई कार्यमूलक, प्रभावकारी तथा उपलब्धिमूलक बनाउन आवश्यक पर्ने संरचनागत पक्ष,
- (च) कर्मचारीको उत्प्रेरणा र मनोबलको अभिवृद्धिसँगै सङ्गठनको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन आवश्यक पर्ने योजना वा रणनीति,
- (छ) सङ्गठनलाई थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पर्ने स्रोत साधनको खोजी, प्राप्ति र प्रभावकारी परिचालन,
- (ज) सङ्गठनको योजना, कर्मचारी व्यवस्था, समन्वय, बजेट, नियन्त्रण, निर्देशन,

सुपरिवेक्षण, कार्यक्रम, सङ्गठनात्मक सञ्चार र सूचना प्रविधि सम्बन्धी विषय।

(३) नियम ७ को उपनियम (१) बमोजिमको समितिले सङ्गठनको कार्यक्रम, कार्यबोझ तथा कार्य प्रकृतिको विश्लेषण गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने कारण र औचित्य समेत खुलाई आवश्यकता अनुसार संक्षिप्त वा विस्तृत सर्वेक्षण गरी अनुसूची-५ बमोजिमको ढाँचामा प्रस्तावित साङ्गठनिक ढाँचा तथा दरबन्दी सहितको प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालय समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

९. **पद दर्ता गर्ने:** (१) ऐनको दफा ७ बमोजिम सृजना भएका पदहरूको सेवा, समूह वा उपसमूह एवम् तह समेत खुल्ने गरी पद सृजना गर्ने निर्णय भएको मितिले एक महिनाभित्र अनिवार्य रूपमा प्रदेश किताबखानामा पद दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पद दर्ता गरेको जानकारी प्रदेश किताबखानाले मन्त्रालय, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय र सम्बन्धित निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम पद दर्ता भएको जानकारी पाएपछि मात्र त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

१०. **कार्य विवरण:** (१) ऐनको दफा ६ को उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि प्रदेश निजामती सेवाका पदहरूको अनुसूची-६ बमोजिमको ढाँचामा कार्य विवरण बनाई सम्बन्धित सचिव,

विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले लागू गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो कार्य विवरणको एक प्रति मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) यो नियम प्रारम्भ हुँदाका बखत बहाल रहेका कर्मचारीहरूको कार्य विवरण यो नियम प्रारम्भ भएको छ महिनाभित्र सम्बन्धित पदाधिकारीले स्वीकृत गरी लागू गरी सक्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको कार्य विवरणमा मूल्याङ्कन गर्न सकिने वस्तुगत आधारहरू समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ र प्रत्येक कार्यको सूचकाङ्क आधार समेत तोक्नु पर्नेछ।

(४) यस नियम बमोजिम कार्य विवरण लागू भए नभएको सम्बन्धमा सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालयले मातहतका कार्यालयहरूको र मन्त्रालयले सबै प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा निकायको अनुगमन गर्नेछ।

(५) ऐन र यस नियमावली बमोजिम कार्य विवरण लागू नगर्ने विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखलाई अख्तियारवालाले सचेत गराउनु पर्नेछ। त्यसरी सचेत गराउँदा समेत कार्य विवरण लागू नगरेमा निजलाई ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्नेछ।

(६) कार्य विवरणमा उल्लेख भएको सूचकाङ्कको कार्य प्रगतिको आधारमा सुपरीवेक्षकले प्रत्येक कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

११. नतिजामूलक कार्यतालिका बनाउनु पर्ने: (१) प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले प्रत्येक पदको लागि तोकिएको काम, कर्तव्य तथा जिम्मेवारीका आधारमा आफू मातहतका सबै कर्मचारीहरूको कार्य विभाजन स्पष्ट खुल्ने गरी वार्षिक कार्यतालिका बनाई राख्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कार्य तालिका बनाउँदा सम्बन्धित कर्मचारीको कार्य सम्पादनलाई नतिजामूलक तुल्याउने दृष्टिकोण राखी कामको विस्तृत विवरण, परिमाण, लागत र समयावधि समेत यथासम्भव खुलाउनु पर्नेछ।

१२. कार्य सम्पादन सम्झौता सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ६ को उपदफा (३) बमोजिम सम्बन्धित कर्मचारीसँग देहाय बमोजिमका पदाधिकारीहरूले अनुसूची-७ बमोजिमको ढाँचामा कार्यसम्पादन सम्झौता गर्न सक्नेछन्:-

(क) प्रदेश सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव वा आयोगको प्रशासकीय प्रमुखको हकमा प्रमुख सचिव,

(ख) आयोजना प्रमुखको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालय अन्तर्गतको आयोजना भएमा सो मन्त्रालयको सचिव र आयोजना प्रमुख,

(ग) निर्देशनालय वा कार्यालय अन्तर्गतको आयोजनाको हकमा सम्बन्धित निर्देशनालय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख,

- (घ) कार्यालय प्रमुखको हकमा सम्बन्धित निर्देशनालयका प्रमुख,
- (ङ) निर्देशनालय नरहेका कार्यालयको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव, र
- (च) खण्ड (क) देखी (ङ) सम्म उल्लेख भएका बाहेक अन्य सम्बन्धित कार्यालयका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको कार्य सम्पादन सम्झौतामा देहाय बमोजिमका कुराहरू खुलाइएको हुनु पर्नेछः-

- (क) मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा आयोजना वा कार्यालयको लक्ष्य,
- (ख) लक्ष्य हासिल गर्नको लागि आवश्यक पर्ने बजेट, जनशक्ति र अन्य साधन स्रोत,
- (ग) लक्ष्य हासिल गर्ने समय सिमा,
- (घ) प्राप्त हुनु पर्ने नतिजा वा अपेक्षित उपलब्धि,
- (ङ) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको सूचकाङ्क,
- (च) कार्यसम्पादन सम्झौता रद्द गर्न सकिने अवस्थाहरू,

- (छ) कार्यसम्पादन सम्झौता कार्यान्वयनको लागि आवश्यक अधिकारहरू,
- (ज) कार्यसम्पादन सम्झौताका शर्तहरू,
- (झ) लक्ष्य नतोकिने प्रकृतिका मन्त्रालय, आयोग, विभाग, निर्देशनालय तथा कार्यालयहरूको हकमा वार्षिक कार्यक्रममा तोकिएका विषय तथा सेवा प्रवाह सुधार सम्बन्धी विषय,
- (ञ) अन्य आवश्यक कुराहरू।

(३) कार्यसम्पादन सम्झौता अनुसारको कार्य भए नभएको बारेमा मन्त्रालय, सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय र अन्तर्गतका निकायले नियमित रूपमा अनुगमन गर्नु पर्नेछ।

(४) कार्यसम्पादन सम्झौता बमोजिम सम्पादित कार्यको वार्षिक समीक्षा गर्न सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवको संयोजकत्वमा मन्त्रालय, प्रदेशको आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय, प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रदेश योजना आयोगका प्रतिनिधि सदस्य रहेको समिति रहनेछ।

(५) आफ्नो काबु बाहिरको परिस्थिति परेमा बाहेक कार्यसम्पादन सम्झौता बमोजिम उत्तम रूपमा काम सम्पन्न गर्न नसकेमा त्यस्तो विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखलाई दुई वर्षसम्म कुनै पनि प्रमुख पदको विशेष जिम्मेवारी दिइने छैन।

(६) विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले एक पटक भन्दा बढी उपनियम (५) बमोजिम काम सम्पन्न गर्न नसकेमा निजलाई ऐनको दफा ९६ को खण्ड (क) बमोजिम विभागीय सजाय हुनेछ।

(७) उपनियम (४) बमोजिमको समितिले कार्य सम्पादन सम्झौता गर्नुपर्ने निकायको प्रमुख वा आयोजना प्रमुखमा पदस्थापन गर्ने प्रयोजनका लागि सम्भाव्य कर्मचारीहरू मध्येबाट त्यस्तो निकाय वा आयोजनाको दुई वर्षको रणनीतिक योजना र कार्य सञ्चालन सम्बन्धी योजना एवम् अपेक्षित उपलब्धि सहित कार्ययोजना पेश गर्न लगाई उत्कृष्ट योजना पेश गर्ने कर्मचारीलाई सिफारिस गर्न सक्नेछ।

१३. विशेष पदको सृजना: (१) देहायको अवस्थामा विशेष पद सृजना गर्न सकिनेछ:-

- (क) कुनै कर्मचारी सरुवा भएको कार्यालयमा पुग्न काबु बाहिरको परिस्थितिले गर्दा ढिला भएमा,
- (ख) कुनै कर्मचारीलाई काजमा खटाउँदा साविक कार्यालयको कामकाज गर्न नभ्याउने भएमा,
- (ग) कुनै कर्मचारी तालिम, छात्रवृत्ति, सेमिनार आदिमा खटिएमा,
- (घ) कुनै कर्मचारीले एक महिनाभन्दा बढी बिदा लिई बसेमा,

(ड) ऐनको दफा १२ को उपदफा (४) बमोजिम चालु आर्थिक वर्षभित्र रिक्त हुने पद माग गरी पठाइएकोमा त्यस्तो पद रिक्त नहुँदै प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट कर्मचारी सिफारिस भई आएमा,

(च) मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकायको सङ्गठन संरचना तयार गर्दा फाजिलमा परेको कर्मचारीको पदाधिकार कायम राख्नु पर्ने भएमा।

(२) उपनियम (१) बमोजिम विशेष पद सृजना गर्दा मन्त्रालयको सहमति लिई अधिकृतस्तरको पदको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयको सचिवस्तरबाट र सहायकस्तर पदको हकमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुखबाट निर्णय हुनु पर्नेछ।

तर उपनियम (१) को खण्ड (क), (ग) र (ड) बमोजिमको अवस्थामा एक महिनाभन्दा कम अवधिको लागि विशेष पद सृजना गर्नु परेमा मन्त्रालयको सहमति लिनुपर्ने छैन।

(३) उपनियम (१) को अवस्था विद्यमान नरहेमा त्यसरी सृजना भएको विशेष पद स्वतः खारेज हुनेछ।

१४. सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्दा अपनाउनु पर्ने आधार:  
प्रदेश सरकारले ऐनको दफा ४५ बमोजिम कुनै कर्मचारीको

सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायका आधारहरू अपनाउनु पर्नेछः-

(क) कर्मचारीको परिवर्तन गर्न खोजिएको सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि सो सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित आवश्यक न्यूनतम योग्यता पुगेको र त्यस्तो कर्मचारीको दक्षता र अनुभव परिवर्तन गर्न खोजिएको सेवा, समूह वा उपसमूहलाई अत्यावश्यक भएको।

(ख) परिवर्तन गर्न खोजिएको सेवा, समूह वा उपसमूहमा कर्मचारी अपर्याप्त भएको।

(ग) ऐनको दफा ४५ को उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायका आधारमा गर्नु पर्नेछः-

(१) परिवर्तन हुने समूह वा उपसमूहको पदका लागि निर्धारित आवश्यक न्यूनतम योग्यता प्राप्त गरेको।

(२) एक समूह वा उपसमूहबाट अर्को समूह वा उपसमूहको सातौं तह वा सो भन्दा माथिको पदमा परिवर्तन हुने भए सो समूह र उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको।

(३) हाल वहाल रहेको समूह वा उपसमूहको पदमा कम्तीमा तीन वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको।

१५. **कर्मचारीको अभिलेख:** (१) ऐनको दफा १३० को प्रयोजनको लागि कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तथा अन्य अभिलेख प्रदेश किताबखानामा राखिनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तथा अन्य अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारका मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालय र सम्बन्धित कर्मचारीले प्रदेश किताबखानालाई समय समयमा आवश्यक विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) सेवा समूह सञ्चालन गर्ने प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखानाको अभिलेखसँग दुरुस्त हुने गरी अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम सेवा समूह सञ्चालन गर्ने प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयले कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तथा अभिलेख प्रदेश किताबखानाको अभिलेखसँग दुरुस्त हुने गरी अद्यावधिक गरी राख्ने नराखेको सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार प्रदेश किताबखानाले निरीक्षण गर्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम निरीक्षण गर्दा कुनै त्रुटी फेला परेमा त्यस्तो त्रुटी सुधार गर्न सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयलाई प्रदेश किताबखानाले सूचित गर्नेछ। यसरी सूचित गरेका त्रुटीहरू सुधार गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयको कर्तव्य हुनेछ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम प्रदेश किताबखानाले सूचित गरेको त्रुटीहरू तीन महिनाभित्र सुधार नगर्ने सम्बन्धित कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालय वा निकायले विभागीय कारबाही गर्नेछ।

(७) प्रदेश सरकारका मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग तथा अन्तर्गतका कार्यालयबाट प्राप्त हुन आएका कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखानाले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ। यसरी प्रदेश किताबखानाले कर्मचारीको अभिलेख अद्यावधिक गरे नगरेको सम्बन्धमा मन्त्रालयले समय समयमा निरीक्षण गर्नेछ।

(८) उपनियम (७) बमोजिम निरीक्षण गर्दा त्रुटीहरू फेला पर्न गएमा तीन महिनाभित्रमा त्यस्ता त्रुटीहरू सुधार गर्न मन्त्रालयले प्रदेश किताबखानालाई निर्देशन दिनेछ। यसरी प्राप्त निर्देशन पालना गर्नु प्रदेश किताबखानाको कर्तव्य हुनेछ।

(९) उपनियम (८) बमोजिम सूचित गरेको त्रुटीहरू तीन महिनाभित्र सुधार नगरेमा प्रदेश किताबखानाको सम्बन्धित कर्मचारीलाई मन्त्रालयले विभागीय कारबाही गर्नेछ।

१६. कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थित गर्नु पर्ने: (१) ऐनको दफा १३० को उपदफा (५) को प्रयोजनको लागि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको विवरण प्रदेश किताबखानाले राष्ट्रिय किताबखानाबाट माग गरी व्यवस्थापन गर्नु पर्नेछ।

(२) कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, पदस्थापन भएको, औषधि उपचार लिएको तथा अध्ययन बिदा, असाधारण बिदा, प्रसुति बिदा, प्रसुति स्याहार बिदा, बेतलवी बिदा लिएको र विभागीय सजायको विवरण प्रदेश किताबखानामा रहेको सम्बन्धित प्रदेश कर्मचारीको वैयक्तिक विवरणमा अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ।

(३) कर्मचारीलाई औषधी उपचारको रकम भुक्तानी दिँदा भुक्तानी दिने रकम सम्बन्धी अभिलेख प्रदेश किताबखानामा अद्यावधिक नगरी भुक्तानी दिइने छैन।

(४) अध्ययन बिदा, असाधारण बिदा र बेतलवी बिदा स्वीकृत भई सोको अभिलेख प्रदेश किताबखानाबाट अद्यावधिक भएको जानकारी प्राप्त भएपछि मात्र सम्बन्धित प्रदेश कर्मचारीलाई त्यस्तो बिदाको स्वीकृतिको पत्र दिइनेछ।

(५) यस नियममा उल्लेख भएका विषयमा अभिलेख राखे प्रयोजनको लागि लेखी आएकोमा प्रदेश किताबखानाले सोही दिन वा सो दिन सम्भव नभएमा सोको भोलिपल्टसम्ममा अभिलेख व्यवस्थित गरी छिटो साधनद्वारा सम्बन्धित कार्यालयलाई जानकारी दिनु पर्नेछ।

(६) यस नियम बमोजिम अभिलेख अद्यावधिक नगरी निर्णय कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ।

(७) कर्मचारीको अभिलेख सम्बन्धी विवरण निज सेवाबाट हटेपछि निजले ऐन वा यस नियमावली बमोजिम लिनु पर्ने सुविधा नलिँदासम्म वा निजको निवृत्तभरण अधिकारपत्र जारी नहुँदासम्म सुरक्षित राख्नु पर्नेछ।

(८) निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अवकाश भएको कर्मचारीको सङ्केत नम्बर, नियुक्ति मिति, कुल सेवा अवधि र अवकाश भएको मिति समेत उल्लेख गरी जारी भएको निवृत्तभरण अधिकारपत्र दुई प्रति तयार गरी एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यलाई उपलब्ध गराई अर्को एक प्रति आवश्यक परेका बखत प्रतिलिपि दिन सक्ने गरी सुरक्षित राख्नु पर्नेछ।

**स्पष्टिकरण:** यस नियमको प्रयोजनको लागि यो नियमावली जारी भएपछि नियुक्त कर्मचारीको हकमा "निवृत्तभरण" भन्नाले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण सम्झनु पर्छ।

(९) प्रदेश किताबखानाले चालु आर्थिक वर्षभरिमा अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीको विवरण श्रावण महिनाभित्रमा तयार गरी आफ्नो वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(१०) कुनै कर्मचारीले प्रदेश निजामती किताबखानामा रहेको आफूसँग सम्बन्धित अभिलेखको प्रतिलिपि माग गर्दा आफू

कार्यरत रहेको मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा कार्यालय मार्फत् माग गर्नु पर्नेछ। कुनै कर्मचारीले आफू कार्यरत रहेको कार्यालय मार्फत् प्रतिलिपि माग गर्न नसक्ने अवस्था भई सिधै प्रतिलिपि माग गरेमा प्रदेश निजामती किताबखानाले अभिलेखको प्रतिलिपि दिनु पर्नेछ।

१७. पद नभई कर्मचारी नियुक्त गर्न नहुने: (१) कुनै पनि कार्यालयमा पद रिक्त नभई वा पद सृजना नभई कर्मचारी नियुक्त गर्नु हुँदैन।

(२) उपनियम (१) विपरीत कुनै कर्मचारी नियुक्त गरी तलब भत्ता खुवाएमा त्यसरी खुवाएको तलब भत्ता बापतको रकम नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

१८. पद खारेज हुने: (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पद सृजना वा रिक्त भएको मितिले एक वर्षसम्म स्थायी पदपूर्ति नभएमा उक्त पद स्वतः खारेज हुनेछ। यसरी खारेज भएको पद सम्बन्धी विवरण सम्बन्धित निकायले त्यस्तो पद खारेज भएको सात दिनभित्र मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानालाई अनिवार्य रूपले दिनु पर्नेछ।

तर प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको लागि कारबाही भैरहेको र बढुवाको कारबाही शुरु भई सकेको पद खारेज हुने छैन।

(२) उपनियम (१) बमोजिम खारेज भएको पद सम्बन्धी विवरण प्राप्त भए पछि मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानाले सोको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम कुनै पदका सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिको कारबाही भई रहेको वा बढुवाको कारबाही शुरु भई सकेको जानकारी सम्बन्धित निकायले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र प्रदेश किताबखानालाई अनिवार्य रूपले दिनु पर्नेछ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम खारेज भएका पदहरूको सूचना प्रदेश किताबखानाले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, प्रदेशको आर्थिक मामिला विषय हेर्ने मन्त्रालय र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(५) उपनियम (१) बमोजिम एक वर्षसम्म रिक्त भई पद खारेज भएको विवरण नदिने पदाधिकारीलाई ऐनको दफा ९८ को उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिम पदिय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेको मानी अख्तियारवालाले विभागीय सजाय गर्नेछ।

### परिच्छेद-३

#### पदपूर्ति र पदाधिकार सम्बन्धी व्यवस्था

१९. प्रदेश सरकारको सचिव: (१) ऐनको दफा ११३ को उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत एघारौं तहको पदमा कार्यरत प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीमध्येबाट ऐनको दफा ४२ को उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको बढुवा समितिले ज्येष्ठता, कार्यकुशलता, कार्यसम्पादन तथा नेतृत्व

मूल्याङ्कनको आधारमा सिफारिस गरेको कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सचिव पदमा नियुक्ति गर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत एघारौँ तहको पदमा सचिव वाहेकका अन्य पद रहन सक्नेछन्।

(३) सचिव वा अधिकृत एघारौँ तहको पद रहने कार्यालय अनुसूची-८ बमोजिम हुनेछ।

२०. **स्थायी कर्मचारी माग गर्ने:** (१) कुनै अधिकृतस्तरको पद नयाँ सृजना भएमा वा कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले त्यस्तो पदसँग सम्बन्धित विवरण मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ। त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएपछि मन्त्रालयले प्रदेश किताबखाना र आफूसँग रहेको अभिलेखसँग भिडाई एक महिनाभित्र आवश्यक विवरण सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिकालागि माग गरी पठाउनु पर्नेछ।

(२) कुनै सहायक स्तरको पद नयाँ सृजना भएमा वा कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा रिक्त भएको पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो पदसँग सम्बन्धित विवरण सहित सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र सम्बन्धित मन्त्रालयले एक महिनाभित्र आवश्यक विवरण सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिका लागि माग गरी पठाउनु पर्नेछ र साथै सोको जानकारी मन्त्रालय तथा प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा २५ को उपदफा (२) बमोजिम अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार रहेका कर्मचारीको सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको रिक्त दरबन्दीमा पद मिलान गरी बाँकी रहेको पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्नु पर्नेछ।

(४) ऐनको दफा १२ को उपदफा (४) बमोजिम आर्थिक वर्षभित्र रिक्त हुने पद माग गर्दा पद रिक्त हुने आधार र कारण स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी पठाउनु पर्नेछ।

(५) यस नियम विपरित पदपूर्तिका लागि माग गर्ने अधिकारीलाई विभागीय सजाय गरिनेछ।

२१. पदपूर्ति प्रतिशतको आधारमा पदसङ्ख्या निर्धारण: (१) नियम २० बमोजिम कर्मचारी माग सम्बन्धी विवरण प्राप्त भए पछि प्रदेश लोक सेवा आयोगले रिक्त पदहरूमध्ये ऐनको दफा ८ बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने पदपूर्तिको प्रतिशतको आधारमा पदसङ्ख्या निर्धारण गर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण गर्दा ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदसङ्ख्यामध्ये ऐनको दफा १३६ बमोजिम एक पटकका लागि पूर्ति हुने र दफा १० को उपदफा (१) बमोजिम पूर्ति हुने पदसङ्ख्या समेत निर्धारण गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा क्रम अनुसार समूहका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्नु पर्नेछ। कुनै समूहमा एक प्रतिशतभन्दा कम घाताङ्क (फ्रयाक्सन) आएमा जुन समूहको हकमा त्यस्तो घाताङ्क आएको हो सो भन्दा लगत्तै पछिको समूहमा क्रमशः सार्दै जानेछ।

(४) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा १० को उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा एक व्यक्तिले सेवा अवधिभरमा सहायकस्तर र अधिकृतस्तरतहमा एक एक पटक मात्र लिन पाउनेछ।

(५) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै उम्मेदवार ऐनको दफा १० को उपदफा (१) बमोजिमको एकभन्दा बढी समावेशी समूहमा प्रतिस्पर्धा गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(६) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने पद नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा वा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ।

(७) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा १० को उपदफा (१) को खण्ड (ज) बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिकोलागि छुट्याइएको पदमा कुनै खास प्रकृतिको कामकोलागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गता भएका

व्यक्तिहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(८) उपनियम (७) बमोजिम निर्धारित पदमध्ये कुन पद कुन किसिमका अपाङ्गहरूको लागि अनुपयुक्त हुने भन्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा वा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ।

(९) ऐनको दफा १० को उपदफा (१) बमोजिम छुट्याइएका पदमा दरखास्त दिँदा देहायका आधारमा दिनु पर्नेछ:-

(क) आदिवासी/जनजातिका हकमा नेपाल आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचीकृत भएको जातिको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐन, २०५८ मा सूचीकृत भएको जातिभिन्न एकभन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचीकृत भएको जातिभिन्नको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(ख) दलितका हकमा राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचीकृत भएको जातिको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचीकृत भएको जातिभिन्न एक भन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचीकृत भएको जातिभिन्नको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(ग) थारुको हकमा थारु आयोगबाट सूचीकृत भएको जातिको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर थारु आयोगबाट सूचीकृत नभएसम्मको लागि र सूचीकृत भएका जातिभिन्न पनि एकभन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचीकृत भएको जातिभिन्नको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(घ) मधेशीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा वा प्रदेश सरकारले प्रदेश

राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको संस्थाबाट मधेशी भनी प्रमाणित गरेको आधारमा,

तर नेपाल राजपत्र वा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी संस्था नतोकेसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट मधेशी भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(ड) मुस्लिमको हकमा राष्ट्रिय मुस्लिम आयोगबाट सूचीकृत भएको मुस्लिम समुदायको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर राष्ट्रिय मुस्लिम आयोगबाट सूचीकृत नभएसम्मको लागि र सूचीकृत भएको जातिको हकमा पनि एकभन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचीकृत भएको जातिभिन्नको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(च) अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हकमा प्रचलित कानून बमोजिमको अपाङ्गता परिचयपत्र दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ।

(१०) ऐनको दफा १० को उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिशत बमोजिम पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

२२. नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया: (१) ऐनको दफा ११ को उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र दाखिला भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र अख्तियारवालाले नियुक्त गर्नु पर्नेछ र यस्तो नियुक्तिको सूचना छिटो साधनद्वारा सम्बन्धित उम्मेदवारलाई दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको नियुक्तिको सूचना सम्बन्धित उम्मेदवारले नपाएमा वा सूचना फिर्ता आएमा सार्वजनिक पत्र-पत्रिकामा एक महिनाको म्याद दिई सम्बन्धित उम्मेदवारलाई नियुक्ति पत्र बुझ्न आउन सूचना प्रकाशित गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको म्यादभित्र नियुक्ति पत्र बुझ्न नआएमा उक्त विज्ञापनको सिफारिस सूचनाको वैकल्पिक सूचीमा रहेका उम्मेदवारलाई योग्यता क्रमअनुसार नियुक्तकालागि सिफारिस गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरी पठाएको वैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्त गरी सोको सूचना पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ।

(५) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त रहेको एउटा स्थायी पदमा एकै समयमा एकभन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायी नियुक्ति गर्नु हुँदैन।

(६) नियुक्ति पत्रको ढाँचा अनुसूची-९ मा व्यवस्था भए बमोजिम हुनेछ।

२३. नियुक्ति पत्र दिने वा रद्द गर्ने: (१) देहायको अधिकारीले देहायका कर्मचारीलाई नियुक्ति गरेको वा नियुक्ति रद्द गरेको पत्र दिनेछ:-

(क) अधिकृत एघारौँ तह वा सो सरहको तहको पदमा प्रमुख सचिवले,

(ख) खण्ड (क) मा उल्लिखित पद बाहेकका अन्य अधिकृतस्तरको पदमा सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय/सचिवालय/आयोगको सचिवले,

(ग) सहायकस्तरको पदमा विभागीय प्रमुख वा कम्तीमा अधिकृतस्तर सातौँ तहको कार्यालय प्रमुखले।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई नियुक्ति पत्र दिँदा सम्बन्धित अधिकारीले निजले बहाली गर्नु पर्ने मिति समेत तोक्न सक्नेछ। बहाली गर्नको निमित्त कुनै खास मिति तोकिएको भए सोही मितिमा र कुनै मिति नतोकिएकोमा त्यस्तो नियुक्ति पत्र बुझ्निएको मितिले बाटोको म्याद बाहेक पैँतीस दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले बहाली गर्नु पर्नेछ।

(३) आफ्नो काबु बाहिरको परिस्थिति परेको सप्रमाण जानकारी दिएमा बाहेक उपनियम (२) बमोजिमको म्यादभित्र बहाली नगर्ने कर्मचारीको नियुक्ति पत्र नियुक्ति दिने अधिकारीले रद्द गर्न सक्नेछ। त्यसरी नियुक्ति पत्र रद्द गरिएको जानकारी प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

२४. कबुलियत गराउने वा धन जमानी लिने: प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा नियुक्ति पाउने कर्मचारीको कामको प्रकृति अनुसार धन जमानी लिनु वा कबुलियत गराउनु पर्ने आवश्यकता भएमा सो कर्मचारीले त्यस्तो कबुलियत वा धन जमानी नदिएसम्म निजलाई नियुक्तिपत्र दिइने छैन।

२५. निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्ने: (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा पहिलो पटक नयाँ नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले अनुसूची-१० बमोजिमको ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश नगरी निजलाई प्रदेश निजामती सेवाको पदमा स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्र नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह अन्तर्गतको अस्पतालमा कार्यरत अधिकृतस्तरका चिकित्सकबाट प्राप्त भएको हुनु पर्नेछ।

२६. **शपथ ग्रहण:** (१) ऐनको दफा २० बमोजिम पहिलो पटक नियुक्ति भएको प्रत्येक कर्मचारीले अनुसूची-११ बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम शपथ ग्रहण गराउँदा अधिकृतस्तर सातौं, आठौं र नवौं तहको पदको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले र सहायकस्तर तहका पदको हकमा विभागीय प्रमुख वा कम्तिमा अधिकृतस्तर सातौं तहको कार्यालय प्रमुखले शपथ ग्रहण गराउनु पर्नेछ।

(३) कर्मचारीले गरेको शपथ ग्रहणको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ र अर्को प्रति सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको कार्यालयमा राख्नु पर्नेछ।

२७. **वैयक्तिक विवरण फाराम (सिटरोल) दर्ता:** (१) ऐनको दफा २२ को उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति भएको कर्मचारीले अनुसूची-१२ बमोजिमको ढाँचामा चार प्रति वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) ऐनको दफा २२ को उपदफा (३) बमोजिम दर्ता भएको वैयक्तिक विवरणमा त्यस्तो कर्मचारीको जन्ममिति र ऐनको दफा ५७ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुने मिति समेत किटान गरी प्रमाणित गरी राख्नु पर्नेछ र यसरी जन्ममिति र उमेर

प्रमाणित गर्ने प्रयोजनकालागि प्रदेश किताबखानाले आवश्यक परेमा सम्बन्धित कर्मचारीसँग आवश्यक सक्कल प्रमाण समेत माग गरी पेश गर्न लगाउन सक्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम दर्ता भएको वैयक्तिक विवरणको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा राखी, एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ, एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीको सेवा समूहसँग सम्बन्धित मन्त्रालयमा राख्नु पर्नेछ र बाँकी एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम कर्मचारी बहाल रहेको कार्यालयमा राखिएको वैयक्तिक विवरण सो कर्मचारी अन्यत्र सरुवा भएमा अविलम्ब सोही कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(५) कर्मचारीले आफ्नो वैयक्तिक विवरणमा कुनै विवरण समावेश गर्नु परेमा त्यस्तो विवरण आफ्नो कार्यालय मार्फत् प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ र त्यसरी प्राप्त विवरण प्रदेश किताबखानाले सम्बन्धित कर्मचारीको वैयक्तिक विवरणमा समावेश गरी सोको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालय र कर्मचारीको सेवा समूहसँग सम्बन्धित मन्त्रालयमा दिनु पर्नेछ।

#### परिच्छेद-४

#### विशेषज्ञ पद सम्बन्धी व्यवस्था

२८. विशेषज्ञ पद: योग्यता, अनुभव र कामको प्रकृति हेरी विशेषज्ञताको विकासको लागि नभई नहुने अवस्थामा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृतस्तरको कुनै खास पदलाई विशेषज्ञ पद तोक्न सक्नेछ। त्यस्तो सूचनामा सो पदलाई चाहिने विशेष योग्यता समेत खुलाउनु पर्नेछ।

२९. विशेषज्ञ पदमा रहेको कर्मचारीको सरुवा: (१) तोकिएको सेवा, समूह र उपसमूहभित्र सीमित रहने गरी समान प्रकृतिको काम, कर्तव्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारीमा फरक नपर्ने गरी विशेषज्ञ पदमा रहेको प्रदेश निजामती कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सरुवा गर्न सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सरुवा भएको कर्मचारी आफ्नो पद सहित सरुवा हुनेछ।

३०. विशेषज्ञ पदमा रहेको कर्मचारीको बढुवा: (१) विशेषज्ञ पदमा रहेको कर्मचारीको बढुवाका लागि सिफारिस गर्दा ऐनको दफा ४२ बमोजिमको बढुवा समितिले कार्य क्षमताको आधारमा गर्नेछ।

(२) बढुवा समितिले कार्य क्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा यस सम्बन्धमा निर्धारित मापदण्डको आधारमा गर्नेछ र यसको लागि आवश्यक ठानेमा विशेषज्ञ समिति गठन गर्न सक्नेछ।

(३) विशेषज्ञ पदमा रहेको कर्मचारीलाई माथिल्लो तहमा बढुवा गर्दा कर्मचारी बहाल रहेको पदलाई नै उपयुक्त पदनाम

राखी माथिल्लो तहमा परिणत गरिनेछ। यसरी परिणत गरिएको पद रिक्त भएपछि स्वतः शुरु नियुक्ति हुने पदमा कायम हुनेछ।

(४) विशेषज्ञ पदमा रहेको कर्मचारी कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने अन्य कुनै पनि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्ने छैन।

(५) एक तहबाट अर्को तहमा बढुवा हुन बहाल रहेको तहको पदमा तीन वर्ष सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछ।

### परिच्छेद-५

#### आधारभूत तहका पद सम्बन्धी व्यवस्था

३१. आधारभूत तहका पद: अनुभवको आधारमा सीप विकास हुने एकै प्रकारको कार्य प्रकृति भएका अनुसूची-१३ मा तोकिएका पदहरू आधारभूत तहका पद मानिने छन्।

३२. आधारभूत तहका पदमा पदपूर्ति: (१) आधारभूत तहको पदहरूमा नयाँ नियुक्तिद्वारा पदपूर्ति गर्दा स्वीकृत तलबमानको शुरुको तलब पाउने गरी नियुक्त गरिनेछ।

(२) तहवद्ध पदहरू आधारभूत तहको पदमा परिणत भएमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई मिलान गर्दा साविकमा निजले खाइपाई आएको तलबको आधारमा आधारभूत तहको पदको लागि स्वीकृत तलबमानको उपयुक्त र मिल्दो स्थानमा तोकिनेछ।

३३. आधारभूत तहका पदमा कार्यरत कर्मचारीको स्तर वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) आधारभूत तहका पदहरूको स्तर देहाय बमोजिम हुनेछ:-

(क) प्रथमस्तर

(ख) द्वितीयस्तर

(ग) तृतीयस्तर

(घ) चतुर्थस्तर

(ङ) पाँचौंस्तर

(२) आधारभूत तहमा सुरु नियुक्ति हुने कर्मचारीको प्रथमस्तर कायम हुनेछ।

(३) यो नियम प्रारम्भ भएपछि ऐनको दफा ११२ बमोजिम सजायको अभिलेख नभएका आधारभूत तहका कर्मचारीलाई नियुक्तिको मितिले देहाय बमोजिमको सेवा अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागू हुने गरी अख्तियारवालाले स्तर वृद्धि गर्नेछ:-

(क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई द्वितीयस्तरमा,

(ख) दस वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई तृतीयस्तरमा,

(ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बीस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई चतुर्थस्तरमा,

(घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएकोलाई पाँचौँस्तरमा।

(४) ऐनको दफा ११२ बमोजिम सजायको अभिलेख रहेका आधारभूत तहका कर्मचारीको हकमा सजाय भुक्तान भएको भोलिपल्टदेखि लागू हुने गरी उपनियम (३) बमोजिम स्तर वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

(५) उपनियम (३) को स्तर बमोजिमको तलबमान नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

३४. आधारभूत तहका पदमा कार्यरत कर्मचारीको सरुवा: आधारभूत तहका पदमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीको सरुवा समान प्रकृतिको आधारभूत तहका पदमा गर्न सकिनेछ।

#### परिच्छेद-६

##### पदस्थापन र सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था

३५. पदस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ८ बमोजिम खुला, अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता तथा बहुवाद्द्वारा सिफारिस भएका कर्मचारीको शुरु पदस्थापना गर्दा ऐनको दफा १५ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम त्यस्ता कर्मचारीलाई रिक्त पदहरूको जानकारी गराई निजहरूको रुची तथा चाहनाको प्राथमिकताक्रम

कायम गर्न लगाई सिफारिस योग्यताक्रम अनुसार रोजेको स्थानमा पदस्थापन गरिनेछ।

तर सेवा प्रवेश तालिम पश्चात् पदस्थापना हुने कर्मचारीको हकमा त्यस्तो तालिम दिने संस्थाबाट प्राप्त तालिमको योग्यताक्रम समेतलाई आधार लिन सकिनेछ।

(२) यस नियम बमोजिम पदस्थापन भई हाजिर हुन आएको कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले हाजिर गराई सात दिनभित्र कार्य विवरण सहित जिम्मेवारी तोक्नु पर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र जिम्मेवारी नतोक्ने सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखलाई सुपरीवेक्षकले ऐनको दफा ९१ बमोजिम चेतावनी दिनेछ।

३६. सेवाबाट हटाइएका कर्मचारीले सफाई पाएमा पदस्थापन गर्ने: (१) सेवाबाट हटाइएका प्रदेश निजामती सेवाका कुनै कर्मचारीले कुनै अदालतको निर्णयबाट निजको सेवा पुनर्स्थापित हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले ऐनको दफा ९५ बमोजिमको अवधिभित्र सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन नजाने त्यस्तो कर्मचारीलाई पदस्थापन गरिने छैन।

३७. अतिरिक्त समूह सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा २८ को उपदफा (२) र (३) बमोजिम एक आर्थिक वर्षका लागी काजमा

खटीएका कर्मचारीको दरबन्दी मन्त्रालयले अतिरिक्त समूहमा सार्न सक्नेछ।

(२) ऐनको दफा २५ को उपदफा (२) बमोजिम अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार रहेका कर्मचारीलाई मन्त्रालयले खटिएकै निकायबाट तलव भत्ता खाने गरी कामकाजका लागि खटाउन सक्नेछ।

३८. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत खटाउने: ऐनको दफा ११४ को उपदफा (२) बमोजिम प्रदेश सरकारले स्थानीय तहको स्वीकृत प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा अनुसूची-१४ मा तोकिए बमोजिमको तहका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी खटाउनु पर्नेछ।

३९. सरुवाको समय तालिका र सरुवाका आधारहरू: (१) ऐनको दफा २६ अनुसार प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई सरुवा गर्दा देहाय बमोजिमको समय तालिका अनुसार गर्नु पर्नेछ:-

(क) मन्त्रालयले प्रत्येक वर्षको श्रावण एक गतेदेखि श्रावण मसान्तभित्रमा,

(ख) सम्बन्धित मन्त्रालय वा सरुवा गर्ने अख्तियार प्राप्त निकायले प्रत्येक वर्षको भाद्र एक गतेदेखि भाद्र मसान्तभित्रमा।

तर कुनै कार्यालयमा रिक्त हुन गएको पदमा तोकिएको समय तालिका बाहेकको

समयमा सरुवा गर्नु परेमा मन्त्रालयको सहमति लिई सरुवा गर्न सकिनेछ।

(२) कर्मचारीलाई प्रदेशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव समेत दिलाउनको लागि निजको सरुवा गर्दा सम्बन्धित अख्तियारवालाले उपनियम (१) बमोजिमको समय तालिका अनुसार देहाय बमोजिम सरुवा पत्रमा ऐनको दफा २६ को उपदफा (४) बमोजिमको समयावधि तोकी सरुवा गर्नु पर्नेछ:-

(क) “क” वा “ख” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा काम गरिसकेको कर्मचारीलाई “घ” वा “ग” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा।

(ख) “ग” वा “घ” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा काम गरिसकेको कर्मचारीलाई “ख” वा “क” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा।

तर परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीलाई सरुवा गरिने छैन।

(३) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा २६ को उपदफा (४) बमोजिमको अवधि नपुगी कुनै कर्मचारीको सरुवा गर्नु पर्दा अवधि नपुग्दै सरुवा गर्नुको स्पष्ट कारण सहित मन्त्रालयको सहमति लिई अख्तियारवालाले जुनसुकै बखत सरुवा गर्न सक्नेछ र यसरी

अवधि नपुग्दै सरुवा गर्नुको आधार सरुवा पत्रमा समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ।

(४) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा २६ को उपदफा (५) को खण्ड (ख) अनुसार कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएको कर्मचारीलाई सरुवा गर्दा निजको कुन काम र आचरणबाट सो कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएको हो सोको स्पष्ट कारण सहित सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखबाट लेखी आएपछि मन्त्रालयको सहमति लिई अख्तियारवालाले जुनसुकै वखत सरुवा गर्न सक्नेछ।

(५) उपनियम (३) वा (४) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई अवधि नपुग्दै सरुवा गर्न मन्त्रालयको सहमति माग भएकोमा त्यस्तो सहमतिका लागि पत्र प्राप्त भएको मितिले सात दिनभित्र मन्त्रालयले सो सम्बन्धमा निर्णय गरी सम्बन्धित निकायलाई लिखित जानकारी दिनु पर्नेछ।

(६) अख्तियारवालाले यस नियम बमोजिम प्रदेश सभा सचिवालयको दरबन्दीमा कुनै कर्मचारीलाई सरुवा गर्नु पर्दा वा उक्त सचिवालयमा कार्यरत कर्मचारीको सरुवा गर्दा प्रदेश सभा सचिवालयको समन्वयमा गर्न सक्नेछ।

(७) उमेरको कारणबाट अनिवार्य अवकाश हुन एक वर्ष वा सोभन्दा कम अवधि बाँकी रहेको वा पचास वर्ष उमेर पुगेको कर्मचारीलाई निजले मागेको अवस्थामा बाहेक सामान्यतया सरुवा गरिने छैन।

(८) सहायक स्तर पाचौं तह सम्मका कर्मचारीलाई घर पायकको जिल्लामा सरुवा गर्न प्राथमिकता दिइनेछ।

(९) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारीलाई विभागीय सजाय भई सो अवधि समाप्त नभएको वा निजले स्वेच्छाले मागेको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा निजभन्दा कनिष्ठ कर्मचारीको मातहतमा रहने गरी सरुवा वा पदस्थापन गरिने छैन।

(१०) महिला कर्मचारीको सरुवा गर्दा ऐन र यस नियमावलीमा उल्लिखित आधारका अतिरिक्त देहायका आधार समेत लिइनेछः-

(क) एकल र गर्भवती वा दुई वर्ष मुनिको बच्चा भएका महिला कर्मचारीलाई निजको माग बमोजिम सरुवा गर्न प्राथमिकता दिइनेछ,

(ख) गर्भवती वा दुई वर्ष मुनिको बच्चा भएका महिला कर्मचारीलाई निजले माग गरेको अवस्थामा बाहेक सरुवा गरिने छैन,

(ग) महिला कर्मचारीको पति, पत्नी दुवै सरकारी सेवामा रहेको भए सम्भव भएसम्म दम्पतिलाई एकै जिल्लामा पर्ने गरी सरुवा गरिनेछ।

(११) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायकस्तरको कुनै रिक्त पद पूर्तिको लागि माग आकृति फाराम भरी पठाइसके पछि त्यस्तो पदमा सरुवा गरी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१२) ऐनको दफा २६ को उपदफा (४) को अवधि नपुग्दै सोही दफाको उपदफा (५) को खण्ड (ख) को अवस्थामा बाहेक कुनै कर्मचारीलाई सरुवा गर्नु परेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई नयाँ ठाउँमा बन्दोबस्त गर्नको लागि निजले खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम उक्त कर्मचारी कार्यरत साविकको कार्यालयबाट भुक्तानी दिनु पर्नेछ।

(१३) उपनियम (१२) बमोजिमको रकम पाउने वा नपाउने विषय सरुवापत्रमा नै स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ र यस नियम बमोजिमको रकम माग गर्दा सरुवापत्रको प्रतिलिपि समेत पेश गर्नु पर्नेछ।

(१४) कुनै कर्मचारीको सरुवा ऐन तथा यस नियमावली विपरीत भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सरुवाको निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालयमा उजूरी दिन सक्नेछ।

(१५) सरुवा माग गर्ने निवेदनपत्रको ढाँचा अनुसूची-१५ बमोजिम हुनेछ।

४०. **सरुवा सम्बन्धी विवरण:** कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले अनुसूची-१६ बमोजिम कर्मचारीहरूको सरुवा

सम्बन्धी विवरण तयार गरी मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

४१. सरुवा गर्ने कार्यविधि: (१) कर्मचारीको सरुवाको लागि अख्तियारवालाले अनुसूची-१७ बमोजिमको विवरण अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती कर्मचारीलाई सरुवा गर्दा देहायका कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ:-

(क) कर्मचारीलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सरुवा गर्दा कर्मचारी कार्यरत कार्यालय र कार्यरत अवधि, सरुवा प्रस्ताव गरिएको कार्यालय र सरुवा अवधि तथा सरुवा गर्नु पर्ने कारण समेत सरुवा गर्ने निर्णयमा खुलाउनु पर्नेछ।

(ख) कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने निर्णय भएपछि सरुवा हुने कर्मचारीलाई त्यस्तो निर्णय भएको मितिले तीन दिनभित्र अनुसूची-१८ बमोजिमको सरुवापत्र जारी गरी सक्नु पर्नेछ र त्यसरी सरुवा हुने कर्मचारीले सरुवापत्र बुझेपछि सम्बन्धित कार्यालयले नियम ४३ बमोजिमको म्यादभित्र अनुसूची-१९ बमोजिमको रमानापत्र दिनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) को खण्ड (क) बमोजिमको प्रक्रिया नपुन्याई सुरुवा गर्ने अख्तियारवालालाई विभागीय सजाय गरिनेछ।

(४) उपनियम (२) को खण्ड (ख) बमोजिमको म्यादभित्र रमाना नदिई सुरुवा भएको कुनै कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी दिएमा त्यस्ता कर्मचारीलाई रमाना दिनु पर्ने म्याद भन्दा पछि उपलब्ध गराएको तलब भत्ताको रकम त्यसरी रमाना नदिने कार्यालय प्रमुख र लेखा प्रमुखबाट असुल उपर गरिनेछ।

४२. सुरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन जानुपर्ने: कुनै पनि कर्मचारी सुरुवा भएको कार्यालयमा रमाना पत्रमा तोकिएको म्यादभित्र हाजिर हुन जानु पर्नेछ। सुरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई अर्को पद वा कार्यालयमा सुरुवा गरिने छैन। यसरी निर्धारित समयभित्र हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही हुनेछ।

४३. बहाली म्याद: एक स्थानबाट अर्को स्थानमा जानु पर्ने भई कुनै कर्मचारीको सुरुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारीले बरबुझारथको निमित्त पन्ध्र दिनमा नबढाई तथा तयारीको निमित्त बाटोको म्याद बाहेक सात दिनको म्याद पाउनेछ र तयारी म्यादमा निजले कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्ने छैन। बरबुझारथको निमित्त पन्ध्र दिनभन्दा बढी लाग्ने भएमा त्यसको स्पष्ट कारण खोली सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवबाट बढीमा एक महिनासम्म बरबुझारथको लागि म्याद थप हुन सक्नेछ।

४४. सरुवा हुने कर्मचारीले प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने: (१) कुनै कार्यालयको प्रमुख अर्को कार्यालयमा सरुवा हुँदा निजले आफ्नो जिम्माको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरू, लेखा, बेरुजु फछ्यौट र बाँकीको विवरण, गोप्य कागजातहरू, पेशकीको स्थिति र कार्यालयको फछ्यौट गर्न बाँकी कार्यहरूको प्राथमिकता स्पष्ट देखिने गरी विवरण तयार गरी हालवालालाई वा निज नभए निकटतम ज्येष्ठ कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ।

(२) कार्यालय प्रमुख बाहेकका अन्य कर्मचारीको सरुवा हुँदा निजले आफ्नो जिम्मामा रहेको बाँकी वक्यौता, कार्यालयको फछ्यौट गर्न बाँकी कार्यहरूको प्राथमिकता स्पष्ट देखिने विवरण र आफ्नो कार्य विवरण अनुसारको काम सम्बन्धी विवरण तयार गरी कार्यालय प्रमुखले तोकेको कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ।

तर काबु बाहिरको परिस्थिति परी समयमा विवरण बुझाउन नसकेमा सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर भएको सात दिनभित्र विवरण तयार गरी साविक कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम प्रतिवेदन नबुझाउने कर्मचारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्नेछ।

### परिच्छेद-७

#### काज र कायम मुकायम तथा निमित्त सम्बन्धी व्यवस्था

४५. काज खटाउने सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा २८ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको पद नभएको निकाय र स्वीकृत अस्थायी

दरबन्दीमा कर्मचारीलाई काजमा खटाउनु पर्ने भएमा देहायका कुरा खुलाई मन्त्रालयको सहमति लिई कर्मचारी काजमा खटाउनु पर्नेछ:-

- (क) काजमा खटाउन प्रस्ताव गरिएको निकायमा प्रस्तावित कर्मचारी नै खटाउनु पर्ने वस्तुनिष्ठ कारण,
- (ख) काज खटिने कर्मचारीले खटिने कार्यालयबाट नियमानुसार पाउने तलव भत्ता बाहेक अन्य सुविधा पाउने भएमा के के सुविधा पाउने हो सोको विवरण,
- (ग) काज खटाउन सहमति माग भएको कर्मचारी र सो सरहका अन्य कर्मचारीको कार्यदक्षता, कार्य अनुभव, शैक्षिक योग्यता, ज्येष्ठता, तालिम लगायतका विवरणको आधारमा निजलाई नै काज खटाउन उपयुक्त देखिनुको कारण,
- (घ) काज खटिने कर्मचारीले गरी आएको कामकाज सम्हाल्ने वैकल्पिक व्यवस्था।

(२) अस्थायी दरबन्दीको हकमा उपनियम (१) बमोजिम सहमति माग गर्दा जुन पदको अस्थायी दरबन्दी स्वीकृत भएको हो सोही पदको कर्मचारी काज खटाउन सहमति माग गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम कर्मचारी काजमा खटाउन सहमति माग भएमा मन्त्रालयले बढीमा एक आर्थिक वर्षको लागि कर्मचारी काजमा खटाउन सहमति दिनेछ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम काजमा खटिएका कर्मचारीलाई ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम उपनियम (३) को अवधि पूरा नहुँदै काज फिर्ता वा अन्य कार्यालयमा सरुवा गर्न सकिनेछ।

४६. कायम मुकायम मुकरर सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा २३ को उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक अन्य प्रदेश निजामती सेवाको पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिने छैन।

(२) कुनै एउटा प्रदेश निजामती सेवाको पदमा एकै समयमा एकभन्दा बढी कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गर्नु हुँदैन।

(३) कुनै प्रदेश निजामती सेवाको पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिएकोमा त्यसको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

४७. कार्यालय प्रमुखको अधिकार प्रयोग गर्ने: (१) ऐनको दफा २३ को उपदफा (४) को प्रयोजनको लागि कुनै कार्यालयको प्रमुख विरामी भई वा अन्य कुनै कारणले छोटो अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा वा रिक्त रहेको कुनै कार्यालयको प्रमुखको पदमा हालवाला नियुक्त वा सरुवा नभएसम्मको अवधिका लागि निज कार्यरत रहँदाको कार्यालय मातहतको दरबन्दीको वा विशेष

दरबन्दी भित्रको वा रिक्त दरबन्दीमा काजमा खटिएको कर्मचारीमध्ये वरिष्ठतम् कर्मचारीले निजको निमित्त जनाई कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

तर प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको हकमा चिकित्सक बाहेकका कर्मचारी निमित्त कार्यालय प्रमुख हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको कार्यालय प्रमुखको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा भएको र स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित परिषदमा नाम दर्ता भई प्रचलित कानून बमोजिम नविकरण अद्यावधिक भएको हुनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निमित्त भई काम गर्ने कर्मचारीलाई ऐनको दफा २३ को उपदफा (६) बमोजिम प्रमुख सचिवले आर्थिक कारोबार गर्न सक्ने जिम्मेवारी समेत तोकेमा त्यस्तो कर्मचारीले सो कार्यालयको नगदी मौज्दात, कार्यालयको छाप, कागजपत्र र दैनिक काम चलाउनका लागि चाहिने जिन्सी समेत जिम्मा लिई कार्यालय प्रमुखको काम अर्को व्यवस्था नभएसम्म निमित्त भई गर्नु पर्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारीले कुनै पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको वा उपनियम (१) वा (२) बमोजिम निमित्त भई काम गरेकोमा त्यस पदमा काम गरेको अवधिको बही (हिसाब) बुझाउने कुरामा समेत निजको उत्तरदायित्व हुनेछ।

तर वर्षभरको बही बुझाउनु पर्नेमा हालवालाले बहाली गरिसकेको वर्षको हालवालाले र हालवालाले बहाल नगरेको

वर्षको कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्नेले बुझाउनु पर्नेछ।

४८. कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गरेको तलब भत्ता पाउने:

(१) ऐनको दफा २३ बमोजिम कुनै पदमा कायम मुकायम भई वा पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि निमित्त भई काम गरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदको काम गरेको छ सोही पदको तलब भत्ता त्यसरी काम गरेको मितिदेखि पाउनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्ने कर्मचारीले पाउने तलब भत्ता निजले एक तह माथिको पदमा बढुवा पाएमा पाउने तलब भत्ताभन्दा बढी हुने छैन।

तर त्यसरी पाउने तलब भत्ताको रकम निजले खाइपाई आएको तलब भत्ताभन्दा घटी हुने छैन।

#### परिच्छेद-८

बढुवा, तह वृद्धि तथा नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था

४९. बढुवा तथा तह वृद्धिकालागि सेवा अवधिको गणना: बढुवा तथा तह वृद्धिकालागि ज्येष्ठता बापतको अङ्क र सेवा अवधिको गणना ऐनको दफा २९ बमोजिम हुनेछ।

५०. उमेरको हद नलाग्ने: ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगिता, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उम्मेदवार हुने र

कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन कर्मचारीलाई उमेरको हद लाग्ने छैन।

५१. स्वतः बढुवा वा तह वृद्धि सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ५ को उपदफा (३) बमोजिम सहायकस्तर तेस्रो तहका कर्मचारीले तह वृद्धिका लागि आफू कार्यरत कार्यालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा सम्बन्धित अख्तियारवालाले ऐनको दफा ३३ बमोजिम बढुवा वा तह वृद्धिका लागि अयोग्य नभएका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई चौथो तहमा तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

(३) ऐनको दफा ८ को उपदफा (१४) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीले चौथो तहबाट पाँचौ तहमा स्वतः बढुवाका लागि सम्बन्धित मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगमा देहायका कागजात संलग्न गरी निवेदन दिनु पर्नेछः-

- (क) नियुक्ति पत्रको प्रतिलिपि,
- (ख) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा समायोजन पत्रको प्रतिलिपि,
- (ग) पेसा सम्बन्धी व्यवसायी परिषद्ले उपलब्ध गराएको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि (आवश्यक हुनेको हकमा मात्र।)

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्राप्त निवेदनका सम्बन्धमा ऐनको दफा ३३ बमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धिका लागि अयोग्य नभएका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई मात्र ऐनको दफा ३० को उपदफा (२) बमोजिमको अधिकारीले निर्णय गरी सोही दफाको उपदफा (३) बमोजिम ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्तिको पत्र दिनु पर्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम नियुक्ति भएका कर्मचारीलाई साविकको तहको कामकाज गर्ने गरी जिम्मेवारी तोक्न बाधा पर्नेछैन।

(६) उपनियम (४) बमोजिम सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद चौथो तहको कर्मचारी पाँचौ तहको कम्प्युटर अपरेटर पदमा बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारी कार्यरत निकायमा ऐनको दफा ८ को उपदफा (१४) बमोजिम स्वतः सृजना हुने माथिल्लो तहको पद सम्बन्धित निकायले प्रदेश किताबखानामा दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(७) ऐनको दफा ८ को उपदफा (१४) बमोजिम समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा चौथो तहमा समायोजन भएका कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ (पहिलो संशोधन) प्रारम्भ हुँदाका बखत चौथो तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई पाँचौ तहमा बढुवा गर्दा माथिल्लो तहको पद स्वतः सृजना हुनेछ।

(८) उपनियम (७) बमोजिम सृजना भएको पदमा कार्यरत प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा बहाल नरहेमा उक्त पद साविकको तल्लो तहमा कायम हुनेछ।

(९) उपनियम (२) र (४) बमोजिम भएको तह वृद्धि वा स्वतः बढुवाको जानकारी निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय, प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

(१०) यस नियम बमोजिम भएको बढुवा वा तह वृद्धि सम्बन्धी कारवाहीमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले बढुवा वा तह वृद्धिको कारवाही गर्नुपर्ने अधिकारीभन्दा एक तह माथिल्लो अधिकारी समक्ष सात दिनभित्र उजूरी दिन सक्नेछ।

(११) उपनियम (१०) बमोजिम उजूरी परेमा त्यसरी उजूरी परेको मितिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित अधिकारीले अन्तिम निर्णय गरी सक्नु पर्नेछ।

५२. तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ३० बमोजिम योग्यता पुगेका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई पाँचौं तहबाट छैटौं तह, सातौं तहबाट आठौं तह र नवौं तहबाट दशौं तहमा तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम तह वृद्धिका लागि सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय र आयोगले प्रत्येक आर्थिक

वर्षको पुस र असार महिनामा तीस दिने सूचना जारी गरी उक्त सूचना सम्बन्धित निकायले आफ्नो वेबसाइटमा राख्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम तह वृद्धिको सूचना प्रकाशन भएपछि देहायका प्रमाण संलग्न गरी प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीले सूचनामा तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित निकायमा तह वृद्धिका लागि अनुसूची-२० बमोजिमको ढाँचामा निवेदन दिनु पर्नेछ:-

(क) कर्मचारीको तह वृद्धि हुने पदभन्दा तल्लो तह वा पदमा नियुक्ति/बढुवा भएको पत्रको प्रतिलिपि,

(ख) समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा समायोजन पत्रको प्रतिलिपि,

(ग) गयल कट्टी नभएको, सेवा निरन्तरता रहेको, विभागीय कारवाहीमा नपरेको तथा अध्ययन, असाधारण र बेतलबी विदामा नबसेको प्रमाणित हुने कार्यालयको सिफारिस पत्र।

(घ) पेसा सम्बन्धी व्यवसायी परिषद्ले उपलब्ध गराउने प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि (आवश्यक हुनेको हकमा मात्र।), र

(ड) ऐनको दफा ३० को उपदफा (४) बमोजिमको तह वृद्धि सिफारिस समितिले मागेका अन्य कागजातहरू।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्राप्त निवेदनका सम्बन्धमा ऐनको दफा ३० बमोजिम योग्यता पूरा भएका र दफा ३३ बमोजिम बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का नभएका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई मात्र तह वृद्धि सिफारिस समितिले पन्ध्र दिनभित्र तह वृद्धिको लागि सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(५) ऐनको दफा ३० को उपदफा (४) बमोजिम गठन हुने तह वृद्धि सिफारिस समितिको सचिवालय सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय र आयोगमा रहनेछ।

(६) उपनियम (४) बमोजिम तह वृद्धिका लागि सिफारिस प्राप्त भएपछि ऐनको दफा ३० को उपदफा (२) बमोजिमको अधिकारीले निर्णय गरी सोही दफाको उपदफा (३) बमोजिम ज्येष्ठता कायम हुने गरी त्यस्तो कर्मचारीलाई अनुसूची-२१ बमोजिमको ढाँचामा सात दिनभित्र तह वृद्धि भएको पत्र दिनु पर्नेछ।

(७) उपनियम (६) बमोजिम तह वृद्धि भएका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीमध्ये प्रदेश स्वास्थ्य सेवामा कार्यरत कर्मचारीको हकमा यस नियम बमोजिम तह वृद्धि भए तापनि त्यस्तो कर्मचारी जुन तहबाट तह वृद्धि भएको हो सोही तहको

कामकाज गर्नु पर्ने व्यहोरा उल्लेख गरी तह वृद्धिको पत्र दिनु पर्नेछ।

(८) उपनियम (६) बमोजिम तह वृद्धिको निर्णय गर्दा प्रत्येक वर्षको श्रावण महिनाको एक गते र माघ महिनाको एक गते देखि लागू हुने गरी गर्नु पर्नेछ।

५३. बहुवाको सूचना प्रकाशन, निवेदन तथा बहुवा सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्था: (१) नियम २१ बमोजिम पदपूर्ति प्रतिशत तथा पदसङ्ख्या निर्धारण भएपछि त्यसमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा हुने पदहरूको विवरण सहितको सूचना प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रकाशन गर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्रकाशित हुने सूचनामा बहुवा गरिने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि, शैक्षिक योग्यता, बहुवा हुने पदको विवरण तथा सङ्ख्या, पद रिक्त भएको कार्यालय, निवेदन दिने म्याद र स्थान समेत खुलाइएको हुनु पर्नेछ।

(३) सम्बन्धित उम्मेदवारले उपनियम (१) बमोजिमको सूचनामा तोकिएको म्यादभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगद्वारा निर्धारित ढाँचाको निवेदन सूचनामा तोकिएको निकायमा पेश गर्नु पर्नेछ। यसरी पेश हुन आएका निवेदनहरू बहुवा सिफारिसको कारवाही चलाउन प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) बहुवा समितिले बहुवाका लागि सिफारिस गर्दा बहुवाको योग्यताक्रमको आधारमा सम्बन्धित उम्मेदवारले पेश गरेको शैक्षिक योग्यता र निजले दरखास्त फाराममा उल्लेख गरेको प्राथमिकताक्रम बमोजिमको सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

५४. बहुवाकोलागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने: (१) प्रदेश निजामती सेवाको समूह वा उपसमूहका रिक्त पदहरूमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा हुनको लागि रिक्त पदभन्दा एक तह मुनिका सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह अन्तर्गतको पदमा ऐनको दफा ३१ बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र योग्यता पुगेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा ८ को उपदफा (१५) बमोजिम अधिकृतस्तरको छैटौँ तहका कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारी प्रदेश प्रशासन सेवाको जुनसुकै समूहको अधिकृतस्तर सातौँ तहको पदमा बहुवाका लागि सम्भावित उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

५५. शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: प्रदेश निजामती सेवामा कुनै सेवा वा समूह गठन भएको अवस्थामा त्यस्तो सेवा वा समूहमा सेवा प्रवेशका निमित्त जुनसुकै विषयको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरिए तापनि सो सेवा वा समूह गठन हुनु भन्दा

अगाडिदेखि बहाल रही नयाँ सेवा वा समूहमा समूहीकृत भएका कर्मचारीहरूको हकमा निजहरू सेवा प्रवेश गर्दा निजहरूले हासिल गरेको तत्कालीन सेवा, समूहसँग सम्बन्धित विषयको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई बढुवा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।

५६. कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा: कर्मचारीको कार्य क्षमताको मूल्याङ्कन ऐनको दफा ३५ बमोजिम गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबैभन्दा पहिले बढुवा गरिनेछ।

तर कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा समान अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीको हकमा ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा गरिनेछ र त्यस्ता कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछ:-

(क) हाल बहाल रहेको तहको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता नछुट्टिएमा सोभन्दा एक तह मुनिको तहमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित कुनै पनि आधारबाट ज्येष्ठता नछुट्टिएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा।

तर प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिता र बढुवाको एकै मितिमा

सिफारिस प्राप्त भएको रहेछ भने खुला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ।

(घ) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा ऐनको दफा २९ बमोजिम ज्येष्ठता गणना गरिनेछ।

५७. ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवा: (१) कर्मचारीको ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गर्दा ऐनको दफा ४१ बमोजिम बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई बढुवा गरिनेछ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा समान सेवा अवधि हुने कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछ:-

(क) हाल बहाल रहेको तह भन्दा एक तह मुनिको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता नछुट्टिएमा हाल बहाल रहेको पदमा बढुवा समिति वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा,

तर खुला प्रतियोगिता र बहुवाको एकै मितिमा सिफारिस प्राप्त भएको रहेछ भने खुला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ।

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित कुनैपनि आधारबाट ज्येष्ठता नछुट्टिएमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

(घ) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा ऐनको दफा २९ बमोजिम ज्येष्ठता गणना गरिनेछ।

५८. कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन: (१) ऐनको दफा ३६ को उपदफा (४) बमोजिम अधिकृतस्तर तहका कर्मचारीले अनुसूची-२२ मा तोकिएको फाराम अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि दुई प्रति र वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि तीन प्रति भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।

(२) ऐनको दफा ३६ को उपदफा (४) बमोजिम सहायकस्तर तहका कर्मचारीले अनुसूची-२३ मा तोकिएको फाराम वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि तीन प्रति भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।

(३) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनका लागि एक तह माथिको कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ

र सुपरिवेक्षकभन्दा एक तह माथिको सम्बन्धित कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ।

तर अधिकृत एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि प्रमुख सचिवले नै सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिको समेत काम गर्नेछ।

(४) सहायकस्तर तहको कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनको लागि कम्तिमा अधिकृतस्तर सातौं तहको कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ र सुपरिवेक्षकभन्दा एक तह माथिको सम्बन्धित कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ।

तर जिल्लास्थित कार्यालयहरूमा सहायकस्तर तहको कर्मचारीको सुपरिवेक्षक हुने सातौं तहको अधिकृत र पुनरावलोकनकर्ता हुने अधिकृत कर्मचारी नभएमा पुनरावलोकन समितिको अध्यक्षले तोकेको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ।

(५) कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख भई काम गर्ने कर्मचारीले आफू मातहत काम गर्ने समान तहका कर्मचारीको समेत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको निमित्त सुपरिवेक्षक भई काम गर्न सक्नेछ।

**स्पष्टीकरण:** मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी र निजको सुपरिवेक्षक हुने कर्मचारी समान तहको भई एउटै सेवा, समूह वा उपसमूहमा बढुवाको लागि दुवै सम्भाव्य उम्मेदवार हुने भएमा

त्यस्तो कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि उक्त सुपरीवेक्षक हुने कर्मचारीले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधारलाई दृष्टिगत गरी आफ्नो लिखित मन्तव्य सहित सो फाराम पुनरावलोकनकर्ता समक्ष सुपरिवेक्षणको निमित्त पेश गर्नु पर्नेछ।

(६) सहायकस्तर तहका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि देहाय बमोजिमको पुनरावलोकन समिति रहनेछः-

(क) सम्बन्धित मन्त्रालय,  
सचिवालय वा आयोगको  
सचिव - अध्यक्ष

(ख) सम्बन्धित पुनरावलोकनकर्ता - सदस्य

(ग) सम्बन्धित सुपरिवेक्षक - सदस्य

(७) सम्बन्धित मन्त्रालय वा अन्तर्गतका निकायमा कार्यरत अधिकृतस्तर छैठौं, सातौं र आठौं तहका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि देहायको पुनरावलोकन समिति रहनेछः-

(क) सम्बन्धित मन्त्रालय,  
सचिवालय वा आयोगको  
सचिव वा सम्बन्धित विभागीय  
प्रमुखले तोकेको अधिकृत - अध्यक्ष

(ख) सम्बन्धित पुनरावलोकनकर्ता - सदस्य

(ग) सम्बन्धित सुपरिवेक्षक - सदस्य

(८) अधिकृतस्तर नवौं र दशौं तहका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि देहायको पुनरावलोकन समिति रहनेछः-

(क) प्रमुख सचिव - अध्यक्ष

(ख) सेवा, समूह सम्बन्धी मन्त्रालयको सचिव - सदस्य

(ग) प्रमुख सचिबले तोकेको मन्त्रालयको सचिव - सदस्य

तर खण्ड (ख) र (ग) बमोजिमको सदस्य एकै व्यक्ति भएमा आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयको सचिव सदस्य रहनेछ।

(९) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन बापत अङ्क दिँदा कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ।

(१०) अवकाश प्राप्त गरेका कर्मचारीले अदालतको निर्णय अनुसार पुनर्वहाली भएमा अवकाश प्राप्त गर्नुभन्दा तत्काल

अघिल्लो वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा निजले जति अङ्क पाएको हो निजलाई सोही अनुपातमा अङ्क दिइनेछ।

तर आषाढ मसान्त अगाडि नै पुनर्वहाली भएको कर्मचारीको हकमा निजको कार्य सम्पादन गर्दा सो वर्षको पूरै अवधि मानी मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(११) पुनरावलोकन समितिले अधिकृतस्तरको कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फारामको सम्बन्धमा देहाय बमोजिमको प्रक्रिया अपनाउन सक्नेछः-

(क) पेश हुन आएका कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फारामहरू छानबिन गरी सो फारामहरूमा कार्यसम्पादन र अङ्क वितरण बीच सामञ्जस्य कायम गर्ने,

(ख) कुनै निकायको समष्टिगत उपलब्धि र त्यसमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन बीचको पारस्परिक सम्बन्धमाथि विचार गर्ने,

(ग) पेश हुन आएका कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा आवश्यक देखिएमा पुनरावलोकनकर्ता वा सुपरीवेक्षकसँग पुष्ट्याङ्कको माग गर्ने वा पुनर्विचारको लागि निजकहाँ पठाउने,

(घ) पुनः पेश हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा पुष्ट्याई औचित्यपूर्ण नभएको वा अङ्क संशोधन समेत नभई आएमा पुनरावलोकन समितिले यस विषयमा टिप्पणी गरी त्यस्तो सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताको अभिलेख राख्न सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने।

(१२) वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा अर्धवार्षिक रूपमा भरिएका प्रत्येक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको समेत आधार लिनु पर्नेछ।

(१३) अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम निर्दिष्ट समयमा नभने कर्मचारी र त्यसको जाँच गरी पृष्ठपोषण नदिने सुपरीवेक्षकलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्न सक्नेछ।

(१४) पुनरावलोकन समितिले कुनै कर्मचारीलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत पन्चानब्बे प्रतिशत भन्दा बढी र असी प्रतिशत भन्दा घटी अङ्क प्रदान गर्दा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ।

५९. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने अवधि: (१) सम्बन्धित कर्मचारीले नियम ५८ को उपनियम (१) बमोजिमको फाराम प्रथम अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको हकमा माघ महिनाको सात गते भित्र र द्वितीय अर्धवार्षिक तथा वार्षिक कार्यसम्पादन

मूल्याङ्कनको हकमा श्रावण महिनाको सात गतेभित्र दर्ता गरी सक्नु पर्नेछ।

(२) सम्बन्धित कर्मचारीले नियम ५८ को उपनियम (२) बमोजिमको फाराम श्रावण महिनाको सात गतेभित्र दर्ता गरी सक्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिमको फाराम कार्यालयमा दर्ता भएपछि दर्ता भएको भरपाई सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ।

(४) उपनियम (१) र (२) मा उल्लिखित अवधि समाप्त भएको भोलिपल्ट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गर्ने कर्मचारीको सङ्केत नम्बर, नाम र सङ्ख्या सहितको विवरण तयार गरी सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले प्रमाणित गरी राख्नु पर्नेछ र अधिकृतस्तर तहमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा त्यसको एक प्रति विवरण मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(५) उपनियम (१) र (२) बमोजिम दर्ता हुन आएका फाराम सम्बन्धित कार्यालयले दर्ता गर्ने अवधि समाप्त भएको भोलिपल्ट मूल्याङ्कनका लागि सुपरिषेक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(६) उपनियम (१) बमोजिम पेश भएको प्रथम र द्वितीय अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सुपरीवेक्षकले दर्ता गर्ने अवधि समाप्त भएको मितिले सात दिनभित्र मूल्याङ्कन गरी पृष्ठपोषण दिनुपर्ने कुरा फारामको निर्दिष्ट स्थानमा नै उल्लेख गरी एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई फिर्ता दिनु पर्नेछ।

(७) उपनियम (१) र (२) बमोजिम पेश भएको वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सुपरीवेक्षकले श्रावण मसान्तभित्र मूल्याङ्कन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरी सक्नु पर्नेछ।

(८) सुपरीवेक्षकले अधिकृतस्तरको कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन गर्दा उपनियम (१) बमोजिम भरेको अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूलाई समेत आधार लिनु पर्नेछ।

(९) पुनरावलोकनकर्ताले उपनियम (७) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भाद्र पन्ध्र गतेभित्र पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष बुझाई सक्नु पर्नेछ।

(१०) उपनियम (९) बमोजिम पेश हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पुनरावलोकन समितिले भाद्र मसान्तभित्र पुनरावलोकन गरी प्रदेश लोक सेवा आयोग र बढुवा समिति समक्ष बुझाई सक्नु पर्नेछ।

(११) ऐनको दफा ३६ को उपदफा (८) र (९) बमोजिमको म्याद भित्र दर्ता हुन नआएका कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम मान्य हुने छैन।

तर यो नियम प्रारम्भ हुनुभन्दा अगाडिका वर्षको छुट भएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन यो नियम प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्रमा दर्ता गरी मूल्याङ्कन गरी सक्नु पर्नेछ।

(१२) उपनियम (११) को प्रतिबन्धात्मक वाक्याङ्शको प्रयोजनको लागि कुनै कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत अङ्क दिइनेछ।

(१३) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले समयावधिभित्र आफ्नो कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको तर सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताहरूबाट समयावधिभित्र मूल्याङ्कन भएको रहेनछ भने सम्बन्धित विभागीय प्रमुखले उचित र मनासिव कारण खुलाई सहायकस्तरका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको र अधिकृतस्तरका कर्मचारीको हकमा मन्त्रालयको स्वीकृति लिई बहालवाला मूल्याङ्कनकर्ताबाट मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ।

तर, प्रदेश मन्त्रालय वा अन्तर्गत निकायका सहायकस्तरका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालयको सचिवले बहालवाला मूल्याङ्कनकर्ताबाट मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ।

(१४) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्नको लागि पुनरावलोकन समितिको बैठक राख्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित निकायको प्रमुख र कर्मचारी प्रशासन हेर्ने प्रमुखको हुनेछ।

(१५) अधिकृत नवौं वा दशौं तहका कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पुनरावलोकन समितिको बैठक बस्ने

समयमा कुनै निकायको विभागीय प्रमुखको पद रिक्त हुन गई पुनरावलोकन समितिको बैठक तोकिएको समयमावधिभित्र बस्न नसक्ने अवस्था आएमा त्यस्ता निकायमा पुनरावलोकनकर्ताको रूपमा काम गर्न प्रमुख सचिवले तोकेको अधिकृतस्तर एघारौँ तहको कर्मचारीमध्ये सबैभन्दा वरिष्ठ अधिकृतलाई तोकिएको समयमै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्न लगाउनु पर्नेछ।

(१६) समयभित्र कुनै कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेश हुन वा दाखिल हुन नआएको कारणले बढुवा समितिले आफ्नो काम कारबाही रोक्न बाध्य हुने छैन।

६०. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने आधारहरू: (१) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन सुपरीवेक्षकले देहायको आधारमा गर्नु पर्नेछः-

(क) बिदा स्वीकृत नगराई वा बिदाको आवेदन नदिई लगातार तीस दिन भन्दा बढी अनुपस्थित भएको कर्मचारीलाई लागत, समय, परिमाण र गुणस्तर मध्ये उपयुक्त कुनै एक पक्षमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(ख) नसिहत पाएको वा ग्रेड रोक्का वा बढुवा रोक्काको सजाय पाएको कर्मचारीलाई सो सजाय पाएको वर्षमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(ग) कुनै कर्मचारीले आफूले लिएको पेशकी रकम काबु बाहिरको परिस्थितिमा सम्बन्धित प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट प्रमाणित गराएको अवस्थामा बाहेक आर्थिक प्रशासन तथा पेशकी फछ्यौट सम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही छ महिनाभित्र फछ्यौट नगराएको भएमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(घ) कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखको पदमा रहेको कर्मचारीले आर्थिक वर्षको पहिलो चौमासिक अवधिमा रकम निकासा र कार्यक्रम स्वीकृत भैसकेपछि पनि वर्षभरी पचास प्रतिशत लक्ष्य पूरा गर्न वा नतिजा प्राप्त गर्न नसकेको भएमा कामको समग्र परिमाण सम्बन्धी आधारमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(ङ) कार्यालय प्रमुख बाहेकका पदमा कार्यरत कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको लक्ष्य प्रत्येक वर्षको पहिलो चौमासिक अवधिभित्र कर्मचारीको सामूहिक बैठकबाट निर्धारण गरिनेछ। त्यसरी निर्धारण गरिएको लक्ष्यको पचास प्रतिशत प्रगति पूरा गर्न नसक्ने

कर्मचारीको मूल्याङ्कनमा खण्ड (घ) बमोजिम कामको समग्र परिमाण सम्बन्धी आधारमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

तर खण्ड (घ) र (ङ) मा तोकिएको लक्ष्य सम्बन्धित कर्मचारीको कारणले नभई अन्य कारणले पूरा हुन नसकेकोमा अङ्क घटाइने छैन।

(च) कुनै कर्मचारीले अनुशासनहीन काम गरेको प्रमाण भएमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(छ) नियम ५९ को उपनियम (१) बमोजिमको म्यादिभित्र अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभर्ने र उपनियम (७) बमोजिमको म्यादिभित्र वार्षिक तथा अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन नगर्ने कर्मचारीलाई कामको समग्र गुण र परिमाण सम्बन्धी दुई आधारमध्ये कुनै एउटामा बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने।

(२) यस नियम बमोजिमको आधारमा अङ्क घटाउदा एउटै कर्मचारीको एकभन्दा बढी आधारमा अङ्क घटाउनु पर्ने भएमा एक वर्षमा चारवटामध्ये कुनै दुईभन्दा बढी आधारमा अङ्क घटाउन पाइने छैन।

(३) उपनियम (१) बमोजिमका कारण विद्यमान हुँदाहुँदै सो बमोजिमको अङ्क नघटाएको देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कनकर्ताको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा एक अङ्क घटाइनेछ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम अङ्क दिनु पर्ने भएमा सोको स्पष्ट कारण सहितको कागजात संलग्न गर्नु पर्नेछ।

६१. उजूरी सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ३६ को उपदफा (१३) बमोजिम उजूरी परेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले आवश्यक छानबिन गरी पन्ध्र दिनभित्र निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ र त्यसको जानकारी निवेदक तथा पुनरावलोकन समितिलाई दिनु पर्नेछ।

(२) उजूरी सुन्ने अधिकारीले उपनियम (१) बमोजिम निर्णय गर्दा सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले दिएको अङ्कलाई नै कायम राख्न वा सो अङ्क संशोधन गरी फरक अङ्क प्रदान गर्न सक्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम अङ्क संशोधन भएकोमा संशोधित अङ्क नै सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले दिएको अङ्क मानिनेछ।

६२. कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सम्बन्धी व्यवस्था: कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम ऐनको दफा ३६ को उपदफा (१२) को अवस्थामा बाहेक अख्तियारवालाले निर्धारण गरे बमोजिम गोप्य गरी राखिनेछ।

६३. भौगोलिक क्षेत्रको विवरण: प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क दिने प्रयोजनको लागि ऐनको दफा २७ बमोजिम प्रदेशको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गिकरण अनुसूची-२४ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ।

६४. पुनर्वाहली भएमा पाउने भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क: ऐनको दफा ३८ को प्रयोजनको लागि कुनै कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी पुनर्वाहली भई कामकाज गरिमा निजलाई अवकाश पाएको वर्षको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत अङ्क दिँदा ऐनको दफा ३८ को उपदफा (३) बमोजिम जुन वर्गको भौगोलिक क्षेत्रबाट अवकाश पाई बसेको हो सोही वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क दिइनेछ।

तर बाँकी अवधिको लागि “घ” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क दिइनेछ।

६५. वैदेशिक तालिमको अवधिको भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क: कुनै कर्मचारी एकै पटक वा पटक पटक गरी दुई महिनाभन्दा बढी अवधि वैदेशिक तालिममा गएको भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई त्यस्तो तालिमको अवधिको भौगोलिक क्षेत्र बापत ऐनको दफा ३८ को उपदफा (४) बमोजिम “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा र दुई महिना वा सोभन्दा कम अवधि वैदेशिक तालिममा गएका कर्मचारीलाई “घ” वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ।

६६. शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको प्रमाणीकरण गर्नुपर्ने: (१) प्रदेश निजामती सेवामा स्थायी नियुक्ति भई सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीले

आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको प्रमाणीकरणको लागि आफू नियुक्त भएको कार्यालयमा हाजिर भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको लब्धाङ्क पत्र र प्रमाणपत्रको दुई प्रति प्रतिलिपि सम्बन्धित कर्मचारी आफैले प्रमाणित गरी पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) कुनै कर्मचारीले सेवा प्रवेश गरिसकेपछि वा बढुवाको लागि थप शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरी पेश गरेको भएमा समेत उपनियम (१) बमोजिम नै गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि प्राप्त भएपछि सम्बन्धित कार्यालयले दुई महिनाभित्र सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्रमाणपत्र प्राप्त भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रमाणीकरणको लागि स्वदेशभित्रका शिक्षण संस्थाबाट प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र सम्बन्धित विश्वविद्यालय वा परिषद् वा बोर्डमा र विदेशी विश्वविद्यालय वा शिक्षण संस्थाबाट प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र प्रचलित कानूनद्वारा मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय वा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् वा प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद् वा यस्तै अन्य संस्था मार्फत् विदेशको सम्बन्धित विश्वविद्यालय, परिषद् वा बोर्डमा पठाउनु पर्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम प्रमाणीकरण भई आएपछि सोको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी, निज कार्यरत कार्यालय र

प्रदेश किताबखानालाई दिई त्यसको अभिलेख सम्बन्धित निकायले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

६७. शैक्षिक योग्यता र तालिमको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नुपर्ने: प्रदेश निजामती सेवामा प्रवेश गरेपछि कुनै कर्मचारीले नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट मनोनयन भई विदेशी विश्वविद्यालय वा मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हासिल गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र बाहेक अन्य प्रकारबाट हासिल गरेको विदेशी विश्वविद्यालयको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिले तीन महिनाभित्र पेश गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्दा देहायका कागजातहरू पेश गर्नु अनिवार्य हुनेछ:-

(क) लब्धाङ्क पत्र।

(ख) प्रमाणपत्र।

(ग) अवधि खुल्ने बिदा लिएको प्रमाण।

(घ) स्थानान्तर प्रमाणपत्र।

(ङ) समकक्षता निर्धारण गरेको प्रमाणपत्र।

(च) मिति र समय खुलेको परीक्षा कार्यक्रम।

(छ) परीक्षा शुल्क बुझाएको रसिद वा प्रमाण र प्रवेशपत्र वा तत्सम्बन्धी अन्य कुनै प्रमाण।

६८. तालिमको श्रेणी बापतको अङ्क: (१) ऐनको दफा ३९ बमोजिम तालिम बापतको अङ्क दिँदा तालिमको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित श्रेणीका आधारमा दिइनेछ।

(२) श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यताको हकमा प्राप्ताङ्कको आधारमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय वा नेपालका अन्य विश्वविद्यालयले निर्धारण गरेको श्रेणी वा सो सम्बन्धी नीति अनुसारको श्रेणी कायम गरिनेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित प्रमाणपत्रमा श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यता बापत द्वितीय श्रेणीको अङ्क दिइनेछ।

६९. सम्बद्धता निर्धारण समिति: (१) बढुवा प्रयोजनको लागि कर्मचारीले हासिल गरेको शैक्षिक उपाधि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित छ वा छैन भन्ने द्विविधा भएमा सो सम्बन्धमा देहाय बमोजिमको समितिले निर्णय गर्नेछ:-

(क) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निकायको प्रमुख - अध्यक्ष

(ख) लोक सेवा आयोगको सचिव वा निजले तोकेको आयोगको कम्तिमा अधिकृतस्तर नवौं तहको कर्मचारी - सदस्य

- (ग) कानून विषय हेर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको कम्तिमा अधिकृतस्तर नवौं तहको कर्मचारी - सदस्य
- (घ) अध्यक्षले तोकेको नेपालको कुनै विश्वविद्यालयको सम्बद्धता निर्धारण गर्नु पर्ने विषयसँग सम्बन्धित प्राध्यापक वा विशेषज्ञ एक जना - सदस्य
- (ङ) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निकायको प्रमुखले तोकेको अधिकृतस्तर सातौं तहको कर्मचारी - सदस्य सचिव

(२) बढुवा प्रयोजनको लागि कर्मचारीले हासिल गरेको तालिमको विषय, श्रेणी र स्तर सम्बन्धमा द्विविधा भएमा सो विषयमा समकक्षता निर्धारण गर्न देहाय बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समिति रहनेछः-

- (क) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निकायको प्रमुख - अध्यक्ष
- (ख) लोक सेवा आयोगको सचिव वा निजले तोकेको आयोगको

कम्तिमा अधिकृतस्तर नवौं  
तहको कर्मचारी - सदस्य

(ग) कानून विषय हेर्ने मन्त्रालयको  
सचिव वा निजले तोकेको  
कम्तिमा अधिकृतस्तर नवौं  
तहको कर्मचारी - सदस्य

(घ) सम्बद्धता निर्धारण गर्नु पर्ने  
तालिमको विषयसँग सम्बन्धित  
प्रशिक्षण प्रतिष्ठान वा तालिम  
केन्द्रको प्रमुख वा निजले  
तोकेको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ङ) सेवा, समूह वा उपसमूह  
सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको  
सचिव वा निकायको प्रमुखले  
तोकेको अधिकृतस्तर सातौं  
तहको कर्मचारी - सदस्य सचिव

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिमको समितिको  
सचिवालय सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा  
रहनेछ।

(४) बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवारले दरखास्तसँग पेश  
गरेको शैक्षिक योग्यता र तालिमको सम्बन्धमा बढुवा समितिको  
बैठक बस्नु भन्दा अगाडि उपनियम (१) र (२) बमोजिमका

समितिले सम्बद्धता निर्धारण गरेमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता र तालिमको अङ्क समेत बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(५) यस नियम बमोजिमका समितिद्वारा सम्बद्धता निर्धारण गरिएका शैक्षिक योग्यताका विषयहरू सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गर्नेछ।

७०. **बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति:** (१) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा भएको बढुवा सिफारिस उपर ऐनको दफा ४४ को उपदफा (१) बमोजिम उजुरी परेमा त्यस्तो उजुरीको टुङ्गो नलागेसम्म कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा सिफारिस हुने उम्मेदवारहरूलाई समेत बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ।

(२) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा भएको बढुवा सिफारिसमा संशोधन भई सो सिफारिसबाट नाम हटेको कर्मचारी कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा समावेश हुने अवस्थामा उपनियम (१) बमोजिम निजको उजुरी नपरे पनि उपयुक्त योग्यताक्रम कायम गरी सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

७१. **बढुवा मिलान गर्ने:** (१) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पहिले बढुवा भएको कर्मचारीको बढुवा कायम नहुने भएमा र पहिलेको बढुवा र बढुवा बदर हुने गरी अदालतबाट फैसला भएको मितिका बीचमा अर्को विज्ञापन भएको रहेछ र त्यसरी बढुवा बदर भएको कर्मचारी उक्त विज्ञापनमा

बढुवा हुने अवस्था रहेछ भने त्यसरी बढुवा बदर हुँदा विस्थापित हुने कर्मचारीलाई रिक्त पद भएमा रिक्त पदमा र पद रिक्त नभए पछि रिक्त हुने सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा मिलान हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बढुवा गर्दा बढुवा समितिले बढुवा बदर भएको कर्मचारीको विज्ञापन भएको र बढुवा बदर भएको अवधि बीचमा भएका विज्ञापनमा त्यस्तो कर्मचारीको बढुवाका आधारहरूको पुनः मूल्याङ्कन गरी बढुवा नामावली प्रकाशन भईनसकेको अवस्थामा योग्यता क्रमानुसार र बढुवा नामावली प्रकाशित भइसकेको भएमा उक्त विज्ञापनमा न्यूनतम अङ्क प्राप्त गर्नेभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने अवस्था रहेछ भने बढुवाको लागि सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम बढुवाको सिफारिस भएको कर्मचारीको ज्येष्ठता निज जुन विज्ञापनबाट बढुवा कायम हुने हो सोही विज्ञापनमा सिफारिस भएका अन्य कर्मचारी सरह कायम हुनेछ।

७२. बढुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने: अधिकृतस्तरको पदहरूमा बढुवाको कारवाही गर्दा यस परिच्छेदभित्र नपरेको विषयमा वा सोभित्र परेका विषय भए तापनि नियममा स्पष्ट उल्लेख नभएको विषयमा कुनै अप्रत्याशित कठिनाई आई परेमा बढुवा समितिले ऐन र यस नियमावलीको उद्देश्य प्रतिकूल नहुने गरी आवश्यक व्याख्या वा व्यवस्था गर्न सक्नेछ। त्यस्तो व्याख्या

वा व्यवस्थालाई मार्गदर्शनको निमित्त सम्बन्धित सबै निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

७३. बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ३२ वा दफा ६० को उपदफा (२) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई बढुवा वा तह वृद्धि गर्दा देहाय बमोजिम गर्नु पर्नेछ:-

(क) अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदमा प्रदेश सरकार, मन्त्रपरिषद्को निर्णय अनुसार,

(ख) खण्ड (क) बाहेकको अन्य अधिकृतस्तरको तहको पदमा प्रमुख सचिवस्तरीय निर्णय अनुसार,

(ग) सहायकस्तरको तहको पदमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवस्तरीय निर्णय अनुसार।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बढुवा वा तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कार्यालयमा रहेको अभिलेख र निजामती किताबखानाबाट उक्त कर्मचारीको सेवाको अविच्छिन्नता र उमेर बुझी बढुवा वा तह वृद्धि गरी मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानालाई सोको जानकारी दिनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम बढुवा वा तह वृद्धि पाउने कर्मचारीलाई निजले तल्लो पदबाट अवकाश लिँदा पाउने सुविधा भन्दा कम नहुने गरी सुविधा प्रदान गरिनेछ।

७४. आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) नियम २१ बमोजिम निर्धारित प्रतिशत अनुरूप आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्ने पदहरू पूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको जानकारीको निमित्त विज्ञापन प्रकाशित गर्नु पर्नेछ। सो विज्ञापनमा बढुवा हुने पदहरूको सङ्ख्या तथा विवरण, आवश्यक शैक्षिक योग्यता एवम् सेवा अवधि, निवेदनको अन्तिम मिति तथा दरखास्त बुझाउने स्थान समेत खुलाइएको हुनु पर्नेछ।

(२) ऐनको दफा ४ को उपदफा (१) बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारी उपनियम (१) बमोजिम प्रकाशित विज्ञापन अनुसार बढुवा हुने तहको पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा ऐनको दफा ३१ बमोजिमको सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(३) उपनियम (२) बमोजिम आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बढुवा गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा सफल हुने उम्मेदवारहरूमध्येबाट सिफारिस गरेको आधारमा गरिनेछ।

७५. अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था: (१) नियम २१ बमोजिम निर्धारित प्रतिशत अनुरूप अन्तर स्थानीय तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नु

पर्ने पदहरूका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको जानकारीको निमित्त विज्ञापन प्रकाशित गर्नु पर्नेछ। सो विज्ञापनमा पूर्ति हुने पदहरूको सङ्ख्या तथा विवरण, आवश्यक शैक्षिक योग्यता एवम् सेवा अवधि, निवेदनको अन्तिम मिति तथा दरखास्त बुझाउने स्थान समेत खुलाइएको हुनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्रकाशित विज्ञापन अनुसार पूर्ति हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा ऐनको दफा ८ को उपदफा (२), (३), (४) र (५) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता र अवधि पुगेका जुनसुकै प्रदेशको स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

७६. नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ४० बमोजिम अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीले अनुसूची-२५ बमोजिमको नेतृत्व परीक्षण फाराम प्रत्येक वर्षको श्रावण महिनाको सात गतेभित्र भरी प्रमुख सचिव समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीको नेतृत्व मूल्याङ्कनका लागि देहाय बमोजिमको नेतृत्व मूल्याङ्कन समिति रहनेछ:-

(क) प्रमुख सचिव

- संयोजक

- (ख) प्रदेश लोक सेवा आयोगको  
अध्यक्षले तोकेको आयोगको  
सदस्य - सदस्य
- (ग) संयोजकले तोकेको प्रशासन  
तथा व्यवस्थापन विशेषज्ञ - सदस्य

(३) उपनियम (२) बमोजिमको समितिले सचिवको पदमा नियुक्तिको लागि अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीको नेतृत्व मूल्याङ्कन गरी प्रत्येक वर्षको श्रावणमसान्तभित्र प्रदेश सरकार र ऐनको दफा ४२ को उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको बढुवा समिति समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नेछ। यस समितिलाई आवश्यक पर्ने अन्य सूचना सम्बन्धित निकायले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(४) नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिले उपनियम (३) बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गर्दा कर्मचारीले नेतृत्व गरेको निकायको वार्षिक कार्यक्रमको प्रगति, नीति विश्लेषण क्षमता, कार्य सम्पादन गर्दा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता, निर्णय गर्ने क्षमता, सेवाग्राही वर्गको सन्तुष्टी, वेरुजु फछ्यौटको प्रगति, सामूहिक कार्य प्रणाली, पेशागत संवेदनशिलता, अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध तथा कार्यरत निकायमा गरेको रचनात्मक वा सिर्जनात्मक सुधार समेतलाई आधार मान्नु पर्नेछ।

यस उपनियम बमोजिम समितिले नेतृत्व मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत निकायका कर्मचारीबाट गोप्य रूपमा काम प्रतिको व्यवहार र आचरणको सूचना सङ्कलन गर्न सक्नेछ।

(५) उपनियम (३) बमोजिमको प्रतिवेदनमा नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिएको सम्बन्धित कर्मचारीको स्तर स्पष्ट रूपमा खुलेको हुनु पर्नेछ।

(६) प्रदेश सरकारले ऐनको दफा ११३ को उपदफा (१) बमोजिम नियुक्त गर्दा तथा दफा २६ बमोजिम सरुवा गर्दा उक्त प्रतिवेदनलाई आधार मान्न सक्नेछ।

(७) यस नियम बमोजिम पेश भएको प्रतिवेदन गोप्य राखिनेछ।

तर सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिई माग गरेमा निजको स्तरको बारेमा जानकारी दिनु पर्नेछ।

(८) नेतृत्व मूल्याङ्कनको अन्य आधार तथा कार्यविधि समितिले तय गरी निर्धारण गर्नेछ र नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

### परिच्छेद-९

तलब, भत्ता, अन्य सुविधा तथा कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष सम्बन्धी व्यवस्था

७७. **तलबमानः** (१) निर्धारित तलबमान अनुसार तलब पाउने पदमा नयाँ नियुक्ति पाउने कर्मचारीले सो तलबमानमा लेखिएको शुरु तलब पाउनेछ।

(२) माथिल्लो तलबमानको कुनै पदमा बढुवा पाउने कर्मचारीले उक्त तलबमानमा तोकिएको शुरु तलब पाउनेछ।

तर निजले हाल पाइरहेको तलब उक्त माथिल्लो तलबमानको न्यूनतम तलब बराबर वा सोभन्दा बढी भएमा उक्त माथिल्लो तलबमानमा निजको तलब तोक्दा देहाय बमोजिम गरी तोकिएको:-

(क) निजले हाल पाइरहेको तलब माथिल्लो तलबमानको शुरु तलब बराबर मात्र भएमा सो तलबमा एक तलब वृद्धि थप गरी तोकिएको।

(ख) साविक पदमा पाइरहेको तलब बढुवा वा तह वृद्धि भएको पदको शुरु तलबभन्दा बढी भएको अवस्थामा माथिल्लो पदको तलब तोक्दा हाल पाइआएको तलबमा नपुगसम्मको तलब वृद्धि थप गरी माथिल्लो पदको एक तलब वृद्धि समेत दिइनेछ।

(३) ऐनको दफा ६२ को उपदफा (५) बमोजिम अवधि थप गरी निवृत्तिभरणको लागि जम्मा अवधि कायम गरेको

अवस्थामा निजको निवृत्तभरण प्रयोजनको लागि सो थप गरेको अवधिको तलब वृद्धि रकम समेत समावेश गरिनेछ।

७८. तलब भत्ता पाउने अन्य अवस्था: (१) एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सरुवा वा बढुवा वा तह वृद्धि भएको कर्मचारीले साविक कार्यालय छोडी हालको कार्यालयमा बहाली गर्न यस नियमावली बमोजिम पाउने तयारी म्याद सात दिन र बाटोको म्यादको लागि सरुवा वा बढुवा वा तह वृद्धि भएको पद अनुसार हालको कार्यालयबाट तलब (स्थानीय भत्ता बाहेक) पाउनेछ।

(२) एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सरुवा, बढुवा वा तह वृद्धि वा नयाँ नियुक्ति भएको कुनै कर्मचारीलाई हालको कार्यालयमा बहाल हुन नपाउँदै प्रदेश सरकारले कुनै तालिम दिने वा अरु कुनै सरकारी काममा लगाउने निर्णय गरेमा सो अवधिको लागि सरुवा, बढुवा वा तह वृद्धि वा नयाँ नियुक्ति भएको पद अनुसारको तलब (स्थानीय भत्ता बाहेक) दिइनेछ।

(३) ऐनको दफा ४६ को उपदफा (३) बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवाबाट प्रदेश सरकार मातहतको निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा खटिएका कर्मचारीलाई फरक तलब सुविधाको रकम उपलब्ध गराउने प्रयोजनको लागि आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयले निर्णय गर्दा सङ्घीय निजामती सेवाका श्रेणीलाई प्रदेश निजामती सेवाको तहसँग देहाय बमोजिमको समकक्षता निर्धारण गर्नु पर्नेछ:-

<u>सङ्घीय निजामती सेवाको श्रेणी</u>	<u>प्रदेश सेवाको तह</u>
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सो सरह	- सहायकस्तर चौथो तह
राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरह	- सहायकस्तर पाँचौ तह
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सो सरह	- अधिकृतस्तर सातौ तह
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सो सरह	- अधिकृतस्तर नवौ तह
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरह	- अधिकृतस्तर एघारौ तह

(४) उपनियम (३) बमोजिमको समकक्षता निर्धारणको आधारमा फरक तलब सुविधाको रकम उपलब्ध गराउँदा सङ्घीय निजामती सेवाबाट प्रदेशमा खटिआएको कर्मचारीको शुरु तलब स्केल र प्रदेश निजामती सेवाको समान तहको लागि तोकिएको शुरु तलब स्केल बीचको फरक रकम उपलब्ध गराउन आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालयले निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिमको निर्णयको आधारमा कर्मचारी कार्यरत रहेको सम्बन्धित निकायले फरक भएको रकम मासिक तलब सँगै सम्बन्धित कर्मचारीलाई भुक्तानी गर्नु पर्नेछ र यसरी फरक रकम भुक्तानी गर्दा कर्मचारी सञ्चयकोष तथा तलब वृद्धि (ग्रेड) रकम भने साविक बमोजिमनै हुनेछ।

(६) प्रदेश सरकारलाई प्राप्त छात्रवृत्तिमा प्रदेश सरकारबाट कुनै कर्मचारी मनोनयन भई विदेशमा अध्ययन तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कारणबाट तत्काल बढुवा नियुक्ति लिन नसकेमा वा कुनै कर्मचारी बढुवा वा तह वृद्धि भई

त्यस्तो नियुक्ति लिनु अगावै मृत्यु भएमा बढुवा वा तह वृद्धि गर्ने निर्णय भएको मितिदेखि नै निजले बढुवा वा तह वृद्धि भएको पद अनुरूप तलब भत्ता लगायतका सुविधाहरू पाउनेछ।

७९. तलब वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: ऐनको दफा ४६ को उपदफा (६) बमोजिम प्रत्येक प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीले ऐनको दफा ९८ बमोजिम तलब वृद्धि रोक्का भएको अवस्थामा बाहेक एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि सम्बन्धित पदको मासिक रूपमा प्राप्त गर्ने सुरु तलब स्केलको आधारमा एक दिनको तलब बराबरको रकमका दरले वार्षिक तलब वृद्धि पाउनेछ।

८०. बीमा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ५१ को उपदफा (२) को प्रयोजनको लागि कर्मचारीको सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा वा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सावधिक जीवन बीमा सञ्चालनको लागि तोकेको संस्थामा रहेको सावधिक जीवन बीमा कोषबाट हुनेछ।

(२) प्रत्येक कर्मचारीको मासिक तलबबाट चार सय रुपैयाँ कट्टा गरी उपनियम (१) बमोजिमको कोषमा जम्मा गरिनेछ। र त्यती नै रकम प्रदेश सरकारले थप गरी बीमाङ्क रकम दुई लाख रुपैयाँको बीस वर्षे सावधिक जीवन बीमा गरिदिनेछ। बीमा कोषमा जम्मा भएको रकम मध्येबाट कर्मचारी सेवा निवृत्त हुँदा निजलाई बीमाङ्क रकम र बोनस भुक्तानी दिइनेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम रकम कट्टा गरी शुरू गरेको बीस वर्ष अवधि नपुगी कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको परिवारले दुई लाख रुपैयाँ पाउनेछ। कुनै कर्मचारीले सेवाबाट अनिवार्य अवकाश भएमा देहाय बमोजिमको रकम प्रदान गरिनेछः-

- (क) एक वर्ष भन्दा कम अवधिको रकम कट्टा गरी गरिएको भएमा बीस हजार रुपैयाँ।
- (ख) एक वर्ष भन्दा बढी पाँच वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा चालीस हजार रुपैयाँ।
- (ग) पाँच वर्ष भन्दा बढी दश वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा एक लाख रुपैयाँ।
- (घ) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा एक लाख पचास हजार रुपैयाँ।
- (ङ) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढी बीस वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा दुइलाख रुपैयाँ।

तर निजले जम्मा गरेको रकम र सोको व्याज लाभांश रकम उल्लिखित रकम भन्दा बढी हुन आएमा सोही बराबरको रकम उक्त कोषबाट प्रदान गरिनेछ।

(४) कुनै कर्मचारीले उपनियम (२) बमोजिम रकम जम्मा गर्न शुरू गरेको बीस वर्ष नपुगी अनिवार्य अवकाश भएको

अवस्थामा बाहेक अन्य जुनसुकै किसिमबाट अलग भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई समर्पण मुल्य बराबरको रकम उपलब्ध गराइनेछ।

(५) उपनियम (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती सेवाबाट अवकाश हुने कर्मचारीले सावधिक जीवन बीमा वापत जम्मा गरेको रकम बीस वर्ष वा सोभन्दा कम अवधिमा परिपक्व हुने गरी निरन्तरता दिन सक्नेछ।

तर सो वापत प्रदेश सरकारले कुनै रकम व्यहोर्ने छैन।

(६) असाधारण बिदा वा वेतलबी अध्ययन बिदा वा वेतलबी बिदा लिएको अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीले बीमा वापत रकम जम्मा गरेमा मात्र त्यस्ता कर्मचारीको लागि प्रदेश सरकारले सो अवधिको रकम थप गरी कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

(७) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बरखास्त भएको कर्मचारीले समेत निजको कोषमा जम्मा भएको रकम र त्यसमा पाकेको व्याज पाउनेछ।

(८) यस नियम बमोजिम बीमाङ्क रकम प्रदान गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीको नाममा जम्मा भएको रकमभन्दा बढी रकम प्रदान गर्नु पर्ने भएमा बढी हुने रकम प्रदेश सरकारले उपनियम (१) बमोजिमको कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

(९) उपनियम (१) बमोजिम सावधिक जीवन बीमा कोष सञ्चालन गर्न तोकिएको संस्थाले बीमा कोषमा जम्मा भएको प्रत्येक कर्मचारीको छुट्टाछुट्टै हिसाब देखिने गरी अभिलेख

अद्यावधिक गरी प्रत्येक वर्षको विवरण सम्बन्धित कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(१०) सावधिक जीवन बीमा कोष सञ्चालन र व्यवस्थापनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक ठानेमा निर्देशिका जारी गरी लागू गर्न सक्नेछ।

८१. चाडपर्व खर्च सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ४९ को उपदफा (१) बमोजिम कर्मचारीले पाउने एक महिनाको तलब बराबरको चाडपर्व खर्च प्रत्येक वर्ष निजले चाडपर्व खर्च लिन चाहेको मुख्य चाडपर्वको पन्ध्र दिन अगावै पाउनेछ। यसरी चाडपर्व खर्च दिँदा उक्त चाडपर्वभन्दा अघिल्लो महिना भुक्तान भई नसकेको भए तापनि अघिल्लो महिनाको तलब समेत खर्च लेखी भुक्तानी दिइनेछ।

(२) नियम १२८ को उपनियम (१०) को अवस्था बाहेक असाधारण बिदा लिएको तथा ऐनको दफा ११६ बमोजिमको बेतलवी बिदा लिएको कर्मचारीले सो बिदा लिएको अवधिमा चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

(३) यो नियम प्रारम्भ भएपछि नियुक्त हुने कर्मचारीले हाजिर भएको मितिले तीन महिनाभित्र आफूले चाडपर्व खर्च लिन मुख्य चाडपर्व र सो चाडपर्व पर्ने सम्भावित महिनाको सम्बन्धमा सम्बन्धित कार्यालयमा लिखित रूपमा जानकारी दिनु पर्नेछ। यसरी निवेदन दिई सकेपछि सो कर्मचारीले आफ्नो सेवा अवधिभर अर्को चाडपर्वमा खर्च माग गर्न पाउने छैन।

८२. अतिरिक्त समय काम गरेको भत्ता: कर्मचारीले प्रदेश सरकारले तोकेको समयभन्दा बढी समय काम गरेमा त्यसरी बढी समय काम गरे बापत पाउने भत्ता प्रदेश सरकारले तोकिए बमोजिम हुनेछ।

८३. कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष: (१) प्रदेश सरकारले ऐनको दफा ४६ को उपदफा (२) बमोजिम एक कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम स्थापना हुने कोषको अधीनमा रही प्रदेशका प्रत्येक विषयगत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्नेछन्।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको कोषमा सम्बन्धित विषयगत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले आफू र अन्तर्गत निकायको साधारणतर्फको उपभोग र कार्यालय सञ्चालन खर्चमा अघिल्लो आर्थिक वर्षको भन्दा कम रकम खर्च गरी बचत गरेको अनुपातको आधारमा प्रदेश सरकारले प्रोत्साहन स्वरूप थप गरिदिएको रकम जम्मा गर्न सक्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम जम्मा भएको रकमबाट सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले आफू र आफू अन्तर्गतका निकायका कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्य परिमाण र प्राप्त नतिजाको सम्बन्धमा मूल्याङ्कन गर्ने आधार र मापदण्ड निर्माण गरी कार्यसम्पादन स्तर अतिउत्तम भएका कर्मचारीलाई

प्रत्येक आर्थिक वर्षको अन्तमा प्रोत्साहन स्वरूप थप रकम प्रदान गर्न सक्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम प्रदान गरिने रकम सम्बन्धित कर्मचारीले वार्षिक रूपमा प्राप्त गर्ने कूल पारिश्रमिक रकमको स्केलको पचास प्रतिशतभन्दा बढी हुने छैन।

(६) यस नियमको विपरीत हुने गरी कुनै पनि निकायले कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष बनाउन सक्ने छैन।

(७) कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको सञ्चालन, व्यवस्थापन र सो सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश सरकारले बनाएको निर्देशिका बमोजिम हुनेछ।

### परिच्छेद-१०

#### निवृत्तभरण, वृत्ति र अन्य सुविधा

८४. अशक्त वृत्ति: (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा सरकारी सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीले निजको जीविकाको निमित्त बाँचुन्जेलसम्म अशक्तवृत्तिको रूपमा उपनियम (२) मा लेखिए बमोजिमको निवृत्तभरण सहित उपनियम (५) मा लेखिए बमोजिमको अशक्त भत्ता पाउने छ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम अशक्त भएको कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवस्थामा पुगेको भए निजले

तत्काल खाइपाई आएको (कायम मुकायम भई काम गरेको वा नियम ४७ बमोजिम निमित्त भई काम गरेको भए सोको समेत) तलबले ऐनको दफा ६२ बमोजिम हिसाब गरी हुन आउने रकम बराबर अशक्त निवृत्तभरण पाउनेछ। त्यस्तो अशक्त भएको कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवस्थामा पुगेको नभए ऐन बमोजिम निवृत्तभरण पाउने वर्ष पुन्याउन नपुग प्रत्येक पूरा वा चानचुन वर्षको निमित्त दामासाहीबाट रकम कट्टी गरी बाँकी हुन आउने रकम निवृत्तभरण बापत पाउनेछ। यसरी कट्टी गर्दा एक तिहाईभन्दा बढी रकम कट्टी गरिने छैन।

(३) उपनियम (१) बमोजिम अशक्त भएको कर्मचारीलाई चोटपटकको अवस्था हेरी आर्थिक सहायता बापत पचास हजार रुपैयाँसम्मको रकम दिन सकिनेछ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम चोटपटक लाग्न गई उपचार गराउँदा लाग्ने उपचार खर्चको शतप्रतिशत रकम सम्बन्धित कर्मचारीले पाउनेछ। यस्तो उपचार खर्च पाएको कारणले त्यस्तो कर्मचारीले पछि बिरामी हुँदा ऐनको दफा ५३ को उपदफा (१) बमोजिम पाउन सक्ने उपचार खर्च पाउनमा कुनै बाधा पुन्याएको मानिने छैन।

(५) कर्मचारीले अशक्तता बापत उपनियम (२) बमोजिम पाउने अशक्त निवृत्तभरणको अतिरिक्त थप पाउने मासिक अशक्त भत्ताको रकम निजले खाइपाई आएको तलबको बीस प्रतिशत बराबर हुनेछ।

**स्पष्टिकरण:** अशक्तवृत्ति पाएका वा पाउने ठहरिएका कर्मचारीले पछि कुनै सेवामा पुनः प्रवेश पाएमा निजले यो नियममा लेखिएको अशक्तवृत्ति पाउने छैन। तर खाइपाई सकेको अशक्तवृत्ति वा अतिरिक्त आर्थिक सहायता रकम भने फिर्ता गर्नु पर्ने छैन।

(६) अशक्तवृत्ति पाउने ठहरिएको वा पाइरहेको कुनै कर्मचारीको मृत्यु सो अशक्तवृत्ति पाउन शुरु भएको मितिले सात वर्षभित्र भएमा सो सात वर्ष पूरा हुन बाँकी अवधि बापत पाउने अशक्तवृत्ति अनुदानको रूपमा एकमुष्ट रकम नियम ८९ को उपनियम (२) बमोजिमको परिवारका सदस्यलाई दिइनेछ।

(७) कुनै कर्मचारीले जानाजान आफ्नै गम्भीर लापरवाहीले चोटपटक लगाएको कारणले अङ्गभङ्ग भएकोमा यस नियम बमोजिमको सुविधा पाउने छैन।

८५. **अङ्गभङ्ग भए वा चोटपटक लागे बापत पाउने सुविधा:** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गई सेवाबाट अवकाश लिनु पर्ने नभए तापनि सो चोटपटकको कारणबाट निजको क्षमता वृद्धिलाई बाधा पर्ने भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई लागेको चोटपटकको अवस्थाको विचार गरी निजले खाइपाई आएको तलबको अन्तिम स्केलको तलब वृद्धि वा पचास हजार रुपैयाँसम्म एकमुष्ट रकम आर्थिक सहायता दिन सकिनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको चोटपटकको उपचार गराउन आवश्यक पर्ने अवधिभरको निमित्त कर्मचारीले निजको

कुनै पनि सञ्चित बिदाबाट बिदा कट्टा नहुने गरी पूरा तलब सहितको थप बिरामी बिदा पाउनेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम उपचार गराउँदा लागेको उपचार खर्चको शतप्रतिशत रकम त्यस्तो कर्मचारीले पाउनेछ। यस्तो उपचार खर्च पाएको कारणले त्यस्तो कर्मचारीले पछि बिरामी हुँदा ऐनको दफा ५३ को उपदफा (१) बमोजिम पाउन सक्ने उपचार खर्च पाउनमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(४) उपनियम (२) बमोजिम उपचार गराउँदा गराउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी उपचार गराउँदा लागेको उपचार खर्चको रकम नियम ८९ को उपनियम (२) बमोजिमको परिवारका सदस्यलाई दिइनेछ।

(५) उपनियम (३) तथा नियम ८४ को उपनियम (४) बमोजिम उपचार गर्दा आँखा, हात वा खुट्टाको प्रत्यारोपण गर्नु पर्ने भएमा यसरी अङ्ग प्रत्यारोपण गर्दा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च त्यस्तो कर्मचारीले पाउनेछ।

(६) यस नियम बमोजिमको उपचार खर्च पाउन अस्पताल भर्ना भएको तीन महिनाभित्र दावी गरी सक्नु पर्नेछ।

(७) उपनियम (६) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तीन महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अस्पताल भर्ना भई उपचार गराउनु पर्ने भएमा अस्पतालबाट डिस्चार्ज भएको मितिले दुई महिनाभित्र रकम दावी गरी सक्नु पर्नेछ।

(८) कुनै कर्मचारीले जानाजान आफ्नै गम्भीर लापरवाहीले चोटपटक लगाएको कारणले अङ्गभङ्ग भएकोमा यस नियम बमोजिमको सुविधा पाउने छैन।

८६. असाधारण पारिवारिक वृत्ति तथा उपदान: (१) कुनै कर्मचारीको सरकारी कामको सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा निजको पत्नी वा पतिलाई छुट्टै आजीवन मासिक पारिवारिक वृत्तिको रूपमा ऐनको दफा ६२ को उपदफा (२) अनुसारको न्यूनतम निवृत्तभरणको पचास प्रतिशतले हुन आउने रकम र थप उपदानको रूपमा मृतक कर्मचारीले खाइपाई आएको तीन महिनाको तलब बराबरको रकम एकमुष्ट दिइनेछ।

(२) कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नीलाई देहाय बमोजिमको अवस्थामा मात्र मान्यता दिइनेछ:-

(क) उपर्युक्त कारणबाट मृत्यु हुने घटना घटनु अघि त्यस्तो कर्मचारीसँग वैवाहिक सम्बन्ध भई सकेको हुनु पर्नेछ।

(ख) कर्मचारीको मृत्यु भएको समयमा निजसँग सगोलमा बसेको हुनु पर्नेछ।

(३) विधवा पत्नी नभएमा वा पतिको मृत्युअघि निजबाट छुटिसकेको भएमा वा त्यस्तो विधवा पत्नीको पुनर्विवाह हुनुभन्दा पहिले जन्मेको निज मृतक कर्मचारीको सन्तति वा धर्मपुत्र वा

धर्मपुत्रीलाई उपनियम (१) मा तोकिएको पटके उपदान दामासाहीले एकमुष्ट दिन सकिनेछ।

तर अठार वर्षभन्दा कम उमेरका सन्तति वा धर्मपुत्र रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त प्रदेश सरकारले निजहरूलाई अठार वर्ष उमेर नपुग्नुजेलसम्मको लागि दामासाहीले विधवा पत्नीले पाउने पारिवारिक वृत्तिको अङ्कको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी मनासिब ठहराएको दरले थप पारिवारिक वृत्ति पनि दिन सक्नेछ।

(४) मृत कर्मचारीको विधवा पत्नी वा विधुर पति, सन्तति वा धर्मपुत्र वा धर्मपुत्री रहेनछन् र निज कर्मचारीको आश्रित आमा बाबु दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त विधुर पति वा विधवा पत्नीले पाउने पारिवारिक वृत्तिको अङ्कको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी आजीवन पारिवारिक वृत्ति प्रदान गर्न सकिनेछ।

(५) मृत कर्मचारीको विधवा पत्नी, विधुर पति वा सन्ततिको हकमा कुनै विवाद भएमा प्रदेश सरकारले उचित र न्यायसँगत तरिकाबाट कारबाही गर्न सक्नेछ।

(६) मृत कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नी, सन्तति, धर्मपुत्र धर्मपुत्री वा आमा बाबु वा कुनै रहेनछन् र त्यस्तो कर्मचारीको आश्रित दाजु भाइ वा अविवाहिता दिदी बहिनीहरू वा तीमध्ये कुनै रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त प्रदेश सरकारले मनासिब देखेको अवधिसम्मको लागि दामासाहीले विधुर

पति वा पत्नीले पाउने पारिवारिक वृत्तिको अङ्कको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी मनासिब ठहराएको दरले पारिवारिक वृत्ति प्रदान गर्न सक्नेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस नियमको प्रयोजनको लागि “आमा बाबु” भन्नाले प्रदेश निजामती कर्मचारीको सासू ससुरा समेतलाई जनाउनेछ।

८७. **शैक्षिक तथा सन्तति वृत्ति:** (१) कुनै कर्मचारीको सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा सोही कारणले गर्दा आजीवन काम गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो मृत वा अशक्त कर्मचारीको बढीमा दुई सन्ततिलाई अठार वर्ष उमेर नपुग्नुजेल प्रत्येक सन्ततिलाई देहायको दरले वार्षिक शैक्षिक वृत्ति दिइनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारीको प्रत्येक सन्ततिलाई पाँच हजार चार सय रुपैयाँ,

(ख) सहायकस्तर तहको कर्मचारीको प्रत्येक सन्ततिलाई चार हजार आठ सय रुपैयाँ।

(२) सरकारी कामको सिलसिलामा मृत्यु भएको कर्मचारीको बढीमा दुई सन्ततिलाई उपनियम (१) बमोजिमको शैक्षिक वृत्ति लगायत मृतक कर्मचारी बहाल रहेको पदको शुरु तलब स्केलको देहाय बमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति वृत्ति समेत दिइनेछ:-

कर्मचारीको तह

शुरु तलबको

	प्रतिशत
(क) अधिकृत एघारौं	- ८
(ख) अधिकृत छैटौं देखि दशौंसम्म	- १२
(ग) सहायकस्तर तह	- १५

(३) उपनियम (२) बमोजिमको वृत्ति सम्बन्धित सन्ततिले अठार वर्ष उमेर पूरा नगरेसम्म पाउनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस नियमको प्रयोजनको लागि “सन्तति” भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको छोरा वा छोरी सम्झनु पर्छ।

**८८. समितिको व्यवस्था:** (१) कुनै कर्मचारीको सरकारी कामको सिलसिलामा द्वन्द्व वा दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा चोटपटक लागि उपचार गर्नु परेमा वा आजीवन अशक्त भएमा निजले निजको परिवार वा सन्ततिले पाउने वृत्ति वा उपचार खर्च वा उपदानको सम्बन्धमा सिफारिस गर्न देहायका सदस्यहरू भएको समिति रहनेछ:-

- (क) प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको सचिव
- (ख) आर्थिक मामिला विषय हेर्ने मन्त्रालयको सचिव
- (ग) कर्मचारी कार्यरत निकाय वा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठित समितिलाई कुनै कर्मचारीको सरकारी कामकाजको सिलसिलामा मृत्यु भएको वा चोटपटक लागेको वा अशक्त भएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा समेत सिफारिस गर्ने अधिकार हुनेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिमको सिफारिस देहायका कागजातहरूको आधारमा गर्नु पर्नेछ:-

(क) सरकारी कामको लागि खटाएको प्रमाण वा भ्रमण आदेश,

(ख) सर्जमिन मुचुल्का वा प्रहरी प्रतिवेदन,

(ग) उपचार गराएको अस्पतालको कागजात वा विल,

(घ) उपचार गर्नुपर्ने कर्मचारी कार्यरत निकायको सिफारिस।

(४) नियम ८५ को उपनियम (२) बमोजिम थप विरामी बिदा स्वीकृत गर्दा समेत उपनियम (१) बमोजिमको समितिको सिफारिसलाई आधार मानिनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस नियमावलीको प्रयोजनको लागि “सरकारी कामको सिलसिला” भन्नाले अन्यथा प्रमाणित भएमा बाहेक देहायको अवस्थालाई जनाउनेछ:

(क) कुनैपनि बेला कार्यालय जाँदा र कार्यालयबाट फर्किँदा वा कार्यालय समयभित्र वा बाहिर कुनैपनि स्थानमा कार्यालयको काम काजमा खटिएको अवस्था,

(ख) सरकारी काम काजको लागि अन्यत्र काज खटिई गएको अवस्थामा काज अवधिभर।

(५) समितिले सरकारी कामकाजको सिलसिलामा दुर्घटनामा परेको हो वा होइन भन्ने विषयमा यकिन गर्दा उपनियम (३) बमोजिमका कागजात बेगर सरकारी कामकाजको सिलसिलामा दुर्घटना परेको भनी सिफारिस गरेमा त्यस्तो सिफारिसको आधारमा सम्बन्धित कर्मचारी वा निजको परिवारले प्राप्त गरेको सुविधा बापतको रकम समितिमा रहेका सबै सदस्यहरूबाट दामासाहीले असूल उपर गरी निजहरू उपर प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारबाही समेत हुन सक्नेछ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम सिफारिस गलत भएको प्रमाणित भएमा त्यसपछि त्यस्तो सिफारिस बमोजिम सम्बन्धित कर्मचारी वा निजको परिवारले पाइरहेको सुविधा दिइने छैन।

८९. निवृत्तभरण सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ५७ बमोजिम उमेर वा सेवा अवधिको कारणबाट अनिवार्य अवकाश पाउने कर्मचारीले अवकाश हुने मितिभन्दा छ महिना अगावै अनुसूची-

२६ बमोजिमको फाराम भरी आफू बहाल रहेको कार्यालय मार्फत प्रदेश किताबखानामा अनिवार्य रूपले पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको फाराम भर्न नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो मृत कर्मचारीले ईच्छाएको व्यक्तिले र कसैलाई नइच्छाएको भए निजको परिवारको सदस्यमध्ये देहायको क्रमानुसार जो जीवित छ उसैले सम्बन्धित अधिकारी समक्ष छ महिनाभित्र फाराम भरी पठाउनु पर्नेछः-

(क) सगोलको पति वा पत्नी,

(ख) सगोलको छोरा, छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री वा विधवा छोरा बुहारी,

(ग) सगोलको बाबु, आमा,

(घ) आफैले पालन पोषण गर्नुपर्ने पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा बाजे, बज्यै, र विवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा सासु, ससुरा र छोरापट्टिको नाति,

(ङ) भिन्न बसेको पति वा पत्नी,

(च) भिन्न बसेको छोरा, अविवाहिता छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री वा विधवा छोरा बुहारी,

(छ) भिन्न बसेको बाबु र आमा,

- (ज) सगोलको दाजु, भाइ र छोरापट्टिको अविवाहिता नातिनी,
- (झ) सगोलको अविवाहिता दिदी, बहिनी,
- (ञ) सगोलको भतिजा, भतिजी, सौतेनी आमा, भिन्न बसेका छोरापट्टिको नाति, अविवाहिता नातिनी,
- (ट) सगोलको काका, विधवा काकी, भाउजू, भाई बुहारी, नातिनी बुहारी,
- (ठ) भिन्न बसेको दाजु, भाई,
- (ड) विवाहिता दिदी, बहिनी, भिन्न बसेका बाजे, बज्यै, नातिनी बुहारी, भतिजा।

**स्पष्टीकरण:** एकै क्रममा एकभन्दा बढी नातेदारहरू तोकिएको भए सो क्रममा तोकिएको सबै नातेदारहरूले बराबर हिसाबमा मृत कर्मचारीको निवृत्तभरण पाउन सक्नेछन्।

(३) उपनियम (१) वा (२) बमोजिम फाराम प्राप्त भएपछि प्रदेश किताबखानाले आवश्यक जाँचबुझ गरी अवकाश प्राप्त गर्ने कर्मचारी वा मृतक कर्मचारीको निवृत्तभरण पाउने नातेदारलाई प्रदेश सरकारले तोकेको ढाँचामा निवृत्तीभरणको अधिकारपत्र दिनु पर्नेछ।

(४) निवृत्तभरणको लागि फाराम भरी पठाउने व्यक्तिले कुन ठेगानामा निवृत्तभरणको लागि अधिकारपत्र पठाई दिनु पर्ने हो सो कुरा खोली प्रदेश किताबखानामा लेखी पठाउनु पर्नेछ र सबै रीत पुगेकोमा सम्बन्धित व्यक्तिले पाउने गरी पैतीस दिनभित्र निवृत्तभरणको अधिकारपत्र सम्बन्धित व्यक्तिलाई पठाइदिनु पर्छ।

९०. निवृत्तभरण, उपदान लगायतका सुविधा भुक्तानी गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था: ऐनको दफा ६५ बमोजिम सेवा निवृत्त हुने कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यले नियमानुसार पाउने निवृत्तभरण, उपदान लगायतका सुविधा भुक्तानी गर्ने सम्बन्धमा प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयले व्यवस्थापन गर्नेछ।

९१. बरबुझारथ नगरेमा उपदान वा निवृत्तभरण रोक्का गर्न सकिने: सेवा निवृत्त प्रदेश निजामती कर्मचारीले बुझाउनु पर्ने सरकारी नगदी, जिन्सी र कागजात नियमानुसार नबुझाएमा त्यसरी नबुझाएको अवधिसम्मको लागि निजले पाउने उपदान वा निवृत्तभरण रोक्का गर्न सकिनेछ। त्यस्तो सरकारी नगदी, जिन्सी र कागजात बुझ्नु पर्ने कर्मचारीले पनि तोकिएको समयमै बुझिलिनु पर्नेछ।

९२. थप आर्थिक सहायता सम्बन्धी व्यवस्था: ऐनको दफा ५५ को उपदफा (२) बमोजिमको थप आर्थिक सहायता सिफारिस गर्ने समितिले मुटु रोग, मृगौला रोग, क्यान्सर, लुपस, पार्किन्सन्स, अल्जाइमर्स, स्पाइनल इन्जुरी, हेड इन्जुरी, हेमोफोलिया, अप्लास्टिक एनिमिया तथा सिकलसेल एनिमिया जस्ता कडा रोगको उपचारका लागि सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

९३. बेपत्ता भएको कर्मचारीको परिवारलाई दिइने सुविधा: (१) ऐनको दफा ६६ बमोजिम दुई वर्षदेखि हराई सम्पर्क नभएको र जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेको कर्मचारीलाई ऐनको दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिम सेवाबाट हटाइएकोमा निजले पाउने उपदान वा सुविधा बापतको रकम निजको परिवारलाई दिइनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको कर्मचारीको परिवारले सो बमोजिमको रकम प्राप्त गर्नको लागि त्यस्तो कर्मचारीको स्थायी वतन भएको गाउँपालिका वा नगरपालिका तथा हराई बेपत्ता हुनुअघि बहाल रहेको जिल्लाको जिल्ला प्रहरी कार्यालयबाट निज दुई वर्षदेखि हराई बेपत्ता भई जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेको भन्ने व्यहोराको सिफारिस लिई पेश गर्नु पर्नेछ।

९४. योगदानमूलक निवृत्तभरण कोष सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा ६९ को उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश सरकारले एक निवृत्तभरण कोषको स्थापना गर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको निवृत्तभरण कोषको सञ्चालन, व्यवस्थापन र सो सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश सरकारले कानून बनाई लागू गर्नेछ।

परिच्छेद-११

अध्ययन र तालिममा मनोनयन सम्बन्धी व्यवस्था

९५. अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयनको आधारहरु: अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारीलाई मनोनयन गर्दा देहायको आधारमा मनोनयन गरिनेछः-

(क) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको विषय सम्बन्धित प्रदेश निजामती कर्मचारी कार्यरत रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको निमित्त उपयोगी र आवश्यक भएको।

(ख) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको लागि प्राप्त छात्रवृत्तिमा मनोनयनको लागि तोकिएको आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई शैक्षिक योग्यता, ज्येष्ठता र कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन बापत बढी अङ्क पाउने कर्मचारीमध्ये प्राथमिकताको आधारमा।

(ग) अध्ययनको हकमा तीन वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको।

(घ) स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधिको अध्ययनको हकमा पैंतालीस वर्ष उमेर ननाघेको।

९६. मनोनयन गर्दा प्राथमिकता दिनु पर्ने: (१) विदेशमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारीको मनोनयन गर्दा

नियम ९५ को अधीनमा रही देहाय बमोजिम मनोनयन गर्नु पर्नेछः-

- (क) वैदेशिक अध्ययन गर्ने, तालिम लिने वा अध्ययन भ्रमण गर्न पहिले मौका नपाएको कर्मचारीलाई,
- (ख) योग्यतम सबै कर्मचारीहरूले पहिले मौका पाई सकेको भएमा यसरी अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरी सकेपछि सम्बन्धित निकायमा सबैभन्दा बढी समय व्यतित गरेको कर्मचारीलाई,
- (ग) खण्ड (क) र (ख) बमोजिम मनोनयनका लागि क्रम निर्धारण हुन नसकेमा एउटै पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीलाई।

तर कुनै खास योग्यता र उमेर नै आवश्यक पर्ने भनी उल्लेख भई आएको विषयमा त्यस्तो योग्यता र उमेर हुने कर्मचारीको बीचमा मात्र खण्ड (क) र (ख) अनुरूप मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

(२) प्रदेश सरकारले मनोनयन गर्नुपर्ने तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा भाग लिन कुनै कर्मचारीको नाममा आमन्त्रण

आए पनि सम्बन्धित निकायले उपनियम (१) अनुरूप नै मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

तर आयोजना विशेषसँग सम्बन्धित सिटको लागि सोही आयोजनाभित्रबाट उपनियम (१) बमोजिम मनोनयन गर्न सकिनेछ।

(३) यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आफू कार्यरत सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि उपयोगी र आवश्यक हुने विषयमा विभिन्न मुलुक वा नेपाल सदस्य रहेका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने गरी प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति लिई प्रतिस्पर्धामा छनौट भई विदेशमा अध्ययन वा तालिममा सहभागी हुने अवसर पाएका कर्मचारीलाई समेत अध्ययन वा तालिमका लागि मनोनयन गरिनेछ।

९७. मनोनयनमा बन्देज: नियम ९५ र ९६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा ३३ बमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का हुने अवधिभर कुनै पनि कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयन गर्न हुँदैन।

९८. अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था: (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदाधिकारी कार्यरत रहेको निकायलाई दातृ संस्थाबाट सोझै प्राप्त भएको अध्ययन, तालिम र अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी अवसरहरूको जानकारी सम्बन्धित

निकायले ऐनको दफा ७१ को उपदफा (३) बमोजिम गठन भएको समितिको सचिवालयलाई दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम जानकारी नदिने निकायको प्रमुखलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम जानकारी नदिई कर्मचारी मनोनयन गर्ने अधिकारीबाट जति अवधिको लागि कर्मचारी मनोनयन गरिएको हो, सो अवधिभर मनोनयन भएको कर्मचारीले पाएको वा पाउन सक्ने तलबभत्ता बराबरको रकम असुल उपर गरिनेछ।

(४) विभिन्न दातृ संस्थाबाट आयोजनाहरू कार्यान्वयनको सिलसिलामा आयोजना सम्झौता अन्तर्गत प्राप्त हुने छात्रवृत्तिको वार्षिक विवरण तयार गरी ऐनको दफा ७१ को उपदफा (३) बमोजिम गठन भएको समितिको सचिवालयमा पठाउनु पर्ने कर्तव्य सम्बन्धित निकायको हुनेछ।

(५) कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले मनासिब माफिकको कारण सहितको सूचना सहित बिदा माग गरी बिदा स्वीकृत भएको अवस्थामा बाहेक तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्नेछ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम हाजिर नहुने कर्मचारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ।

(७) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र हाजिर हुन नआएमा वा ऐनको दफा ७३ को उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसारको सेवा नगरेमा त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण अवधिभर लागेको वा पाएको खर्च र सो अवधिमा पाएको तलबभत्ता समेत अर्को नब्बे दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा बुझाउनु पर्नेछ र नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(८) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणपछि उपनियम (५) बमोजिमको अवधिभित्र कार्यालयमा हाजिर हुन आए नआएको सम्बन्धमा अभिलेख प्रयोजनको लागि त्यस्तो कर्मचारीको नाम, अध्ययन गर्न गएको देश, अध्ययन वा तालिमको अवधि र विषय खुल्ने दुई प्रति विवरण प्रत्येक वर्षको श्रावण मसान्तभित्र तयार गरी एक प्रति ऐनको दफा ७१ को उपदफा (३) बमोजिमको समितिको सचिवालयमा पठाई एक प्रति सम्बन्धित निकायले अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ। यस्तो विवरण तयार गरी पठाउने दायित्व सम्बन्धित निकायको प्रमुखको हुनेछ।

(९) वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिनभित्र प्रतिवेदन तयार गरी सम्बन्धित कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ। त्यसरी प्रतिवेदन दिएको जानकारी व्यक्तिगत फाइलमा समावेश गर्न प्रदेश किताबखानामा पठाइनेछ।

(१०) कुनै कर्मचारीले काबुबाहिरको परिस्थिति परी उपनियम (६) बमोजिमको अवधिभित्र प्रतिवेदन पेश गर्न नसकेमा त्यसको आधार र कारण सहित सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख समक्ष म्याद थपको लागि निवेदन दिन सक्नेछ र यसरी परेको निवेदनको व्यहोरा मनासिव लागेमा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो प्रतिवेदन पेश गर्न थप पन्ध्र दिन म्याद दिन सक्नेछ। प्राप्त प्रतिवेदनलाई आवश्यक कारवाही गरिनेछ।

९९. अध्ययन पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने: (१) यो नियम प्रारम्भ भएपछि स्वदेश वा विदेशमा निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीले सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय मार्फत मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्राइभेट परीक्षार्थीको रूपमा परीक्षामा सामेल हुन तथा कार्यरत स्थानमा कार्यालय समय बाहेकको समयमा अध्ययन गर्न पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने छैन।

तर त्यस्तो कर्मचारीले आफू कार्यरत निकायमा सोको जानकारी दिनु पर्नेछ।

१००. तालिम दिनु पर्ने: (१) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले तालिम प्रदायक संस्थाहरूसँग समन्वय गरी प्रत्येक कर्मचारीलाई तीन वर्षमा कम्तीमा एक पटक पाँच कार्य दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम तालिम दिन आवश्यक बजेट प्रत्येक कार्यालयले आफ्नो वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रममा समावेश गर्नु पर्नेछ।

१०१. कबुलियतनामा गर्नु पर्ने: ऐनको दफा ७३ को उपदफा (१) बमोजिम सरकारी मनोनयनमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले अनुसूची-२७ बमोजिम, नियम १३२ को उपनियम (८) बमोजिम अध्ययन बिदा र नियम १३३ को उपनियम (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्याङ्कको खण्ड (ख) बमोजिम असाधारण बिदा लिई अध्ययनमा जाने कर्मचारीले अनुसूची-२८ बमोजिम तथा असाधारण बिदा लिई राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थामा काम गर्न जाने कर्मचारीले अनुसूची-२९ बमोजिमको कबुलियतनामा गर्नु पर्नेछ।

### परिच्छेद-१२

#### आचरण सम्बन्धी व्यवस्था

१०२. खटाइएको कार्यालय वा स्थानमा काम गर्नुपर्ने: कुनैपनि कर्मचारीले आफूलाई पदस्थापन वा सुरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमा हाजिर भई तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ।

१०३. कार्यालय समयमा कार्यालयको काम मात्र गर्नुपर्ने: (१) कुनैपनि कर्मचारीले कार्यालय समयमा कार्यालयको काम बाहेक अन्य व्यक्तिगत काम गर्नु हुँदैन।

(२) कर्मचारीले कार्यालय समयमा कार्यालयको काममा बाहेक सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गर्नु हुँदैन।

१०४. **पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने:** (१) ऐनको दफा ८१ बमोजिम कुनै बैंक, कम्पनी वा सहकारी संस्थाको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन वा कुनै व्यापार व्यवसाय गर्न चाहने कर्मचारीले प्रदेश सरकारबाट र दफा ८२ को उपदफा (३) को खण्ड (ख) वा (ग) बमोजिमको काम गर्न चाहने कर्मचारीले अख्तियारवालाबाट पूर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ।

(२) यो नियमावली प्रारम्भ हुनुभन्दा पहिले पूर्व स्वीकृति लिएका कर्मचारीहरूले यस नियम बमोजिम पुनः स्वीकृति लिनु पर्नेछैन।

(३) उपनियम (१) बमोजिम पूर्व स्वीकृति दिने सम्बन्धमा मन्त्रालयले छुट्टै मापदण्ड बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

१०५. **हानी नोक्सानी पुऱ्याउनु नहुने:** यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारीले असावधानीसाथ वा अनुशासनमा नरही वा जानाजान त्रुटीपूर्ण ढङ्गबाट काम गरी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा सरकारी कार्यालयलाई कुनै प्रकारको हानी नोक्सानी पुऱ्याउनु हुँदैन।

१०६. **इलाका छोड्ने सम्बन्धी व्यवस्था:** सरकारी काजमा खटिएको वा बिदामा रहेको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीले बिदा दिने अधिकारीको इजाजत बेगर आफ्नो कार्यालय रहेको जिल्ला वा इलाका छोडी अन्यत्र जानु हुँदैन।

तर अपर्झट परी कार्यालय छोडी जानु पर्ने भएमा कर्मचारीले त्यसको कारण खोली निवेदन दिई आफ्नो कार्यालय प्रमुखको इजाजत लिई वा इजाजत लिन नभ्याएमा जानु पर्ने कारण समेत खोली सम्बन्धित कार्यालय, विभाग वा सचिवालयमा लिखित वा मौखिक प्रतिवेदन दिई देशभित्र वा बाहिर जान हुन्छ। त्यसरी जाँदा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र सरकारी सम्पत्तिको हिनामिना नहुने प्रबन्ध मिलाई जानु पर्नेछ।

१०७. पोशाक लगाउनु पर्ने: (१) प्रत्येक कर्मचारी र ऐनको दफा १३४ क को उपदफा (३) बमोजिम पोशाक भत्ता पाउने करारका कर्मचारीले कार्यालयमा उपस्थित हुँदा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले तोके बमोजिमको पोशाक लगाउनु पर्नेछ।

(२) कर्मचारीले नेपाल सरकारको वा प्रदेश सरकारको प्रतिनिधित्व गरी औपचारिक कार्यक्रममा भाग लिँदा उपनियम (१) बमोजिमको पोशाक लगाउनु पर्नेछ।

१०८. परिचयपत्र लगाउनु पर्ने: (१) कार्यालयमा कार्यरत रहेको समयमा प्रत्येक कर्मचारी र प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा कार्यरत करारका कर्मचारीले परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको परिचयपत्रको ढाँचा अनुसूची-३० बमोजिम हुनेछ।

१०९. सम्पति विवरण पेश गर्नु पर्ने: (१) प्रत्येक कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको साठी दिनभित्र अनुसूची-३१ बमोजिमको

ढाँचामा आफ्नो सम्पत्तिको विवरण सम्बन्धित कार्यालय मार्फत् प्रदेश किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको सम्पत्ति विवरण नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीले नियुक्ति भएको साठी दिनभित्र पेश गर्नु पर्नेछ।

११०. बहु विवाह, बाल विवाह, अनमेल विवाहमा प्रतिबन्ध: कुनैपनि कर्मचारीले बहु विवाह, बाल विवाह तथा अनमेल विवाह सम्बन्धी प्रचलित कानून विपरित हुने गरी बहु विवाह, बाल विवाह र अनमेल विवाह गर्नु गराउनु हुँदैन।

१११. अचल सम्पत्ति खरिद गरेको जानकारी दिनु पर्ने: प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यको नाममा कुनै अचल सम्पत्ति खरिद गरी वा अन्य तरिकाद्वारा प्राप्त गरेमा त्यसरी खरिद वा प्राप्त गरेको एक महिनाभित्र त्यस बापत लागेको मोल समेतको विवरण खोली आफ्नो कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

११२. अन्य आचरण: कर्मचारीले ऐन र यस नियमावलीमा तोकिएको आचरणका अतिरिक्त पालना गर्नुपर्ने आचरण देहाय बमोजिम हुनेछ:-

(क) कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयमा काम गर्दा सबैप्रति शिष्ट व्यवहार गर्नु पर्नेछ।

(ख) कर्मचारीले आफ्नो कार्यालय तथा पद अनुसार आइपर्ने जिम्मेवारीलाई मर्यादापूर्वक

बहन गरी निष्पक्ष, स्वच्छ तथा छिटो छरितो रूपमा कार्य सम्पादन गर्नु पर्नेछ।

(ग) कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राहीप्रति मर्यादित व्यवहार गर्नु पर्नेछ।

(घ) कर्मचारीले सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र काम सम्पन्न गर्न लाग्ने समय समेतको स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथासमयमा गराउनु पर्नेछ।

(ङ) कर्मचारीले कुनै पनि सरकारी सम्पत्तिको प्रयोग वा उपयोग आफ्नो घरायसी कामको लागि गर्नु हुँदैन।

(च) कर्मचारीले सरकारी राजस्वबाट तलब, भत्ता खानेगरी नियुक्त भएको कुनैपनि सरकारी कर्मचारीलाई कार्यालयको काममा बाहेक आफ्नो घरायसी काममा लगाउन हुँदैन।

११३. कर्मचारीको नैतिक दायित्व: कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य पालना गर्दा देहायका नैतिक दायित्वलाई ध्यान दिनु पर्नेछ:-

(क) सेवाग्राहीहरू प्रति समान किसिमको व्यवहार गर्ने,

(ख) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई प्राथमिकता दिने,

- (ग) वस्तु तथा सेवाको वितरणको मापदण्ड र कार्यविधिको पारदर्शिता कायम राख्ने,
- (घ) सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने,
- (ङ) साधन र स्रोतको मितव्ययितापूर्वक परिचालन गर्ने,
- (च) कार्य सम्पादन प्रकृत्यालाई सरलीकरण गर्ने,
- (छ) न्यूनतम समयमा कार्य जिम्मेवारी सम्पादन गर्न प्रयत्नरत रहने,
- (ज) आधारभूत मानवीय मूल्य र मान्यता प्रति सम्मान गर्ने,
- (झ) सबै समुदाय र क्षेत्र प्रति समान दृष्टिकोण राखी समान व्यवहार र सम्मान गर्ने।

११४. निरीक्षण तथा समीक्षा गर्ने: (१) कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो कार्यालयका कर्मचारीहरूले कार्यालय समयको पालना गरे नगरेको, काम कारबाहीमा लापरवाही वा ढिलासुस्ती भए नभएको वा सेवाग्राहीलाई समयमै सेवा दिए नदिएको सम्बन्धमा समय समयमा सुपरीवेक्षण र छड्के निरीक्षण गरी त्यसको अद्यावधिक विवरण मासिक रूपमा तयार गर्नु पर्नेछ।

(२) मन्त्रालय तथा विभागीयस्तरका कार्यालयले आफू मातहतका कार्यालयको वर्षमा कम्तीमा एक पटक निरीक्षण गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम निरीक्षण गर्दा देखिएका सुधार गर्नुपर्ने वा सच्याउनु पर्ने विषयमा सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन दिने, छानबिन एवम् कारबाही गर्नुपर्ने विषयमा तत्काल कारबाही शुरू गर्ने तथा सिफारिस गर्नुपर्ने विषयमा तत्काल सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने दायित्व यसरी निरीक्षण गर्ने निकायको हुनेछ।

(४) कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले प्रत्येक महिना समाप्त हुनासाथ कर्मचारी बैठक गरी आफ्नो कार्यालय अन्तर्गतको अधिल्लो महिनासम्मको प्रगति समीक्षा तथा आगामी महिना गर्नु पर्ने कार्यक्रमको निर्धारण गरी त्यसको विवरण माथिल्लो निकाय समक्ष पठाउनु पर्नेछ।

### परिच्छेद-१३

#### सजाय सम्बन्धी व्यवस्था

११५. कारबाही प्रारम्भ गर्नु पर्ने अवधि: ऐनको दफा १०१ बमोजिम विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै पनि कर्मचारीलाई ऐनको दफा ९७, ९८ र ९९ बमोजिम विभागीय कारबाही गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र कारबाहीको प्रकृया प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ।

११६. जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले अपनाउने कार्यविधि: (१) ऐनको दफा १०२ बमोजिम जाँचबुझ गर्ने अधिकृतलाई देहायको कार्यविधि अपनाई विभागीय जाँचबुझको कारबाही चलाउने अधिकार हुनेछ:-

(क) बयान गराउने, लिखित प्रमाणहरू दाखिल गराउने र साक्षीको नाममा समाहान जारी गर्ने आदि विषयमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने।

(ख) अभियोग लागेको कर्मचारीको रोहवरमा सबुत प्रमाण बुझ्ने।

(ग) अभियोग लागेको कर्मचारीलाई साक्षीसँग जिरह गर्ने र अभियोग विरुद्ध सबुत प्रमाण दाखिल गर्ने मौका दिने।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको जाँचबुझको काम सकिएपछि आदेश दिन पाउने अधिकारी समक्ष जाँचबुझ अधिकृतले प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ। निजले त्यस्तो प्रतिवेदनमा सजाय सम्बन्धी कारण सहितको आफ्नो ठहरको साथै जो भएको सबुत प्रमाण पनि दाखिल गर्नु पर्नेछ।

११७. विभागीय जाँचबुझ गराउनु नपर्ने: देहायको अवस्थामा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई देहायको विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धमा विभागीय जाँचबुझ गराई रहनु पर्ने छैन:-

- (क) ऐनको दफा ९६ को खण्ड (क) बमोजिमको सामान्य सजाय गर्नु परेमा।
- (ख) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएको आधारमा कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिनु परेमा।
- (ग) भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा।

११८. सफाई र स्पष्टीकरण माग गर्ने कार्यविधि: कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम देहाय बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी सफाई पेश गर्ने र स्पष्टीकरण दिने मौका दिनु पर्नेछः-

- (क) विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निर्णय गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई लगाइएको आरोपको सम्बन्धमा कम्तीमा सात दिनको समय दिई ऐनको दफा १०५ बमोजिम सफाईको मौका दिनु पर्ने,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम दिइएको अवधिभित्र सफाई पेश नगरेमा वा पेश गरेको सफाई सन्तोषजनक नभएमा र त्यस्तो

कर्मचारीलाई ऐनको दफा ९६ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सफाई सन्तोषजनक नभएको आधार र कारण सहित सजाय प्रस्ताव गरी कम्तिमा पन्ध्र दिनको समय दिई ऐनको दफा १०६ बमोजिम स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्ने।

११९. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिने कार्यविधि: कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले ऐनको दफा १०७ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शको निमित्त लेखी पठाउँदा तत्सम्बन्धमा प्रस्तुत भएका सफाई, स्पष्टीकरण तथा सबुत प्रमाण समेतको मूल्याङ्कन गरी सो आधारमा ठहर गर्न खोजिएको विभागीय सजाय समेत प्रस्तावित गरी सम्बन्धित मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगको सचिव मार्फत् सम्बन्धित सबै सङ्कल कागजात सहितको फायल संलग्न राखी पठाउनु पर्नेछ।

१२०. सजायको आदेश र नक्कल सम्बन्धी कार्यविधि: (१) कर्मचारी उपर कुनै विभागीय सजायको निर्णय गर्दा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्न पर्याप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाई, स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सम्पूर्ण

सबुत प्रमाणको समुचित मूल्याङ्कन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ। यसरी सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजायको आदेशको सम्बन्धमा आफ्नो स्पष्ट रायसाथ अनुसूची-३२ बमोजिम निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(२) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीलाई एउटा सजाय प्रस्तावित गरी सफाई, स्पष्टीकरण माग गरेर पछि अर्को सजाय दिने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन।

तर कुनै कारण परी घटी वा बढी सजाय गर्नु पर्ने अवस्था परेमा नियम ११८ र ११९ को कार्यविधि पुनः पूरा गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम कुनैपनि कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने निर्णय गर्दा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निर्णय मितिभन्दा पहिलेदेखि नै लागू हुने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन।

तर ऐनको दफा ९९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको कसूरमा सजाय गर्दा उक्त बमोजिम नब्बे दिन पूरा भएको भोलिपल्टदेखि र सोही दफाको उपदफा (२) को खण्ड (क) बमोजिमको कसूरमा सजाय गर्दा अदालतबाट कसूर ठहर भएको मितिदेखि लागू हुने गरी निर्णय गर्न सकिनेछ।

(४) कुनैपनि कर्मचारीको सम्बन्धमा उपनियम (१) बमोजिम भएको विभागीय सजायको आदेशको एक प्रति नक्कल

सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई बिना दस्तूर दिनु पर्नेछ।

(५) उपनियम (१) बमोजिम निर्णय गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट परामर्श प्राप्त भएको सात दिनभित्र सजायको आदेश सम्बन्धी निर्णय गरी सो निर्णयको एक एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

१२१. परामर्श समितिको गठन: कुनै कर्मचारी उपर ऐनको दफा ९६ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजायको आदेश दिनुअघि सजाय दिन पाउने अधिकारीले चाहेमा निजलाई परामर्श दिन प्रदेश सरकारले परामर्श समिति गठन गर्न सक्नेछ।

१२२. पुनरावेदनको कार्यविधि: कुनै कर्मचारीले ऐनको दफा ९६ को खण्ड (क) बमोजिम आफूलाई दिएको विभागीय सजाय विरुद्ध पुनरावेदन दिनु परेमा देहाय बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ:-

(क) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफ्नै नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुनु पर्नेछ।

(ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईको निमित्त जो भएको सबुत प्रमाण संलग्न राख्नुका साथै जुन

आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ।

(ग) पुनरावेदन दिंदा पुनरावेदन सुत्रे अधिकारीलाई सम्बोधन गरी प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(घ) सजायको आदेश पाएको मित्तिले पैतीस दिनभित्र पुनरावेदन दिनु पर्नेछ।

तर पुनरावेदनको म्याद नघाई पुनरावेदन गर्ने व्यक्तिले पर्याप्त कारण देखाई निवेदन दिएमा पुनरावेदन सुत्रे अधिकारीले मुनासिब ठहराएमा दुई महिनासम्ममा परेको पुनरावेदनलाई दर्ता गर्न सक्नेछ।

**स्पष्टिकरण:** यस नियमको प्रयोजनका लागि प्रचलित “प्रशासकीय” अदालत भन्नाले प्रचलित सङ्घीय कानून बमोजिम गठित प्रशासकीय अदालत सम्झनु पर्छ।

**१२३. सेवाबाट बर्खास्त हुनेहरूको अभिलेख राख्ने:** (१) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीको सम्बन्धमा बर्खास्त गरिएको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्ता कर्मचारीको तीन पुस्ते खुलेको हुलिया समेतको सूचना प्रदेश लोक सेवा आयोग, प्रहरी प्रधान कार्यालय, प्रदेश प्रहरी कार्यालय र प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त गरिएको व्यक्ति प्रदेश निजामती सेवा वा पदमा पुनः नियुक्त भएमा निजले त्यसरी पुनः नियुक्त भई पाएको तलब निजबाट फिर्ता गराई निजलाई तुरुन्त सेवाबाट बरखास्त गरिनेछ।

### परिच्छेद-१४

#### हाजिरी र बिदा

१२४. कर्मचारीको सबै समय प्रदेश सरकारको अधीन हुने: यस नियमावलीमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक कर्मचारीको सबै समय प्रदेश सरकारको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई सरकारी कामकाजमा लगाउन सकिनेछ।

१२५. कार्यालयको समय, समय पालन र हाजिरी: (१) सरकारी कार्यालयहरूको कार्यालय समयको निर्धारण नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा वा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ।

(२) प्रदेश सरकारले तोकेको निर्धारित समयमा कार्यालयमा नआउने र कार्यालयमा पटक पटक ढिलो आउने चाँडो जाने तथा कार्यालयको काममा बाहेक कार्यालय समयमा स्वीकृति नलिई कार्यालय छोड्ने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल कट्टी गर्नेछ।

तर महिनाको तीन पटकसम्म निर्धारित समय भन्दा पन्ध्र मिनेटसम्म ढिला गरी आउने कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखले हाजिर गर्न दिन सक्नेछ।

(३) मुनासिब माफिकको कारण परेमा बाहेक बिदा स्वीकृत नगराई कुनै पनि कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन। यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिनभित्र बिदाको निवेदन दिनु पर्नेछ।

१२६. भैपरी आउने र पर्व बिदा: (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा छ दिन र पर्व बिदा छ दिन गरी जम्मा बाह्र दिन बिदा लिन पाउनेछ।

(२) भैपरी आउने र पर्व बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) भैपरी आउने र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन सकिनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपनियमको प्रयोजनको लागि “आधा दिन” भन्नाले दैनिक कार्यालय समयको आधा समय सम्झनु पर्छ।

(४) एक वर्षको भैपरी आउने र पर्व बिदा सञ्चित गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन।

(५) मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि बिदा दिने अधिकारीले भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृति दिन सक्नेछ।

तर त्यसरी भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृति दिएकोमा बिदा दिने अधिकारीले सोको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ।

१२७. **घर बिदा:** (१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको बाह्र दिनको एक दिनका दरले घर बिदा पाउनेछ।

**स्पष्टिकरण:** यो नियमको प्रयोजनको निमित्त “काम गरेको अवधि” भन्नाले सो अवधिभित्र लिएको भैपरी आउने र पर्व बिदा, बिरामी बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्यु संस्कार बिदा र सार्वजनिक बिदालाई समेत जनाउनेछ।

(२) घर बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) कर्मचारीले आफूले पकाएको घरबिदा एकसय असी दिनसम्म सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ।

(४) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको घर बिदा वापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाई आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(५) सञ्चित रहेको घर बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित घर बिदाको रकम ऐनको दफा ६४ को उपदफा (७) बमोजिमको व्यक्तिले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(६) घर बिदा, अध्ययन बिदा वा असाधारण बिदामा बसेका कर्मचारीले सो अवधिभरको घर बिदा पाउने छैन।

(७) कर्मचारीले वर्षको एक पटक कम्तीमा सात दिन घर बिदा लिई घर जाँदा र घर बिदा भुक्तान गरी घरबाट आफ्नो कार्यालयमा आउँदा पैदलको बाटोलाई आठ कोशको निमित्त एक दिनको दरले हुने दिन तथा मोटर, रेल, हवाईजहाजको बाटोलाई जति दिन लाग्ने हो त्यति दिन बाटोको म्याद पाउनेछ।

१२८. **बिरामी बिदा:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन बिरामी बिदा पाउनेछ।

(२) बिरामी बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) कर्मचारी अशक्त बिरामी भई सञ्चित बिरामी बिदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी बिरामी बिदा दिन सकिनेछ।

(४) कर्मचारीले असाधारण बिदा र ऐनको दफा ११६ बमोजिमको बेतलबी बिदा बाहेक अन्य बिदा लिएको अवधिमा समेत बिरामी बिदा पाउनेछ।

(५) सात दिनभन्दा बढी अवधिको बिरामी बिदाको माग गर्ने प्रदेश निजामती कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ।

तर त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न साधारणतया सम्भव थिएन भन्ने बिदा दिने अधिकारीलाई विश्वास भएमा निजले सो व्यहोरा जनाई प्रमाणपत्र बिना नै उक्त बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(६) कर्मचारीले आफूले पकाएको बिरामी बिदा सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ।

(७) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको बिरामी बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाई आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(८) सञ्चित रहेको बिरामी बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै प्रदेश निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित बिरामी बिदाको रकम ऐनको दफा ६४ को उपदफा (७) बमोजिमको व्यक्तिले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(९) कुनै ठूलो वा कडा रोग लागी उपचार गर्न बिरामी बिदा र घर बिदाबाट नपुग हुने भएमा स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गरी कर्मचारीले पछि पाउने बिरामी बिदा र घर बिदाबाट कट्टा हुने गरी पैतालीस दिनसम्म थप बिरामी बिदा पेशकीको रूपमा लिन सक्नेछ। त्यसरी पेशकी बिरामी बिदा लिई बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(१०) उपनियम (९) बमोजिम लिएको बिदाले नपुग भई थप बिदा लिनु परेमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले

तोकेको मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा कर्मचारीले पाउने असाधारण बिदाबाट कट्टा हुने गरी सेवा अवधिभरमा बढीमा एक वर्ष असाधारण बिदा लिन सक्नेछ। यसरी बिदा लिई बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(११) उपनियम (९) बमोजिम पेशकी बिरामी बिदा लिने कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी पेशकी लिएको बिरामी बिदा स्वतः मिनाहा हुनेछ।

१२९. **प्रसूति बिदा:** (१) महिला कर्मचारी गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अधिपछि गरी अन्ठानब्बे दिन प्रसूति बिदा लिन पाउनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्रसूति बिदा लिएका महिला कर्मचारीले चाहेमा कुनै पनि बिदाबाट कट्टा नहुने गरी थप छ महिनासम्म वेतलवी प्रसूति बिदा लिन सक्नेछन्।

तर, उपनियम (१) र यस उपनियम बमोजिमको बिदा लगातार रूपमा लिनु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम वेतलवी बिदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिनेछ।

(४) प्रसूति बिदामा बस्दा महिला कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(५) प्रसूति बिदा लिएको महिला कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको मितिले तीस दिनभित्र बच्चाको जन्मदर्ता प्रमाणपत्र वा प्रसूति भएको प्रमाण कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(६) उपनियम (५) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाण पेश नगर्ने महिला कर्मचारीको त्यस्तो बिदाको अवधि निजले पाउने अन्य बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

(७) प्रसूति बिदा वा प्रसूति स्याहार बिदा पाएका कर्मचारीलाई आमा र बच्चाको स्याहारको निमित्त एकमुष्ट पच्चीस हजार रुपैयाँ शिशु तथा सुत्केरी स्याहार भत्ता दिईनेछ।

(८) उपनियम (७) बमोजिमको सुविधा पति र पत्नी दुवैजना प्रदेश निजामती सेवामा रहेकोमा एक जनाले मात्र पाउनेछ।

(९) प्रसूति बिदा लिएको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अघावधिक बनाई राख्नु पर्नेछ।

१३०. **प्रसूति स्याहार बिदा:** (१) कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी सुत्केरी हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरीको अघि वा पछि गरी पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार बिदा लिन पाउनेछ।

(२) प्रसूति स्याहार बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) प्रसूति स्याहार बिदा लिएको कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको मितिले तीस दिनभित्र बच्चाको जन्मदर्ता प्रमाणपत्र

वा पत्नी प्रसूति भएको प्रमाण कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाण पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो विदाको अवधि निजले पाउने अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ।

(५) प्रसूति स्याहार विदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

१३१. मृत्यु संस्कार विदा: (१) कुनै कर्मचारीले कुल धर्म अनुसार आफैं वा पति वा पत्नी मृत्यु संस्कार कार्यमा बस्नु परेमा वा त्यस्तो कर्मचारीको पति वा पत्नी, बाबुआमा, बाजेबज्यै, छोराछोरी वा सासु ससुराको मृत्यु भएमा पन्ध्र दिन मृत्यु संस्कार विदा पाउनेछ।

(२) मृत्यु संस्कार विदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम विदा लिने कर्मचारीले विदा पछि कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिनभित्र मृतक व्यक्तिको मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्र तथा मृतक व्यक्तिसँगको सम्बन्धित स्थानीय तहबाट नाता खुलेको सिफारिस पत्र पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपनियम (३) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने प्रदेश निजामती कर्मचारीको त्यस्तो विदाको अवधि निजले पाउने अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ।

१३२. अध्ययन विदा: (१) प्रदेश निजामती सेवालार्ई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारलार्ई प्राप्त भएको वैदेशिक छात्रवृत्तिमा मन्त्रालयको स्वीकृति लिई खुला प्रतियोगिता वा अन्तर विभागीय प्रतियोगितामा छानिई वा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट मनोनयन भई अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन अवधिभर अध्ययन विदा पाउन सक्नेछ।

(२) सेवा, समूह, उपसमूहलार्ई उपयोगी र आवश्यक हुने कुनै विषयमा स्वदेश स्थित कुनै विश्वविद्यालय वा त्यस अन्तर्गतको कुनै अध्ययन संस्थान वा संकायबाट प्राप्त छात्रवृत्ति वा कोटामा वा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको खर्चमा अध्ययनको लागि मनोनयन गर्न सम्बन्धित निकायले सिफारिस गरी पठाएकोमा ऐनको दफा ७१ को उपदफा (३) को समितिबाट स्वीकृत भएमा त्यस्ता कर्मचारीलार्ई सो अध्ययन अवधिभर अध्ययन विदा दिन सकिनेछ।

(३) आफू कार्यरत सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि उपयोगी र आवश्यक हुने विषयमा विभिन्न मुलुक वा नेपाल सदस्य रहेका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने गरी प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति लिई प्रतिस्पर्धामा छनौट भई विदेशमा अध्ययन वा तालिममा सहभागी हुने अवसर पाएका कर्मचारीलार्ई उपनियम (१) बमोजिम मनोनयन गरी अध्ययनको लागि अध्ययन विदा र तालिमको लागि तालिम काज दिन सकिनेछ।

(४) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा एकै पटक वा पटक पटक गरी तीन वर्षसम्म अध्ययन बिदा पाउनेछ।

तर प्रदेश सरकारले आवश्यक ठानेको अवस्थामा अध्ययन बिदाको अवधिमा बढीमा दुई वर्षसम्म थप गर्न सक्नेछ।

(५) उपनियम (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अध्ययनको निमित्त मनोनयन भई अध्ययन बिदा लिई गएको कर्मचारीलाई थप विषयमा अध्ययन गर्न वा थप उपाधि हासिल गर्नको निमित्त अध्ययन बिदा थपिने छैन तथा असाधारण बिदा पनि दिइने छैन।

(६) अध्ययन बिदा लिएको कर्मचारीले प्रत्येक छ महिनामा आफूले सम्बन्धित अध्ययन संस्थामा अध्ययन गरिरहेको प्रमाण सहितको प्रगति विवरण पदाधिकार रहेको निकाय, सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(७) अध्ययन बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(८) सम्बन्धित सेवा समूहलाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा स्वदेशमा तथा विदेशमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीलाई उपनियम (४) बमोजिम अध्ययन बिदा दिन सकिनेछ।

तर निजी प्रयासमा अध्ययनका लागि विदा स्वीकृत भएको कर्मचारीले त्यस्तो विदा अवधिभर तलब पाउने छैन।

(९) तीन वर्ष सरकारी सेवा अवधि नपुगी कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन विदा पाउने छैन।

(१०) कुनै योजना वा कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्नको निमित्त अत्यावश्यक भएको तालिम प्राप्त गर्नको लागि प्रदेश सरकारले कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरी खटाएमा त्यस्तो तालिम अवधिभर काजको रूपमा पठाइनेछ र सो अवधिभर निजलाई पूरा तलब दिइनेछ।

तर यस प्रकारको काज कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न नभई तालिमको निमित्त मात्र दिनु पर्नेछ।

(११) एउटा शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्नको लागि अध्ययन विदा लिएको कर्मचारीले पूर्व स्वीकृति बिना सो शैक्षिक संस्था परिवर्तन गर्न पाउनेछैन।

(१२) उपनियम (११) विपरित कर्मचारीले शैक्षिक संस्था परिवर्तन गरे वा स्वीकृति प्राप्त शैक्षिक संस्थामा अध्ययन नगरेमा निजले लिएको अध्ययन विदा स्वतः रद्द भई असाधारण बिदामा परिणत हुनेछ।

(१३) उपनियम (१२) बमोजिम विदा रद्द भएको विवरण सम्बन्धित निकायले मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(१४) यस नियम बमोजिम अध्ययनको लागि एक पटक वेतलवी अध्ययन बिदा स्वीकृत भई सके पछि सो बिदाको अवधिलाई तलबी अध्ययन बिदामा परिणत गरिने छैन।

१३३. **असाधारण बिदा:** (१) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिनु पर्ने कारण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ र कारण मनासिब देखिएमा प्रदेश सरकारले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाई र सेवा अवधिभरमा तीन वर्षमा नबढाई असाधारण बिदा दिन सक्नेछ।

(२) असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीले सो अवधिभर तलब पाउने छैन।

तर नियम १२८ को उपनियम (१०) बमोजिम असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीको हकमा सोही बमोजिम हुनेछ।

(३) पाँच वर्ष सेवा अवधि नपुगी कुनै पनि कर्मचारीले असाधारण बिदा पाउने छैन।

तर,-

(क) नियम १२८ को उपनियम (१०) बमोजिम थप बिरामी बिदा बापत असाधारण बिदामा बस्न यस उपनियमले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(ख) निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीले दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेपछि उपनियम

(१) बमोजिमको बिदामा बस्न यस उपनियमले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(४) कुनै कर्मचारीले बिदा लिई ऐनको दफा ८२ को उपदफा (३) को खण्ड (ड) बमोजिम सेवा गर्न जान निवेदन दिएमा र यसरी सेवा गर्न पठाउँदा प्रदेश सरकारलाई समेत उपयोगि हुने पर्याप्त आधार रहेमा प्रदेश सरकारले यस नियम बमोजिम निजले पाउन सक्ने असाधारण बिदाबाट कट्टा हुने गरी पछि प्रदेश निजामती सेवा गर्न फर्कि आउने कवुलियत गराइ निजलाई त्यस्तो सेवा गर्न जानको लागि अनुमति दिन सक्नेछ।

(५) कुनै कर्मचारीले लिएको असाधारण बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

१३४. **बेतलबी बिदा:** (१) ऐनको दफा ११६ बमोजिमको बेतलबी बिदा माग गर्ने कर्मचारीले आफ्नो पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएको प्रमाण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) कर्मचारीले उपनियम (१) बमोजिमको बिदा एकै पटक वा पटक पटक गरी बढीमा पाँच वर्षसम्म पाउनेछ।

१३५. **सट्टा बिदा:** (१) ऐनको दफा ११५ को उपदफा (२) को प्रयोजनको लागि अस्पताल, बारुणयन्त्र, संग्रहालय जस्ता सार्वजनिक बिदाको दिनमा काम गर्नु पर्ने कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले सार्वजनिक बिदाको दिन काम गरे बापत सट्टा

तलबी बिदा पाउनेछन् र त्यस्तो बिदा एक वर्षभित्रमा पालो मिलाई बस्नु पर्नेछ।

(२) एक वर्षको सट्टा बिदा सञ्चित गरी अर्को वर्ष लिन पाइनेछैन।

१३६. **बिदा माग गर्ने विधि:** (१) बिदाको निकासको निमित्त कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको बिदाको अवधि, कारण र विदेश जानु पर्ने भए सो समेत खोली अनुसूची-३३ को ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत् बिदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नु पर्नेछ र बिदा दिने अधिकारीले पनि बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम माग भएको बिदामध्ये देहाय बमोजिमको बिदा देहाय बमोजिमको अवधिमा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्नु पर्नेछ:-

(क) घर बिदा र विरामी बिदाको हकमा सात दिनभित्र,

(ख) असाधारण बिदा र अध्ययन बिदाको हकमा साठी दिनभित्र।

(३) देहायको कुरामा बिदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा निजले निवेदनको मितिभन्दा अगाडिदेखिको मितिबाट बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ:-

- (क) बिदा दिने अधिकारीको पूर्व स्वीकृति लिन सम्भव थिएन भन्ने,
- (ख) पूर्व स्वीकृति प्राप्तिको लागि निवेदकले सकभर प्रयास गरेको थियो भन्ने।

तर बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित भएको कर्मचारीको हकमा बिदा स्वीकृत गरिने छैन।

(४) अध्ययन बिदाको लागि निवेदन दिँदा अन्य कुराको अतिरिक्त देहायका कुराहरू उल्लेख गर्नु पर्नेछः-

- (क) आफूले अध्ययन गर्न खोजेका विषयको विवरण,
- (ख) अध्ययन गरिने विश्वविद्यालय, संस्था वा प्रशिक्षण केन्द्रमा प्रवेश गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको विवरण,
- (ग) प्रदेश सरकारलाई त्यस्तो बिदाको सम्बन्धमा विचार गर्न सहायक हुने अन्य आवश्यक विवरण।

१३७. बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी: (१) ऐनको दफा ११५ को उपदफा (२क) को प्रयोजनको लागि देहायको बिदा देहायको अधिकारीले स्वीकृत गर्न सक्नेछः-

क्र. स.	बिदाको किसिम	बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी
(क)	भैपरी आउने र पर्व बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(ख)	घर बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(ग)	बिरामी बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(घ)	प्रसूति बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(ङ)	प्रसूति स्याहार बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(च)	मृत्यु संस्कार बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख
(छ)	अतिरिक्त सेवा बिदा	सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख

(ज)	अध्ययन बिदा	प्रमुख सचिव
(झ)	असाधारण बिदा	प्रमुख सचिव
(ञ)	बेतलबी बिदा	प्रमुख सचिव

(२) सचिव पदमा कार्यरत प्रदेश निजामती कर्मचारिको उपनियम (१) को खण्ड (ज), (झ) र (ञ) बमोजिमका बिदा बाहेक अन्य बिदा प्रमुख सचिवले स्वीकृत गर्नेछ।

(३) उपनियम (१) को खण्ड (क) र उपनियम (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि भैपरी आउने र पर्व बिदा विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले आफै लिन सक्नेछ।

(४) कुनै कर्मचारीले लिएको बिदा आफूलाई आवश्यक नभएको भनी निवेदन दिएमा बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो बिदा रद्द गरी निजलाई हाजिर गराउन सक्नेछ।

(५) बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले आफू मातहतका कर्मचारीको बिदा स्वीकृत गर्दा त्यस्तो कर्मचारीको अनुपस्थितिमा निजले गर्नु पर्ने सेवा प्रवाह सम्बन्धी काम गर्ने वैकल्पिक व्यवस्था गरि मात्र स्वीकृत गर्नु पर्नेछ र त्यसको सूचना कार्यालयको सूचना पाटीमा टाँस गर्नु पर्नेछ।

१३८. **बिदा परिणत नहुने:** कर्मचारीले जुन बिदा लिई बसेको हो सोही बिदानै उपभोग गर्नु पर्नेछ। पहिले कुनै एक किसिमको बिदा स्वीकृत भएकोमा त्यस्तो बिदापछि मृत्यु संस्कार बिदा वा प्रसूति

बिदा वा प्रसूति स्याहार बिदा बाहेक अर्को किसिमको बिदामा परिणत गराउन पाइने छैन।

१३९. सार्वजनिक बिदा गाभिने: भैपरी आउने र पर्व बिदा, घर बिदा र विरामी बिदा बाहेक अरु कुनै प्रकारको बिदा लिई बसेको कर्मचारीले लिएको बिदा अवधिभित्र सार्वजनिक बिदा परेमा सो अवधि पनि निज कर्मचारीले लिएको बिदामा गाभिनेछ।

१४०. कार्यालयमा अनुपस्थित हुने उपर कारबाही: बिदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गर्न सकिनेछ। यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना हुने छैन।

१४१. बिदाको अभिलेख: (१) बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको बिदाको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ। भैपरी आउने र पर्व बिदा बाहेकका बिदाको अभिलेख प्रत्येक कार्यालयले वर्ष व्यतीत भएको तीस दिनभित्र प्रदेश किताबखाना र तलब खर्च लेखे कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) कुनै कर्मचारी एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा सरुवा वा बढुवा भएमा सरुवा वा बढुवाको जनाउको साथै बिदाको अभिलेखको उतार पनि हालको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ। यस्तो बिदाको अभिलेख अनुसूची-३४ बमोजिम राख्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको बिदाको अभिलेखको एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई समेत दिनु पर्नेछ। बढुवाको

लागि कारवाही हुँदा यस्तो बिदाको अभिलेख पेश गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारीको सम्बन्धित मन्त्रालय वा कार्यालयको हुनेछ।

### परिच्छेद-१५

#### विविध

१४२. कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन: (१) ऐनको दफा १२० को उपदफा (३) बमोजिम गठन हुने प्रदेशस्तरीय कर्मचारीको ट्रेड युनियन दर्ता गर्नको लागि प्रदेशस्तरीय कर्मचारीको ट्रेड युनियन कार्य समितिले तोकेको पदाधिकारीले प्रदेश कार्य समितिको कम्तीमा दुई तिहाई सदस्यद्वारा हस्ताक्षरित विधान र ऐनको दफा १२० को उपदफा (४) बमोजिमका सदस्यको हस्ताक्षर भएको विवरण संलग्न गरी अनुसूची-३५ बमोजिमको ढाँचामा प्रदेशको श्रम विषय हेर्ने मन्त्रालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम परेको निवेदन सम्बन्धमा दाबी विरोधको लागि पन्ध्र दिनको सूचना प्रकाशन गरी दाबी विरोध परेमा सो विषयमा समेत छानबिन गरी दर्ताको लागि रीत पुगे नपुगेको हेरी दाबी विरोध पर्ने म्याद समाप्त भएको पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सोको प्रमाणपत्र दिनु पर्नेछ।

(३) कुनै पनि कर्मचारी एकै पटक एकभन्दा बढी ट्रेड युनियनको सदस्य हुने छैन।

(४) ट्रेड युनियनको सदस्य भई रहेको कर्मचारी कार्यालय प्रमुख भएमा निजको ट्रेड युनियनको सदस्यता स्वतः निस्कृय हुनेछ र ट्रेड युनियनमा निजको मताधिकार रहनेछैन।

(५) उपनियम (२) बमोजिम दर्ता भएका ट्रेड युनियन प्रत्येक पाँच वर्षमा नवीकरण गर्नु पर्नेछ र नवीकरण गर्दा ऐनको दफा १२० को उपदफा (४) बमोजिमको शर्त पूरा गरिएको हुनु पर्नेछ।

तर आधिकारिक ट्रेड युनियनको लागि तत्काल अघि भएको निर्वाचनमा खसेको कुल सदर मतको दश प्रतिशतभन्दा बढी मत प्राप्त गर्ने ट्रेड युनियन नवीकरण गर्न ऐनको दफा १२० को उपदफा (४) बमोजिमको शर्त पूरा गर्नु पर्नेछैन।

(६) उपनियम (५) बमोजिम नवीकरण नभएको ट्रेड युनियनको प्रदेश स्तरको ट्रेड युनियन गठन गर्न सकिने छैन।

तर, तत्काल कायम रहेका ट्रेड युनियनलाई यो नियमावली जारी भएपछि पहिलो पटकको लागि स्वतः दर्ता वा नवीकरण भएको मानिनेछ।

(७) ट्रेड युनियनको विधानमा देहायका विषयहरू समावेश गरिएको हुनु पर्नेछः-

(क) ट्रेड युनियनको नाम र ठेगाना,

(ख) ट्रेड युनियन स्थापना गर्नुको उद्देश्य,

- (ग) कार्य समितिको गठन विधि र कार्य अवधि (बढीमा तीन वर्ष हुने),
- (घ) साधारण सदस्यता, पदाधिकारीको सङ्ख्या र तिनीहरूको निर्वाचन प्रक्रिया,
- (ङ) ट्रेड युनियनको कोष र त्यसको लेखापरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था,
- (च) पदाधिकारीको विरुद्धमा अविश्वासको प्रस्ताव ल्याउन सकिने व्यवस्था,
- (छ) ट्रेड युनियनको प्रदेश अधिवेशन र कार्य समितिको काम, कर्तव्य, अधिकार र बैठक सम्बन्धी व्यवस्था,
- (ज) ट्रेड युनियनको विधान संशोधन प्रक्रिया,
- (झ) ट्रेड युनियन विघटन सम्बन्धी व्यवस्था र यसरी विघटन भएमा त्यसको सम्पत्ति र दायित्व सम्बन्धी व्यवस्था,
- (ञ) आधिकारिक ट्रेड युनियनमा प्रतिनिधित्व गराउने र फिर्ता बोलाउने सम्बन्धी व्यवस्था।

(८) आधिकारिक ट्रेड युनियनमा प्रतिनिधित्वका लागि निर्वाचनमा खसेको कुल सदर मतको दश प्रतिशत मत प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

(९) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन सम्बन्धी व्यवस्था देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन प्रदेश स्तरका ट्रेड युनियन बीच हुनेछ।

(ख) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा प्राप्त मतको आधारमा सम्बन्धित ट्रेड युनियनहरूले पदाधिकारी र सदस्यहरू चयन गरी पठाउनेछन्।

(ग) आधिकारिक ट्रेड युनियनको स्वरूप देहाय बमोजिम हुनेछः-

(१) अध्यक्ष - १

(२) उपाध्यक्ष - १

(३) सचिव - १

(४) कोषाध्यक्ष - १

(५) सदस्य - ७

(१०) आधिकारिक ट्रेड युनियनको पदाधिकारीहरूको बाँडफाँट देहाय बमोजिम गरिनेछः-

(क)	पहिलो मत प्राप्त गर्नेले	-अध्यक्ष, कोषाध्यक्ष र चार सदस्य
(ख)	दोस्रो मत प्राप्त गर्नेले	-उपाध्यक्ष र दुई सदस्य
(ग)	तेस्रो मत प्राप्त गर्नेले	-सचिव र एक सदस्य

तर, आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचनमा दुई वटा मात्र ट्रेड युनियन निर्वाचित भएमा पहिलो मत प्राप्त गर्नेले सचिव पद र दोस्रो मत प्राप्त गर्नेले थप एक सदस्य पद प्राप्त गर्नेछन्।

(११) ऐनको दफा १२० को उपदफा (५) बमोजिम आधिकारिक ट्रेड युनियनले कर्मचारीको सामूहिक हक, हितको संरक्षण तथा संवर्धनका लागि देहाय बमोजिम सामाजिक संवादमा सहभागी हुन पाउनेछः-

(क) जिल्ला र स्थानीयस्तर वा सोभन्दा तलका विभिन्न निकायसँग सम्बन्धित मागहरू सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गर्न सक्नेछ। प्रस्तुत भएका मागको सम्बन्धमा स्थानीयस्तरमा आपसी छलफल गरी समस्याको समाधान खोज्न प्रयास गर्नु पर्नेछ। समस्याको समाधान हुन नसकेमा लिखित रूपमा प्रदेशको श्रम विषय हेर्ने मन्त्रालयमा मागको रूपमा पेश गर्नु पर्नेछ। पेश भएको समस्याको सम्बन्धमा छलफल गर्दा एक्काइस दिनभित्र समाधान गर्न प्रयास

गर्नु सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको कर्तव्य हुनेछ। सो बमोजिम समस्या समाधान हुन नसकेमा सोको विवरण सहित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(ख) प्रदेशका मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग र प्रदेशस्तरका कार्यालयसँग सम्बन्धित मागहरू लिखित रूपमा सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गर्नु पर्नेछ र यसरी प्राप्त भएका मागको सम्बन्धमा छलफल गराई मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग र प्रदेशस्तरका कार्यालय आफैले निर्णय गरी पूरा गर्न सकिने जायज माग पन्ध्र दिनभित्र पूरा गर्ने र अन्य निकायमा पेश गर्नुपर्ने विषयका हकमा सम्बन्धित निकायमा पठाई सोको जानकारी ट्रेड युनियनलाई दिनु पर्नेछ र तत् तत् निकायले पनि सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजीको प्रक्रियाबाट एक्काइस दिनभित्र समाधान खोज्नु पर्नेछ। सो बमोजिम समस्या समाधान हुन नसकेको एक्काइस दिनभित्र सोको विवरण सहित मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(ग) प्रदेशस्तरको आधिकारिक ट्रेड युनियनले कर्मचारीको हकहितसँग सम्बन्धित विषयमा

मन्त्रालयमा लिखित रूपमा मागहरू प्रस्तुत गर्न सक्नेछ। यसरी पेश भएका विषयको सम्बन्धमा मन्त्रालय र आधिकारिक ट्रेड युनियन बीच छलफल गरी विवादको समाधान खोज्नु दुवै पक्षको कर्तव्य हुनेछ।

(घ) आधिकारिक ट्रेड युनियनले यस उपनियम बमोजिम प्रस्तुत गरेका आर्थिक मागहरू प्रदेशको आर्थिक अवस्था तथा क्षमतालाई विचार गरी पूरा गर्न प्रदेश सरकारले प्रयास गर्नेछ र यस सम्बन्धमा प्रदेश सरकार (मन्त्रपरिषद्) को निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(ङ) यस उपनियममा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै एउटा कार्यालयको समस्यालाई लिएर अन्य कार्यालयको काममा बाधा पुऱ्याउन र हडताल गर्न पाइने छैन।

(१२) उपनियम (११) को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) बमोजिमका प्रक्रिया चलिरहेको अवस्थामा र सो अगावै कुनैपनि विरोधका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न पाइने छैन।

(१३) उपनियम (११) को खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिमका प्रक्रियामा संलग्न हुँदा कसैको इच्छा विरुद्ध जोर जबरजस्ती गर्ने, करकाप गर्ने, अशिष्ट रूपले प्रस्तुत हुने,

सार्वजनिक सम्पत्तिको तोडफोड गर्ने, कार्यालयमा तालाबन्दी गर्ने, चक्का जाम र प्रदेश बन्द जस्ता कार्य गर्न पाइने छैन।

(१४) उपनियम (११) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहाय बमोजिमका माग वा दाबी प्रस्तुत गर्न पाइने छैन:-

- (क) नेपालको संविधानसँग प्रतिकूल हुने विषय,
- (ख) अप्रमाणित वा आधारहीन आरोपको आधारमा कसैको हित प्रतिकूल हुने विषय,
- (ग) कुनै कर्मचारीको व्यक्तिगत आचारणमा असर पर्ने विषय,
- (घ) कर्मचारीसँग असम्बन्धित विषय,

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनका लागि कुनै विषय कर्मचारीसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने विषयमा विवाद भएमा मुख्य न्यायाधिवक्ताको राय बमोजिम प्रमुख सचिवले निर्णय गर्नेछ।

- (ङ) सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी भएको दुई वर्ष व्यतीत नभएको विषय।

(१५) यस नियम बमोजिम कुनै विवादको सम्बन्धमा दुई पक्षबीच भएको सम्झौतामा उल्लिखित शर्तहरू पालना गर्नु दुवै पक्षको कर्तव्य हुनेछ।

(१६) सम्झौता कार्यान्वयन सम्बन्धमा कुनै विवाद उत्पन्न भएमा आपसी छलफलबाट समाधान गरिनेछ। छलफलबाट समेत समाधान हुन नसकेमा सम्झौता कार्यान्वयनको लागि श्रम अदालतमा निवेदन दिन सकिनेछ। त्यस्तो विषयमा श्रम अदालतको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपनियमको प्रयोजनका लागि “श्रम अदालत” भन्नाले प्रचलित सङ्घीय कानून बमोजिम गठित श्रम अदालत सम्झनु पर्छ।

(१७) आधिकारिक ट्रेड युनियनको नाममा एउटा कोष रहनेछ। त्यस्तो कोषमा देहाय बमोजिमको रकम रहनेछ:-

(क) आधिकारिक ट्रेड युनियनमा क्रियाशील ट्रेड युनियनका सदस्यबाट प्राप्त सदस्यता शुल्क बापतको रकममध्ये आधिकारिक ट्रेड युनियनले तोकेको रकम,

(ख) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट प्राप्त रकम,

(ग) विभिन्न सङ्घ संस्था र व्यक्तिबाट प्राप्त रकम,

(घ) कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनबाट आर्जन भएको वा वृद्धि भएको रकम,

(ङ) अन्य स्रोतबाट प्राप्त रकम।

(१८) आधिकारिक ट्रेड युनियनको कोषमा जम्मा भएको रकमको बाँडफाँट र उपयोग आधिकारिक ट्रेड युनियनले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

१४३. राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) नेपाल बाहिर रहेको कर्मचारीले राजीनामा सनाखत गराउनु पर्दा नेपाली राजदूतावास समक्ष वा नेपाली वाणिज्यदूतावास समक्ष वा दुबै निकाय नभएको मुलुकमा रहेको भएमा सम्बन्धित मुलुकको नोटरी पब्लिक समक्ष सनाखत गराई पठाउन सक्नेछ।

(२) ऐन र यस नियमावली बमोजिम सम्बन्धित कर्मचारीको सनाखत भई पेश भएको राजीनामा देहाय बमोजिमका पदाधिकारीले स्वीकृत गर्नेछः-

(क) अधिकृतस्तर एघारौँ तहको पदका कर्मचारीको हकमा प्रमुख सचिवले,

(ख) खण्ड (क) मा उल्लिखित बाहेकका अन्य कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले।

(३) कुनै कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिएमा निजले प्रदेश सरकारलाई तिर्नु बुझाउनु पर्ने दायित्व बाँकी नरहेको, निजको राजीनामा लागू हुने मितिसम्मको नोकरी अवधि अद्यावधिक रहेको र विभागीय कारबाही सुरु नभएको यकिन भएमा निजको राजीनामा स्वीकृत गर्न सकिनेछ।

१४४. पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा १२२ को उपदफा (१) बमोजिम कर्मचारीले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो लिखित रूपमा मन्त्रालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पीरमर्का तथा गुनासो पेश हुन आएमा मन्त्रालयले आवश्यक कारवाही तथा निर्णय गर्न सक्नेछ र त्यसरी भएको कारवाही तथा निर्णयको जानकारी सम्बन्धित गुनासोकर्तालाई समेत दिनु पर्नेछ।

१४५. बरबुझारथ गर्नु पर्ने: (१) ऐनको दफा १२३ बमोजिम कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजपत्र जे जति आफ्नो जिम्मामा छ सो सबै प्रदेश सरकारबाट अन्यथा तोकिएमा बाहेक पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र बुझ्नु पर्ने कर्मचारीले पनि सोही म्यादभित्र बुझ्नु पर्नेछ।

(२) प्रत्येक कर्मचारीले बहाली गर्न चाहेको दिनको सूचना साविकवालालाई सकेसम्म चाँडो दिनु पर्नेछ र साविकवालाले पनि त्यही दिन बरबुझारथ गर्न तयार रहनु पर्नेछ।

(३) बरबुझारथ गर्ने काम सम्पन्न भएपछि त्यसको सूचना तालुक कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ। हालवालाले बहाल गरी सकेको नभए साविकवालाले आफूभन्दा निकटतम तल्लो कर्मचारीलाई बरबुझारथ गरी म्यादभित्र नयाँ कार्यालयमा बहाल गर्न जानु पर्नेछ र सो कर्मचारीले पनि बुझी लिनु पर्नेछ।

(४) कुनै पनि कर्मचारीले बरबुझारथको निमित्त आफ्ना भाइ, छोरा वा पत्याका मानिस वारिस खडा गरी बुझ्ने वा बुझाउने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

१४६. कर्मचारी कल्याणकारी कोषको स्थापना र सञ्चालन: ऐनको दफा १२५ को उपदफा (१) बमोजिम स्थापना हुने कर्मचारी कल्याणकारी कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन प्रदेश सरकारले बनाएको निर्देशिका बमोजिम हुनेछ।

१४७. प्रदेश निजामती सेवा दिवस: (१) ऐनको दफा १२६ को उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि प्रत्येक वर्षको असोज एघार गते प्रदेश निजामती सेवा दिवस मनाइनेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवा दिवस मनाउनको लागि प्रमुख सचिवको अध्यक्षतामा प्रदेश निजामती सेवा दिवस समारोह समितिको गठन गरिनेछ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम गठन गरिने समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

१४८. पुरस्कारको व्यवस्था: (१) प्रत्येक वर्ष प्रत्येक प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, प्रतिष्ठान, प्राधिकरण वा सो अन्तर्गतका निकायमा कार्यरत एक/एक जना उत्कृष्ट कर्मचारी छनौट गरी उपनियम (३) बमोजिमको रकम पुरस्कार स्वरूप दिइनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको कर्मचारी छनौट गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछ:-

(क) प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय,  
आयोग, प्रतिष्ठान, प्राधिकरणको  
सचिव - अध्यक्ष

(ख) मन्त्रालयले तोकेको कम्तिमा  
अधिकृतस्तर आठौं तह वा सो  
सरहको कर्मचारी - सदस्य

(ग) प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय,  
आयोग, प्रतिष्ठान, प्राधिकरणको  
सचिवले तोकेको प्रदेश  
मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग,  
प्रतिष्ठानमा वा अन्तरगत  
निकायमा कार्यरत कम्तिमा  
अधिकृतस्तर आठौं तहको  
कर्मचारी - सदस्य

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम कर्मचारीको  
छनौटको आधार तथा प्रदान गरिने पुरस्कारको रकम प्रदेश  
सरकारले स्वीकृत गरेको मापदण्ड बमोजिम हुनेछ।

(४) उपनियम (२) बमोजिमको समितिको सचिवालय  
सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, प्रतिष्ठानमा  
रहनेछ।

१४९. प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार: (१) ऐनको दफा १२६ बमोजिम  
प्रदेश सरकारले प्रत्येक वर्ष प्रदेश निजामती सेवा दिवसको  
अवसरमा प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई उपनियम (३)

बमोजिमको समितिको सिफारिसमा देहाय बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार दिनेछः-

पुरस्कारको नाम	रकम रु.	सङ्ख्या
(क) सर्वोत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	रु. २,००,०००।-	एक जनालाई
(ख) उत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	रु. १,००,०००।-	तीन जनालाई
(ग) प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	रु. ५०,०००।-	दश जनालाई

(२) उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कार प्रदान गर्दा प्रदेश सरकारले त्यस्तो कर्मचारीले गरेको मुख्य काम तथा योगदान उल्लेख गर्नु पर्नेछ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कार सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

- |  |           |
|--|-----------|
| (क) प्रमुख सचिव                                | - अध्यक्ष |
| (ख) सचिव (कानून), मन्त्रालय                    | - सदस्य   |
| (ग) सचिव, आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय   | - सदस्य   |
| (घ) आर्थिक मामिला विषय हेर्ने मन्त्रालयको सचिव | - सदस्य   |

(ड) मन्त्रालयको प्रशासन  
महाशाखा हेर्ने सचिव - सदस्य सचिव

(४) उपनियम (३) बमोजिमको समितिको कुनै सदस्यको नाम पुरस्कारको लागि सिफारिस भएको अवस्थामा पुरस्कारको लागि सिफारिस नभएको प्रदेश सरकारको सबै भन्दा वरिष्ठ सचिव समितिको सदस्यको रूपमा रहनेछ।

(५) सम्बन्धित निकाय तथा पदाधिकारीले कुनै कर्मचारीको नाम पुरस्कारको लागि सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, प्रतिष्ठानमा सिफारिस गर्दा त्यस्तो कर्मचारीले उपनियम (६) बमोजिमको आधार पूरा गरेको प्रमाणित हुने कागजात समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ।

(६) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले उपनियम (५) अनुसार सम्बन्धित निकाय तथा पदाधिकारीबाट सिफारिस भई आएको देहायको आधार पूरा गर्ने कर्मचारीलाई उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कारको लागि सिफारिस गर्नेछः-

(क) सर्वोत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको लागि,-

(१) प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको,

- (२) पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन मा शतप्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको,
- (३) पछिल्लो पन्ध्र वर्षमा कुनै पनि विभागीय सजाय नपाएको,
- (४) पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्षमा निजको नाममा व्यक्तिगत बेरुजु कायम नदेखिएको,
- (५) सम्पत्ति विवरण नियमित रूपमा पेश गरेको,
- (६) असाधारण बिदा लिएको भए त्यस्तो बिदा पछि हाजिर भएको अवधि कम्तीमा दुई वर्ष पूरा भएको,
- (७) पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्ष र त्यसको अघिल्लो वर्षमा अध्ययन बिदा नलिएको,
- (८) पछिल्लो पाँच वर्षभित्र गयल कट्टीमा नपरेको,
- (९) व्यवस्थापन परीक्षण भएकोमा पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने

वर्षमा निजको नाममा प्रशासनिक  
बेरुजु नदेखिएको,

(१०) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ  
गरेको।

(ख) उत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको  
लागि,-

(१) प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा  
दश वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि सेवा  
गरेको,

(२) पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन  
मूल्याङ्कनमा शतप्रतिशत अङ्क प्राप्त  
गरेको,

(३) पछिल्लो दश वर्षमा कुनै पनि  
विभागीय सजाय नपाएको,

(४) पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्षमा  
निजको नाममा व्यक्तिगत बेरुजु  
कायम नदेखिएको,

(५) सम्पत्ति विवरण नियमित रूपमा पेश  
गरेको,

- (६) असाधारण बिदा लिएको भए त्यस्तो बिदा पछि हाजिर भएको अवधि कम्तीमा दुई वर्ष पूरा भएको,
- (७) पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्ष र त्यसको अघिल्लो वर्षमा अध्ययन बिदा नलिएको,
- (८) पछिल्लो तीन वर्षभित्र गयल कट्टीमा नपरेको,
- (९) व्यवस्थापन परीक्षण भएकोमा पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्षमा निजको नाममा प्रशासनिक बेरुजु नदेखिएको,
- (१०) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ गरेको।
- (ग) प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको लागि,-
- (१) प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको,
- (२) पछिल्लो पाँच वर्षमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा शतप्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको,

- (३) पछिल्लो पाँच वर्षमा कुनै पनि विभागीय सजाय नपाएको,
- (४) पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्षमा निजको नाममा व्यक्तिगत बेरुजु कायम नदेखिएको,
- (५) सम्पत्ति विवरण नियमित रूपमा पेश गरेको,
- (६) असाधारण बिदा लिएको भए त्यस्तो बिदा पछि हाजिर भएको अवधि कम्तीमा दुई वर्ष पूरा भएको,
- (७) पुरस्कार पाउने वर्ष र त्यसको अघिल्लो वर्षमा अध्ययन बिदा नलिएको,
- (८) पछिल्लो दुई वर्षमा गयल कट्टीमा नपरेको,
- (९) व्यवस्थापन परीक्षण भएकोमा पुरस्कारको लागि सिफारिस हुने वर्षमा निजको नाममा प्रशासनिक बेरुजु नदेखिएको,
- (१०) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ गरेको।

(७) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले पुरस्कारको लागि सिफारिस गर्दा भौगोलिक रूपले समेत सन्तुलन मिल्ने गरी कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(८) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले आवश्यक ठानेमा उपनियम (६) मा उल्लिखित आधारका अतिरिक्त थप आधारको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(९) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले पुरस्कारको लागि कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्ने प्रयोजनको लागि यस नियम बमोजिम तोकिएका आधारहरूको भार निर्धारण गर्न सक्नेछ।

(१०) निजामती सेवा पुरस्कारको साथमा दिइने प्रमाणपत्रको ढाँचा अनुसूची-३६ मा व्यवस्था भए बमोजिम हुनेछ।

(११) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले उपनियम (६) बमोजिमको आधार पूरा गरेको र सेवामा बहाल रहँदै मृत्यु भएको कर्मचारीको परिवारलाई उपनियम (३) बमोजिमको समितिको सिफारिसमा सम्मान सहित छुट्टै पुरस्कार प्रदान गर्न सक्नेछ।

(१२) उपनियम (३) बमोजिमको समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

(१३) यस नियमको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको सेवा अवधी गणना गर्दा समायोजन भई आएका कर्मचारीको हकमा समायोजन हुनु पूर्वको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

(१४) यस नियम बमोजिम पुरस्कार वितरण गर्दा नियम १४८ बमोजिम प्रदेश मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग, प्रतिष्ठान, प्राधिकरण वा सो अन्तर्गतका निकायमा उत्कृष्ट छनौट भएका कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिइनेछ।

१५०. प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार सिफारिस गर्ने कार्यविधि: (१) मन्त्रालयले नियम १४९ बमोजिमको पुरस्कारका लागि कर्मचारीको नाम सिफारिस गरी पठाउन प्रत्येक वर्षको फागुन मसान्तभित्र तीस दिनको सार्वजनिक सुचना गर्नुपर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको सूचना अनुसार पुरस्कारको लागि सिफारिस गरिने कर्मचारी कार्यरत कार्यालय प्रमुखले अनुसूची-३७ बमोजिमको फाराम सम्बन्धित कर्मचारीबाट भराई विवरण प्रमाणित हुने कागजात संलग्न गरी राख्न लगाई तालुक मन्त्रालयमा सिफारिस साथ फागुन मसान्तसम्ममा पठाउनु पर्नेछ।

तर, कुनै कर्मचारीको कार्यसम्पादन उत्कृष्ट भए तापनि निजले यस उपनियम बमोजिमको फाराम नभरेमा र सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखलाई त्यस्तो कर्मचारी पुरस्कारका लागि योग्य छ भन्ने लागेमा कार्यालय प्रमुखले निज कर्मचारीलाई अनुसूची-३७

बमोजिमको फारम भर्न लगाई प्रमाणित गरी तालुक मन्त्रालयमा सिफारिस साथ फागुन मसान्तसम्ममा पठाउन सक्ने।

(३) देहायको कर्मचारीलाई पुरस्कारका लागि सिफारिस गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगको सचिवले निर्णय गरी प्रत्येक वर्षको चैत्र मसान्तभित्र छुट्टै सूची तयार गर्नु पर्नेछः-

(क) प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगमा कार्यरत कर्मचारी,

(ख) प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोग अन्तर्गतको कार्यालयको कार्यालय प्रमुख पदमा कार्यरत कर्मचारी, र

(ग) प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोग तथा अन्तर्गतको निकायमा कार्यरत कुनै कर्मचारीले आफू पुरस्कारको लागि योग्य भएको दाबी गरी प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगमा नियम १४९ को उपनियम (६) बमोजिमको आधार पूरा गरेको प्रमाणित हुने कागजात सहित फागुन मसान्तभित्र निवेदन दिएमा निवेदन दिने त्यस्तो कर्मचारी।

(४) उपनियम (२) बमोजिम प्राप्त सिफारिस तथा उपनियम (३) बमोजिम तयार गरेको सूचीमा परेको कर्मचारीको

सम्बन्धमा प्रतिक्रिया वा उजूरी दिने प्रयोजनको लागि कम्तीमा तीस दिनको म्याद दिई त्यस्ता कर्मचारीको नाम वैशाख मसान्तभित्र सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगले आफ्नो वेभसाइट र कार्यालयको सूचना पाटीमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिमको म्यादभित्र कुनै प्रतिक्रिया वा उजूरी प्राप्त भएमा त्यस्तो प्रतिक्रिया वा उजूरीको सम्बन्धमा सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगको सचिवले छानवीन गरी पुरस्कारको लागि उपयुक्त ठहरिएको कर्मचारीको नाम असार पन्ध्र गतेभित्र समिति समक्ष सिफारिस गर्नुपर्ने।

**स्पष्टीकरण:** यस नियमको प्रयोजनको लागि "समिति" भन्नाले नियम १४९ को उपनियम (३) बमोजिमको समिति सम्झनु पर्छ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्दा निजलाई नियम १४९ को उपनियम (१) बमोजिमको कुन पुरस्कारको लागि सिफारिस गरिएको हो स्पष्ट खुलाउनु पर्नेछ।

(७) उपनियम (५) बमोजिम कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्दा प्रत्येक प्रदेश मन्त्रालय वा सचिवालय वा आयोगले आफू अन्तर्गत रहेका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूमध्येबाट देहायको सङ्ख्याका कर्मचारी पुरस्कारको लागि सिफारिस गरी पठाउनु पर्नेछ:-

(क) १५० सम्म कर्मचारी भएकोमा १ जना,

(ख) १५१ देखि ४५० सम्म कर्मचारी भएकोमा  
७ जना,

(ग) ४५१ भन्दा बढी कर्मचारी भएकोमा ११  
जना।

(८) समितिले असार मसान्तभित्र नियम १४९ को उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कार पाउने कर्मचारीको नाम छनौट गरी सक्नु पर्नेछ र श्रावण पाँच गतेभित्र सर्वोत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको लागि सिफारिस भएको कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रतिक्रिया तथा उजूरी गर्ने प्रयोजनको लागि कम्तीमा तीस दिनको म्याद दिई त्यस्तो कर्मचारीको नाम मन्त्रालयको वेभसाइट र सूचनापाटी लगायतका अन्य सञ्चार माध्यमद्वारा सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ।

(९) उपनियम (८) बमोजिमको म्यादभित्र प्रतिक्रिया वा उजूरी प्राप्त भएमा त्यस्तो प्रतिक्रिया वा उजूरीको सम्बन्धमा आवश्यक छानविन समेत गरी समिति आफैले निर्धारण गरेको उपयुक्त माध्यम अपनाई पुरस्कार पाउने कर्मचारीको नाम छनौट गर्नु पर्नेछ।

(१०) उपनियम (८) र (९) बमोजिम पुरस्कारको लागि कर्मचारीको नाम छनौट गरिसकेपछि समितिले त्यस्तो कर्मचारीको

नाम प्रदेश सरकार, मन्त्रिपरिषद् समक्ष भदौ मसान्तभित्र सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(११) समितिले पुरस्कारको लागि कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्दा अपनाउनु पर्ने अन्य कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण गर्न सक्नेछ।

१५१. व्यवस्थापन परीक्षण सम्बन्धी कार्यविधि: (१) ऐनको दफा १२८ बमोजिम मन्त्रालयले आकस्मिक रूपमा प्रदेश सरकारका सबै निकायहरूमा आलोपालो गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्नेछ।

(२) मन्त्रालयले मातहतका विभाग र निकायहरूलाई समेत उपनियम (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्न लगाई प्रतिवेदन पेश गर्न लगाउनु सक्नेछ।

(३) उपनियम (१) वा (२) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रदेश सरकारका सम्बन्धित निकायहरूले सम्बन्धित अभिलेख तथा कागजातहरू देखाउनु पर्नेछ।

(४) ऐनको दफा १२८ को उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश सरकार समक्ष पेश भएको व्यवस्थापन परीक्षणको वार्षिक प्रतिवेदन मन्त्रालयले सार्वजनिक गरी व्यवस्थापन परीक्षण गरिएको निकायमा पठाउनेछ। त्यस्तो प्रतिवेदनमा उल्लिखित कैफियत, सुझाव वा अनियमितता फछ्यौट गर्ने दायित्व सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको हुनेछ।

(५) उपनियम (४) बमोजिमको प्रतिवेदनमा उल्लिखित कैफियत, सुझाव वा अनियमितता फछ्यौट नगर्ने विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखलाई मन्त्रालयले अवधि तोकी फछ्यौटको लागि लेखी पठाउनेछ। यसरी तोकिएको अवधिभित्र त्यस्तो कैफियत, सुझाव वा अनियमितता फछ्यौट नगर्ने सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्नेछ।

१५२. अधिकार प्रत्यायोजन: (१) प्रदेश सरकारले यस नियमावली बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकार कुनै कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(२) यस नियमावली बमोजिम कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफूमुनिका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

१५३. छात्रवृत्ति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा १३२ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीका सन्ततिलाई शैक्षिक प्रोत्साहन वृत्ति उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले निर्देशिका बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

(२) कर्मचारीका सन्ततिको गुणस्तरीय शिक्षाको सुनिश्चिताताको लागि प्रदेश सरकारले निजामती आवाशीय विद्यालयको स्थापना, व्यवस्थापन र सञ्चालन गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाउनेछ।

१५४. प्रदेश निजामती अस्पताल सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा १३३ बमोजिम प्रदेश सरकारले कर्मचारी र निजको परिवारलाई सहूलियतमा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्नको लागि प्रदेश सरकार मातहतको कुनै अस्पताल तोकेमा त्यस्तो अस्पताललाई प्रदेश सरकारले आवश्यक बजेटको व्यवस्था मिलाउनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी तथा कर्मचारीका परिवारलाई सहूलियतमा गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती अस्पतालको गठन, व्यवस्थापन र सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

१५५. सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्धता सम्बन्धी व्यवस्था: (१) ऐनको दफा १३४ को प्रयोजनको लागि प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीभित्र करारमा कार्यरत कर्मचारीको योगदानयोग्य आयको दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ बमोजिमको सामाजिक सुरक्षा योजना अन्तरगतको सुविधा प्राप्त गर्ने प्रयोजनको लागि कट्टी गरी सम्बन्धित कार्यालय तथा निकायले सो बराबरको रकम थप गरी सोही ऐनको दफा २६ बमोजिम स्थापना भएको सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपनियमको प्रयोजनको लागि “योगदानयोग्य आय” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीभित्र करारमा कार्यरत कर्मचारीले मासिक रूपमा प्राप्त गर्ने प्रचलित

कानून बमोजिम कर कट्टी गर्नुपूर्वको शुरु तलब स्केललाई जनाउनेछ।

(२) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना, सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना तथा सञ्चालन, सामाजिक सुरक्षा पाउने व्यक्तिको पहिचान र अभिलेख, सामाजिक सुरक्षामा आवद्ध हुने प्रत्येक योगदानकर्ताको परिचय पत्र लगायका विषयहरू योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ र सो अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम हुनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपनियमको प्रयोजनको लागि "योगदानकर्ता" भन्नाले सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भई सामाजिक सुरक्षा नम्बर लिएको प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीभित्र करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई जनाउनेछ।

१५६. करारका कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीभित्र करारमा कार्यरत कर्मचारीको करार सम्झौतामा ऐनको दफा १३४क को उपदफा (२) बमोजिम सामाजिक सुरक्षा योजनाको अवधि उल्लेख गरी नियम १५५ बमोजिम सामाजिक सुरक्षा योजनामा समावेश गरिनेछ।

(२) ऐनको दफा १३४क को उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत करारका कर्मचारीले देहाय बमोजिम चाडपर्व खर्च, पोशाक भत्ता र महंगी भत्ता पाउनेछ:-

- (क) कम्तिमा छ महिना करार सेवा गरेमा सालबसाली रूपमा एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको चाडपर्व खर्च पाउनेछ।
- (ख) सालबसाली रूपमा एक पटक चैत्र महिनामा कर्मचारीले पाए सरह पोशाक भत्ता पाउनेछ।
- (ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले कर्मचारीका लागि तोके बमोजिमको महंगी भत्ता प्रत्येक महिना पाउनेछ।

(३) ऐनको दफा १३४क को उपदफा (४) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत करारका कर्मचारीले देहाय बमोजिम बिदा पाउनेछ:-

- (क) सार्वजनिक बिदा बाहेक वार्षिक रूपमा सञ्चित भई जिम्मेवारी नसर्ने गरी मासिक रूपमा एक दिन बिदा पाउनेछ।
- (ख) कर्मचारीले पाए सरह बढीमा पन्ध्र दिन मृत्यु संस्कार बिदा पाउनेछ।
- (ग) महिला करारका कर्मचारीले सुत्केरी अधिपछी गरी बढीमा अन्ठानब्बे दिन सुत्केरी बिदा पाउनेछ।

(४) प्रदेश निजामती सेवाको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत करारका कर्मचारीले ऐनको दफा १३४क को उपदफा (४)

बमोजिमको अन्य सुविधा करार सम्झौतामा उल्लेख गरे बमोजिम पाउनेछ।

१५७. अवकाशपत्र: कर्मचारीलाई अवकाशको पत्र दिने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ।

१५८. सेवा निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिने सम्बन्धी व्यवस्था: प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग प्रदेश सरकारले लिने सेवाको किसिम, प्रक्रिया र त्यस्तो सेवा लिए बापत उपलब्ध गराउने पारिश्रमिकको व्यवस्था प्रदेश सरकारले बनाएको मापदण्ड बमोजिम हुनेछ।

१५९. अवकाश योजना सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश हुने कर्मचारीको अवकाशपछिको जीवनलाई क्रियाशिल तथा स्वस्थ, सुखमय र उत्पादनमूलक बनाउन अवकाश योजना बनाउन सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको अवकाश योजनाको सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश सरकारले बनाएको निर्देशिका बमोजिम हुनेछ।

१६०. कर्मचारी सम्बन्ध समिति: (१) प्रदेश निजामती सेवालार्ई समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोबल अभिवृद्धि गर्न र असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्नको लागि आपसी छलफल विचार विमर्श गरी सुझाव दिन र समसामयिक विषयहरू कार्यान्वयन गर्न देहायको समिति रहनेछ:-

- (क) प्रमुख सचिव - अध्यक्ष
- (ख) प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- (ग) कानून विषय हेर्ने प्रदेश मन्त्रालयका सचिव - सदस्य
- (घ) प्रदेशको श्रम सम्बन्धी विषय हेर्ने प्रदेश मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- (ङ) आर्थिक मामिला विषय हेर्ने प्रदेश मन्त्रालयका सचिव - सदस्य

(२) समितिको बैठक आवश्यकता अनुसार अध्यक्षले बोलाउनेछ।

(३) आधिकारिक ट्रेड युनियनको कार्य समितिको बहुमतले निर्णय गरी बैठक बोलाउनको लागि अध्यक्ष समक्ष लिखित निवेदन दिएमा निवेदन प्राप्त भएको पन्ध्र दिनभित्र अध्यक्षले बैठक बोलाउन सक्नेछ।

(४) समितिको कार्यविधि समिति आफैँ निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

१६१. उचित र न्यायसंगत कारबाही: कुनै कर्मचारीले यो नियमावली लागू हुनु अघि पाइरहेको सहूलियत वा सुविधाको सम्बन्धमा यस नियमावली बमोजिम प्रदान गरिएको सहूलियत वा सुविधाबाट

मर्का परेको भनी पेश गरेको निवेदनको आधारमा प्रदेश सरकारले उचित र न्यायसंगत तरिकाबाट कारवाही गर्न सक्नेछ।

१६२. सेवा, समूह तथा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय: सेवा, समूह तथा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय अनुसूची-३८ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछन्।

१६३. पदपूर्तिको बन्देज: प्रदेश निजामती सेवाका रिक्त पदहरूमा ऐन र यस नियमावलीमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरिनेछैन।

१६४. अनुसूचीमा हेरफेर तथा थपघट गर्ने अधिकार: प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी अनुसूची तथा अनुसूचीमा रहेको व्यहोरालाई समय समयमा हेरफेर तथा थपघट गर्न सक्नेछ।

१६५. खारेजी र बचाउ: (१) देहाय बमोजिमका कार्यविधि र निर्देशिका खारेज गरिएको छ:-

(क) प्रदेश सेवाका कर्मचारी पदस्थापना तथा सरुवा सम्बन्धी कार्यविधि, २०७६

(ख) संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण सम्बन्धी कार्यविधि, २०७९

(ग) कर्मचारीको स्वतः बढुवा तथा तह वृद्धि सम्बन्धी निर्देशिका, २०८०

(२) उपनियम (१) बमोजिम खारेज भएका कार्यविधि र निर्देशिका बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै नियमावली बमोजिम भए गरेको मानिने छ।

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कोशी प्रदेश

अनुसूची-१

(नियम २ को खण्ड (ग) सँग सम्बन्धित)

कार्यालयको नाम

- (१) कन्काई सिंचाइ व्यवस्थापन कार्यालय
- (२) कृषि व्यवसाय प्रवर्द्धन सहयोग तथा तालिम केन्द्र
- (३) कृषि विकास निर्देशनालय
- (४) कृषि ज्ञान केन्द्र
- (५) खानेपानी तथा सरसफाई डिभिजन कार्यालय
- (६) घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय
- (७) चन्दा मोहना सिंचाइ व्यवस्थापन कार्यालय
- (८) जलश्रोत तथा सिंचाइ विकास डिभिजन
- (९) जिल्ला अस्पताल
- (१०) जिल्ला आयुर्वेद स्वास्थ्य केन्द्र
- (११) डिभिजन वन कार्यालय
- (१२) दीर्घकालिन पुनःस्थापना केन्द्र
- (१३) पर्यटन कार्यालय
- (१४) पर्यटन विकास आयोजना
- (१३) पशुपन्छी तथा मत्स्य विकास निर्देशनालय
- (१४) पशु सेवा तालिम केन्द्र
- (१५) प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
- (१६) प्रदेश जनस्वास्थ्य प्रयोगशाला
- (१७) प्रदेश खेलकुद विकास बोर्ड
- (१८) प्रदेश प्रज्ञा प्रतिष्ठान
- (१९) प्रदेश लगानी प्राधिकरण
- (२०) प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय
- (२१) प्रदेश वन निर्देशनालय
- (२२) प्रदेश संग्रहालय

- (२३) प्रदेश सहकारी रजिष्ट्रार तथा सहकारी प्रशिक्षण कार्यालय
- (२४) प्रदेश स्वास्थ्य आपतकालीन कार्य सञ्चालन केन्द्र
- (२५) प्रदेश स्वास्थ्य आपूर्ति व्यवस्थापन केन्द्र
- (२६) प्रादेशिक अस्पताल
- (२७) प्रादेशिक आयुर्वेद अस्पताल
- (२८) पूर्वाधार विकास कार्यालय
- (२९) बाली संरक्षण प्रयोगशाला
- (३०) बीउ विजन प्रयोगशाला
- (३१) भू तथा जलाधार व्यवस्थापन कार्यालय
- (३२) भूमिगत जलश्रोत तथा सिंचाइ विकास डिभिजन
- (३३) भेटनरी अस्पताल तथा विज्ञ केन्द्र
- (३४) माटो तथा मल परिक्षण प्रयोगशाला
- (३५) यातायात पूर्वाधार निर्देशनालय
- (३६) यातायात व्यवस्था कार्यालय
- (३७) यातायात व्यवस्था कार्यालय सवारी
- (३८) यातायात व्यवस्था कार्यालय सवारी चालक अनुमती पत्र
- (३९) यातायात व्यवस्था सेवा कार्यालय
- (४०) रोजगार सूचना केन्द्र
- (४१) वन अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण केन्द्र
- (४२) शहरी विकास तथा भवन कार्यालय
- (४३) शिक्षा तालिम केन्द्र
- (४४) शिक्षा विकास निर्देशनालय
- (४५) संक्रामक रोग तथा सघन उपचार केन्द्र
- (४६) स्वास्थ्य कार्यालय
- (४७) स्वास्थ्य तालिम केन्द्र
- (४८) स्वास्थ्य निर्देशनालय
- (४९) प्रदेश सरकारले समय समयमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्थापना गरेका वा तोकेका अन्य कार्यालय।

अनुसूची-२

(नियम २ को खण्ड (घ) सँग सम्बन्धित)

विभागीय प्रमुख

- (क) प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव
- (ख) मुख्य न्यायाधिवक्ता
- (ग) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष
- (घ) प्रदेश योजना आयोगको उपाध्यक्ष
- (ङ) प्रदेश सरकारका मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगका सचिव
- (च) एघारौँ तहका अधिकृत
- (छ) प्रदेश सरकारले समय समयमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको अधिकारी।

अनुसूची-३

(नियम ४ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

प्रदेश निजामती सेवामा रहने समूह तथा उपसमूह

(क) प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवा

समूह	उपसमूह
(१) सिभिल इन्जिनियरिङ्ग	(क) जनरल
	(ख) हाइवे
	(ग) स्यानिटरी
	(घ) विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट
	(ङ) इरिगेसन
	(च) हाइड्रो-पावर
(२) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ्ग	-
(३) मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग	(क) जनरल मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग
	(ख) निर्माण उपकरण सम्भार
(४) सर्भे	-
(५) केमिष्ट्री	-
(६) एग्री इरिगेसन इन्जिनियरिङ्ग	-

(ख) प्रदेश कृषि सेवा

समूह	उपसमूह
(१) एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिङ	-
(२) एग्री एक्सटेन्सन (कृषि प्रसार)	-
(३) हर्टिकल्चर (बागवानी)	-
(४) प्लान्ट प्रोटेक्सन (बाली संरक्षण)	-
(५) एग्रोनोमी (बाली विकास)	-
(६) फूड न्यूट्रिशन एण्ड क्वालिटी कन्ट्रोल	-

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(७) स्वायल साइन्स (माटो विज्ञान)	-
(८) एग्री इन्जिनियरिङ्ग	-
(९) भेटेरिनरी	-
(१०) लाइभस्टक, पोल्ट्री एण्ड डेरी डेभलपमेण्ट	-
(११) फिसरिज (मत्स्य)	-

(ग) प्रदेश प्रशासन सेवा

समूह	उपसमूह
(१) सामान्य प्रशासन	-
(२) लेखा	-
(३) राजस्व	-
(४) विविध	(क) तथ्याङ्क
	(ख) महिला विकास
	(ग) सूचना प्रविधि

(घ) प्रदेश वन सेवा

समूह	उपसमूह
(१) जनरल फरेष्ट्री	-
(२) स्वायल एण्ड वाटर कन्जरभेसन	-
(३) बोटानी	-
(४) फरेष्ट रिसर्च	-
(५) वातावरण	-

(ङ) प्रदेश शिक्षा सेवा

समूह	उपसमूह
(१) शिक्षा प्रशासन	(क) अङ्ग्रेजी
	(ख) नेपाली
	(ग) संस्कृत

	(घ) विज्ञान
	(ङ) गणित
	(च) सामाजिक शिक्षा
	(छ) व्यावसायिक शिक्षा
	(ज) शारीरिक शिक्षा
	(झ) निरीक्षण
(२) पुरातत्व	(क) पुरातत्व
	(ख) संग्रहालय
(३) पुस्तकालय विज्ञान	-

(च) प्रदेश स्वास्थ्य सेवा

समूह	उपसमूह
(१) मेडिसिन	(क) जनरल मेडिसिन
	(ख) नेफ्रोलोजी
	(ग) न्यूरोलोजी
	(घ) कार्डियोलोजी
	(ङ) ट्रपिकल मेडिसिन
	(च) कम्युनिटी मेडिसिन
	(छ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजी
	(ज) इण्डोक्राइनोलोजी
	(झ) मेडिकल अङ्गोलोजी
	(ञ) हेपाटोलोजी
	(ट) फरेन्सिक
	(ठ) पल्मोनोलोजी
	(ड) क्लिनिकल जेनेटिक्स
(२) सर्जरी	(क) जनरल सर्जरी
	(ख) कार्डियोथोरासिक सर्जरी

	(ग) युरो सर्जरी
	(घ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिकल सर्जरी
	(ङ) वर्न तथा प्लाष्टिक सर्जरी
	(च) न्यूरो सर्जरी
	(छ) अर्थोपेडिक सर्जरी
	(ज) स्पाइनल सर्जरी
	(झ) आर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी
	(ञ) स्पोर्टस तथा आर्थ्रोस्कोपिकल सर्जरी
	(ट) पेडियाट्रिक सर्जरी
	(ठ) किडनी ट्रान्सप्लाण्ट सर्जरी
(३) रेडियोलोजी	-
(४) रेडिएसन अङ्गोलोजी/रेडियो थेरापी	-
(५) डर्माटोलोजी, लेप्रोलोजी र भेनेराल डिजिजेज	-
(६) साइक्याट्री	-
(७) अप्थल्मोलोजी	-
(८) पेडियाट्रिक्स	(क) पेडियाट्रिक्स मेडिसिन (ख) निओनेटोलोजी
(९) ओटोरिनोल्यारिङ्गोलोजी	-
(१०) एनेस्थेसियोलोजी	-
(११) पब्लिक हेल्थ एडमिनिष्ट्रेशन	-
(१२) जनरल हेल्थ सर्भिसेज	-
(१३) मेडिकल जनरलिष्ट	-
(१४) प्याथोलोजी	(क) जनरल प्याथोलोजी (ख) हिस्टो प्याथोलोजी

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(ग) माइक्रोबायोलोजी/ब्याक्टेरियोलोजी
	(घ) हिमाटोलोजी
	(ङ) बायोकेमेष्ट्री
(१५) अब्सटेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजी	(क) जनरल गाइनोकोलोजी
	(ख) अङ्को गाइनोकोलोजी
	(ग) युरो गाइनोकोलोजी
	(घ) इनफर्टिलिटी गाइनोकोलोजी
(१६) हेल्थ एजुकेशन	-
(१७) हेल्थ इन्स्पेक्सन	-
(१८) नर्सिङ्ग	(क) जनरल नर्सिङ्ग
	(ख) पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग
	(ग) साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग
	(घ) मिडवाइफ्री नर्सिङ्ग
	(ङ) कम्युनिटी नर्सिङ्ग/पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग
(१९) डेण्टिष्ट्री	(क) जनरल डेण्टल
	(ख) इण्डोडोण्टिष्ट
	(ग) ओरल तथा मेक्जीलो फेसियल सर्जन
	(घ) प्रोस्थोडोण्टिष्ट
	(ङ) पेरियोडोण्टिष्ट
	(च) अर्थोडोण्टिष्ट
(२०) आयुर्वेद	(क) जनरल आयुर्वेद
	(ख) भेषज
	(ग) काय-चिकित्सा
	(घ) शल्य तथा संज्ञाहरण
	(ङ) शालाक्य
	(च) स्त्रीरोग तथा प्रसूति
	(छ) कौमारभृत्य

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(ज) पञ्चकर्म
	(झ) आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक
(२१) साइकोलोजि	-
(२२) मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी	(क) जनरल ल्याब टेक्नोलोजी (ख) मेडिकल माइक्रोबायोलोजी
(२३) रेडियोग्राफी	(क) रेडियोग्राफी (ख) रेडियोथेरापी
(२४) फिजियोथेरापी	-
(२५) फार्मैसी	-
(२६) होमियोप्याथी	-
(२७) एकीकृत चिकित्सा	-
(२८) यूनानी चिकित्सा	-
(२९) मेडिकल रेकर्ड	-
(३०) प्राकृतिक चिकित्सा	-
(३१) विविध	(क) मेडिकल फिजिसिष्ट (ख) इ.सि.जि. टेक्निसियन (ग) डाइटिसियन (घ) एनेस्थेसिया (ङ) अप्टोमेट्री (च) बायोमेडिकल इन्जिनियरीङ्ग

अनुसूची-४

(नियम ४ को उपनियम (३) र नियम ५ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)  
प्रदेश निजामती सेवामा रहने तह, पद र शैक्षिक योग्यता

(क) प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवाका समूह तथा उपसमूह अन्तर्गत रहने तह र पद

(१) सिभिल इन्जिनियरिङ्ग समूह						
तह	(क) जनरल उपसमूह	(ख) हाइवे उपसमूह	(ग) स्यानिटरी उपसमूह	(घ) विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट उपसमूह	(ङ) इरीगसन उपसमूह	(च) हाइड्रोपावर उपसमूह
११	(क) सचिव					
	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ्ग इन्जिनियर
१०	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर
	-	-	-	(ख) वरिष्ठ आर्किटेक्ट प्लानर	(ख) वरिष्ठ सिँचाई योजना अधिकृत	(ख) वरिष्ठ जलस्रोत वातावरण अधिकृत
	-	-	-	-	(ग) वरिष्ठ अनुगमन मूल्याङ्कन अधिकृत	-
	-	-	-	-	(घ) वरिष्ठ सिँचाई व्यवस्थापन अधिकृत	-
	-	-	-	-	(ङ) वरिष्ठ जलस्रोत	-

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

					वातावरण अधिकृत	
९	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर
	-	-	-	(ख) सिनियर आर्किटेक्ट प्लानर	(ख) जलस्रोत वातावरण अधिकृत	(ख) जलस्रोत वातावरण अधिकृत
८	(क) सिनियर इन्जिनियर	(क) सिनियर इन्जिनियर	(क) सिनियर इन्जिनियर	(क) सिनियर इन्जिनियर	(क) सिनियर इन्जिनियर	(क) सिनियर इन्जिनियर
	-	-	-	(ख) आर्किटेक्ट प्लानर (आठौं)	-	-
७	(क) इन्जिनियर (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)
	-	-	-	(ख) आर्किटेक्ट प्लानर (सातौं)	-	-
६	(क) इन्जिनियर (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)
	-	(ख) सिनियर ल्याब टेक्निसियन	-	-	-	-
५	(क) सब- इन्जिनियर	(क) सब- इन्जिनियर	(क) सब- इन्जिनियर	(क) सब- इन्जिनियर	(क) सब- इन्जिनियर	(क) सब- इन्जिनियर

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	-	(ख) ल्याब टेक्निसियन	(ख) खानेपानी तथा सरसफाई टेक्निसियन (पाँचौ)	-	-	-
४	-	(क) ल्याब असिस्टेन्ट	(क) खानेपानी तथा सरसफाई टेक्निसियन (चौथो)	-	-	-

तह	(२) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह	(३) मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह		(४) सर्भे समूह	(५) केमिष्ट्री समूह	(६) एग््री इरिगेसन इन्जिनियरिङ्ग समूह
		(क) जनरल मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग	(ख) निर्माण उपकरण सम्भार			
	(क) सचिव					
११	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ इन्जिनियर	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ इन्जिनियर	(क) उपमहानिर्देशक	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ केमिष्ट	(ख) सुपरिन्टेन्डिङ इन्जिनियर
१०	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल मेकानिकल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल मेकानिकल इन्जिनियर	(क) वरिष्ठ प्रमुख नापी अधिकृत	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल केमिष्ट	(क) वरिष्ठ सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर
९	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल मेकानिकल इन्जिनियर	(क) सिनियर डिभिजनल मेकानिकल इन्जिनियर	(क) प्रमुख नापी अधिकृत	(क) सिनियर डिभिजनल केमिष्ट	(क) सिनियर डिभिजनल इन्जिनियर

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

८	(क) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियर (आठौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (आठौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (आठौं)	(क) वरिष्ठ नापी अधिकृत	(क) वरिष्ठ केमिष्ट	(क) इन्जिनियर (आठौं)
७	(क) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियर (सातौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (सातौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (सातौं)	(क) नापी अधिकृत (सातौं)	(क) केमिष्ट (सातौं)	(क) इन्जिनियर (सातौं)
६	(क) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियर (छैटौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (छैटौं)	(क) मेकानिकल इन्जिनियर (छैटौं)	(क) नापी अधिकृत (छैटौं)	(क) केमिष्ट (छैटौं)	(क) इन्जिनियर (छैटौं)
५	(क) सब- इन्जिनियर	(क) मेकानिकल सुपरभाइजर	(क) मेकानिकल सुपरभाइजर	(क) सभेक्षक	(क) असिस्टेन्ट केमिष्ट	(क) सिनियर एशोसियसन अर्गनाइजर
	-	(ख) हेभी इक्विपमेण्ट अपरेटर	(ख) हेभी इक्विपमेण्ट अपरेटर	-	-	-
	-	(ग) मेकानिकल टेक्निसियन	(ग) मेकानिकल टेक्निसियन	-	-	-
	-	(घ) रेफ्रिजरेटर टेक्निसियन	(घ) रेफ्रिजरेटर टेक्निसियन	-	-	-
४	-	(क) अपरेटर	(क) अपरेटर	(क) अमिन	-	(क) एशोसियसन अर्गनाइजर
	-	(ख) जुनियर फोरम्यान	(ख) जुनियर फोरम्यान	-	-	-
	-	(ग) डोजर अपरेटर	(ग) डोजर अपरेटर	-	-	-
आधारभूत	-	(क) भारी सवारी चालक	(क) भारी सवारी चालक	-	-	-

	-	(ख) हलुका सवारी चालक	(ख) हलुका सवारी चालक	-	-	-
--	---	----------------------	----------------------	---	---	---

**सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता**

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
<b>(१) सिभिल इन्जिनियरिङ्ग समूह अन्तर्गत:</b>		
(क) जनरल उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(ख) हाइवे उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट टि.एस.एल.सी. वा एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी कम्तीमा एक महिनाको स्वायत्त टेक्निसियन तालिम प्राप्त।
	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ल्याब टेक्निसियन पदकोहकमा एक महिना स्वायत्त टेक्निसियन तालिम समेत प्राप्त गरेको।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा हाइवे इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा हाइवे इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ग) स्यानिटरी उपसमूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी वा एस.इ.इ. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी खानेपानी तथा सरसफाई विषयमा कम्तिमा एक महिनाको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषयमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त ।
	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा स्यानिटरी इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा स्यानिटरी इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको ।
(घ) विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्चर उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा आर्किटेक्चरल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आर्किटेक्चर वा सिभिल वा विल्डिङ्ग वा स्ट्रक्चरल वा टाउन प्लानिङ्ग वा स्ट्रक्चर वा अर्वन प्लानिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आर्किटेक्चर वा सिभिल वा विल्डिङ्ग वा स्ट्रक्चरल वा टाउन प्लानिङ्ग वा स्ट्रक्चर वा अर्वन प्लानिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको ।
(ङ) इरीगेशन उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा वाटर रिसोर्स डेभलपमेन्ट वा हाइड्रोलोजी वा वाटर युज मेनेजमेन्ट वा वाटर रिसोर्स इन्जिनियरिङ्ग वा हाइड्रोलजिकल इन्जिनियरिङ्ग वा ल्याण्ड एण्ड वाटर डेभलपमेन्ट वा हाईड्रोइन्फोरमेटिक्स वा सिभिल एण्ड मुनिसिपल

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		इन्जिनियरिङ्ग वा कन्स्ट्रक्सन मेनेजमेन्ट वा एप्लाइड जियोमर्फोलोजिकल एण्ड इन्जिनियरिङ्ग जियोलोजिक सर्भे वा वाटर रिसोर्सेस म्यानेजमेन्ट वा इन्जिनियरिङ्ग सर्भे वा जियोटेक्निकल इन्जिनियरिङ्ग वा नेचुरल रिसोर्सेस म्यानेजमेन्ट वा हाइड्रोलिक इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तिमा स्नातोक्तर उपाधि पूरा गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(च) हाइड्रोपावर उपसमूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग वा सिभिल एण्ड इन्भाइरोमेन्टल इन्जिनियरिङ्ग वा हाइड्रोपावर इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हाइड्रोपावर वा हाइड्रोपावर डेभलपमेन्ट वा हाइड्रोपावर प्लानिङ्ग वा हाइड्रोपावर डेभलपमेन्ट एण्ड म्यानेजमेन्ट वा इन्जिनियरिङ्ग हाइड्रोलोजी वा हाइड्रोलिक्स वा हाइड्रोलिक इन्जिनियरिङ्ग वा वाटर रिसोर्सेज इन्जिनियरिङ्ग वा वाटर रिसोर्सेज डेभलपमेन्ट (सिभिल) इन्जिनियरिङ्ग वा हाइड्रोलोजी एण्ड वाटर रिसोर्सेस वा वाटर रिसोर्सेस इन्जिनियरिङ्ग म्यानेजमेन्ट वा इन्टर डिसिप्लिनरी वाटर रिसोर्सेस मेनेजमेन्ट वा हाइड्रोन्फरमेटिक्स वा वाटर एण्ड इन्भाइरोमेन्ट रिसोर्सेस म्यानेजमेन्ट वा स्ट्रक्चरल वा सिभिल वा इन्भाइरोमेन्टल वा इण्डष्ट्रियल एण्ड सिभिल वा जियोटेक्निकल इन्जिनियरिङ्ग वा सिभिल एण्ड इन्भाइरोमेन्ट इन्जिनियरिङ्ग (स्ट्रक्चरल मेकानिक्स) विषयमा कम्तिमा स्नातोक्तर उपाधि पूरा गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(२) इलेक्ट्रिकल	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।

इन्जिनियरिङ्ग समूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हाइड्रोलेक्टिक सिष्टम इन्जिनियरिङ्ग एण्ड मेनेजमेन्ट वा हाइड्रोलेक्टिक इन्जिनियरिङ्ग वा पावर सिष्टम इन्जिनियरिङ्ग वा पवर सिष्टम मेनेजमेन्ट वा पावर सिष्टम प्रोटेक्शन वा ईनर्जि ईकोनोमिक्स वा रिनेवल (Renewable) ईनर्जि वा ईन्भाइरोमेन्टल इन्जिनियरिङ्ग वा पावर प्लान्ट इन्जिनियरिङ्ग वा पावर सिष्टम नेटवर्क वा हाइ भोल्टेज इन्जिनियरिङ्ग वा इनर्जि मेनेजमेन्ट विषयमा कम्तिमा स्नातकोत्तर उपाधि पूरा गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
<b>(३) मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह अन्तर्गत:</b>		
(क) जनरल मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग उपसमूह	आधा रभुत	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आठ कक्षा वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा एक वर्षको अनुभव प्राप्त वा लेखपढ् गर्न जान्ने भई सम्बन्धित विषयमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त।
	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट टि.एस.एल.सी. वा एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित इन्जिनियरिङ्ग विषयमा तालिम वा एक वर्षको अनुभव प्राप्त।
	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग वा सिष्टम इन्जिनियरिङ्ग वा क्वालिटी कन्ट्रोल इन्जिनियरिङ्ग वा इण्डस्ट्रीयल इन्जिनियरिङ्ग वा प्रोडक्सन इन्जिनियरिङ्ग वा अटोमोबाइल इन्जिनियरिङ्ग वा इएर कन्डिशन एण्ड रेफ्रिजेरेशन वा मेशिन डिजाइन वा प्रोशेश इन्जिनियरिङ्ग वा इनर्जि इन्जिनियरिङ्ग वा रेल्वे इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तिमा स्नातकोत्तर उपाधि पूरा गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(ख) निर्माण उपकरण सम्भार उपसमूह	आधा रभुत	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आठ कक्षा वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा एक वर्षको अनुभव प्राप्त वा लेखपढ् गर्न जान्ने भई सम्बन्धित विषयमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त।
	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट टि.एस.एल.सी. वा एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित इन्जिनियरिङ्ग विषयमा तालिम वा एक वर्षको अनुभव प्राप्त। <b>(क) अपरेटर:</b> आठ कक्षा उत्तीर्ण भई इक्युपमेन्ट चलाउने लाइसेन्स प्राप्त गरी कम्तीमा सम्बन्धित कामको दुई वर्षको अवधिको अनुभव प्राप्त वा सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा तीन महिनाको तालिम प्राप्त।
	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कक्षा बाह्र वा सो सरह उत्तीर्ण।
		<b>(क) मेकानिकल सुपरभाईजर:</b> एस.इ.इ. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी अटोमोबाईल विषयमा मान्यता प्राप्त संस्थाबाट दुई वर्ष अवधिको डिप्लोमा तालिम प्राप्त।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(४) सर्वे समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गणित विषय लिई एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सर्वे वा जियोमेट्रिक्स विषयमा कम्तीमा एक वर्षको तालिम प्राप्त गरेको।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गणित विषय लिई एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सर्वे वा जियोमेट्रिक्स विषयमा तीन वर्षे प्रविणता प्रमाणपत्र सरहको डिप्लोमा उत्तीर्ण वा विज्ञान (फिजिक समूह) वा

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		भूगोल विषय लिई प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी कम्तीमा एक वर्षको जुनियर नापी तालिम प्राप्त गरेको।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सर्भे वा जियोमेटिक्स इन्जिनियरिङ्गमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	९	अधिकृतस्तर सातौँ तहको नापी अधिकृत वा सो सरहको पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको र मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सर्भे वा जियोमेटिक्ससँग सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(५) केमिष्ट्री समूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी. वा सो सरह उत्तीर्ण वा फूड टेक्नोलोजिमा आई.एस्सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट केमिष्ट्री विषयमा एम.एस्सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट केमिष्ट्री विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(६) एग्री इरिगेशन इन्जिनियरिङ्ग समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट टि.एस.एल.सी वा एस.एल.सी वा एस.इ.इ. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा तालिम प्राप्त।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिँचाई विषय लिई एगृ इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तीमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एगृ इन्जिनियरिङ्ग वा इरिगेशन इन्जिनियरिङ्ग एण्ड मेनेजमेन्ट वा इरिगेशन मेनेजमेन्ट वा हाइड्रोलिक इन्जिनियरिङ्ग (ल्याण्ड एण्ड वाटर डेभलेपमेन्ट) वा वाटर यूज मेनेजमेन्ट वा एगृकल्चरल ल्याण्ड एण्ड वाटर डेभलेपमेन्ट वा वाटर रिसोर्सेज इन्जिनियरिङ्ग वा वाटर रिसोर्सेज मेनेजमेन्ट वा एगृकल्चरल इन्जिनियरिङ्ग (स्वायल एण्ड वाटर रिसोर्सेज इन्जिनियरिङ्ग) वा एगृकल्चरल इन्जिनियरिङ्ग (ल्याण्ड एण्ड वाटर रिसोर्सेज इन्जिनियरिङ्ग)

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
--	--	--

(ख) प्रदेश कृषि सेवाका समूह तथा उपसमूह अन्तर्गत रहने तह र पद

तह	(१) एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिङ्ग समूह	(२) एग्री एक्सटेन्सन (कृषि प्रसार) समूह	(३) हर्टिकल्चर (बागवानी) समूह	(४) प्लान्ट प्रोटेक्सन (बाली संरक्षण) समूह	(५) एग्रोनोमी (बाली विकास) समूह	(६) फूड न्यूट्रिशन एण्ड क्वालिटी कन्ट्रोल
११	(क) सचिव (ख) निर्देशक					
१०	वरिष्ठ कृषि अर्थविज्ञ (दशौं)	वरिष्ठ कृषि प्रसार अधिकृत (दशौं)	वरिष्ठ बागवानी विकास अधिकृत (दशौं)	वरिष्ठ बाली संरक्षण अधिकृत (दशौं)	वरिष्ठ बाली विकास अधिकृत (दशौं)	वरिष्ठ खाद्य अनुसन्धान अधिकृत (दशौं)
९	वरिष्ठ कृषि अर्थविज्ञ (नवौं)	वरिष्ठ कृषि प्रसार अधिकृत (नवौं)	वरिष्ठ बागवानी विकास अधिकृत (नवौं)	वरिष्ठ बाली संरक्षण अधिकृत (नवौं)	वरिष्ठ बाली विकास अधिकृत (नवौं)	वरिष्ठ खाद्य अनुसन्धान अधिकृत (नवौं)
८	कृषि अर्थविज्ञ (आठौं)	कृषि प्रसार अधिकृत (आठौं)	बागवानी विकास अधिकृत (आठौं)	बाली संरक्षण अधिकृत (आठौं)	बाली विकास अधिकृत (आठौं)	खाद्य अनुसन्धान अधिकृत (आठौं)
७	कृषि अर्थविज्ञ (सातौं)	कृषि प्रसार अधिकृत (सातौं)	बागवानी विकास अधिकृत (सातौं)	बाली संरक्षण अधिकृत (सातौं)	बाली विकास अधिकृत (सातौं)	खाद्य अनुसन्धान अधिकृत (सातौं)
६	सहायक कृषि अर्थविज्ञ	सहायक कृषि प्रसार अधिकृत	सहायक बागवानी	सहायक बाली संरक्षण अधिकृत	सहायक बाली	सहायक खाद्य

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

			विकास अधिकृत		विकास अधिकृत	अनुसन्धान अधिकृत
५	प्राविधिक सहायक	प्राविधिक सहायक	प्राविधिक सहायक	प्राविधिक सहायक	प्राविधिक सहायक	प्राविधिक सहायक
४	नायव प्राविधिक सहायक	नायव प्राविधिक सहायक	नायव प्राविधिक सहायक	नायव प्राविधिक सहायक	नायव प्राविधिक सहायक	नायव प्राविधिक सहायक

तह	(७) स्वायल साइन्स (माटो विज्ञान) समूह	(८) एग्री इन्जिनियरिङ्ग	(९) भेटेरिनरी समूह	(१०) लाइभस्टक पोल्ट्री एण्ड डेरी डेभलपमेण्ट समूह	(११) फिसरिज (मत्स्य) समूह
११	(क) सचिव				
	(ख) निर्देशक		(ख) निर्देशक		
१०	(क) वरिष्ठ माटोविज्ञ (दशौं)	(क) वरिष्ठ कृषि इन्जिनियर (दशौं)	(क) वरिष्ठ पशु चिकित्सक (दशौं)	(क) वरिष्ठ पशु विकास अधिकृत (दशौं)	(क) वरिष्ठ मत्स्य विकास अधिकृत (दशौं)
९	(क) वरिष्ठ माटोविज्ञ (नवौं)	(क) वरिष्ठ कृषि इन्जिनियर (नवौं)	(क) वरिष्ठ पशु चिकित्सक (नवौं)	(क) वरिष्ठ पशु विकास अधिकृत (नवौं)	(क) वरिष्ठ मत्स्य विकास अधिकृत (नवौं)
८	(क) माटोविज्ञ (आठौं)	(क) कृषि इन्जिनियर (आठौं)	(क) पशु चिकित्सक (आठौं)	(क) पशु विकास अधिकृत (आठौं)	(क) मत्स्य विकास अधिकृत (आठौं)
	-	-	(ख) पशु स्वास्थ्य अधिकृत (आठौं)	-	-
७	(क) माटोविज्ञ (सातौं)	(क) कृषि इन्जिनियर (सातौं)	(क) पशु चिकित्सक (सातौं)	(क) पशु विकास अधिकृत (सातौं)	(क) मत्स्य विकास अधिकृत (सातौं)
	-	-	(ख) पशु स्वास्थ्य अधिकृत (सातौं)	-	-

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

६	(क) सहायक माटोविज्ञ	(क) सहायक कृषि इन्जिनियर	(क) सहायक पशु स्वास्थ्य अधिकृत	(क) सहायक पशु विकास अधिकृत	(क) सहायक मत्स्य विकास अधिकृत
५	(क) प्राविधिक सहायक	(क) सब-इन्जिनियर	(क) पशु स्वास्थ्य सहायक	(क) पशु सेवा प्राविधिक	(क) प्राविधिक सहायक
४	(क) नायव प्राविधिक सहायक	(क) असिष्टेण्ट सब-इन्जिनियर	(क) नायव पशु स्वास्थ्य सहायक	(क) नायव पशु सेवा प्राविधिक	(क) नायव प्राविधिक सहायक

सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
(१) एग्री इकोनोमिक्स एण्ड मार्केटिङ्ग समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एग्री (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी.उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) कोर्स अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (कृषि विज्ञान) कोर्स उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एग्री इकोनोमिक्स वा एग्री बिजनेस मुख्य विषय लिई वि.एस्सी.एग्री. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एग्री इकोनोमिक्स वा एग्री बिजनेस वा एग्री मार्केटिङ्ग वा एग्री फाइनेन्स वा रिसोर्स इकोनोमिक्स मुख्य विषय लिई स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(२) एग्री एक्सटेन्सन (कृषि प्रसार) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई.एस्सी. एग्री (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी.उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		वा जे.टी.ए.(कृषि विज्ञान) कोर्ष अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (कृषि विज्ञान) कोर्ष उत्तीर्ण ।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी. एगू. वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कृषि प्रसार विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको ।
(३) हर्टिकल्चर (बागवानी) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण ।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई.एस्सी. एगू (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए.(कृषि विज्ञान) कोर्ष अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी.(कृषि विज्ञान) कोर्ष उत्तीर्ण ।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी. एगू. वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बागवानी विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको ।
(४) प्लान्ट प्रोटेक्सन (बाली संरक्षण) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण ।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एग्री (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) कोर्ष अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (कृषि विज्ञान) कोर्ष उत्तीर्ण ।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी.एग्री. वा सो सरह उत्तीर्ण ।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट किट विज्ञान वा बाली रोग विज्ञान वा बाली संरक्षण विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(५) एग्रोनोमी (बाली विकास) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एग्री (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./टी.एस.एल.सी उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) कोर्स अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (कृषि विज्ञान) कोर्स उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बि.एस्सी.एग्री. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बाली विज्ञान विषयमा स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(६) फूड न्यूट्रिशन एण्ड क्वालिटी कन्ट्रोल	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी. उत्तीर्ण भई जे.टी.ए. (कृषि वा पशु विज्ञान) तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टि.एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयलिई प्रमाणपत्र वा आई. एस्सी. (एग्री) वा सो सरह उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषयलिई एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित कामको तीन वर्षको अनुभव प्राप्त।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फूड टेक्नोलोजीमा बी.टेक. वा फूड साइन्स वा फूड टेक्नोलोजी वा फूड इन्जिनियरिङ वा फूड माइक्रोबायलोजी वा ह्युम्यान न्यूट्रिशन विषयमा एम.एस्सी. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सातौं तहकालागि तोकिएको विषयमा स्नातकोत्तर वा एक तह माथिको उपाधि प्राप्त गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(७) स्वायल साइन्स (माटो विज्ञान) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिमप्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टी.एस.एल.सी उत्तीर्ण।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एग्री (कृषि विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (कृषि विज्ञान) कोर्ष अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (कृषि विज्ञान) कोर्ष उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बि.एस्सी.एग्री. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माटो विज्ञान विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उपाधि प्राप्त गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
<b>(८) एग्री इन्जिनियरिङ्ग समूह</b>	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सब-ओभरसियर वा सो सरहको तालिम प्राप्त।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिभिल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बी.एस्सी. (एग्री इन्जिनियरिङ्ग) वा सो सरह।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सातौं तहका लागि तोकिएको विषयमा स्नातकोत्तर भई ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
<b>९. भेटेरिनरी समूह</b>	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी. उत्तीर्ण भई स्टक सुपरभाइजर विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा जे.टी.ए. (पशु विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टि.एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एग्री (पशु विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (पशु विज्ञान) कोर्ष अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (पशु विज्ञान) कोर्ष उत्तीर्ण
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बि.भि.एस्सी. एण्ड ए.एच. वा डि.भि.एम. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट भेटेरिनरी विज्ञान सम्बन्धी विषयमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(१०) लाइभस्टक, पोल्ट्री एण्ड डेरी डेभलपमेण्ट समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी. उत्तीर्ण भई स्टक सुपरभाइजर विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा जे.टी.ए. (पशु विज्ञान) विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषय लिई एस.एल.सी. वा टि.एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई. एस्सी. एगृ (पशु विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (पशु विज्ञान) कोर्स अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (पशु विज्ञान) कोर्स उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी. (एनिमल साइन्स वा डेरी साइन्स) वा वि.टेक. (डेरी टेक्नोलोजी वा लाभईष्टक एक्सटेन्सन) वा वि.भि.एस्सी. एण्ड ए.एच. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पशु विज्ञान सम्बन्धी विषयमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(११) फिसरिज (मत्स्य) समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी. उत्तीर्ण भई जे.टि.ए. पशु विज्ञान विषयमा कम्तिमा एक वर्षको तालिम प्राप्त वा कृषि विषय लिई टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आई.एस्सी. एगृ (पशु विज्ञान) उत्तीर्ण वा एस.एल.सी./एस.इ.इ./टी.एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी न्यूनतम तीन वर्ष अवधिको कृषि विषयको डिप्लोमा (मेजर इन प्लाण्ट साइन्स) उत्तीर्ण वा जे.टी.ए. (पशु विज्ञान) कोर्स अध्ययन गरी एक वर्षे जे.टी. (पशु विज्ञान) कोर्स उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वि.एस्सी. एगृ/वि.एस्सी. (पशु विज्ञान)/वि.भि.एस्सी. एण्ड ए.एच. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	सातौं तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.एस्सी. फिसरिज विषयमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।

(ग) प्रदेश प्रशासन सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने तह र पद

तह	(१) सामान्य प्रशासन समूह	(२) लेखा समूह	(३) राजस्व समूह	(४) विविध समूह			
				(क) तथ्याङ्क उपसमूह	(ख) महिला विकास उपसमूह	(ग) सूचना प्रविधि उपसमूह	
११	(क) सचिव						-
	(ख) निर्देशक	(ख) निर्देशक	(ख) निर्देशक	(ख) निर्देशक	(ख) निर्देशक	(ख) निर्देशक	
१०	(क) वरिष्ठ शाखा सचिव	(क) प्रमुख लेखा नियन्त्रक	(क) वरिष्ठ उपसचिव (राजस्व)	(क) सहायक सचिव (तथ्याङ्क)	(क) सहायक सचिव (महिला विकास)	(क) सहायक सचिव (सूचना प्रविधि)	
	-	(ख) वरिष्ठ उपसचिव (लेखा)	-	-	-	-	
९	(क) उपसचिव	(क) लेखा नियन्त्रक	(क) उपसचिव (राजस्व)	(क) उपसचिव (तथ्याङ्क)	(क) उपसचिव (महिला विकास)	(क) सूचना प्रविधि उप निर्देशक	
	-	(ख) उपसचिव (लेखा)	-	-	-	-	
८	(क) वरिष्ठ शाखा अधिकृत	(क) वरिष्ठ लेखा अधिकृत	(क) वरिष्ठ शाखा अधिकृत	(क) प्रमुख तथ्याङ्क अधिकृत	(क) प्रमुख महिला विकास अधिकृत	(क) प्रमुख कम्प्युटर अधिकृत	
	-	-	-	-	-	(ख) प्रमुख कम्प्युटर इन्जिनियर	
७	(क) शाखा अधिकृत	(क) लेखा अधिकृत	(क) शाखा अधिकृत	(क) तथ्याङ्क अधिकृत	(क) महिला विकास अधिकृत	(क) कम्प्युटर अधिकृत	
	-	-	-	-	-	(ख) कम्प्युटर इन्जिनियर	

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

६	(क) सहायक अधिकृत	(क) सहायक अधिकृत	(क) सहायक अधिकृत	(क) सहायक तथ्याङ्क अधिकृत	(क) सहायक महिला विकास अधिकृत	(क) सहायक कम्प्युटर अधिकृत
५	(क) नायव सुब्बा	(क) लेखापाल	(क) नायव सुब्बा	(क) तथ्याङ्क सहायक	(क) महिला विकास निरीक्षक	(क) कम्प्युटर अपरेटर
४	(क) खरिदार	(क) सह लेखापाल	-	-	(क) सहायक महिला विकास निरीक्षक	(क) सहायक कम्प्युटर अपरेटर

**सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता**

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
(१) सामान्य प्रशासन समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रवेशिका परीक्षा वा माध्यमिक शिक्षा परीक्षा (सेकेन्डरी एजुकेशन एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा माध्यमिक शिक्षा उत्तीर्ण परीक्षा (स्कूल लिभिड सर्टिफिकेट एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(२) लेखा समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गणित वा ऐन सेस्ता वा ऐच्छिक लेखा विषय लिई प्रवेशिका परीक्षा (एस.एल.सी.)/एस.इ.इ. वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्रमा प्रविणता प्रमाणपत्र तह/प्लस टु वा अर्थशास्त्र, गणित वा तथ्याङ्कशास्त्रमध्ये कुनै एक मूल विषय लिई प्रविणता प्रमाणपत्र तह/प्लस टु वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र वा व्यापार प्रशासनमा स्नातक तह वा अर्थशास्त्र, गणित, तथ्याङ्कशास्त्रमध्ये कुनै एक मूल विषय लिई स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र, व्यापार प्रशासन, अर्थशास्त्र, गणित वा तथ्याङ्कशास्त्रमा स्नातकोत्तर गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(३) राजस्व समूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन वा वाणिज्यशास्त्रमा प्रविणता प्रमाणपत्र तह/प्लस टु वा अर्थशास्त्र, गणित वा तथ्याङ्कशास्त्रमध्ये कुनै एक मूल विषय लिई प्रविणता प्रमाणपत्र तह/प्लस टु वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट व्यवस्थापन, वाणिज्यशास्त्र, व्यापार प्रशासन, अर्थशास्त्र, गणित वा तथ्याङ्कशास्त्रमा स्नातकोत्तर गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(४) विविध समूह		
(क) तथ्याङ्क उपसमूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी. उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा छ महिनाको तालिम प्राप्त।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट तथ्याङ्कशास्त्र वा गणित विषय सहित कुनै विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट तथ्याङ्कशास्त्र वा गणित वा जनसङ्ख्याशास्त्र वा एप्लाइड स्ट्याटिस्टिक्स विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण वा तथ्याङ्क विषय सहित कुनै विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट तथ्याङ्कशास्त्र वा गणित वा जनसङ्ख्याशास्त्र वा एप्लाइड स्ट्याटिस्टिक्स विषयमध्ये कुनै विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(ख) महिला विकास उपसमूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रवेशिका परीक्षा वा माध्यमिक शिक्षा परीक्षा (सेकेन्डरी एजुकेशन एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रविणता प्रमाणपत्र तह वा माध्यमिक शिक्षा उत्तीर्ण परीक्षा (स्कूल लिभिड सर्टिफिकेट एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातकोत्तर वा सो सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(ग) सूचना प्रविधि उपसमूह	४	पदपूर्ति नहुने।
	५	
	७	

(घ) प्रदेश वन सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने तह र पद

तह	(१) जनरल फरेष्ट्री समूह	(२) स्वायल एण्ड वाटर कन्जरभेसन समूह	(३) बोटानी समूह	(४) फरेष्ट रिसर्च समूह	(५) वातावरण समूह
११	(क) सचिव				
	(ख) प्रदेश वन निर्देशक				
१०	(क) वरिष्ठ वन व्यवस्थापन अधिकृत (दशौं)	(क) वरिष्ठ जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत (दशौं)	-	-	-
	(ख) वरिष्ठ वन संरक्षण अधिकृत (दशौं)	-	-	-	-
	(ग) वरिष्ठ योजना तथा अनुगमन अधिकृत (दशौं)	-	-	-	-
	(घ) डिभिजनल वन अधिकृत (दशौं)	-	-	-	-
९	(क) वरिष्ठ वन व्यवस्थापन अधिकृत (नवौं)	(क) वरिष्ठ जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत (नवौं)	-	-	-
	(ख) वरिष्ठ वन संरक्षण अधिकृत (नवौं)	-	-	-	-
	(ग) वरिष्ठ योजना तथा अनुगमन अधिकृत (नवौं)	-	-	-	-
	(घ) डिभिजनल वन अधिकृत (नवौं)	-	-	-	-
८	(क) जलवायु परिवर्तन अधिकृत (आठौं)	(क) जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत (आठौं)	(क) वनस्पति अधिकृत (आठौं)	(क) वन अनुसन्धान अधिकृत (आठौं)	(क) वातावरण निरीक्षक (आठौं)

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(ख) वन व्यवस्थापन अधिकृत (आठौं)	-	-	-	-
	(ग) वन संरक्षण अधिकृत (आठौं)	-	-	-	-
	(घ) योजना तथा अनुगमन अधिकृत (आठौं)	-	-	-	-
	(ङ) तालिम अधिकृत (आठौं)	-	-	-	-
	(च) वन अधिकृत (आठौं)	-	-	-	-
७	(क) जलवायु परिवर्तन अधिकृत (सातौं)	(क) जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत (सातौं)	(क) वनस्पति अधिकृत (सातौं)	(क) वन अनुसन्धान अधिकृत (सातौं)	(क) वातावरण निरीक्षक (सातौं)
	(ख) वन व्यवस्थापन अधिकृत (सातौं)	-	-	-	-
	(ग) वन संरक्षण अधिकृत (सातौं)	-	-	-	-
	(घ) योजना तथा अनुगमन अधिकृत (सातौं)	-	-	-	-
	(ङ) तालिम अधिकृत (सातौं)	-	-	-	-
	(च) वन अधिकृत (सातौं)	-	-	-	-
६	(क) सहायक वन अधिकृत (रेन्जर (पाँचौं) र सिनियर फरेष्टर (पाँचौं) बाट तह वृद्धि हुने)	(क) सहायक जलाधार व्यवस्थापन अधिकृत (छैटौं)	(क) सहायक वनस्पति अधिकृत (छैटौं)	(क) सहायक वन अनुसन्धान अधिकृत (छैटौं)	-
	(ख) फरेष्टर अधिकृत (छैटौं) (वन सहायक	-	-	-	-

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(पाँचौ) बाट तह वृद्धि हुने)				
५	(क) रेन्जर (पाँचौ) (ऐनको दफा ८(१) बमोजिम पदपूर्ति भएका)	(क) भूसंरक्षण सहायक	(क) वनस्पति सहायक (पाँचौ)	(क) वन अनुसन्धान सहायक (पाँचौ)	-
	(ख) वन सहायक (पाँचौ) (ऐनको दफा ८(१४) बमोजिम चौथो तहबाट स्वतः बढुवा भएका)	-	-	-	-
	(ग) सिनियर फरेष्टर (पाँचौ) (चौथो तहबाट स्वतः तह वृद्धि भएका)	-	-	-	-
४	(क) फरेष्टर	-	-	-	-
आधारभूत	(क) वन रक्षक	-	-	-	-

सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
	अन्तर्गत:	
(१) जनरल फरेष्ट्री समूह	आधारभूत	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कम्तीमा आठ कक्षा उत्तीर्ण गरी शारीरिक तन्दुरुस्त भएको।
	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी वा एस.इ.इ. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी नेपाल सरकारबाट मान्यताप्राप्त शैक्षिक संस्थाबाट वन सम्बन्धी तह दुईको सिप परीक्षा उत्तीर्ण गरेको।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिल्भिकल्चर, वनस्रोत मापन (फरेष्ट मेन्सुरेसन) र वन व्यवस्थापन मूल विषय लिई वन विज्ञानमा प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिल्भिकल्चर, वनस्रोत मापन (फरेष्ट मेन्सुरेसन), वन संरक्षण, वन अनुसन्धान, वन व्यवस्थापन, भू तथा जलाधार व्यवस्थापन र वन्यजन्तु संरक्षण मध्ये कम्तीमा तीन विषय लिई वन विज्ञानमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिल्भिकल्चर, वनस्रोत मापन (फरेष्ट मेन्सुरेसन), वन स्रोत सर्भेक्षण, भू तथा जलाधार व्यवस्थापन, वन्यजन्तु संरक्षण/व्यवस्थापन वा संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापनमध्ये कम्तिमा तीन मूल विषय लिई वन विज्ञानमा स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गरी मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सिल्भिकल्चर वा वनस्रोत मापन (फरेष्ट मेन्सुरेसन) वा वन स्रोत सर्भेक्षण वा भू तथा जलाधार व्यवस्थापन वा वन्यजन्तु संरक्षण/व्यवस्थापन वा संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापन वा कृषि वन व्यवस्थापन वा वन तथा वातावरण व्यवस्थापन वा वन तथा जलवायु परिवर्तन वा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन वा जैविक विविधता विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(२) स्वायत्त एण्ड वाटर कन्जरभेन समूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वन विज्ञानमा प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माटो वा जल संरक्षण वा जलाधार व्यवस्थापन वा वन विज्ञान वा कृषि इन्जिनियरिङ्ग वा वन वातावरण विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माटो वा जल संरक्षण वा जलाधार व्यवस्थापन वा वन विज्ञान वा कृषि इन्जिनियरिङ्ग वा वन वातावरण विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(३) बोटानी समूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बायोलोजी (बोटानी) विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मूल विषय बोटानी लिई विज्ञानमा स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
(४) फरेष्ट रिसर्च समूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वन विज्ञानमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वन विज्ञान वा वन्यजन्तु/पार्क व्यवस्थापन वा जलाधार व्यवस्थापन वा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(५) वातावरण समूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट वातावरण विज्ञान वा वातावरण व्यवस्थापन वा वातावरण इन्जिनियरिङ्ग विषयमा कम्तिमा चार वर्षको स्नातक तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
------------------	---	--

(ङ) प्रदेश शिक्षा सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने तह र पद

तह	(१) शिक्षा प्रशासन समूह								
११	(क) सचिव								
	(ख) निर्देशक								
१०	(क) वरिष्ठ उपसचिव (शिक्षा)								
९	(क) उपसचिव (शिक्षा)								
तह	(क) अङ्ग्रेजी उपसमूह	(ख) नेपाली उपसमूह	(ग) संस्कृत उपसमूह	(घ) विज्ञान उपसमूह	(ङ) गणित उपसमूह	(च) सामाजिक शिक्षा उपसमूह	(झ) व्यावसायिक शिक्षा उपसमूह	(ज) शारीरिक शिक्षा उपसमूह	(झ) निरीक्षण उपसमूह
८	(क) वरिष्ठ प्रशिक्षक अधिकृत								(क) वरिष्ठ शिक्षा अधिकृत
७	(क) प्रशिक्षक अधिकृत								(क) शिक्षा अधिकृत
६	-	-	-	-	-	-	-	-	(क) वरिष्ठ प्राविधिक सहायक
५	-	-	-	-	-	-	-	-	(क) प्राविधिक सहायक

तह	(२) पूरातत्व समूह		(३) पुस्तकालय विज्ञान समूह
११	(क) सचिव		
	-		-
१०	(क) वरिष्ठ उपसचिव (पूरातत्व)		(क) वरिष्ठ पुस्तकालय प्रमुख
९	(क) उपसचिव (पूरातत्व)		(क) पुस्तकालय प्रमुख
-	(क) पूरातत्व उपसमूह	(ख) संग्रहालय उपसमूह	-
८	(क) वरिष्ठ पूरातत्व अधिकृत	(क) वरिष्ठ संग्रहालय अधिकृत	(क) वरिष्ठ पुस्तकालय अधिकृत
७	(क) पूरातत्व अधिकृत	(क) संग्रहालय अधिकृत	(क) पुस्तकालय अधिकृत (सातौं)

६	(क) सहायक अधिकृत	(क) सहायक अधिकृत	(क) पुस्तकालय अधिकृत (छैटौँ)
५	(क) प्राविधिक सहायक	(क) प्राविधिक सहायक	(क) पुस्तकालय सहायक
४	-	-	(क) काउण्टर सहायक

**सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता**

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
(१) शिक्षा प्रशासन समूह	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शिक्षा शास्त्रमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(क) अङ्ग्रेजी उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अङ्ग्रेजी मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(ख) नेपाली उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट नेपाली मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(ग) संस्कृत उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट संस्कृत मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(घ) विज्ञान उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट विज्ञान मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(ङ) गणित उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गणित मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(च) सामाजिक शिक्षा उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट भूगोल, इतिहास, अर्थशास्त्र, राजनीतिशास्त्र, समाजशास्त्र वा सामाजिक शिक्षा मध्ये कुनै एक मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक उत्तीर्ण।
(छ) व्यावसायिक शिक्षा उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कृषि, गृहविज्ञान, सचिवालय विज्ञान र औद्योगिक शिक्षा मध्ये कुनै एक मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको वा मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कृषि, गृहविज्ञान, सचिवालय विज्ञान र औद्योगिक शिक्षा मध्ये कुनै एक विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको वा मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कृषि, गृहविज्ञान, सचिवालय विज्ञान र औद्योगिक शिक्षा मध्ये कुनै एक विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण।
(ज) शारीरिक शिक्षा उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य तथा शारीरिक शिक्षा मूल विषय लिई शिक्षा शास्त्रमा स्नातक उत्तीर्ण गरेको वा मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शारीरिक शिक्षामा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(झ) निरीक्षण उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शिक्षा शास्त्रमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शिक्षाशास्त्रमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण।
(२) पूरातत्व समूह	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पूरातत्व, इतिहास वा संस्कृतिमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
(क) पूरातत्व उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पूरातत्व विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको वा इतिहास वा संस्कृतिमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको वा स्नातक वा सो सरह भई पूरातत्व वा तृतत्वामा स्नातक वा स्नातकोत्तर उत्तीर्ण।
	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पूरातत्व विषयमा स्नातक वा इतिहास र संस्कृति मूल विषय लिई स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण।
(ख) संग्रहालय उपसमूह	७	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट संग्रहालय विज्ञानमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण वा इतिहास वा संस्कृतिमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण वा स्नातक वा सो सरह भई संग्रहालय विज्ञानमा डिप्लोमा उत्तीर्ण गरेको।
	५	संग्रहालय विज्ञानमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण वा इतिहास र संस्कृतिमा स्नातक तह उत्तीर्ण वा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी संग्रहालय सम्बन्धी तालिम प्राप्त।
(३) पुस्तकालय विज्ञान समूह	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पुस्तकालय विज्ञानमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरी ऐनको दफा ८ को उपदफा (२) मा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको वा ऐनको दफा ८ को उपदफा (३) मा तोकिएको शैक्षिक योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेको।
	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पुस्तकालय विज्ञानमा स्नातक वा कुनै विषयमा स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण भई पुस्तकालय विज्ञानमा मान्यता प्राप्त संस्थाबाट घटीमा छ महिने तालिम प्राप्त गरेको।
	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पुस्तकालय विज्ञानमा प्रमाणपत्र तह वा कुनै विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण भई घटीमा एक महिनाको पुस्तकालय विज्ञान सम्बन्धी संस्थागत तालिम प्राप्त गरेको।
	४	प्रवेशिका परीक्षा उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा ज्ञान प्राप्त गरेको।

(च) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने तह र पद

(१) मेडिसिन समूह						
तह	(क) जनरल मेडिसिन उपसमूह	(ख) नेफ्रोलोजी उपसमूह	(ग) न्यूरोलोजी उपसमूह	(घ) कार्डियोलोजि उपसमूह	(ङ) ट्रपिकल मेडिसिन उपसमूह	(च) कम्युनिटी मेडिसिन उपसमूह
१९	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट नेफ्रोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट न्यूरोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट कार्डियोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट ट्रपिकल मेडिसिन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट कम्युनिटी फिजिसियन
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट नेफ्रोलोजिस्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट न्यूरोलोजिस्ट	(ख) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट कार्डियोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट ट्रपिकल मेडिसिन	(क) वरिष्ठ कम्युनिटी फिजिसियन
९	(क) कन्सल्टेण्ट जनरल फिजिसियन	(क) कन्सल्टेण्ट नेफ्रोलोजिस्ट	(क) कन्सल्टेण्ट न्यूरोलोजिस्ट	(क) कन्सल्टेण्ट कार्डियोलोजिस्ट	(क) कन्सल्टेण्ट ट्रपिकल मेडिसिन	(क) कन्सल्टेण्ट कम्युनिटी फिजिसियन

(१) मेडिसिन समूह						
तह	(छ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजी उपसमूह	(ज) इण्डोक्राइनोलोजी उपसमूह	(झ) मेडिकल अङ्गोलोजी उपसमूह	(ञ) हेपाटोलोजी उपसमूह	(ट) फरेन्सिक उपसमूह	(ठ) पल्मोनोलोजी उपसमूह
१९	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट इण्डोक्राइनोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट मेडिकल अङ्गोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट हेपाटोलोजिष्ट (फिजिसियन)	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट फरेन्सिक	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट पल्मोनोलोजिष्ट
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट	(क) वरिष्ठ	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिष्ट	इन्डोक्राइनोलोजिष्ट	मेडिकल अङ्गोलोजिष्ट	हेपाटोलोजिष्ट (फिजिसियन)	कन्सल्टेण्ट फरेन्सिक	पल्मोनोलोजिष्ट
९	(क) कन्सल्टेण्ट ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट इन्डोक्राइनोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट मेडिकल अङ्गोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट हेपाटोलोजिष्ट (फिजिसियन)	(क) कन्सल्टेण्ट फरेन्सिक	(क) कन्सल्टेण्ट पल्मोनोलोजिष्ट

	(१) मेडिसन समूह	(२) सर्जरी समूह				
तह	(ड) क्लिनिकल जेनेटिक्स उपसमूह	(क) जनरल सर्जरी उपसमूह	(ख) कार्डियोथोरासिक सर्जरी उपसमूह	(ग) युरो सर्जरी उपसमूह	(घ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजि कल सर्जरी उपसमूह	(ङ) वर्न तथा प्लाष्टिक सर्जरी उपसमूह
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट क्लिनिकल जेनेटिक्स	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट कार्डियोथोरासिक सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट युरो सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट सर्जिकल ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट प्लाष्टिक सर्जन
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट क्लिनिकल जेनेटिक्स	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट कार्डियोथोरासिक सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट युरो सर्जन	(ख) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट सर्जिकल ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट प्लाष्टिक सर्जन
९	(क) कन्सल्टेण्ट क्लिनिकल जेनेटिक्स	(क) कन्सल्टेण्ट सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट कार्डियोथोरासिक सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट युरो सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट सर्जिकल ग्याष्ट्रो	(क) कन्सल्टेण्ट प्लाष्टिक सर्जन

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

					इन्टेरोलोजि िष्ट	
--	--	--	--	--	---------------------	--

तह	(२) सर्जरी समूह					
	(च) न्यूरो सर्जरी उपसमूह	(छ) अर्थोपेडिक सर्जरी उपसमूह	(ज) स्पाइनल सर्जरी उपसमूह	(झ) अर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी उपसमूह	(ञ) स्पोर्टस तथा आर्थ्रोस्कोपिकल सर्जरी उपसमूह	(ट) पेडियाट्रिक सर्जरी उपसमूह
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट न्यूरो सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अर्थोपेडिक सर्जन	(क) प्रमुख कन्सल्टेण्ट स्पाइनल सर्जन	(क) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जन	(क) प्रमुख कन्सल्टेण्ट स्पोर्टस तथा अर्थ्रोस्कोपिकल सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिक सर्जन
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट न्यूरो सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अर्थोपेडिक सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट स्पाइनल सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट स्पोर्टस तथा अर्थ्रोस्कोपिकल सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिक सर्जन
९	(क) कन्सल्टेण्ट न्यूरो सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट अर्थोपेडिक सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट स्पाइनल सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट अर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट स्पोर्टस तथा अर्थ्रोस्कोपिकल सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिक सर्जन

तह	(२) सर्जरी समूह	(३) रेडियोलोजी समूह	(४) रेडिएसन अडोलोजी/रेडियोथेरापी समूह	(५) डर्माटोलोजी/लेप्रो लोजी/भेनेराल डिजिजेज समूह	(६) साइक्याट्री समूह	(७) अप्थल्मोलोजी समूह
	(ठ) किडनी ट्रान्सप्लाण्ट					

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	ट सर्जरी उपसमूह					
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट किडनी ट्रान्सप्लाण्ट ट सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट रेडियोलोजि ष्ट /रेडियोडाइ ग्नोसिस	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट रेडियोलो थेरापिष्ट/रेडिए सन अङ्गोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट डर्माटोलोजिष्ट/ले प्रोलोजिष्ट/भेनेराल डिजिजेज	(ख) प्रमुख कन्सल्टे ण्ट साइक्या ट्रिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अपथलमोलोजिष्ट
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट किडनी ट्रान्सप्लाण्ट ट सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट रेडियोलोजि ष्ट/रेडियो डाइग्नोसि स	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट रेडियोलो थेरापिष्ट/रेडिए सन अङ्गोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट डर्माटोलोजिष्ट/ले प्रोलोजिष्ट/भेनेराल डिजिजेज	(क) वरिष्ठ कन्सल्टे ण्ट साइक्या ट्रिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अपथलमोलोजिष्ट
९	(क) कन्सल्टेण्ट किडनी ट्रान्सप्लाण्ट ट सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट रेडियोलोजि ष्ट/रेडियो डाइग्नोसि स	(क) कन्सल्टेण्ट रेडियोलो थेरापिष्ट/रेडिए सन अङ्गोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट डर्माटोलोजिष्ट/ले प्रोलोजिष्ट/भेनेराल डिजिजेज	(क) कन्सल्टे ण्ट साइक्या ट्रिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट अपथलमोलोजिष्ट

तह	(द) पेडियाट्रिक्स समूह		(९) ओटोरिनोल्यारिङ्गो लोजी समूह	(१०) एनेस्थेसि योलोजी समूह	(११) पब्लिक हेल्थ एडमिनिष्ट्रेशन समूह	(१२) जनरल हेल्थ सर्भिसिज समूह
	(क) पेडियाट्रिक्स मेडिसिन उपसमूह	(ख) निओनेटो लोजी उपसमूह				
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिसियन	(ख) प्रमुख कन्सल्टे ण्ट निओनेटो लोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट इ.एन.टी. सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टे ण्ट एनेस्थेसि योलोजि ष्ट	(ख) प्रमुख स्वास्थ्य प्रशासक	(ख) प्रमुख मेडिकल सुपरिण्डेण्ट /प्रमुख अस्पताल प्रशासक

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिसियन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट निओनेटो लोजिण्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट इ.एन.टी. सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट एनेस्थेसि योलोजिण्ट	(क) वरिष्ठ स्वास्थ्य प्रशासक	(क) वरिष्ठ मेडिकल सुपरिण्टण्डेण्ट / वरिष्ठ अस्पताल प्रशासक
९	(क) कन्सल्टेण्ट पेडियाट्रिसियन	(क) कन्सल्टेण्ट निओनेटो लोजिण्ट	(क) कन्सल्टेण्ट इ.एन.टी. सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट एनेस्थेसि योलोजिण्ट	(क) स्वास्थ्य प्रशासक	(क) मेडिकल सुपरिण्टण्डेण्ट / प्रमुख अस्पताल प्रशासक
८	-	-	-	-	-	(क) मेडिकल अधिकृत

तह	(१४) प्याथोलोजी समूह					
	(१३) मेडिकल जनरलिण्ट समूह	(क) जनरल प्याथोलोजी उपसमूह	(ख) हिस्टोप्याथोलोजी उपसमूह	(ग) माइक्रोबायोलोजी/ब्याक्टेरियोलोजी उपसमूह	(घ) हिमाटोलोजी उपसमूह	(ङ) बायोकेमेष्ट्री उपसमूह
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट मेडिकल जनरलिण्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट प्याथोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट हिस्टोप्याथोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट माइक्रोबायोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट हिमाटोलोजिष्ट	(ग) प्रमुख कन्सल्टेण्ट बायोकेमिष्ट
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट मेडिकल जनरलिण्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट प्याथोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट हिस्टोप्याथोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट माइक्रोबायोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट हिमाटोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट बायोकेमिष्ट

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

९	(क) कन्सल्टेण्ट मेडिकल जनरलिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट प्याथोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट हिस्टोप्याथोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट माइक्रोबायोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट हिमाटोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट बायोकेमिष्ट
---	---------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

तह	(१५) अब्सटेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजी समूह				(१६) हेल्थ एजुकेशन समूह	(१७) हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह
	(क) जनरल गाइनोकोलोजी उपसमूह	(ख) अङ्को गाइनोकोलोजी उपसमूह	(ग) यूरो गाइनोकोलोजी उपसमूह	(घ) इनफर्टिलिटी गाइनोकोलोजी उपसमूह		
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अब्सटेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अङ्को गाइनोकोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट यूरो गाइनोकोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट इनफर्टिलिटी गाइनोकोलोजिष्ट	(ख) प्रमुख स्वास्थ्य शिक्षा प्रशासक	(ख) प्रमुख जनस्वास्थ्य प्रशासक
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अब्सटेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अङ्को गाइनोकोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट यूरो गाइनोकोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट इनफर्टिलिटी गाइनोकोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ स्वास्थ्य शिक्षा प्रशासक	(क) वरिष्ठ जनस्वास्थ्य प्रशासक
९	(क) कन्सल्टेण्ट अब्सटेक्टिक्स तथा गाइनोकोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट अङ्को गाइनोकोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट यूरो गाइनोकोलोजिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट इनफर्टिलिटी गाइनोकोलोजिष्ट	(क) स्वास्थ्य शिक्षा प्रशासक	(क) जनस्वास्थ्य प्रशासक

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

८	-	-	-	-	(क) वरिष्ठ स्वास्थ्य शिक्षा अधिकृत	(क) वरिष्ठ जनस्वास्थ्य अधिकृत
७	-	-	-	-	(क) स्वास्थ्य शिक्षा अधिकृत	(क) जनस्वास्थ्य अधिकृत
	-	-	-	-	(ख) वरिष्ठ स्वास्थ्य शिक्षा निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ पोषण निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(ग) वरिष्ठ भेक्टर कन्ट्रोल निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(घ) वरिष्ठ खोप निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(ङ) वरिष्ठ मलेरिया निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(च) वरिष्ठ कोल्ड चेन निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(छ) वरिष्ठ जनस्वास्थ्य निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(ज) वरिष्ठ क्षय-कुष्ठ निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(झ) वरिष्ठ भेक्टर बर्न डिजिज कन्ट्रोल निरीक्षक
-	-	-	-	-	(ञ) वरिष्ठ परिवार	

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

						नियोजन निरीक्षक
	-	-	-	-	-	(ट) वरिष्ठ परिवार नियोजन निरीक्षक
६	-	-	-	-	(क) स्वास्थ्य शिक्षा निरीक्षक	(क) पोषण सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(ख) भेक्टर कन्ट्रोल सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(ग) खोप सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(घ) मलेरिया सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(ङ) कोल्ड चेन सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(च) हेल्थ असिष्टेण्ट
	-	-	-	-		(छ) क्षय-कुष्ठ सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(ज) भेक्टर वर्न डिजिज कन्ट्रोल सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(झ) परिवार नियोजन सुपरभाइजर
	-	-	-	-		(ञ) सि.अ.हे.व.
	-	-	-	-		(ट) कोल्ड चेन निरीक्षक
५	-	-	-	-	(क) स्वास्थ्य शिक्षा टेक्निसियन	(क) पोषण सुपरभाइजर

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

-	-	-	-	-	(ख) भेक्टर कन्ट्रोल सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(ग) खोप सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(घ) मलेरिया सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(ङ) कोल्ड चेन सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(च) हेल्थ असिष्टेण्ट
-	-	-	-	-	(छ) क्षय-कुष्ठ सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(ज) भेक्टर वर्न डिजिज कन्ट्रोल सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(झ) परिवार नियोजन सुपरभाइजर
-	-	-	-	-	(ञ) सि.अ.हे.व.
-	-	-	-	-	(ट) सिनियर कोल्ड चेन असिष्टेण्ट
-	-	-	-	-	(क) अ.हे.व.
-	-	-	-	-	(ख) कोल्ड चेन असिष्टेण्ट

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

तह	(१८) नर्सिङ्ग समूह				
	(क) जनरल नर्सिङ्ग उपसमूह	(ख) पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग उपसमूह	(ग) साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग उपसमूह	(घ) मिडवाइफ्री नर्सिङ्ग उपसमूह	(ङ) कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग/पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग उपसमूह
११	(क) सचिव				
	(ख) प्रमुख अस्पताल नर्सिङ्ग प्रशासक	(ख) प्रमुख पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(ख) प्रमुख साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(ख) प्रमुख मिडवाइफ प्रशासक	(ख) प्रमुख कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग प्रशासक
१०	(क) वरिष्ठ अस्पताल नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) वरिष्ठ पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) वरिष्ठ साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) वरिष्ठ मिडवाइफ प्रशासक	(क) वरिष्ठ कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग प्रशासक
९	(क) अस्पताल नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग प्रशासक	(क) मिडवाइफ प्रशासक	(क) कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग प्रशासक
८	(क) वरिष्ठ नर्सिङ्ग अधिकृत	-	-	(क) वरिष्ठ मिडवाइफ अधिकृत	(क) वरिष्ठ कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग अधिकृत
७	(क) नर्सिङ्ग अधिकृत	-	-	(क) मिडवाइफ अधिकृत	(क) कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग अधिकृत
	(ख) वरिष्ठ अस्पताल नर्सिङ्ग निरीक्षक	-	-	(ख) वरिष्ठ मिडवाइफ निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग निरीक्षक
६	(क) अस्पताल नर्सिङ्ग निरीक्षक	-	-	(क) मिडवाइफ निरीक्षक	(क) पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग निरीक्षक

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	-	-	-	(ख) सि.अ.न.मी. निरीक्षक	-
५	(क) स्टाफ नर्स	-	-	(क) मिडवाइफ नर्स	(क) पब्लिक हेल्थ नर्स
	-	-	-	(ख) सि.अ.न.मी	-
४	-	-	-	(क) अ.न.मी.	-

तह	(१९) डेण्टिष्ट्री समूह					
	(क) जनरल डेण्टल उपसमूह	(ख) इण्डोडोण्टिष्ट उपसमूह	(ग) ओरल तथा मेकिजलो फेसियल सर्जन उपसमूह	(घ) प्रोस्थो डोण्टिष्ट उपसमूह	(ङ) पेरियो डोण्टिष्ट उपसमूह	(च) अर्थोडोण्टिष्ट उपसमूह
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट डेण्टल सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट इण्डोडोण्टिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट ओरल सर्जन	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट प्रोस्थो डोण्टिष्ट	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट पेरियो डोण्टिष्ट	(ग) प्रमुख कन्सल्टेण्ट अर्थोडोण्टिष्ट
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट डेण्टल सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट इण्डोडोण्टिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट ओरल सर्जन	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट प्रोस्थो डोण्टिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट पेरियो डोण्टिष्ट	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अर्थोडोण्टिष्ट
९	(क) कन्सल्टेण्ट डेण्टल सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट इण्डोडोण्टिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट ओरल सर्जन	(क) कन्सल्टेण्ट प्रोस्थो डोण्टिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट पेरियो डोण्टिष्ट	(क) कन्सल्टेण्ट अर्थोडोण्टिष्ट
८	(क) डेण्टल सर्जन	-	-	-	-	-
७	(क) वरिष्ठ डेण्टल	-	-	-	-	-

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	हाइजिनिष्ट निरीक्षक					
६	(क) डेण्टल हाइजिनिष्ट निरीक्षक	-	-	-	-	-
	(ख) डेण्टल चेयरसाइड निरीक्षक	-	-	-	-	-
५	(क) डेण्टल हाइजिनिष्ट	-	-	-	-	-
	(ख) डेण्टल चेयरसाइड टेक्निसियन	-	-	-	-	-
४	(क) सहायक डेण्टल चेयरसाइड असिष्टेण्ट	-	-	-	-	-

(२०) आयुर्वेद समूह					
तह	(क) जनरल आयुर्वेद उपसमूह	(ख) भेषज उपसमूह	(ग) काय-चिकित्सा उपसमूह	(घ) शल्य तथा संज्ञाहरण उपसमूह	(ङ) शालाक्य उपसमूह
११	(क) सचिव				
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट आयुर्वेद विज्ञ	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट भेषज विज्ञ	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट काय-चिकित्सक	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट शल्य चिकित्सक/संज्ञाहरण चिकित्सक	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट शालाक्य चिकित्सक
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट आयुर्वेद विज्ञ	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट भेषज विज्ञ	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट काय-चिकित्सक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट शल्य चिकित्सक/संज्ञाहरण चिकित्सक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट शालाक्य चिकित्सक
९	(क) कन्सल्टेण्ट आयुर्वेद विज्ञ	(क) कन्सल्टेण्ट भेषज विज्ञ	(क) कन्सल्टेण्ट काय-चिकित्सक	(क) कन्सल्टेण्ट शल्य चिकित्सक/संज्ञाहरण चिकित्सक	(क) कन्सल्टेण्ट शालाक्य चिकित्सक

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

८	(क) आयुर्वेद चिकित्सक	-	-	-	-
७	(क) वरिष्ठ कविराज निरीक्षक	-	-	-	-
६	(क) कविराज निरीक्षक	-	-	-	-
	(ख) वैद्य निरीक्षक	-	-	-	-
५	(क) कविराज	-	-	-	-
	(ख) वरिष्ठ वैद्य	-	-	-	-
४	(क) वैद्य	-	-	-	-

(२०) आयुर्वेद समूह					(२१) साइकोलोजी समूह
तह	(च) स्त्रीरोग तथा प्रसूति उपसमूह	(छ) कौमारभृत्य उपसमूह	(ज) पञ्चकर्म उपसमूह	(झ) आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक उपसमूह	
११	(क) सचिव				
	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट स्त्रीरोग तथा प्रसूति चिकित्सक	(ग) प्रमुख कन्सल्टेण्ट कौमारभृत्य चिकित्सक	(क) प्रमुख कन्सल्टेण्ट पञ्चकर्म विज्ञ	(क) प्रमुख आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक	-
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट स्त्रीरोग तथा प्रसूति चिकित्सक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट कौमारभृत्य चिकित्सक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट पञ्चकर्म विज्ञ	(क) वरिष्ठ आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट क्लिनिकल साइकोलोजिष्ट

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

९	(क) कन्सल्टेण्ट स्त्रीरोग तथा प्रसूति चिकित्सक	(क) कन्सल्टेण्ट कौमारभृत्य चिकित्सक	(क) कन्सल्टेण्ट पञ्चकर्म विज्ञ	(क) आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक	(क) कन्सल्टेण्ट क्लिनिकल साइकोलोजिष्ट
८	-	-	-	-	(क) वरिष्ठ क्लिनिकल साइकोलोजिष्ट
७	-	-	-	-	(क) क्लिनिकल साइकोलोजिष्ट

तह	(२२) मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी समूह		(२३) रेडियोग्राफी समूह		(२४) फिजियोथेरापी समूह
	(क) जनरल ल्याब टेक्नोलोजी उपसमूह	(ख) मेडिकल माइक्रोबायोलोजी उपसमूह	(क) रेडियोग्राफी उपसमूह	(ख) रेडियोथेरापी उपसमूह	
११	(क) सचिव				
	(ख) प्रमुख मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट प्रशासक	(ख) प्रमुख माइक्रोबायोलोजिष्ट प्रशासक	-	-	-
१०	(क) वरिष्ठ मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट प्रशासक	(क) वरिष्ठ माइक्रोबायोलोजिष्ट प्रशासक	-	-	-
९	(क) मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट प्रशासक	(क) माइक्रोबायोलोजिष्ट प्रशासक	-	-	-
८	(क) वरिष्ठ मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ माइक्रोबायोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ रेडियोग्राफी टेक्नोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ रेडियोथेरापी टेक्नोलोजिष्ट	(क) वरिष्ठ फिजियोथेरापिष्ट

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

७	(क) मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट	(क) माइक्रोबायोलोजिष्ट	(क) रेडियोग्राफी टेक्नोलोजिष्ट	(क) रेडियोथेरापी टेक्नोलोजिष्ट	(क) फिजियोथेरापिष्ट
	(ख) वरिष्ठ ल्याब टेक्निसियन निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ माइक्रोस्कोपिष्ट निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ रेडियोग्राफी निरीक्षक	-	(ख) वरिष्ठ फिजियोथेरापी निरीक्षक
६	(क) ल्याब टेक्निसियन निरीक्षक	(क) माइक्रोस्कोपिष्ट निरीक्षक	(क) रेडियोग्राफी निरीक्षक	-	(क) फिजियोथेरापी निरीक्षक
	(ख) ल्याब असिष्टेण्ट निरीक्षक	(ख) ल्याब सहायक निरीक्षक	(ख) डार्करुम निरीक्षक	-	-
५	(क) ल्याब टेक्निसियन	(क) माइक्रोस्कोपिष्ट	(क) रेडियोग्राफर	-	(क) फिजियोथेरापी असिष्टेण्ट
	(ख) सिनियर ल्याब असिष्टेण्ट	(ख) सिनियर ल्याब सहायक	(ख) सिनियर डार्करुम असिष्टेण्ट	-	-
४	(क) ल्याब असिष्टेण्ट	(क) ल्याब सहायक	(क) डार्करुम असिष्टेण्ट	-	-

तह	(२५) फार्मसी समूह	(२६) होमियोप्याथी समूह	(२७) एकीकृत चिकित्सा समूह	(२८) युनानी चिकित्सा समूह	(२९) मेडिकल रेकर्डस् समूह	(३०) प्राकृतिक चिकित्सा
११	(क) सचिव					
	(ख) प्रमुख गुणस्तर नियन्त्रक	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट होमियोप्याथी चिकित्सक	(ख) प्रमुख स्वास्थ्य प्रशासक (एकीकृत चिकित्सा)	-	-	(ख) प्रमुख कन्सल्टेण्ट प्राकृतिक चिकित्सक
	(ग) प्रमुख क्लिनिकल फार्मासिष्ट	-	-	-	-	-

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(घ) प्रमुख औषधी व्यवस्थापक	-	-	-	-	-
१०	(क) वरिष्ठ गुणस्तर नियन्त्रक	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट होमियोप्याथी चिकित्सक	(क) वरिष्ठ स्वास्थ्य प्रशासक (एकीकृत चिकित्सा)	-	-	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट प्राकृतिक चिकित्सक
	(ख) वरिष्ठ क्लिनिकल फर्मासिष्ट			-	-	-
	(ग) वरिष्ठ औषधी व्यवस्थापक				-	-
९	(क) गुणस्तर नियन्त्रक	(क) कन्सल्टेण्ट होमियोप्याथी चिकित्सक	(क) स्वास्थ्य प्रशासक (एकीकृत चिकित्सा)	-	-	(क) कन्सल्टेण्ट प्राकृतिक चिकित्सक
	(ख) क्लिनिकल फर्मासिष्ट		-	-	-	-
	(ग) औषधी व्यवस्थापक	-	-	-	-	-
८	(क) वरिष्ठ गुणस्तर अधिकृत	(क) होमियोप्याथी चिकित्सक	-	(क) यूनानी चिकित्सक	(क) वरिष्ठ मेडिकल रेकर्ड अधिकृत	(क) प्राकृतिक चिकित्सक
	(ख) वरिष्ठ फार्मैसी अधिकृत	-	-	-	-	-
७	(क) गुणस्तर अधिकृत	(क) वरिष्ठ होमियोप्याथी निरीक्षक	-	(क) वरिष्ठ हकिम निरीक्षक	(क) मेडिकल रेकर्ड अधिकृत	-

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	(ख) फार्मैसी अधिकृत	-	-	-	(ख) वरिष्ठ मेडिकल रेकर्ड निरीक्षक	-
	(ग) वरिष्ठ फार्मैसी ल्याब निरीक्षक	-	-	-	-	-
	(घ) वरिष्ठ फार्मैसी निरीक्षक	-	-	-	-	-
६	(क) फार्मैसी ल्याब निरीक्षक	(क) होमियोप्याथी निरीक्षक	-	(क) हकिम निरीक्षक	(क) मेडिकल रेकर्ड निरीक्षक	-
	(ख) फार्मैसी निरीक्षक	-	-	-	-	-
५	(क) फार्मैसी ल्याब टेक्निसियन	-	-	-	-	-
	(ख) फार्मैसी सुपरभाइजर	(क) होमियोप्याथी असिष्टेण्ट	-	(क) हकिम असिष्टेण्ट	(क) मेडिकल रेकर्ड सुपरभाइजर	-

(३१) विविध समूह						
तह	(क) मेडिकल फिजिसिष्ट उपसमूह	(ख) इ.सि.जि. टेक्निसियन उपसमूह	(ग) डाइटिसियन उपसमूह	(घ) एनेस्थेसिया उपसमूह	(ङ) अप्टोमेट्री उपसमूह	(च) बायोमेडिकल इन्जिनियरीङ उपसमूह
११	(क) सचिव					
१०	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट मेडिकल फिजिसिष्ट	-	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट डाइटिसियन	-	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट अप्टोमेट्री	(क) वरिष्ठ कन्सल्टेण्ट बायोमेडिकल इन्जिनियर

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

९	(क) कन्सल्टेण्ट मेडिकल फिजिसिष्ट	-	(क) कन्सल्टेण्ट डइटिसियन	-	(क) कन्सल्टेण्ट अप्टोमेट्री	(क) कन्सल्टेण्ट वायोमेडिकल इन्जिनियर
८	(क) वरिष्ठ मेडिकल फिजिसिष्ट	(क) वरिष्ठ इ.सि.जि. अधिकृत	(क) वरिष्ठ पोषण अधिकृत	-	(क) वरिष्ठ अप्टोमेट्री अधिकृत	(क) वरिष्ठ वायोमेडिकल इन्जिनियर
७	(क) मेडिकल फिजिसिष्ट	(क) इ.सि.जि. अधिकृत	(क) पोषण अधिकृत	(क) वरिष्ठ एनेस्थेसिया निरीक्षक	(क) अप्टोमेट्री अधिकृत	(क) वायोमेडिकल इन्जिनियर
	-	(ख) वरिष्ठ इ.सि.जि. टेक्निसियन निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ डइटिसियन निरीक्षक	-	(ख) वरिष्ठ अप्टोमेट्री निरीक्षक	(ख) वरिष्ठ वायोमेडिकल टेक्निसियन निरीक्षक
६	-	(क) इ.सि.जि. टेक्निसियन निरीक्षक	(क) डइटिसियन निरीक्षक	(क) एनेस्थेसिया निरीक्षक	(क) अप्टोमेट्री निरीक्षक	(क) वायोमेडिकल टेक्निसियन निरीक्षक
५	-	(क) इ.सि.जि. टेक्निसियन	(क) डइटिसियन सुपरभाइजर	(क) एनेस्थेसिया सुपरभाइजर	(क) अप्टोमेट्री	(क) वायोमेडिकल टेक्निसियन

**सेवा प्रवेशको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता**

समूह/उपसमूह	तह	शैक्षिक योग्यताको विषय र स्तर
<b>(१) मेडिसिन समूह</b>		
(क) जनरल मेडिसिन उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल वा इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) नेफ्रोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी नेफ्रोलोजीमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. गरी वा नेफ्रोलोजीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ग) न्यूरोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी न्यूरोलोजीमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. गरी वा न्यूरोलोजी मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(घ) कार्डियोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी कार्डियोलोजीमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. वा कार्डियोलोजी मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ङ) ट्रपिकल मेडिसिन उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी ट्रपिकल मेडिसिन विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी वा ट्रपिकल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(च) कम्युनिटि मेडिसिन	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कम्युनिटि मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(छ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. गरी वा ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ज) इण्डोक्राइनोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी इण्डोक्राइनोलोजी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. गरी वा इण्डोक्राइनोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(झ) मेडिकल अङ्गोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी मेडिकल अङ्गोलोजी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ञ) हेपाटोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी हेपाटोलोजी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा तीन वर्षे डि.एम. वा हेपाटोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा हेपाटोलोजी विषयमा नाम दर्ता तथा निवीकरण भएको ।
(ट) फरेन्सिक उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फरेन्सिक मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ठ) पल्मोनोलोजी	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी पल्मोनोलोजी विषयमा तीन वर्षे डि.एम. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा पल्मोनोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ड) क्लिनिकल जेनेटिक्स	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इन्टरनल मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर गरी क्लिनिकल जेनेटिक विषयमा तीन वर्षे डि.एम. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा क्लिनिकल जेनेटिक्स विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
<b>(२) सर्जरी समूह</b>		
(क) जनरल सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ख) कार्डियोथोरासिक सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी कार्डियोथोरासिक सर्जरी विषयमा तीन वर्षे एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा कार्डियोथोरासिक सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ग) युरो सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी युरो सर्जरी विषयमा तीन वर्षे एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा युरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(घ) ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिकल सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिकल सर्जरी विषयमा तीन वर्षे एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा ग्याष्ट्रो इन्टेरोलोजिकल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ड) बर्न तथा प्लाष्टिक सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी बर्न तथा प्लाष्टिक सर्जरी विषयमा तीन वर्षे एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा बर्न तथा प्लाष्टिक सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(च) न्यूरो सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनरल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी न्यूरो सर्जरीमा तीन वर्षे एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(छ) अर्थोपेडिक सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थोपेडिक सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ज) स्पाइनल सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थोपेडिक सर्जरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी स्पाइनल सर्जरी विषयमा एम.सि.एच. वा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी वा स्पाइनल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा स्पाइनल सर्जरी विषयमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(झ) आर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थोपेडिक सर्जरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी विषयमा मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.सि.एच. गरेको वा अर्थोपेडिक सर्जरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी सम्बन्धित व्यवसायी काउन्सिलमा आर्थ्रोप्लाष्टी तथा रिक्न्स्ट्रक्शन सर्जरी विषयमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ञ) स्पोर्ट्स तथा आर्थ्रोस्कोपिकल सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थोपेडिक सर्जरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी स्पोर्ट्स तथा आर्थ्रोस्कोपिकल सर्जरी विषयमा एम.सि.एच. गरेको वा अर्थोपेडिक सर्जरी वा न्यूरो सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी स्पोर्ट्स तथा आर्थ्रोस्कोपिक सर्जरी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी सम्बन्धित व्यवसायी काउन्सिलमा स्पोर्ट्स तथा आर्थ्रोस्कोपिकल सर्जरी विषयमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ट) पेडियाट्रिक सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पेडियाट्रिक सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ठ) किडनी ट्रान्सप्लान्ट सर्जरी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट किडनी ट्रान्सप्लान्ट सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त वा जनरल सर्जरीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी ट्रान्सप्लान्ट सर्जरी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(३) रेडियोलोजी समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट रेडियोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(४) रेडिएसन अङ्गलोजी/रेडियो थेरापी समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट रेडियोलोजी/रेडियसन अङ्गलोजी/रेडियोथेरापी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(५) डर्माटोलोजी, लेप्रोलोजी र भेनेराल डिजिजेज समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट डर्माटोलोजी, लेप्रोलोजी र भेनेराल डिजिजेज विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(६) साइक्याट्री समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट साइक्याट्री विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(७) अप्थल्मोलोजी समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अप्थल्मोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(८) पेडियाट्रिक्स समूह</b>		
(क) पेडियाट्रिक्स मेडिसिन उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पेडियाट्रिक्स विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) निओनेटोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट निओनेटोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी वा पेडियाट्रिक्स विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी निओनेटोलोजीमा तीन वर्षे डी.एम. वा कम्तीमा निरन्तर एक वर्षे फेलोसिप गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(९) ओटोरिनोल्यारिङ्गोलोजी समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट ओटोरिनोल्यारिङ्गोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(१०) एनेस्थेसियोलोजी समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एनेस्थेसियोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(११) पब्लिक हेल्थ एडमिनिष्ट्रेशन समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी जनस्वास्थ्य वा कम्प्युनिटी मेडिसिन विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(१२) जनरल हेल्थ सर्भिसिज समूह	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी जनस्वास्थ्य स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(१३) मेडिकल जनरलिष्ट समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.डि.जि.पी. विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(१४) प्याथोलोजी समूह</b>		
(क) जनरल प्याथोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी जनरल प्याथोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) हिस्टोप्याथोलोजी उपसमूह	९	एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी हिस्टो प्याथोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ग) माइक्रोबायोलोजी/ ब्याक्टेरियोलोजी उपसमूह	९	एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी माइक्रोबायोलोजी वा ब्याक्टेरियोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(घ) हिमाटोलोजी उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी हेमाटोलोजीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ङ) बायो केमेष्ट्री उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.वि.वि.एस. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी बायोकेमेष्ट्रीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(१५) अब्टेट्रिक तथा गाइनोकोलोजी समूह</b>		

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(क) जनरल गाइनेकोलोजी	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गाइनेकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) अङ्को गाइनेकोलोजी	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गाइनेकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर गाइने अङ्कोलोजीमा फेलोसिप वा गाइने अन्कोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ग) युरो गाइनेकोलोजी	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गाइनेकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी युरो लोजी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा युरो गाइनेकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(घ) इनफर्टिलिटी गाइनेकोलोजी	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट गाइनेकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी इनफर्टिलिटी विषयमा कम्तीमा एक वर्ष निरन्तर फेलोसिप वा इनफर्टिलिटी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(१६) हेल्थ एजुकेशन समूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य शिक्षा विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>स्वास्थ्य शिक्षा अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य शिक्षा विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।</li> </ul>
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य शिक्षा विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(१७) हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह	४	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अ.हे.व. वा सि.एम.ए. कोर्ष उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	५	परिवार नियोजन सुपरभाइजर/भेक्टर वर्न डिजिज कन्ट्रोल सुपरभाइजर/क्षय-कुष्ठ सुपरभाइजर/हेल्थ असिस्टेन्ट/कोल्डचेन सुपरभाइजर/मलेरिया सुपरभाइजर/खोप सुपरभाइजर/भेक्टर कन्ट्रोल सुपरभाइजर/पोषण सुपरभाइजर: मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		सामान्य चिकित्सा विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	७	<b>जनस्वास्थ्य अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनस्वास्थ्य विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट जनस्वास्थ्य विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
<b>(१८) नर्सिङ्ग समूह</b>		
(क) जनरल नर्सिङ्ग	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट नर्सिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह तह उत्तीर्ण गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	७	<b>नर्सिङ्ग अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ख) पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पेडियाट्रिक नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम, विशेषज्ञ पेडियाट्रिक नर्सिङ्गमा दर्ता सक्रिय भएको ।
(ग) साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट साइकियाट्रिक नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा विशेषज्ञ साइकियाट्रिक नर्सिङ्गमा नाम, दर्ता सक्रिय भएको ।
(घ) मिडवाइफ्री नर्सिङ्ग	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अ.न.मी. कोर्ष उत्तीर्ण गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	५	<b>मिडवाइफ नर्स:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मिडवाइफ विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	७	<b>मिडवाइफ अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मिडवाइफ्री नर्सिङ्ग विषयमा स्नातक वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा मिडवाइफ्री विषयमा विशेषज्ञको रूपमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मिडवाइफ्री नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

		परिषद्मा मिडवाइफ्री विषयमा विशेषज्ञको रूपमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ड) कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग/ पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट नर्सिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	७	<b>कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कम्प्युनिटी हेल्थ नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कम्प्युनिटी हेल्थ नर्सिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल नर्सिङ्ग परिषद्मा कम्प्युनिटी नर्सिङ्ग विषयमा विशेषज्ञको रूपमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
<b>(१९) डेन्टिष्ट्री समूह</b>		
(क) जनरल डेण्टल उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट डेन्टल विषयमा TSLC वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	५	<b>डेन्टल हाइजिनिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट डेन्टल हाइजिनिष्ट विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरि सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बि.डि.एस. विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एम.डि.एस. विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ख) इण्डोडोण्टिष्ट उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट इण्डोडोण्टिष्टमा एम.डि.एस. स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(ग) ओरल तथा मेक्जलो फेसियल सर्जन उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट ओरल तथा मेक्जिलो फेसियल सर्जरी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा मेक्जिलो फेसियल सर्जरी विषयमा विशेषज्ञको रूपमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।
(घ) प्रोस्थोडोण्टिष्ट उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रोस्थोडोण्टिष्टमा एम.डि.एस. स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको ।

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ड) पेरियोडोण्टिष्ट उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पेरियोडोन्टिष्टमा एम.डि.एस. स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(च) अर्थोडोण्टिष्ट उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थोडोन्टिष्टमा एम.डि.एस. स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(२०) आयुर्वेद समूह</b>		
(क) जनरल आयुर्वेद उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एसएलसी/एसईई पश्चात सहायक आयुर्वेद स्वास्थ्य कार्यकर्ता (AAHW) एक वर्षको सहायक आयुर्वेद कार्यकर्ता कोर्स उत्तीर्ण गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	५	<b>कविराज:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आयुर्वेद विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आयुर्वेद चिकित्सा विषयमा स्नातक तहमा उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आयुर्वेद विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) भेषज उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट द्वयगुण विज्ञान वा रसशास्त्र तथा भेषज्य-कल्पना विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम, दर्ता सक्रिय भएको।
(ग) काय-चिकित्सा उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट काय-चिकित्सा विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(घ) शल्य तथा संज्ञाहरण उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शल्यतन्त्र वा संज्ञाहरण विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ङ) शालाक्य उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट शालाक्य तन्त्र विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(च) स्त्रीरोग तथा प्रसूति उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्त्रीरोग तथा प्रसूति तन्त्र विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(छ) कौमारभृत्य उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट कौमार भृत्य वा बालरोग विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी नेपाल आयुर्वेद चिकित्सा परिषद्, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ज) पञ्चकर्म उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पञ्चकर्म विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद्, नेपालमा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(झ) आयुर्वेद स्वास्थ्य प्रशासक उपसमूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्नातक तहमा BAMS उत्तीर्ण गरी जनस्वास्थ्य विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(२१) साइकोलोजि समूह	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट क्लिनिकल साइकोलोजी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट क्लिनिकल साइकोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(२२) मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी समूह</b>		
(क) जनरल ल्याब टेक्नोलोजी उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हेल्थ ल्याब विषयमा टि.एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	५	<b>ल्याब टेक्सिसियन:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हेल्थ ल्याब प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेडिकल ल्याब टेक्नोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) मेडिकल माइक्रोबायोलोजी उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हेल्थ ल्याब विषयमा टि.एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	५	<b>माइक्रोस्कोपिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माइक्रोबायोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

	७	<b>माइक्रोबायोलोजिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माइक्रोबायोलोजी विषयमा स्नातक उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट माइक्रोबायोलोजी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(२३) रेडियोग्राफी समूह</b>		
(क) रेडियोग्राफी उपसमूह	४	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट एस.एल.सी./एस.इ.इ.मा विज्ञान विषय लिइ उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा छ महिनाको तालिम प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	५	<b>रेडियोग्राफर:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट रेडियोग्राफी विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>रेडियोग्राफी टेक्नोलोजिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट रेडियोग्राफी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) रेडियोथेरापी उपसमूह	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट रेडियोग्राफी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(२४) फिजियोथेरापी समूह</b>	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फिजियोथेरापी विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>फिजियोथेरापिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फिजियोथेरापी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(२५) फार्मसी समूह</b>	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फार्मसी विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी नेपाल फार्मसी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>फार्मसी अधिकृत/गुणस्तर अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फार्मसी विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल फार्मसी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	• <b>औषधी व्यवस्थापक:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फार्मसी विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी नेपाल फार्मसी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>क्लिनिकल फार्मासिष्ट:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट क्लिनिकल फार्मसी वा फार्मास्युटिकल केयर विषयमा स्नातकोत्तर वा बि. फार्म पछी फार्म डि. उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।</li> <li>• <b>गुणस्तर नियन्त्रक:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फार्मास्युटिकल केमेस्ट्री स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी नेपाल फार्मसी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।</li> </ul>
(२६) होमियोप्याथी समूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट होमियोप्याथी विधामा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट होमियोप्याथी विधामा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट होमियोप्याथी विधामा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(२७) एकीकृत चिकित्सा समूह	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट BAMMS विषय उत्तीर्ण गरी जनस्वास्थ्य विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(२८) यूनानी चिकित्सा समूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट यूनानी चिकित्सामा प्रमाणपत्र तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट यूनानी चिकित्सामा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(२९) मेडिकल रेकर्ड समूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट तथ्यांकशास्त्र वा गणित विषयमा स्नातक उपाधि प्राप्त।
	७	<b>मेडिकल रेकर्ड अधिकृत:</b> मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट तथ्यांकशास्त्र वा गणित वा जनसंख्याशास्त्र वा एप्लाइड स्ट्याटिस्टिक्स विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण वा तथ्याङ्कशास्त्र वा गणित मुल विषयमा स्नातक गरी कुनै विषयमा स्नातकोत्तर उत्तीर्ण वा तथ्याङ्क विषय सहित कुनै विषयमा स्नातकोत्तर वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको।
(३०) प्राकृतिक चिकित्सा	८	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्राकृतिक चिकित्सा विषयमा स्नातक (BNYS) विषय उत्तीर्ण प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्राकृतिक चिकित्सा विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
<b>(३१) विविध समूह</b>		
(क) मेडिकल फिजिसिट उपसमूह	७	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट फिजिक्स विषयमा एम.एस.सी (MSC) उत्तीर्ण गरी एक वर्षको डिप्लोमा इन रेडियसन फिजिक्स (DRP) तालिम प्राप्त।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट मेडिकल फिजिक्स विषयमा एम.फिल. वा पि.एच.डि. वा सो सरहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ख) इ.सि.जि. टेक्सिसियन उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट चिकित्सा विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा नौ महिनाको तालिमप्राप्त गर्नुका साथै सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>इ.सि.जी. अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य विज्ञान वा विज्ञान विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित विषयमा एक वर्षको तालिमप्राप्त गरेको।
(ग) डाइटेसियन उपसमूह	५	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पोषण तथा खाद्य विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	७	<b>पोषण अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पोषण तथा खाद्य विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यताप्राप्त शिक्षण संस्थाबाट पोषण तथा खाद्य विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(घ) एनेस्थेसिया उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट स्टाफ नर्स वा हेल्थ असिस्टेन्ट उत्तीर्ण गरी एनेस्थेसिया असिस्टेन्टको १ वर्षको तालिमप्राप्त गर्नुका साथै सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(ङ) अप्टोमेट्री उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अप्टोमेट्री विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

	७	<b>अप्टोमेट्री अधिकृत:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अप्टोमेट्री विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अप्टोमेट्री विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
(च) बायोमेडिकल इन्जिनियरिङ्ग उपसमूह	५	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बायोमेडिकल इन्जिनियरिङ्ग विषयमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण भएको।
	७	<b>बायोमेडिकल इन्जिनियर:</b> मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बायोमेडिकल इन्जिनियरिङ्ग वा मेडिकल इलेक्ट्रोनिक इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातक तहको उपाधि प्राप्त गरी नेपाल इन्जिनियरिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।
	९	मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट बायोमेडिकल इन्जिनियरिङ्ग वा इलेक्ट्रोनिक इन्जिनियरिङ्ग विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरी नेपाल इन्जिनियरिङ्ग परिषद्मा नाम दर्ता तथा नवीकरण भएको।

अनुसूची-५

(नियम ८ को उपनियम (३) सँग सम्बन्धित)

सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदनको ढाँचा

भाग-१

परिचय

१. अध्ययनको पृष्ठभूमि
२. समितिको गठन
३. अध्ययनको उद्देश्य
४. अध्ययनको विधि र सीमा

भाग-२

मौजूदा सङ्गठन र दरबन्दी

१. सङ्गठनको कार्यक्षेत्र
२. साङ्गठनिक ढाँचा
३. दरबन्दीको अवस्था
४. सङ्गठन संरचना र दरबन्दी सम्बन्धमा देखिएका समस्या

भाग-३

विश्लेषण र औचित्य

१. कार्यक्रमको विश्लेषण
२. कार्यबोझको विश्लेषण
३. कार्य प्रकृतिको विश्लेषण
४. उपलब्ध मानव स्रोतको आङ्कलन
५. सङ्गठनको वित्तीय अवस्थाको विश्लेषण
६. परिवर्तनको औचित्य

भाग-४

प्रस्तावित सङ्गठन, दरबन्दी र सिफारिस

१. सङ्गठन ढाँचाको व्याख्या
२. दरबन्दी विवरणको व्याख्या
३. अन्य सुझाव तथा सिफारिस
४. अनुसूची
  - (क) मौजुदा तथा प्रस्तावित साङ्गठनिक ढाँचा
  - (ख) मौजुदा तथा प्रस्तावित दरबन्दी तेरिजको विवरण
  - (ग) प्रस्तावित सङ्गठन, महाशाखा, शाखा तथा पदको कार्यविवरण

अनुसूची-६

(नियम १० को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

**कार्य विवरण फारामको ढाँचा**

प्रदेश सरकार, कोशी प्रदेश  
कार्यविवरण फाराम

(१) पदको नाम:		पद सङ्केत				
(२) मासिक तलब:		सेवा:				
(३) काम गर्ने समय:		समूह:				
(४) कर्मचारीको नाम .....		उपसमूह:				
(५) सङ्केत नम्बर:		तह:				
(६) मन्त्रालय: .....						
कार्यालय: .....						
शाखा/फाँट:.....						
ठेगाना: .....						
(७) विस्तृत रूपमा पदको काम, कर्तव्य, अधिकार र उत्तरदायित्व						
क्र. सं.	काम	अधिकार	उत्तरदायित्व	कार्यसम्पादन सूचकाङ्क	सूचकाङ्कको आधार	कैफियत
१.						
२.						
३.						
४.						
५.						
(८) कर्तव्य						
१.						
२.						
३.						

(९) आवश्यक योग्यता:	
मेरो पदसँग सम्बन्धित उपर्युक्त काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकारको विवरण पूर्ण एवम् ठीक साँचो हो।  ..... कर्मचारीको दस्तखत मिति: .....	यस पदसँग सम्बन्धित उपर्युक्त काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकारको विवरण पूर्ण एवम् ठीक साँचो हो।  ..... निकटतम माथिल्लो अधिकृतको दस्तखत  नाम: ..... मिति: .....  ..... कार्यालय प्रमुखको दस्तखत  नाम: ..... मिति: .....

अनुसूची-७

(नियम १२ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

कर्मचारीसँग गरिने कार्य सम्पादन सम्झौता फाराम

..... मन्त्रालय/आयोजना/निर्देशनालय/कार्यालयका .....  
श्री..... (यसपछि "प्रथम पक्ष" भनिएको) र  
..... मन्त्रालय/आयोजना/निर्देशनालय/कार्यालयको  
..... पदमा कार्यरत श्री ..... (यसपछि "दोस्रो पक्ष"  
भनिएको) बीच भएको

कार्य सम्पादन सम्झौता

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ र प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ बमोजिम ..... पदमा कार्यरत..... पदका श्री.....को कार्यसम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउँदै सेवामूलक र उत्तरदायी बनाई .....कार्यालयबाट सम्पादन हुने कार्यक्रम र सेवा प्रवाहलाई नतिजामा आबद्ध गर्न देहायका शर्तहरूको अधीनमा रही कार्यसम्पादन गर्न गराउन यो सम्झौता गरी एक एक प्रति लियो दियो।

तपसिल

कार्य सम्पादन सम्झौताका शर्त

- (१)
- (२)
- (३)
- (४)
- (५)

प्रथम पक्ष

दोस्रो पक्ष

दस्तखतः

दस्तखतः

कार्यालयको छाप

कार्यालयको छाप

इति सम्बत् ..... साल ..... महिना ..... गते रोज ..... शुभम्.....

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कोशी प्रदेश

अनुसूची-८

(नियम १९ को उपनियम (३) सँग सम्बन्धित)

सचिव वा एघारौँ तहको पद रहने कार्यालय

- (क) प्रदेश लोक सेवा आयोग  
(ख) प्रदेश योजना आयोग  
(ग) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय  
(घ) आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय  
(ङ) आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय  
(च) सामाजिक विकास मन्त्रालय  
(छ) स्वास्थ्य मन्त्रालय  
(ज) भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालय  
(झ) खानेपानी, सिंचाई तथा उर्जा मन्त्रालय  
(ञ) पर्यटन, वन तथा वातावरण मन्त्रालय  
(ट) उद्योग, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय  
(ठ) कृषि विकास निर्देशनालय  
(ड) पशुपन्छी तथा मत्स्य विकास निर्देशनालय  
(ढ) प्रदेश प्रज्ञा प्रतिष्ठान  
(ण) प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय  
(त) प्रदेश वन निर्देशनालय  
(थ) यातायात पूर्वाधार निर्देशनालय  
(द) वन अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण केन्द्र  
(ध) शिक्षा विकास निर्देशनालय  
(न) स्वास्थ्य निर्देशनालय  
(प) प्रदेश सरकारले समय समयमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्थापना गरेका वा तोकेको कार्यालय।

अनुसूची-९

(नियम २२ को उपनियम (६) सँग सम्बन्धित)

स्थायी नियुक्ति पत्रको ढाँचा

प्रदेश सरकार

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालय

कोशी प्रदेश

पत्र संख्या:

चलानी नम्बर:

मिति:

विषय: स्थायी नियुक्ति।

महाशय,

प्रदेश लोक सेवा आयोग, कोशी प्रदेशको प.सं..... च.नं..... मिति  
...../...../..... को सिफारिस पत्र अनुसार तपाईंलाई यस  
मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयको मिति  
...../...../..... को निर्णयानुसार मिति ...../...../..... देखि प्रदेश  
..... सेवा ..... समूह  
..... उपसमूह ..... तहको  
..... पदमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा  
..... बमोजिम छ महिना/एक वर्षको परीक्षणकाल रहने गरी स्थायी नियुक्ति  
गरिएको छ।

..... तहको ..... पदमा स्थायी नियुक्त  
हुनुभएकोमा हार्दिक बधाई छ।

श्री .....

बोधार्थ:-

अनुसूची-१०  
(नियम २५ सँग सम्बन्धित)  
निरोगिताको प्रमाणपत्र

प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गतको  
..... सेवा  
..... समूह .....  
उपसमूह अन्तर्गतको ..... तहको ..... पदमा  
उम्मेदवार हुनुभएका श्री .....  
.....लाई मैले जाँच्दा कुनै सरुवा वा कडा रोग लागेको वा आन्तरिक  
रोग भएको पाइन। निजमा ..... रोग  
भए तापनि निजलाई त्यसले उपरोक्त पदमा काम गर्न असमर्थ बनाउँदैन।

निजको हुलिया..... छ।

(क) दायाँ वा बायाँ हातको बुढी औंलाको छापः

(ख) दस्तखतः

(ग) मितिः

दायाँ	बायाँ

प्रमाणित गर्ने चिकित्सककोः-

नामः

दस्तखतः

नेपाल मेडिकल काउन्सिल रजिष्ट्रेशन नम्बरः

मितिः

कार्यरत अस्पतालको छापः

अनुसूची-११

(नियम २६ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

शपथ ग्रहण

म ..... नेपाल राज्यको नाममा शपथ लिन्छु कि कर्मचारीको हैसियतले मलाई तोकिएको काम मेरो ज्ञान विवेकले जाने बुझेसम्म इमान, धर्म तथा कर्तव्य सम्झी देश, नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारप्रति बफादार रही भय, पक्षपात वा द्वेष नराखी लोभ, लालच र मोलाहिजा नगरी अनुशासनमा रही प्रचलित कानूनको अधीनमा रही आफ्नो पदीय कर्तव्यको पालन गर्नेछु। मलाई ज्ञात हुन आएको कुनै सरकारी गोप्य सूचना सम्बन्धित अधिकारीलाई बाहेक अरु कसैलाई म सेवामा बहाल रहे वा नरहेको जुनसुकै अवस्थामा पनि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपले भन्ने वा सङ्केत गर्ने छैन।

शपथ ग्रहण गर्ने कर्मचारीको:

- (क) दस्तखत:
- (ख) नाम:
- (ग) पद, तह:
- (घ) सेवा:
- (ङ) समूह, उपसमूह:
- (च) मिति:

शपथ ग्रहण गरेको प्रमाणित गर्ने

अधिकारीको:

- (क) दस्तखत:
- (ख) नाम:
- (ग) पद, तह:
- (घ) सङ्केत नम्बर:
- (ङ) कार्यालय:
- (च) मिति:

अनुसूची-१२

(नियम २७ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

**वैयक्तिक विवरण फाराम (सिटरोल)**

संलग्न गर्नुपर्ने कागजातहरू:

१. शैक्षिक योग्यता र नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि (सेवा प्रवेश गर्नु पूर्वको उमेर खुलेको शैक्षिक योग्यता र नागरिकता हुनुपर्ने।)
२. यस अघि सरकारी सेवामा रही स्थायी पदमा काम गरेको भए सो को विवरण स्पष्टसँग उल्लेख गरी तत्सम्बन्धी कागजातहरूको प्रमाणित प्रतिलिपि।
३. सम्बन्धित कार्यालयबाट सिटरोल दर्ता गरी प्रमाणित गरी दिने भन्ने व्यहोराको पत्र।
४. कार्यालयमा शुरु स्थायी नियुक्ति हुँदाको हाजिरी भएको जानकारी पत्र।
५. स्थायी नियुक्ति हुँदा पेश गरेको निरोगीता र शपथग्रहणको प्रमाणित प्रतिलिपि।
६. प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिश पत्रको सङ्कलै वा प्रमाणित प्रतिलिपि।
७. तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि र अन्य कागजातहरूको प्रतिलिपि।

कर्मचारीको नाम नेपालीमा (देवनागरी लिपी).....

अंग्रेजीमा (BLOCK LETTER).....

कर्मचारी सङ्केत नम्बर (प्रदेश किताबखानाले भर्ने)

नेपाली अङ्कमा						
अङ्ग्रेजी अङ्कमा						

**दृष्टव्यः** कम्तीमा पनि A4 साइजको नेपाली कागजमा वैयक्तिक विवरण छापिएको हुनु पर्नेछ।

नैयतिक विवरण

.....मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालय

१. कर्मचारीको पूरा नाम र थर

नेपालीमा: (देवनागरी लिपी).....

अंग्रेजीमा: (BLOCK LETTER).....

जन्म मिति विवरण: (वि.सं.) ...../...../..... (ई.सं.) ...../...../.....

नागरिकता नं. .... जारी जिल्ला..... जारी मिति .....

राष्ट्रिय परिचयपत्र नं. .... जारी जिल्ला..... जारी मिति..... रक्त समूह.....

बाबुको नाम, थर: (नेपालीमा) ..... पेशा.....

(अंग्रेजीमा) ..... पेशा.....

आमाको नाम, थर: (नेपालीमा) ..... पेशा.....

(अंग्रेजीमा) ..... पेशा.....

बाजे/बज्यैको नाम, थर: (नेपालीमा) ..... पेशा.....

(अंग्रेजीमा) ..... पेशा.....

विवाहित भए पति/पत्नीको नाम (नेपालीमा)..... पेशा.....

(अंग्रेजीमा)..... पेशा.....

छोरीको सङ्ख्या: .....

छोराको सङ्ख्या: .....

नाम थर: .....

नाम थर: .....

२. ठेगाना सम्बन्धी विवरण

स्थायी ठेगाना	अस्थायी ठेगाना
प्रदेश (नेपालीमा): .....	प्रदेश (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
जिल्ला (नेपालीमा): .....	जिल्ला (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
गा.पा./न.पा. (नेपालीमा): .....	गा.पा./न.पा. (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
वडा नं. (नेपालीमा): .....	वडा नं. (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
टोल/मार्ग (नेपालीमा): .....	टोल/मार्ग (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
घर/ब्लक नं. (नेपालीमा): .....	घर/ब्लक नं. (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
सम्पर्क फोन/मो.नं. (नेपालीमा): .....	सम्पर्क फोन/मो.नं. (नेपालीमा): .....
(अङ्ग्रेजीमा): .....	(अङ्ग्रेजीमा): .....
ईमेल ठेगाना:	ईमेल ठेगाना:

कर्मचारीको हालको  
विशेष दुवै वन  
खेती बसनेट साइको  
मिठो (सिटील प्रमाणित  
गर्ने अधिकारीले फोटो  
समेत प्रमाणित गरेको  
हुनुपर्नेछ।

३. सुविधा पाउने गरी परिवारका सदस्यमध्ये इच्छाइएको कुनै एक व्यक्तिको पूरा नाम थरः  
नेपालीमा: (देवनागरी लिपी).....  
अंग्रेजीमा: (BLOCK LETTER) .....  
कर्मचारीको निजसँगको सम्बन्धः .....  
ठेगाना: प्रदेश..... जिल्ला: ..... न.पा./गा.पा. ....  
वडा नं. .... टोल/मार्ग ..... घर/ब्लक नं.....  
इच्छाइएको व्यक्तिको:  
नागरिकता नं. (उपलब्ध भए सम्म)..... जारी जिल्ला..... जारी मिति:.....

४. अन्य वैयक्तिक विवरण

लिङ्ग ..... धर्म ..... जात/जाती: ..... हुलिया:..... रक्त समूह:.....  
मूल: हिमाली ( ) पहाडी ( ) तराई/मधेश ( )

(क) आदिवासी/जनजाती:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(ख) महिला:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(ग) दलित:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(घ) आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(ङ) थारु:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(च) मधेशी:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(छ) मुस्लिम:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....
(ज) अपाङ्ग:	हो ( )	होइन ( )	हो भने कुन जात .....

प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिश हुँदा माथि उल्लिखितमध्ये कुन वर्गमा भएको हो?

(क), (ख), (ग), (घ), (ङ), (च), (छ), (ज) खुला/महिला

५. भाषाको दक्षता सम्बन्धी विवरण

(क) स्थानीय भाषा सम्बन्धी ज्ञान

मातृभाषा .....

क्र.सं.	भाषाको नाम	लेखाई क्षमता			पढाई क्षमता			बोलाई क्षमता		
		अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य

(ख) विदेशी भाषा सम्बन्धी ज्ञान

क्र.सं.	भाषाको नाम	लेखाई क्षमता			पढाई क्षमता			बोलाई क्षमता		
		अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य

६. कर्मचारीको सुरु स्थायी नियुक्तिको विवरण

कार्यालयको नाम र ठेगाना: .....  
नियुक्ति मिति: ..... निर्णय मिति:..... हाजिरी मिति:.....  
सेवा: ..... समूह:..... उपसमूह:.....  
तह:..... पद:..... प्राविधिक ( ) अप्राविधिक ( )

७. यस अघि सरकारी सेवामा रही स्थायी पदमा काम गरेको भए सोको विवरण

कार्यालयको नाम र ठेगाना: .....  
सेवा: ..... समूह: ..... उपसमूह:.....  
श्रेणी/तह: ..... पद:..... प्राविधिक ( ) अप्राविधिक ( )

८. अन्य विवरण:

(क) बहु विवाह/बाल विवाह गरेको छ/छैन छ भने पति/पत्नीको नाम लेखुहोस्  
.....

(ख) पति वा पत्नीले विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति (DV/PR वा अन्य) लिए/नलिएको वा सोको लागि दरखास्त दिए/नदिएको विवरण:  
छ ( ) छैन ( )

१. स्थायी आवासीय अनुमति लिएको भए देशको नाम: .....  
लिएको मिति:.....

२. स्थायी आवासीय अनुमतिका लागि दरखास्त दिएको भए देशको नाम:  
..... दरखास्त दिएको मिति:.....

(ग) कुनै सरकारी बक्यौता तिर्न बाँकी छ/छैन बाँकी भए सोको  
विवरण:.....

(घ) सम्बन्धित कर्मचारीको विशेष योग्यता र क्षमता: .....

माथि लेखिएको विवरण ठीक छ। सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य हुने गरी मलाई कुनै सजाय भएको छैन। कुनै कुरा झुट्टो लेखिएको वा जानाजानी साँचो कुरा दबाउने लुकाउने उद्देश्यले लेखिएको ठहरे कानून बमोजिम सजाय स्वीकार गर्नेछु, साथै कर्मचारी आचार संहिता पालना गर्न प्रतिबद्ध छु भनी सहिद्वाप गर्ने:

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

कर्मचारीको  
(बुढी औँलाको छाप) कर्मचारीको दस्तखत .....

दायाँ	बायाँ
-------	-------

प्रमाणित गर्ने कार्यालय  
प्रमुखको नाम, थर:.....  
दस्तखत: .....  
कार्यालयको छाप

प्रदेश किताबखानाले प्रयोग गर्ने:

नेपाली अङ्कमा						
अङ्ग्रेजी अङ्कमा						

**विभागीय प्रमुख वा अधिकार प्राप्त**

अधिकृतको दस्तखत:-.....

नाम:.....

पद: .....

मिति: .....

कार्यालयको छाप:

फाराम नं. ०२

(क) सेवा सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	सेवा	समूह/उप समूह	पद र तह	कार्यालयको नाम र ठेगाना	नयाँ नियुक्ति/ सरुवा/ बढुवा	निर्णय मिति	बहाली मिति (हाजिरी मिति)

फाराम नं. ०३

(ख) शैक्षिक योग्यता/तालिम/सेमिनार/सम्मेलन सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	शैक्षिक योग्यता वा उपाधि	अध्ययनको विषय वा संकाय	उत्तीर्ण गरिको साल	प्राप्त श्रेणी	शिक्षण संस्था/परिषद्/विश्वविद्यालयको नाम र देश

फाराम नं. ०४

(ग) विभूषण, प्रशंसा पत्र र पुरस्कारको विवरण

क्र. सं.	विभूषण/प्रशंसा पत्रको विवरण	प्राप्त मिति	विभूषण/प्रशंसा पत्र पाएको कारण	सहूलियत

फाराम नं. ०५

(घ) विभागीय सजायको विवरण

क्र. सं.	सजायको प्रकार	सजायको आदेश मिति	पुनरावेदनको		कैफियत
			ठहर	मिति	



(च) वर्गीकृत क्षेत्रहरूमा काम गरेको विवरण

क्र. सं.	अवधि		पदस्थापन भएको स्थान वा क्षेत्र	काम गरेको स्थान वा क्षेत्र	यो चिन्ह (✓) दिई काम गरेको क्षेत्रको वर्ग जनाउने				कैफियत
	देखि	सम्म			क वर्ग	ख वर्ग	ग वर्ग	घ वर्ग	

फाराम नं. ०८

(छ) माथि उल्लेख भए देखि बाहेकका विवरणहरू थपघट गर्नु पर्ने भए प्रदेश किताबखानाले भर्ने

(१) ठेगाना परिवर्तन सम्बन्धी विवरण:

(२) इच्छाइएको व्यक्ति परिवर्तन भएमा सोको विवरण:

(३) अन्य कुनै विवरण थपघट भएमा सोको विवरण:

सम्बन्धित कर्मचारीको	प्रमाणित गर्ने अधिकारीको
नाम, थर: ... ..	नाम, थर: ... ..
पद: ... ..	पद: ... ..
तह: ... ..	तह: ... ..
दस्तखत: ... ..	दस्तखत: ... ..
मिति: ... ..	मिति: ... ..

अनुसूची-१३  
(नियम ३१ सँग सम्बन्धित)

आधारभूत तहका पदहरू

१. वन रक्षक
२. हलुका र भारी सवारी चालक
३. कार्यालय सहयोगी वा सो सरहका पदहरू
४. नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्र वा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी समय समयमा तोकैका अन्य पदहरू

अनुसूची-१४  
(नियम ३८ सँग सम्बन्धित)

स्थानीय तहको सङ्गठन संरचनामा रहने प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदको तह

स्थानीय तह	भौगोलिक क्षेत्र र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको तह			
	“क” वर्ग	“ख” वर्ग	“ग” वर्ग	“घ” वर्ग
गाउँपालिका	सातौं/आठौं	सातौं/आठौं	सातौं/आठौं	सातौं/आठौं
नगरपालिका	नवौं	नवौं	नवौं/दशौं	नवौं/दशौं
उप महानगरपालिका र महानगरपालिका	एघारौं	एघारौं	एघारौं	एघारौं

**दृष्टव्यः** प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत तहको पदमा वरिष्ठ अधिकृत खटाउनु पर्नेछ।

अनुसूची-१५

(नियम ३९ को उपनियम (१५) सँग सम्बन्धित)

सरुवा माग गर्ने निवेदनको ढाँचा

मिति: .....

विषय: सरुवा हुन पाउँ।

श्री .....

.....

महोदय,

देहायमा उल्लिखित निकायमा सरुवा भई सेवा गर्ने अवसर उपलब्ध गराइ दिनुहुन आवश्यक विवरण र कागजात संलग्न गरी निवेदन पेश गरेको छु:-

१. कर्मचारीको शुरु नियुक्ति मिति:

२. हालको पदमा पदस्थापना/सरुवा मिति:

३. हालको पदमा कार्यरत मन्त्रालय/कार्यालय:

४. हालको सेवा, समूह, उपसमूहको पदमा यसभन्दा अगाडि गरेको सेवाको विवरण:

(क्रमागत पछिल्लोको आधारमा)

क्र.सं.	कार्यालयको नाम र ठेगाना	सम्बन्धित मन्त्रालय	सेवा गरेको अवधि		वर्ष/महिना	भौगोलिक क्षेत्र
			देखि	सम्म		
१.						
२.						
३.						

५. सरुवा हुन चाहेको कार्यालय र जिल्ला: (प्राथमिकता क्रमको आधारमा कार्यालय छनौट गर्ने)

क्र.सं.	कार्यालयको नाम	सम्बन्धित मन्त्रालय	कार्यालय रहेको जिल्ला
१.			
२.			
३.			
४.			
५.			

६. पति वा पत्नी दुवै सरकारी सेवामा कार्यरत भएमा सो को विवरण:

१. पति वा पत्नीको नाम:		६. सङ्केत नम्बर:	
२. सेवा (सङ्घ/प्रदेश/स्थानीय):		७. सेवा समूह र उपसमूह:	
३. कार्यालयको नाम:		८. पद:	
४. जिल्ला:		९. तह:	
५. हालको कार्यालयमा हाजिर भएको मिति:		१०. अन्य कुनै व्यहोरा:	

७. कडा रोग लागेको भए उल्लेख गर्ने:

८. दुई वर्षभन्दा कम उमेरका शिशु भए उल्लेख गर्ने:

९. कर्मचारीको स्थायी ठेगाना:

१०. कर्मचारीको जन्म मिति: २०...../...../.....

यस निवेदनमा लेखिएको व्यहोरा साँचो हो, झुट्टा ठहरे कानून बमोजिम सहुंला बुझाउँला।

**निवेदक कर्मचारीको-**

दस्तखत:

नाम:

पद

सङ्केत नम्बर:

सम्पर्क नं.

अनुसूची-१६

(नियम ४० सँग सम्बन्धित)

सरुवा गर्ने अधिकारीले राख्नु पर्ने तहगत सरुवा सम्बन्धी विवरणको ढाँचा

कार्यालय:

जिल्ला:

विवरण भरिएको मिति:

क्र. सं.	त ह	सेवा, समूह र उपसमूह	कुल दरबन्दी	पदपूर्ति सङ्ख्या	कुल रिक्त पद सङ्ख्या (४-५)	रिक्त पदमा सरुवा भई सकेको तर कर्मचारी हाजिर भई नसकेको सङ्ख्या	प्रदेश लोक सेवा आयोगमा माग पठाएको सङ्ख्या	खुद रिक्त सङ्ख्या (६-७-८)	कै फि यत
१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

**नोट:** माथि उल्लिखित विवरण प्रत्येक कार्यालयले प्रत्येक छ महिनामा अद्यावधिक गरी सोको विवरण मन्त्रालय, सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय र सम्बन्धित मन्त्रालयमा पठाइ अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

तयार गर्ने अधिकृतको,-

नाम:

दस्तखत:

पद:

मिति:

प्रमाणित गर्ने अधिकृतको,-

नाम:

दस्तखत:

पद:

मिति:

अनूसूची-१७

(नियम ४१ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

सरुवाको विवरण (व्यक्तिगत फाइलमा रहने)

नाम:

समूह, उपसमूह:

कर्मचारी सङ्केत नम्बर:

शैक्षिक योग्यता:

पद र तह:

तालिम:

सेवा:

अन्य:

क्र.सं.	साबिक को कार्यालय	सरुवा वा पदस्थापन भएको कार्यालय	सरुवा भएको मिति	हाजिर भएको मिति	सरुवाको कारण	अर्को सरुवाको लागि अवधि पुग्ने मिति	हाल कार्यरत भौगोलिक क्षेत्र	अब सरुवा हुनुपर्ने भौगोलिक क्षेत्र
१	२	३	४	५	६	७	८	९

**नोट:-** यस फाराम अनुसारको विवरण भरी भराई अद्यावधिक गर्ने दायित्व प्रत्येक कार्यालयको प्रमुखको हुनेछ।

तयार गर्नेको,-

प्रमाणित गर्ने अधिकृतको,-

नाम:

नाम:

दस्तखत:

दस्तखत:

पद:

पद:

मिति:

मिति:

अनुसूची-१८

(नियम ४१ को उपनियम (२) को खण्ड (ख) सँग सम्बन्धित)

सरुवा पत्रको नमुना

प्रदेश सरकार

.....मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/कार्यालय

कोशी प्रदेश

पत्र सङ्ख्या:

चलानी नम्बर:

मिति:

विषय: सरुवा पत्र।

महाशय,

प्रदेश सरकार, कोशी प्रदेश (.....स्तर) को मिति ..... को निर्णयानुसार तपाईंलाई प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा २६ बमोजिम ..... अवधिसम्मको लागी देहाय बमोजिम सरुवा गरिएको छ। प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको म्यादभित्र बरबुझारथ गरी सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन जानुहोला।

साविक पद र कार्यालय	सरुवा भएको पद र कार्यालय
प्रदेश ..... सेवा ..... समूह.....उपसमूह अधिकृतस्तर/सहायकस्तर ..... तह ..... (पद)..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/ कार्यालय	प्रदेश ..... सेवा ..... समूह,.....उपसमूह अधिकृतस्तर/सहायकस्तर ..... तह ..... (पद)..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/ कार्यालय

श्री .....

.....

कर्मचारी सङ्केत नम्बर: .....

(दस्तखत)

बोधार्थ तथा कार्यार्थ:

श्री ..... मन्त्रालय, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कोशी प्रदेश।

श्री ..... कार्यालय, ..... जिल्ला, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश किताबखाना, कोशी प्रदेश।

श्री कर्मचारी सञ्चय कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री नागरिक लगानी कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री आर्थिक प्रशासन शाखा/श्री जिन्सी शाखा, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कोशी प्रदेश।

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कोशी प्रदेश



(क) भैपरी आउने र पर्व विदा .....दिन। (ख) घर विदा .....दिन।

(ग) बिरामी विदा .....दिन। (घ) प्रसूति विदा .....पटक।

(ङ) प्रसूति स्याहार विदा .....पटक। (च) अध्ययन विदा .....दिन।

(छ) असाधारण विदा .....दिन। (ज) बेतलबी विदा .....दिन।

८. रमानापत्रको मितिसम्म सञ्चित विदा:

(क) घर विदा .....दिन। (ख) बिरामी विदा .....दिन।

(ग) प्रसूति विदा .....दिन। (घ) प्रसूति स्याहार विदा .....दिन।

(ङ) अध्ययन विदा .....दिन। (च) असाधारण विदा .....दिन।

(छ) बेतलबी विदा .....दिन।

९. कार्यालयमा रुजू हाजिर भएको दिन:

१०. खाइपाई आएको मासिक: (क) तलब रु. ....(ख) तलब वृद्धि (ग्रेड) रु. ...

(ग) तलब वृद्धि हुने महिना: .....

११. तलब भत्ता भुक्तानी लिएको अन्तिम मिति:

१२. भुक्तानी लिएको उपचार खर्चको रकम: ..... मिति: .....

१३. कर्मचारी सञ्चय कोष नं. र कट्टी रकम:

१४. नागरिक लगानी कोष नं. र कट्टी रकम:

१५. सावधिक जीवन बीमा कोष नं. र कट्टी सुरु भएको मिति:

१६. योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष नं. र कट्टी रकम:

१७. स्थायी लेखा नम्बर:

१८. आयकर कट्टी रकम:

१९. सरुवा भ्रमण खर्च लिएको/नलिएको:

२०. चाडपर्व खर्च लिएको/नलिएको:

२१. चाडपर्व खर्च लिने चाडको नाम र सो चाड पर्ने सम्भावित महिना:

.....  
(दस्तखत)

**बोधार्थ:**

श्री ..... मन्त्रालय, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश किताबखाना, कोशी प्रदेश।

श्री कर्मचारी सञ्चय कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री नागरिक लगानी कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री आर्थिक प्रशासन शाखा/श्री जिन्सी शाखा, ....., कोशी प्रदेश।

श्री.....(सम्बन्धित कर्मचारी): सरुवा भएको कार्यालयमा हाजिर हुन  
जानु हुन।

अनुसूची-२०

(नियम ५२ को उपनियम (३) सँग सम्बन्धित)

तह वृद्धिका लागि भर्नु पर्ने फाराम

प्रदेश सरकार

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालय

कोशी प्रदेश

(तह वृद्धि आवेदन फाराम)

१. सूचनाको विवरण:

तह वृद्धिको सूचना नम्बर:	मिति:
तह वृद्धि हुने तह:	सेवा/समूह/उपसमूह:

२. उम्मेदवारको विवरण:

(क) कर्मचारी सङ्केत नम्बर:	
(ख) उम्मेदवारको नाम, थर (नेपालीमा):	
(ग) उम्मेदवारको नाम, थर (अङ्ग्रेजीमा):	
(घ) ठेगाना र सम्पर्क नम्बर:	
(ङ) बाबुको नाम, थर:	
(च) आमाको नाम, थर:	
(छ) बाजे/बज्यैको नाम, थर:	
(ज) प्रति/पत्नीको नाम, थर:	
(झ) जन्म मिति: वि.सं.	ई.सं.
(ञ) नागरिकता नम्बर:	जारी जिल्ला:
(ट) राष्ट्रिय परिचयपत्र नम्बर:	
(ठ) बहाल रहेको कार्यालयको नाम र ठेगाना:	
सेवा:	पद:
समूह:	तह:
उपसमूह:	
(ड) पेसासँग सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्को प्रमाणपत्रको अवधि:	

३. हालको तहमा वा समायोजन हुनुभन्दा पहिलेको समान तहको पदमा तह वृद्धिको लागि आवेदन दिन पाउने अन्तिम मितिमा पुग्ने सेवा अवधि:  
..... वर्ष, ..... महिना, ..... दिन।

४. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३० बमोजिम तह वृद्धिको लागि योग्य भएको/नभएको:

(क) हाल निलम्बनको अवधिमा रहेको/नरहेको:

(ख) नसिहतको सजाय भएको भए एक वर्ष बितेको/नबितेको:

(ग) हाल बढुवा रोक्का भएको/नभएको:

(घ) हाल तलबवृद्धि रोक्का भएको/नभएको:

(ङ) सेवा/समूह/उपसमूह परिवर्तन भएको/नभएको:

सेवा/समूह/उपसमूह परिवर्तन भएकोमा तीन वर्ष अवधि पुगेको/नपुगेको:

(च) पेसासँग सम्बन्धित व्यवसायी परिषदले हाल निलम्बन गरेको/नगरेको:

५. पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पेश गरेका कार्यालयहरूको विवरण:-

क्र.सं.	कार्यालयको नाम, ठेगाना	कैफियत
१		
२		
३		

६. माथि उल्लिखित विवरणमा कुनै कुरा झुट्टा लेखिएको ठहरे कानून बमोजिम सहुंला/बुझाउँला भनी सहीछाप गर्ने:

कर्मचारीको नाम, थर:

सङ्केत नम्बर:

पद, तह:

दस्तखत:

मिति:

ल्याप्चे सहिछाप	
दायाँ	बायाँ

७. उपरोक्त व्यहोरा मन्त्रालय/कार्यालयमा रहेको निजको रेकर्ड अनुसारको हो र यसमा निजले मेरो रोहबरमा सहीछाप गरेको ठीक हो भनी प्रमाणित गर्ने अधिकृतको:

नाम, थर:

पद, तह:

सङ्केत नम्बर:

दस्तखत:

मिति:

मन्त्रालय/कार्यालयको छाप

अनुसूची-२१

(नियम ५२ को उपनियम (६) सँग सम्बन्धित)

तह वृद्धि पत्रको ढाँचा

प्रदेश सरकार

.....मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/कार्यालय

कोशी प्रदेश

पत्र सङ्ख्या:

चलानी नम्बर:

मिति:

विषय: तह वृद्धि।

तह वृद्धि समितिको मिति ..... को सिफारिस तथा यस मन्त्रालयको मिति ..... को निर्णयानुसार मिति ..... गते देखि लागू हुने गरी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३० बमोजिम तपाईंलाई देहाय अनुसार तह वृद्धि गरिएको छ।

तह वृद्धि हुनु भएकोमा हार्दिक बधाई छ।

साबिक पद र कार्यालय	तह वृद्धि भएको पद र कार्यालय
प्रदेश ..... सेवा ..... समूह.....उपसमूह अधिकृतस्तर/सहायकस्तर ..... तह ..... (पद)..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/ कार्यालय	प्रदेश ..... सेवा ..... समूह,.....उपसमूह अधिकृतस्तर/सहायकस्तर ..... तह ..... (पद)..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/ कार्यालय

श्री .....

कर्मचारी सङ्केत नम्बर: .....

.....

(दस्तखत)

बोधार्थ तथा कार्यार्थ:

श्री ..... मन्त्रालय, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कोशी प्रदेश।

श्री प्रदेश किताबखाना, कोशी प्रदेश।

श्री कर्मचारी सञ्चय कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री नागरिक लगानी कोष, शाखा कार्यालय, विराटनगर, कोशी प्रदेश।

श्री आर्थिक प्रशासन शाखा/श्री जिन्सी शाखा, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, कोशी प्रदेश।

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कोशी प्रदेश

अनुसूची-२२

(नियम ५८ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

अधिकृत स्तरका कर्मचारीको अर्धवार्षिक र वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फाराम भर्ने निर्देशिका:

१. यो अनुसूचीको अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रत्येक अर्धवार्षिक अवधिको आधारमा र वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रत्येक आर्थिक वर्षको श्रावण एक गते देखि असार मसान्तसम्म काम गरेको आधारमा भर्नु पर्नेछ।
२. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई तीन खण्डमा निम्न अनुसार विभाजन गरिएको छ:-
  - खण्ड क - अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम
  - खण्ड ख - वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम (सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कन)
  - खण्ड ग - पुनरावलोकन समितिको मूल्याङ्कन
३. खण्ड (क) मा उल्लिखित कर्मचारीले भर्ने भनी तोकिएका १ देखि ४ सम्मका महलहरूमा सम्बन्धित कर्मचारीले भर्नु पर्नेछ। तोकिएको अवधिमा आफूले गरेका सबै कामहरूलाई सकेसम्म समेटिने गरी कामहरू छोटकरीमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ। यसरी कर्मचारीले गरेको भनी उल्लेख भएका कार्यहरू उसको कार्य विवरणभित्र परेका र स्वीकृत वार्षिक कार्य योजनाभित्र परेको हुनु पर्नेछ। कार्य विवरण र कार्य योजनाभित्र नपरेका तथा अन्य पदको कार्य विवरण र कार्य योजनाभित्र परेका महारू सामान्यतया भर्न हुँदैन। यसरी भरिएको फाराममा दस्तखत र मिति सहित तोकिएको सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्ने प्रयोजनकालागि प्रत्येक अवधि समाप्त भएको सात दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ। यस्तो फाराम पेश गर्दा कर्मचारीले आफ्नो कार्य विवरण र स्वीकृत वार्षिक कार्य योजनाको प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ। यसरी अधिकृतस्तरका कर्मचारीबाट भरी आएका अर्धवार्षिक अवधिको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूलाई सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित

कर्मचारीले आफूले गरेको भनी उल्लेख गरेका कार्यहरू निजको कार्य विवरण र स्वीकृत कार्य योजनाभित्र परेका छन् छैनन् र स्वीकृत कार्य विवरण र कार्य योजनाभित्र परेका कार्यहरूको उपलब्धि कर्मचारीले फाराममा उल्लेख गरे अनुसार छ छैन भन्ने कुराको जाँच गरी त्यसको पृष्ठपोषण सहित अर्को सात दिनभित्रमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई फिर्ता गर्नु पर्नेछ। प्रत्येक वर्षको श्रावण सात गतेभित्र आफूले गरेको कामहरूलाई उल्लेख गरी नियम ५९ बमोजिम भरिएको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा नाम, दस्तखत र मिति समेत उल्लेख गरी तोकिएको समयभित्रमा दर्ता गरी मूल्याङ्कनका लागि सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्छ वा हुलाकबाट पठाउनु पर्ने भए तोकिएको समयभित्रमा हुलाकमा रजिस्टर्ड दर्ता गरी मूल्याङ्कनका लागि सुपरिवेक्षक कहाँ पठाउनु पर्छ। कर्मचारीले भरेको अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूका आधारमा सुपरिवेक्षकले प्रत्येक वर्षको श्रावण मसान्तभित्र वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि खण्ड ख को "सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन" को अंश भर्नु पर्नेछ।

४. यसरी मूल्याङ्कन गरी सकेपछि सुपरिवेक्षकले आफ्नो नाम, पद, दस्तखत र मिति उल्लेख गरी सो कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम श्रावण मसान्तभित्रै पुनरावलोकनकर्ताले प्राप्त गरिसक्ने गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।
५. पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकबाट प्राप्त हुन आएको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको आधारमा प्रत्येक वर्षको भाद्र पन्ध्र गतेभित्रमा खण्ड ग को पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कनको अंश भर्नु पर्नेछ। यसरी भरिएको फाराममा पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नो नाम, पद, दस्तखत र मिति उल्लेख गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।
६. पुनरावलोकन समितिमा पेश हुन आएका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको मूल्याङ्कनमा चित्त नबुझेमा

पुनरावलोकनकर्ता वा सुपरिवेक्षकसँग पुष्ट्याईको माग गर्ने वा पुनर्मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने आधार सहित पुनर्विचारको लागि पठाउन सक्नेछ। यसरी पठाएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा सुपरिवेक्षक तथा पुनरावलोकनकर्ताले आफूकहाँ प्राप्त भएको तीन दिनभित्र पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पुनरावलोकन समितिमा पेश गरी सक्नु पर्नेछ। यसरी पुनः पेश हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा औचित्यपूर्ण कारण खुलाई नआएमा वा अङ्क संशोधन पनि भई नआएमा पुनरावलोकन समितिले यस विषयमा टिप्पणी गरी त्यस्ता सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको अभिलेख राख्न र निजहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनर्विचार गर्न सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउन सक्नेछ।

७. पुनरावलोकन समितिले पेश हुन आएको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी प्रत्येक वर्षको भाद्र मसान्तभित्रै प्रदेश लोक सेवा आयोग र बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई सक्नु पर्नेछ।
८. एउटा अवधिभित्र एकभन्दा बढी सुपरिवेक्षकको सुपरिवेक्षणमा रही काम गरेको कर्मचारीको हकमा यो फाराम भर्नु पर्दा सो अवधिको अन्तमा जो सुपरिवेक्षक हुन्छ उसैले पूरा अवधिको फाराम भर्नु पर्नेछ।
९. ऐनको दफा ३६ को उपदफा (८) बमोजिमको समयवधि पछि कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गर्दा चालु आर्थिक वर्षभित्र दर्ता गरिसक्नु पर्नेछ। यसरी दर्ता गरिएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।
१०. कुनै कर्मचारीले तोकिएको समयभित्र बुझाउनु पर्ने कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम समयमै भरी दर्ता गरेकोमा कार्यालयमा भवितव्य परी आगलागी वा अन्य त्यस्तै दैवी विपत्ति वा प्राकृतिक प्रकोप परी दर्ता गरी सकेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नष्ट हुन गएको अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नष्ट हुनुको कारणको प्रमाण संलग्न राखी तालुक मन्त्रालयको सिफारिस सहित

मन्त्रालयमा स्वीकृतिको लागि लेखी पठाउनु पर्नेछ र मन्त्रालयबाट स्वीकृति प्राप्त भएपछि बहालवाला मूल्याङ्कनकर्ताले प्रमाण समेत संलग्न गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पुनः भर्न लगाई मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ। यसरी मूल्याङ्कन गरेका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गर्नुपर्नाको कारण उल्लेख गरी प्रमाण र मन्त्रालयको स्वीकृति पत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नु पर्दछ।

११. कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा सुपरिवेक्षकले नियम ६० बमोजिमको आधारमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।
१२. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनकर्ताले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा अङ्क दिने प्रयोजनको लागि निर्दिष्ट गरिएको महलमा स्पष्ट रूपमा अङ्क नै लेखी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

#### खण्ड क

#### अधिकृत स्तरका कर्मचारीको अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको

#### ढाँचा

#### १. प्रथम अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम

मूल्याङ्कन अवधि: ..... साल श्रावण महिनादेखि पौष मसान्तसम्म

विवरण पेश गरेको कार्यालय: ..... दर्ता नं.: ..... मिति: .....

कर्मचारीको नाम: ..... कर्मचारी सङ्केत नं.: .....

पद र तह: ..... सेवा: ..... समूह/उपसमूह .....

हाल कार्यरत कार्यालय: ..... हालको पदमा नियुक्ति मिति: .....

यस मूल्याङ्कनको अवधिमा सुरुवा भएका कार्यालयहरू (क्रमश) .....

सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति: .....

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

कर्मचारीले भनें					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका) (१)	कार्य सम्पादन सूचकाङ्क (२)			कार्य सम्पादन सूचकाङ्क अनुसार सम्पादित कार्यको प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेका भए सोको कारण (४)
	एकाई (सम्भव भएसम्म परिमाण, लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्धवार्षिक लक्ष्य	वार्षिक लक्ष्य		
कार्य विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरू:					
(क)					
(ख)					
(ग)					
(घ)					
(ङ)					
आफ्नै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू:					
(क)					
(ख)		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत .....	

कर्मचारीको दस्तखत: .....

मिति:

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समयको मापनको आधार		कार्यसम्पादनको प्रगतिको आधार	
(१) तोकिएको समय र सोभन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा-	अति उत्तम <input type="checkbox"/>	(१) ८०% देखि १००% सम्म-	अति <input type="checkbox"/>
(२) कुल काममध्ये १५% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	उत्तम <input type="checkbox"/>	(२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म-	उत्तम <input type="checkbox"/>
(३) कुल काममध्ये ३०% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	सामान्य <input type="checkbox"/>	(३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म-	सामान्य <input type="checkbox"/>
(४) कुल काममध्ये ३०% भन्दा बढी काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	न्यून <input type="checkbox"/>	(४) ५०% भन्दा कम-	न्यून <input type="checkbox"/>

(क) सम्बन्धित सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कनको स्तर, पृष्ठपोषण वा धारणा:

सुपरिवेक्षकको दस्तखत:

नाम:

पद:

कर्मचारी सङ्केत नं.:

मिति:

(ख) सम्बन्धित कर्मचारीको भनाई र प्रतिक्रिया:

**द्रष्टव्य:**

१. प्रथम अर्धवार्षिक मूल्याङ्कनको लागि उपर्युक्त ढाँचामा महल १, २, ३ र ४ सम्मको यथार्थ विवरण भरी प्रत्येक वर्षको माघ सात गतेभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्ने प्रयोजनको लागि आफ्नो कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।
२. सम्पादित कामको विवरणमा न्यूनतम पाँच वटा कार्य उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ।
३. काम उल्लेख गर्दा सङ्गठनको उद्देश्य अनुरूप पदको कार्य विवरणसँग मिल्नु पर्नेछ।
४. वार्षिक लक्ष्य सुरुमा तोक्न नमिल्ने कामको लागि वर्षभरीमा सम्पादन गरिएका कामलाई वार्षिक लक्ष्य मान्नु पर्नेछ।
५. सुपरिवेक्षकले आफू समक्ष पेश भएको अर्धवार्षिक मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन सात दिनभित्र गरी एक प्रति मूल्याङ्कन फाराम सम्बन्धित कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।
६. समयलाई मूल्याङ्कन गर्न सम्भव नदेखिएमा हासिल गरेको समग्र परिमाण समेतको आधारमा विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ। कुनै महलमा विवरण नअटाए छुट्टै पानामा खुलाई प्रमाणित गरी संलग्न गर्नु पर्नेछ।
७. अङ्क दिने प्रयोजनको लागि निर्दिष्ट गरिएको महलमा अङ्क नै लेखी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

२. द्वितीय अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम

मूल्याङ्कन अवधि: ..... साल माघ महिनादेखि ..... साल असार मसान्तसम्म  
 विवरण पेश गरेको कार्यालय: ..... दर्ता नं.: ..... मिति: .....  
 कर्मचारीको नाम:..... कर्मचारी सङ्केत नं.: .....  
 पद र तह: .....सेवा: ..... समूह/उपसमूह .....  
 हाल कार्यरत कार्यालय: ..... हालको पदमा नियुक्ति मिति: .....  
 यस मूल्याङ्कनको अवधिमा सरुवा भएका कार्यालयहरू (क्रमश) .....  
 सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति: .....

कर्मचारीले गर्ने					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका) (१)	कार्य सम्पादन सूचकाङ्क (२)			कार्य सम्पादन सूचकाङ्क अनुसार सम्पादित कार्यको प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेका भए सोको कारण (४)
	एकाई (सम्भव भएसम्म परिमाण लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्धवार्षिक लक्ष्य	वार्षिक लक्ष्य		
कार्य विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरू:					
(क)					
(ख)					
(ग)					
(घ)					
(ङ)					
आफ्नै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू:					
(क)					
(ख)					
		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत .....	

कर्मचारीको दस्तखत: .....

मिति:

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समयको मापनको आधार		कार्यसम्पादनको प्रगतिको आधार	
(१) तोकिएको समय र सोभन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा-	अति उत्तम <input type="checkbox"/>	(१) ८०% देखि १००% सम्म-	अति <input type="checkbox"/>
(२) कुल काममध्ये १५% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	उत्तम <input type="checkbox"/>	(२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म-	उत्तम <input type="checkbox"/>
(३) कुल काममध्ये ३०% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	सामान्य <input type="checkbox"/>	(३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म-	सामान्य <input type="checkbox"/>
(४) कुल काममध्ये ३०% भन्दा बढी काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	न्यून <input type="checkbox"/>	(४) ५०% भन्दा कम-	न्यून <input type="checkbox"/>

(क) सम्बन्धित सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कनको स्तर, पृष्ठपोषण वा धारणा:

सुपरिवेक्षकको दस्तखत:

नाम:

पद:

कर्मचारी सङ्केत नं.:

मिति:

(ख) सम्बन्धित कर्मचारीको भनाई र प्रतिक्रिया:

**दृष्टव्यः**

१. द्वितीय अर्धवार्षिक मूल्याङ्कनको लागि उपर्युक्त ढाँचामा महल १, २, ३ र ४ सम्मको यथार्थ विवरण भरी प्रत्येक वर्षको माघ सात गतेभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्ने प्रयोजनको लागि आफ्नो कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।
२. सम्पादित कामको विवरणमा न्यूनतम पाँच वटा कार्य उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ।
३. काम उल्लेख गर्दा सङ्गठनको उद्देश्य अनुरूप पदको कार्य विवरणसँग मिल्नु पर्नेछ।
४. वार्षिक लक्ष्य सुरुमा तोक्न नमिल्ने कामको लागि वर्षभरीमा सम्पादन गरिएका कामलाई वार्षिक लक्ष्य मान्नु पर्नेछ।
५. सुपरिवेक्षकले आफू समक्ष पेश भएको अर्धवार्षिक मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन सात दिनभित्र गरी एक प्रति मूल्याङ्कन फाराम सम्बन्धित कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।
६. समयलाई मूल्याङ्कन गर्न सम्भव नदेखिएमा हासिल गरेको समग्र परिमाण समेतको आधारमा विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ। कुनै महलमा विवरण नअटाए छुट्टै पानामा खुलाई प्रमाणित गरी संलग्न गर्नु पर्नेछ।
७. अङ्क दिने प्रयोजनको लागि निर्दिष्ट गरिएको महलमा अङ्क नै लेखी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

**खण्ड ख**

**अधिकृत स्तरका कर्मचारीको निमित्त वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको ढाँचा**

मूल्याङ्कन अवधि: ..... साल श्रावण महिनादेखि ..... साल असार मसान्तसम्म  
विवरण पेश गरेको कार्यालय: ..... दर्ता नं.: ..... मिति: .....  
कर्मचारीको नाम: ..... कर्मचारी सङ्केत नं.: .....  
पद र तह: ..... सेवा: ..... समूह/उपसमूह .....

## खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

हाल कार्यरत कार्यालय:..... हालको पदमा नियुक्ति मिति: .....  
 यस मूल्याङ्कनको अवधिमा सरुवा भएका कार्यालयहरू (क्रमश) .....  
 सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति: .....

कर्मचारीले गर्ने					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका) (१)	कार्य सम्पादन सूचकाङ्क (२)			कार्य सम्पादन सूचकाङ्क अनुसार सम्पादित कार्यको प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेका भए सोको कारण (४)
	एकाई (सम्भव भएसम्म परिमाण लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्धवार्षिक लक्ष्य	वार्षिक लक्ष्य		
कार्य विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरू:					
(क)					
(ख)					
(ग)					
(घ)					
(ङ)					
आफ्नै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू:					
(क)					
(ख)					
		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत .....	

कर्मचारीको दस्तखत: .....

मिति:

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समयको मापनको आधार		कार्यसम्पादनको प्रगतिको आधार	
(१) तोकिएको समय र सोभन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा-	अति उत्तम <input type="text"/>	(१) ८०% देखि १००% सम्म-	अति <input type="text"/>
(२) कुल काममध्ये १५% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	उत्तम <input type="text"/>	(२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म-	उत्तम <input type="text"/>
(३) कूल काममध्ये ३०% सम्म काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	सामान्य <input type="text"/>	(३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म-	सामान्य <input type="text"/>
(४) कुल काममध्ये ३०% भन्दा बढी काम तोकिएको समयभन्दा पछि सम्पन्न गरेमा-	न्यून <input type="text"/>	(४) ५०% भन्दा कम-	न्यून <input type="text"/>

### द्रष्टव्य:

१. वार्षिक मूल्याङ्कनको लागि उपर्युक्त ढाँचामा महल १, २, ३ र ४ सम्मको यथार्थ विवरण भरी प्रत्येक वर्षको श्रावण सात गतेभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्ने प्रयोजनको लागि आफ्नो कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।

## खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

२. सम्पादित कामको विवरणमा न्यूनतम पाँच वटा कार्य उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ।
३. काम उल्लेख गर्दा सङ्गठनको उद्देश्य अनुरूप पदको कार्य विवरणसँग मिल्नु पर्नेछ।
४. वार्षिक लक्ष्य सुरुमा तोकन नमिल्ने कामको लागि वर्षभरीमा सम्पादन गरिएका कामलाई वार्षिक लक्ष्य मान्नु पर्नेछ।

### सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कन

सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति:

पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरेको मिति:

कार्य सम्पादनको स्तर (कार्य विवरणको आधारमा)	सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन					पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कन						
	स्तर	कुलअङ्क	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून	कुलअङ्क	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून	
	अङ्क	६.२५	६.२५	५.२५	४.२५	३.२५	२.५	२.५	२	१.५	१	
(१) सम्पादित कामको समय परिमाण												
(२) सम्पादित कामको समय लागत												
(३) सम्पादित कामको समय समय												
(४) सम्पादित कामको समय गुण												
<b>बम्मा</b>		<b>२५</b>					<b>१०</b>					
		कुल प्राप्तः अङ्कमा: ..... अक्षरमा: .....						कुल प्राप्तः अङ्कमा: ..... अक्षरमा: .....				
पन्चानव्वे प्रतिशतभन्दा बढी र असी प्रतिशतभन्दाभन्दा घटी अङ्क दिँदा खुलाउनु पर्ने कारण		सुपरिवेक्षकको नाम: पद: कर्मचारी सङ्केत नं.: वस्तुखत: मिति:						पुनरावलोकनकर्ताको नाम: पद: कर्मचारी सङ्केत नं.: वस्तुखत: मिति: कैफियत:				

समयलाई मूल्याङ्कन गर्न सम्भव नदेखिएमा हासिल गरेको समग्र परिमाण समेतको आधारमा विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ। कुनै महलमा विवरण नआएा छुट्टै पानामा खुलाई प्रमाणित गरी संलग्न गर्नु पर्नेछ। सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३६ मा तोकिएको आधारमा मूल्याङ्कन गरी नियम ५९ बमोजिमको अवधि भित्र पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। साथै प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३६ को उपदफा (१४) बमोजिम ९५ प्रतिशतभन्दा बढी र ८० प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क प्रदान गर्नु परेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र ८० प्रतिशत भन्दा घटी अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। प्रासाङ्कमा

## खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

टिपेक्स लगाएमा टिपेक्स लगाउने मूल्याङ्कनकर्तालाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्नेछ।

### द्रष्टव्यः

१. कर्मचारीले भरेको अर्धवार्षिक मूल्याङ्कन फारामको आधारमा सुपरीवेक्षकले अधिकृतस्तर कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन गरी श्रावण महिनाभित्रै पुनरावलोकनकर्ताले प्राप्त गरिसक्ने गरी पेश गर्नुपर्नेछ।
२. पुनरावलोकनकर्ताले आफू समक्ष पेश भएको कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन गरी भाद्र पन्ध्र गतेभित्रै पुनरावलोकन समितिले प्राप्त गरिसक्ने गरी पेश गर्नुपर्नेछ।
३. वार्षिक रूपमा गरिने कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी र असी प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिएमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र असी प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ।

### खण्ड ग

#### पुनरावलोकन समितिको मूल्याङ्कन

पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गरेको मिति: .....

सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कनमा सहमत भए सोही स्तरको अङ्क दिने अन्य स्थितिमा कैफियत खुलाई मूल्याङ्कन गर्ने:

कर्मचारीको नाम, थर: पद: तह/श्रेणी:

(क) अधिकृतस्तर एघारौँ र सचिव पदका कर्मचारीको लागि:	स्तर	अतिउत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अङ्क	१	०.७५	०.५०	०.२५
(१) नीति विश्लेषण गर्ने क्षमता					
(२) छलफल तथा वार्ता गर्ने क्षमता					
(३) विवेकको प्रयोग, निर्णय गर्ने क्षमता र मूल्याङ्कन					
(४) नेतृत्व र सङ्गठनात्मक क्षमता					

खण्ड द) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(५) पेशागत संवेदनशीलता (इमानदारिता, गोपनीयता, आदि)					
पूर्णाङ्क ५ कुल प्रासाङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>					
अक्षरमा <input type="text"/>					
(ख) अधिकृतस्तर नवौ र दशौ तहका कर्मचारीको लागि:	स्तर अङ्क	अतिउत्तम १	उत्तम ०.७५	सामान्य ०.५०	न्यून ०.२५
(१) विषयवस्तुको ज्ञान र सीप					
(२) विवेकको प्रयोग र निर्णय गर्ने क्षमता					
(३) कार्यचाप बहन गर्ने क्षमता					
(४) सिर्जनशीलता र अग्रसरता					
(५) स्रोत साधनको प्रभावकारी उपयोग					
पूर्णाङ्क ५ कुल प्रासाङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>					
अक्षरमा <input type="text"/>					
(ग) अधिकृतस्तर छैटौ, सातौ र आठौ तहका कर्मचारीको लागि:	स्तर अङ्क	अतिउत्तम १	उत्तम ०.७५	सामान्य ०.५०	न्यून ०.२५
(१) विषयवस्तुको ज्ञान र सीप					
(२) विवेकको प्रयोग र निर्णय गर्ने क्षमता					
(३) कार्यचाप बहन गर्ने क्षमता					
(४) सिर्जनशीलता र अग्रसरता					
(५) पेशागत संवेदनशीलता (गोपनीयता र मर्यादित रहने)					
पूर्णाङ्क ५ कुल प्रासाङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>					
अक्षरमा <input type="text"/>					

पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरूको:

नाम	पद	सङ्केत नं.	दस्तखत	कुल प्रासाङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>
१.				अक्षरमा <input type="text"/>
२.				
३.				

द्रष्टव्यः

- (१) यसरी पुनरावलोकन समितिमा प्राप्त हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूको मूल्याङ्कन गरी समितिले भाद्र मसान्तभित्रै प्रदेश लोक सेवा आयोग र बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई सक्नु पर्नेछ।
- (२) पुनरावलोकन समितिले कुनै कर्मचारीलाई कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत पन्चानब्ने प्रतिशतभन्दा बढी र असी प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क प्रदान गर्न परेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्छ पर्नेछ। प्राप्ताङ्कमा टिपेक्स लगाउने मूल्याङ्कनकर्तालाई अखितयारवालाले विभागीय कारवाही गर्नेछ।

अनुसूची-२३

(नियम ५८ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

**सहायक स्तरका कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम**

**कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फाराम भर्ने निर्देशिका:**

१. यो फाराम प्रत्येक आर्थिक वर्षको श्रावण एक गते देखि असार मसान्तसम्म काम गरेको आधारमा भर्नु पर्नेछ।
२. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई तीन खण्डमा निम्न अनुसार विभाजन गरिएको छ:-

खण्ड क - सम्पादित कामको विवरण र उपलब्धी

खण्ड ख - कार्यसम्पादनको स्तर मूल्याङ्कन

खण्ड ग - पुनरावलोकन समितिको मूल्याङ्कन

३. खण्ड (क) मा उल्लिखित कामको विवरण अन्तर्गत रहेको सम्पूर्ण विषय, लक्ष्य र उपलब्धि समेत सम्बन्धित कर्मचारीले भर्नु पर्नेछ। यसरी कर्मचारीले गरेका भनी उल्लेख भएका कार्यहरू उसको कार्य विवरणभित्र परेका र स्वीकृत वार्षिक कार्य योजनाभित्र परेको हुनु पर्नेछ। यस्तो फाराम पेश गर्दा कर्मचारीले आफ्नो कार्य विवरण र स्वीकृत वार्षिक कार्य योजनाको प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ। प्रत्येक वर्षको श्रावण सात गतेभित्र आफूले गरेको कामहरूलाई सकेसम्म समेटिने गरी बढमा पाँच वटा कामहरू छोटकरीमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ। नियम ५९ बमोजिम भरिएको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा नाम, दस्तखत र मिति समेत उल्लेख गरी तोकिएको समयभित्रमा दर्ता गरी मूल्याङ्कनका लागि सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्छ वा हुलाकबाट पठाउनु पर्ने भए तोकिएको समयभित्रमा हुलाकमा रजिस्टर्ड दर्ता गरी मूल्याङ्कनका लागि सुपरिवेक्षक कहाँ पठाउनु पर्छ।

४. सुपरिवेक्षकले सम्बन्धित कर्मचारीबाट भरिएको फाराम प्राप्त भएपछि खण्ड क मा उल्लिखित सुपरिवेक्षकले भर्ने र टिप्पणी गर्ने भनि तोकिएको महलमा कर्मचारीद्वारा भरिएको उपलब्धि समेतलाई दृष्टीगत गरी टिप्पणी गर्नु पर्नेछ। कर्मचारीले भरेको कामको उपलब्धी र टिप्पणीको आधारमा सुपरिवेक्षकले प्रत्येक वर्षको श्रावण मसान्तभित्र खण्ड ख को सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कनको अंश भर्नु पर्नेछ। यसरी मूल्याङ्कन गर्दा सुपरिवेक्षकले कर्मचारीबाट आफ्नो कार्यविवरणमा तोकिएका र वार्षिक कार्य योजनामा परेका कामहरूको उपलब्धीको विवरण प्रस्तुत गरिएको छ छैन भन्ने कुरा हेरी सो आधारमा

मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ। यसरी मूल्याङ्कन गरी सकेपछि आफ्नो नाम, पद, दस्तखत र मिति समेत उल्लेख गरी श्रावण मसान्तभित्रै पुनरावलोकनकर्ताले प्राप्त गरिसक्ने गरी सो कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

५. पुनरावलोकनकर्ताले सुपरिवेक्षकबाट प्राप्त हुन आएको फारामको खण्ड क को आधारमा प्रत्येक वर्षको भाद्र पन्ध्र गतेभित्रमा खण्ड ख को पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कनको अंश भर्नु पर्नेछ। यसरी भरिएको फाराममा पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नो नाम, दस्तखत र मिति उल्लेख गरी पुनरावलोकन समितिले प्राप्त गरिसक्ने गरी पेश गर्नु पर्नेछ।
६. पुनरावलोकन समितिमा पेश हुन आएका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको मूल्याङ्कनमा चित्त नबुझेमा पुनरावलोकनकर्ता वा सुपरिवेक्षकसँग पुष्ट्याईको माग गर्ने वा पुनर्मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने आधार सहित पुनर्विचारको लागि पठाउन सक्नेछ। यसरी पठाएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा सुपरिवेक्षक तथा पुनरावलोकनकर्ताले आफूकहाँ प्राप्त भएको तीन दिनभित्र पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पुनरावलोकन समितिमा पेश गरी सक्नु पर्नेछ। यसरी पुनः पेश हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा औचित्यपूर्ण कारण खुलाई नआएमा वा अङ्क संशोधन पनि भई नआएमा पुनरावलोकन समितिले यस विषयमा टिप्पणी गरी त्यस्ता सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको अभिलेख राख्न र निजहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनर्विचार गर्न सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउन सक्नेछ।
७. पुनरावलोकन समितिले पेश हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी प्रत्येक वर्षको भाद्र मसान्तभित्रै प्रदेश लोक सेवा आयोग र बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई सक्नु पर्नेछ।
८. एउटा अवधिभित्र एकभन्दा बढी सुपरिवेक्षकको सुपरिवेक्षणमा रही काम गरेको कर्मचारीको हकमा यो फाराम भर्नु पर्दा सो अवधिको अन्तमा जो सुपरिवेक्षक हुन्छ उसैले पूरा अवधिको फाराम भर्नु पर्नेछ।
९. ऐनको दफा ३६ को उपदफा (८) बमोजिमको समयवधि पछि कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गर्दा चालु आर्थिक वर्षभित्र दर्ता गरिसक्नु पर्नेछ। यसरी

दर्ता गरिएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।

१०. कुनै कर्मचारीले तोकिएको समयभित्र बुझाउनु पर्ने कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम समयमै भरी दर्ता गरेकोमा कार्यालयमा भवितव्य परी आगलागी वा अन्य त्यस्तै दैवी विपत्ति वा प्राकृतिक प्रकोप परी दर्ता गरी सकेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नष्ट हुन गएको अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नष्ट हुनुको कारणको प्रमाण संलग्न राखी तालुक मन्त्रालयको सिफारिस सहित मन्त्रालयमा स्वीकृतिको लागि लेखी पठाउनु पर्नेछ र मन्त्रालयबाट स्वीकृति प्राप्त भएपछि बहालवाला मूल्याङ्कनकर्ताले प्रमाण समेत संलग्न गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पुनः भर्न लगाई मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ। यसरी मूल्याङ्कन गरेका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गर्नुपर्नाको कारण उल्लेख गरी प्रमाण र मन्त्रालयको स्वीकृति पत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नु पर्दछ।
११. कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा सुपरिवेक्षकले नियम ६० बमोजिमको आधारमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।
१२. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनकर्ताले कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा अङ्क दिने प्रयोजनको लागि निर्दिष्ट गरिएको महलमा स्पष्ट रूपमा अङ्क नै लेखी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

**सहायक स्तरका कर्मचारीको निमित्त वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको ढाँचा विवरण पेश गरेको कार्यालय:**

दर्ता नम्बर:

मिति:

कर्मचारीको नाम: ..... कर्मचारी सङ्केत नम्बर: .....

मूल्याङ्कन अवधि: ..... आर्थिक वर्ष ..... साल श्रावण महिना देखि ..... आषाढ मसान्तसम्म

१. पद: ..... २. तह/श्रेणी: ..... ३. सेवा: ..... ४. समूह/उपसमूह ...

५. हाल कार्यरत कार्यालय: .....

६. हालको पदमा नियुक्ति मिति:

७. यस मूल्याङ्कनको अवधिमा सरुवा भएका कार्यालयहरू (क्रमशः) .....

८. सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति: .....

खण्ड क  
सम्पादित कामको विवरण

लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका कामहरू	कर्मचारीले भर्ने विवरण	परिमाण	लागत	समय	गुणस्तर
(क)					
(ख)					
(ग)					
(घ)					
(ङ)					
<b>आफ्नै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू</b>					
(क)					
(ख)					

कुनै काम सम्पादन हुन नसकेको भए त्यसका कारणहरू:			सुपरिवेक्षकको टिप्पणी:
कामहरू	कारणहरू	समाधान गर्न गरिएको प्रयासहरू	(क) कारणको औचित्य: ठीक बेठीक
(क)	(क)	(क)	
(ख)	(ख)	(ख)	
(ग)	(ग)	(ग)	(ख) कारण समाधान गर्न गरिएको प्रयास: ठीक बेठीक
(घ)	(घ)	(घ)	
कर्मचारीको दस्तखत: _____ मिति: _____			सुपरिवेक्षकको दस्तखत: _____ मिति: _____

**द्रष्टव्य:**

- लक्ष्य तोकिएको कामको निमित्त निर्धारित आधारहरू (परिमाण, लागत, समय र गुणस्तर) सम्भव भएसम्म भर्ने प्रयास हुनुपर्ने।
- कर्मचारीले लक्ष्य नतोकिएको कामहरूको उपलब्धी विवरण भर्नु पर्दा सम्भव भएसम्म परिमाण, लागत र समयलाई औल्याउनु पर्नेछ।

खण्ड ख

सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कन

सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति:

पुनरावलोकनकर्ता समक्ष

पेश गरेको मिति:

कार्य सम्पादनको स्तर (कार्य विवरणको आधारमा)	सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कन				पुनरावलोकनकर्ताको मूल्याङ्कन				
	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अङ्क	६.२५	५.२५	४.२५	३.२५	२.५	२	१.५	१
१) सम्पादित कामको समग्र परिमाण									
२) सम्पादित कामको समग्र लागत									
३) सम्पादित कामको समग्र समय									
४) सम्पादित कामको समग्र गुणस्तर									
(जम्मा प्राप्ताङ्क अङ्क र अक्षरमा)									
	पूर्णाङ्क २५				पूर्णाङ्क १०				
पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी र असी प्रतिशतभन्दाभन्दा घटी अङ्क दिँदा खुलाउनु पर्ने कारण	सुपरिवेक्षकको नाम: पद: कर्मचारी सङ्केत नं.: दस्तखत: मिति:				पुनरावलोकनकर्ताको नाम: पद: कर्मचारी सङ्केत नं.: दस्तखत: मिति:				

लागतलाई मूल्याङ्कन गर्न सम्भव नदेखिएमा यस बापत छुट्याइएको अङ्क बाँकी तीनवटा आधारहरूमा समानुपितक हिसाबमा वितरण गर्न सकिनेछ। कुनै महलमा विवरण नअटाए छुट्टै पानामा खुलाई प्रमाणित गरी संलग्न गर्नु पर्नेछ। सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३६ मा तोकिएको आधारमा मूल्याङ्कन गरी नियम ५९ बमोजिमको अवधि भित्र पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। साथै प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३६ को उपदफा (१४)

**खण्ड ढ) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९**

बमोजिम ९५ प्रतिशतभन्दा बढी र ८० प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क प्रदान गर्नु परेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र ८० प्रतिशत भन्दा घटी अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। प्राप्ताङ्कमा टिपेक्स लगाएमा टिपेक्स लगाउने मूल्याङ्कनकर्तालाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्नेछ।

**खण्ड ग**

**पुनरावलोकन समितिको मूल्याङ्कन**

कर्मचारीको नाम, थर:

पद:

तह/श्रेणी:

पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गरेको मिति: .....

व्यक्तिगत गुण एवम् आचरण	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
<b>क) सहायक पाँचौ र चौथो तहका कर्मचारीको लागि:</b>	अङ्क	१	०.७५	०.५०	०.२५
(१) विषयवस्तुको ज्ञान र सीप					
(२) गोपनीयता राख्न सक्ने क्षमता					
(३) निर्देशन अनुसार काम गर्न सक्ने क्षमता					
(४) उपस्थिति, समय पालना र अनुशासन					
(५) इमानदारिता र नैतिकता					
पूर्णाङ्क ५ कुल प्राप्ताङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>					
अक्षरमा <input type="text"/>					
<b>ख) आधारभूत तहका कर्मचारीको लागि:</b>	स्तर	अतिउत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अङ्क	१	०.७५	०.५०	०.२५
(१) विषयवस्तुको ज्ञान र सीप					
(२) निर्देशानुसार काम गर्न सक्ने क्षमता					
(३) काममा रुचि र उत्साह					
(४) आज्ञापालना र अनुशासन					
(५) सजगता र शीघ्रता					
पूर्णाङ्क ५ कुल प्राप्ताङ्क: अङ्कमा <input type="text"/>					
अक्षरमा <input type="text"/>					

खण्ड ढ) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरूको:

नाम	पद	सङ्केत नं.	दस्तखत	कुल प्रासाङ्क: अङ्कमा
१.				<input type="text"/>
२.				अक्षरमा <input type="text"/>
३.				

**द्रष्टव्य:**

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ३६ को उपदफा (१४) बमोजिम ९५ प्रतिशतभन्दा बढी र ८० प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क प्रदान गर्नु परेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ।

अनुसूची-२४

(नियम ६३ सँग सम्बन्धित)

भौगोलिक क्षेत्रमा रहने जिल्लाको विवरण

“क” वर्ग

१. ताप्लेजुङ्ग
२. संखुवासभाको नुम सहित दक्षिणी क्षेत्र बाहेक सम्पूर्ण संखुवासभा
३. सोलुखुम्बु

“ख” वर्ग

१. पाँचथर
२. भोजपुर
३. तेह्रथुम
४. संखुवासभाको नुम सहित दक्षिणी क्षेत्र
५. ओखलढुङ्गा
६. खोटाङ

“ग” वर्ग

१. इलाम
२. धनकुटा
३. उदयपुर

“घ” वर्ग

१. झापा
२. मोरङ्ग
३. सुनसरी

अनुसूची-२५

(नियम ७६ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीको नेतृत्व

परीक्षण फाराम

आर्थिक वर्ष:	पेश गरेको मिति:
कर्मचारी सङ्केत नम्बर:	
प्रदेश निजामती कर्मचारिको नाम, थर:	
पद र तह:	सेवा:
हाल कार्यरत कार्यालय:	
<b><u>आर्थिक वर्ष ..... मा सम्पादित प्रमुख कार्यहरूको विवरण</u></b>	
१. कार्यरत संस्थाको कार्य जिम्मेवारी बमोजिमका कार्यहरू	
२. संस्थागत सुदृढीकरण	
३. नेतृत्व क्षमता	
४. निर्णय गर्ने क्षमता	
५. प्रभावकारी सेवा प्रवाह	
६. रचनात्मक तथा सिर्जनात्मक सुधार	
७. बेरुजु फछौट लगायतका कार्य	
कर्मचारीको दस्तखत:	
मिति:	

अनुसूची-२६

(नियम ८९ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

निवृत्तभरणको माग फाराम

मिति:.....

श्रीमान् .....ज्यू,

प्रदेश किताबखाना,

कोशी प्रदेश।

म प्रदेश निजामती सेवाबाट देहाय बमोजिम सेवा निवृत्त भएको/हुने भएको र हालसम्म मैले उपदान तथा निवृत्तभरण रकम नलिएको हुनाले प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८० को नियम ८९ को उपनियम (३) बमोजिम निवृत्तभरण अधिकारपत्र तयार गरिदिनुहुन निम्नानुसारको विवरण खुलाई पेश गरेको छु। व्यहोरा ठीक साँचो हो, झुट्टा ठहरेमा कानून बमोजिम सहुँला बुझाउँला।

१. कर्मचारीको नाम, थर: .....

२. कर्मचारी सङ्केत नं.: .... ३. पद: .....

४. तह:.....

५. कार्यालयको नाम: .....

६. जन्म मिति: .....

७. सुरु नियुक्ती मिति:

.....

८. अवकाश मिति:.....

९. किसिम: अनिवार्य/राजीनामा/

स्वेच्छिक/अन्य .....

१०. नागरिकता प्रमाणपत्र नं.: .....

११. जारी मिति र जिल्ला:

.....

१२. राष्ट्रिय परिचयपत्र नं.: .....

१३. बाबुको नाम, थर: .....

१४. आमाको नाम, थर: .....

१५. बाजको नाम, थर: .....

१६. स्थायी ठेगाना:

जिल्ला: ..... महानगरपालिका/नगरपालिका/गाउँपालिका  
 ..... वडा नं.: .....  
 सम्पर्क नं.: ..... आवास: ..... मोबाइल: .....  
 इमेल: .....

१७. प्राप्त गरेका सेवा सुविधाहरू: (लिएको वा नलिएको भए कोष्ठमा ठीक (✓) चिन्ह लगाउनु होला।)

क्र.सं.	विवरण	छ	छैन	कैफियत
(क)	असाधारण विदा लिएको			लिएको भए .. वर्ष .. महिना .. दिन।
(ख)	गयल कट्टी भएको			भएको भए .. वर्ष .. महिना .. दिन।
(ग)	औषधी उपचार रकम लिएको			लिएको भए रु. ....
(घ)	विभागीय सजाय पाएको			पाएको भए (सजायको विवरण) .....
(ङ)	बरबुझारथ गरेकी			नगरेको भए कारण: .....
(च)	अन्य व्यहोरा:			

१८. इच्छाईएको व्यक्ति:

(क) नाम, थर: ..... (ख) नाता: .....

.....

(ग) स्थायी ठेगाना:

जिल्ला: ..... महानगरपालिका/नगरपालिका/गाउँपालिका  
 ..... वडा नं.: .....  
 सम्पर्क नं.: ..... आवास: ..... मोबाइल: .....  
 इमेल: .....

(घ) नागरिकता प्रमाणपत्र नं.: (ङ) जारी मिति र जिल्ला: .....

.....

(च) राष्ट्रिय परिचयपत्र नं.: .....

१९. पहिले इच्छाइएको व्यक्ति फरक भए सोको कारण:

.....

२०. भुक्तानी लिने बैङ्कको नाम र ठेगाना:

.....

.....

अधिकारपत्र तयार गरेपछि प्रदेश किताबखानाले पठाउने ठेगाना:

.....

कर्मचारीको दस्तखत:

मिति:

उपर्युक्त विवरण कार्यालयको अभिलेख अनुसार ठीक देखिएकोले निवृत्तभरण

अधिकारपत्र जारी गर्न सिफारिस गर्ने कार्यालयको प्रमुखको,-

दस्तखत:

कार्यालयको छाप:

नाम थर:

पद/तह:

मिति:

अनुसूची-२७

(नियम १०१ सँग सम्बन्धित)

**नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको मनोनयनमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने प्रदेश निजामती कर्मचारिले गरेको कबुलियतनामाको ढाँचा**

(तलबी अध्ययन विदा/काज स्वीकृतीको लागि दिइने निवेदन साथमा नै अनिवार्य रूपमा यो कबुलियतनामा पेश गर्नु पर्नेछ।)

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयको ..... पदमा कार्यरत म ..... ले प्रदेश सरकार (..... स्तर) को मिति ..... को निर्णयानुसार ..... मुलुकमा मिति ..... देखि ..... सम्म सञ्चालन हुने ..... विषयको तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमणमा मनोनयन भए अनुरूप उक्त कार्यक्रममा सहभागी हुन जान लागेकोले मैले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ७३ बमोजिम देहाय बमोजिमको कबुलियतनामा पेश गरेको छु।

(क) उल्लिखित तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमणमा सहभागी हुनको लागि निर्दिष्ट मितिभित्र तालिम/अध्ययन/ अध्ययन भ्रमण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने संस्थामा हाजिर हुन जानेछु।

(ख) तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमण अवधिभर छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने एवम् कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने निकायबाट निर्धारित नीति/नियम/आचार संहिताको पूर्ण रूपमा पालना गर्नेछु।

(ग) तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमणको लागि पूर्व स्वीकृत अवधि भुक्तानी हुनासाथ स्वदेश फर्की आफ्नो पदाधिकार रहेको निकायमा हाजिर हुनेछु तथा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ७३ को उपदफा (४) बमोजिमको अवधिसम्म प्रदेश सरकारले खटाएको ठाउँमा गई अनिवार्य रूपले सेवा गर्नेछु।

(घ) उल्लिखित तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमण पूरा गर्नासाथ नियमानुसारका म्यादभित्र मेरो पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन नआएमा वा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ७३ को उपदफा (४)

बमोजिम गर्नु पर्ने सेवा अवधि पूरा नगरेमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ७३ अनुसार तालिम/अध्ययन/अध्ययन भ्रमण अवधिमा मैले पाएको तलब भत्ता एवम् अन्य आर्थिक सुविधा र उक्त कार्यक्रममा भाग लिन आउँदा जाँदाको लागि प्राप्त गरेको हवाइभाडा, दातृ निकायबाट प्राप्त छात्रवृत्ति तथा अन्य आर्थिक सुविधा बराबरको सम्पूर्ण रकम मैले नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट भुक्तानी पाउनु पर्ने तलब, भत्ता, पेन्सन वा उपदान, मेरो नाममा रहेको कर्मचारी सञ्चयकोष र नागरिक लगानी कोष, मैले सञ्चित गरेको घर बिदा र बिरामी बिदा बापत पाउनु पर्ने रकम, औषधी उपचार बापत मैले भुक्तानी पाउनु पर्ने रकम, नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार र मेरो संयुक्त लगानीबाट गरिएको बीमा रकम र नेपालभित्र मेरो नाममा रहेको चल-अचल सम्पत्तिबाट समेत प्रदेश सरकारले मबाट सरकारी बाँकी सरह असुल गरेमा मेरो पूर्ण मञ्जुरी छ।

**कबुलियतनामा गराउने अधिकारीको-**

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

**कबुलियतनामा गर्ने कर्मचारीको-**

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

अनुसूची-२८

(नियम १०१ सँग सम्बन्धित)

नियम १३२ को उपनियम (८) अनुसार अध्ययन विदा र नियम १३३ को उपनियम (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्याङ्कको खण्ड (ख) अनुसार असाधारण विदा लिई अध्ययन/तालिम/भ्रमणमा जाने कर्मचारीले गर्नु पर्ने कबुलियतनामाको ढाँचा

(विदा स्वीकृतीको लागि दिइने निवेदन साथमा नै अनिवार्य रूपमा यो कबुलियतनामा पेश गर्नु पर्नेछ।)

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयको .....

पदमा कार्यरत म ..... ले प्रदेश सरकार (..... स्तर) को मिति .....

..... को निर्णयानुसार मिति ..... देखि ..... सम्म .....

मुलुकको विश्वविद्यालय/शैक्षिक संस्थामा ..... विषयको अध्ययन/तालिम/भ्रमण गर्न पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेको र प्रदेश सरकार (..... स्तर) को मिति.....को निर्णयानुसार उपर्युक्त प्रयोजनको लागि म निकट भविष्यमा माथि उल्लेख गरिएको मुलुकमा जान लागेकोले उक्तानुसारको मेरो स्वीकृत विदा समाप्त हुनासाथ म आफ्नो पदाधिकार कायम रहेको निकायमा हाजिर हुनेछु र अध्ययनबाट फर्किआएपछि मैले विदा लिएको अवधि बराबरको अवधि अनिवार्य रूपमा सेवा गर्नेछु। उक्त प्रयोजनको लागि स्वीकृत अध्ययन विदा भुक्तान हुना साथ पदाधिकार कायम रहेको निकायमा हाजिर हुन नआएको अवस्थामा वा उल्लिखित अवधिसम्म सेवामा बहाल नरहेको अवस्थामा मैले विदा

लिएको अवधि मेरो सेवा अवधिमा गणना नभएमा मेरो मञ्जूरी छ भनी यो कबुलियतनामा पेश गरेको छु।

कबुलियतनामा गराउने अधिकारीको,-

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

कबुलियतनामा गर्ने कर्मचारीको,-

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

अनुसूची-२९  
(नियम १०१ सँग सम्बन्धित)

राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ/संस्थामा काम गर्नको लागि असाधारण विदा माग गर्ने क्रममा कर्मचारीले गर्नु पर्ने कबुलियतनामाको ढाँचा

(असाधारण विदा स्वीकृतिको लागि दिइने निवेदन साथमा नै अनिवार्यरूपमा पेश गर्नु पर्नेछ । )

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयको .....  
पदमा कार्यरत म ..... ले प्रदेश सरकार (..... स्तर) को मिति  
..... को निर्णयानुसार प्राप्त गरेको पूर्व स्वीकृति अनुरूप मिति .....  
देखि ..... सम्म ..... सङ्घ/संस्थामा सेवा गर्नको लागि असाधारण  
विदा माग गरेको छु। उक्त विदा स्वीकृत भएको अवस्थामा विदाको अवधि  
समाप्त हुनासाथ म आफ्नो पदाधिकार कायम रहेको निकायमा हाजिर हुनेछु र  
सो विदाबाट फर्कि आएपछि मैले विदा लिएको अवधि बराबरको अवधि अनिवार्य  
रूपमा सेवा गर्नेछु।

कबुलियतनामा गराउने अधिकारीको,-

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

कबुलियतनामा गर्ने कर्मचारीको,-

दस्तखतः

नाम, थरः

सङ्केत नम्बरः

तह र पदः

कार्यालयः

मितिः

अनुसूची-३०

(नियम १०८ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

कर्मचारीको परिचयपत्रको ढाँचा

अगाडि

प्रदेश सरकार	
क्रेष्ट .....	
नाम:	फोटो
दर्जा:	
नागरिकता/राष्ट्रिय परिचयपत्र नं.	
ब्लड ग्रुप:	
सङ्केत नं.	

पछाडि

प्रमाणित गर्नेको दस्तखत	कर्मचारीको दस्तखत
(.....)	.....
दर्जा:	
<b>Name:</b>	
<b>Designation:</b>	
<b>Office:</b>	
यो परिचय-पत्र कसैले पाएमा सम्बन्धित कार्यालय, जिल्ला प्रशासन कार्यालय वा नजिकको प्रहरी कार्यालयमा बुझाई दिनु होला।	

द्रष्टव्य:

- (१) कर्मचारी परिचयपत्र ९ से.मी. लम्बाई र ५.५ से.मी. चौडाईको हुनु पर्नेछ।
- (२) कर्मचारीको परिचयपत्र सेतो कागजको हुनुपर्छ।

- (३) परिचयपत्रको अगाडिपट्टि सबभन्दा माथिल्लो भागमा १२ प्वाइन्टको अक्षरमा प्रदेश सरकार, १४ प्वाइन्टको अक्षरमा सम्बन्धित कार्यालयको नाम, १८ प्वाइन्टको अक्षरमा कर्मचारीको नाम, १६ प्वाइन्टको अक्षरमा दर्जा, दर्जा भन्दा मुनि नागरिकता/राष्ट्रिय परिचयपत्र नं. लेख्नु पर्नेछ।
- (४) कर्मचारी परिचयपत्रको अगाडिपट्टि माथिल्लो भागमा रातो रङ्गको नेपाल सरकारको क्रेष्ट छाप्नु पर्ने र दायाँपट्टिको तल्लो भागमा अटो साइजको फोटो टाँस्नु पर्नेछ।
- (५) कर्मचारी परिचयपत्रको पछाडिको दायाँपट्टि प्रमाणित गर्नेको दस्तखत र बायाँपट्टि कर्मचारीको दस्तखत लेख्नु पर्नेछ।

अनुसूची-३१

(नियम १०९ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

सम्पत्ति विवरण फारामको ढाँचा

सार्वजनिक पदधारण गरेको व्यक्तिको नाम, थर:

पद:

विवरण पेश गरेको निकाय:

कार्यालय:

विवरण पेश गरेको आ.व.:

स्थायी ठेगाना:-

जिल्ला: ..... महानगरपालिका/नगरपालिका/गाउँपालिका ..... वडा नं.: ..... टोल: .....

सम्पर्क नं.: आवास: ..... मोबाइल: ..... इमेल: .....

हाल बसोबास गरेको ठेगाना:-

जिल्ला: ..... महानगरपालिका/नगरपालिका/गाउँपालिका ..... वडा नं.: ..... टोल: .....

सम्पर्क नं.: आवास: ..... मोबाइल: ..... इमेल: .....

कर्मचारी भए सङ्केत नम्बर:

१. अचल सम्पत्तिको विवरण

(क) घर:

क्र.सं.	घर धनीको नाम	घर र घरले चर्चेको जग्गाको विवरण					खरिद गरेको भए खरिद मूल्य	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत
		जिल्ला	गाउँपालिका/नगरपालिका	वडा नं.	कित्ता नं.	क्षेत्रफल (वर्ग मिटर)			

(ख) जग्गा:

क्र.सं.	जग्गा धनीको नाम	घर र घरले चर्चेको जग्गाको विवरण					खरिद गरेको भए खरिद मूल्य	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत
		जिल्ला	गाउँपालिका/नगरपालिका	वडा नं.	कित्ता नं.	क्षेत्रफल (वर्ग मिटर)			

२. चल सम्पत्तिको विवरण

(क) नगद, सुन, चाँदी, हिरा, जवाहरात:

क्र.सं.	विवरण	परिमाण	प्राप्त मिति	खरिद गरे भए खरिद मूल्य	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत

## खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

(ख) बैङ्क, वित्तीय संस्था तथा सहकारी संस्थामा रहेको खाताको विवरण:

क्र.सं.	विवरण	परिमाण	प्राप्त मिति	खरिद गरे भए खरिद मूल्य	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत

(ग) धितोपत्र, शेयर वा ऋणपत्रको विवरण:

क्र.सं.	शेयरधनीको नाम, थर	कम्पनीको नाम, ठेगाना	शेयर/ऋणपत्रको किसिम	शेयर/ऋणपत्रको विवरण		प्राप्तिको स्रोत	कैफियत
				सङ्ख्या	रकम		



(घ) ऋण लिए/दिए/तिरेको विवरण:

क्र.सं.	ऋण लिने/दिने/ लिने व्यक्ति/संस्थाको नाम, ठेगाना	ऋण			ऋण लिए/दिए/तिरेको रकम	ऋण लिए/दिए/तिरेको मिति	कैफियत
		लिएको	दिएको	तिरेको			

(ङ) सवारी साधन (अटोमोबाइलको हकमा मात्र) को विवरण:

क्र.सं.	सवारी धनीको नाम	सवारीको किसिम र नम्बर	खरिद मूल्य	खरिद मिति	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत

३. कृषि तथा पशुधन (घरजग्गा बाहेक) को विवरण

क्र.सं.	विवरण	सङ्ख्या	खरिद मूल्य	प्राप्त मिति	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत

४. अन्य सम्पत्तिको विवरण

क्र.सं.	विवरण	खरिद मूल्य	प्राप्त मिति	प्राप्तिको स्रोत	कैफियत

मैले जाने बुझेसम्म माथि लेखिए बमोजिमको विवरण ठीक छ। फरक पर्ने छैन।

नाम:

पद:

दस्तखत:

मिति:

**द्रष्टव्यः**

१. यो विवरण पेश गरिसकेपछि सम्पत्तिमा कुनै थपघट भएमा सम्बन्धित निकायमा सो विवरण खुलाई सिलबन्दी रूपमा पेश गर्नु पर्छ।
२. सरकारी कर्मचारी उपर गरिने कानून बमोजिमको कारबाहीदेखी बाहेक अरु कुरामा यो विवरण प्रयोग गरिने छैन। यो विवरण सम्बन्धित पदाधिकारी बाहेक अरुले हेर्न पाइने छैन। यी विवरण प्रकाश नगरी गोप्य रूपमा राखिनेछ।

अनुसूची-३२

(नियम १२० को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

**विभागीय सजायको आदेशको नमूना**

.....मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयका श्री

..... ले गरेको

**सजायको आदेश**

..... मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग/निर्देशनालय/कार्यालयमा ..... पदमा कार्यरत श्री ..... (कर्मचारी सङ्केत नम्बर ...) ले ..... विषयमा जाँचबुझ गर्दा/गराउँदा ..... देखिन आएकोले निज श्री ..... सँग प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ..... बमोजिम ..... दिनको म्याद दिई सफाई माग गरिएकोमा निजले पेश गरेको सफाईको व्यहोरा, सबुत ..... कारणबाट सन्तोषजनक देखिएन। तसर्थ प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ..... को ..... बमोजिमको कसुरमा प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ..... बमोजिमको सजाय निजलाई किन नगर्ने? सो गर्नु नपर्ने कुनै सबुत प्रमाण वा कारण केही भए ..... दिनभित्र स्पष्टीकरण पेश गर्नु भनी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ..... बमोजिमको स्पष्टीकरण माग गरिएकोमा निजले ..... भनी स्पष्टीकरण पेश गरेको देखियो। यस सम्बन्धमा सङ्कलन भएका कागजात, बुझिएका सबुत प्रमाण र पेश भएको स्पष्टीकरण उपर समेत विचार गर्दा ..... सबुत प्रमाणबाट निज श्री ..... ले ऐनको दफा ..... बमोजिमको कसुर गरेको देखिएकोले निज श्री ..... उपर ऐनको दफा ..... को सजाय प्रस्तावित गरी सो सजाय गर्नको निमित्त प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट परामर्श प्राप्त भए अनुरूप निज श्री ..... लाई ऐनको दफा ..... बमोजिम ..... सजाय दिने निर्णय आदेश गरिएको छ। यो आदेशमा चित्त नबुझेमा ऐनको दफा ..... बमोजिम प्रशासकीय अदालत समक्ष पुनरावेदन दिन सकिनेछ।

अनुसूची-३३

(नियम १३६ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

**विदाको निवेदन**

प्रदेश सरकार

कोशी प्रदेश

कर्मचारीले प्रयोग गर्ने			
नाम: ..... कर्मचारी सङ्केत नं. ....			
मन्त्रालय/सचिवालय/आयोग: .....			
तह र पद: ..... कार्यालय: .....			
चिन्ह लगाउने	मागेको विदाको किसिम	विदाको अवधि	कारण
	१. भैपरी आउने र पर्व विदा		
	२. घर विदा		
	३. बिरामी विदा		
	४. प्रसूति विदा		
	५. प्रसूति स्याहार विदा		
	६. मृत्यु संस्कार विदा		
	७. अध्ययन विदा		
	८. असाधारण विदा		कर्मचारीको सही वा पत्र: मिति:
	९. बेतलबी विदा		
विदाको मिति: ..... देखि ..... सम्म			

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

कर्मचारी प्रशासन शाखाले प्रयोग गर्ने

विदाको किसिम	अधिको बाँकी	हाल मागेको	अब रहन आउने
१. भैपरी आउने र पर्व विदा			
२. घर विदा			
३. बिरामी विदा			
४. प्रसूति विदा			
५. प्रसूति स्याहार विदा			
६. अध्ययन विदा			
७. असाधारण विदा			
८. वेतलवी विदा			
..... कर्मचारीको दस्तखत कर्मचारी प्रशासन शाखा			मिति:.....

सिफारिस भएको  सिफारिस नभएको  विदा सकिने मिति

निकटतम माथिल्लो अधिकृत

कुनै कुरा भए जनाउने: .....

स्वीकृत  अस्वीकृत  विदा सकिने मिति

स्वीकृत दिने अधिकृत ..... पद ..... मिति: .....

कर्मचारीको जानकारीको लागि

प्रदेश सरकार

कोशी प्रदेश

विदा स्वीकृतिको सूचना

पत्र सङ्ख्या: .....

मिति: .....

श्री .....

विदाको किसिम	अवधि	सुरु हुने मिति	कार्यालयमा हाजिर हुने मिति

.....  
सूचना गर्ने कर्मचारीको दस्तखत  
कर्मचारी प्रशासन शाखा

अनुसूची-३४  
(नियम १४१ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)  
विदा तथा उपचार खर्चको विवरण

कर्मचारीको नाम:	तह र पद:				सेवा/सम्बन्ध:				सङ्केत नम्बर:			
	बैपरी बाउने र पर्व विदा	सर विदा	बिरामी विदा	प्रसूतिविदा/प्रसूति स्थाहार विदा	मृत्यु संस्कार विदा	अव्ययन विदा	समाधारण विदा	उपचार खर्च प्राप्त लिएको रकम	प्रमाणित गर्ने अधिकृतको दस्तखत	उपचार खर्च प्राप्त लिएको रकम	मिति	सङ्केत नम्बर
१	३	५	९	११	१४	१७	२०	२३	२४	२५	२६	
विगत साल सम्बन्धी विभिन्नवारी सोंको.....												

अनुसूची-३५

(नियम १४२ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

ट्रेड युनियन दर्ताको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

श्री ..... मन्त्रालय,  
कोशी प्रदेश, ..... ।

महोदय,

प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ को दफा ..... बमोजिम कर्मचारीको ट्रेड युनियन दर्ता गर्ने कार्य समितिले मलाई अख्तियार गरेको हुनाले प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८० को नियम ..... मा उल्लिखित कागजातहरू समेत संलग्न गरी कर्मचारीको ट्रेड युनियन दर्ता गराउनको लागि यो निवेदन गरेको छु।

भवदीय,

(..... ट्रेड युनियनको तर्फबाट)

अनुसूची-३६

(नियम १४९ को उपनियम (१०) सँग सम्बन्धित)

प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार पाउने कर्मचारीलाई प्रदान गरिने प्रमाणपत्रको

ढाँचा

प्रदेश सरकार

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

कोशी प्रदेश

प्रमाणपत्र

श्री (नाम, थर).....

मिति: .....

(पद/तह) .....

(कार्यरत कार्यालय).....

तपाईंले प्रदेश सरकारको निजामती सेवामा रही पुऱ्याउनु भएको योगदानको उच्च मूल्याङ्कन तथा कदर गर्दै प्रदेश सरकारले तपाईंलाई आर्थिक वर्ष ..... को सर्वोत्कृष्ट/उत्कृष्ट/प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार प्रदान गरेको छ।

प्रदेश सरकारले तपाईंबाट भविष्यमा पनि विशिष्ट योगदानको अपेक्षा राखेको छ। पुरस्कृत हुनु भएकोमा हार्दिक बधाई छ।

.....

प्रमुख सचिव

.....

मुख्यमन्त्री

अनुसूची-३७

(नियम १५० को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

**प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको लागि सम्भाव्य कर्मचारीले भर्ने फारामको ढाँचा**

मैले देहाय बमोजिमको विवरण र पुष्टयाइँ गर्ने प्रमाणित कागजात सहित प्रदेश निजामती सेवा नियमावली, २०८१ को नियम १४९ बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कारको सिफारिसका लागि यो निवेदन पेश गरेको छु।

१. कर्मचारिको नाम, थर: २. कर्मचारी सङ्केत नम्बर:  
३. सेवा: ४. समूह/उपसमूह:  
५. पद/तह: ६. हाल कार्यरत कार्यालय:  
७. सुरु नियुक्ति मिति: ८. प्रदेशमा समायोजन भएको मिति:  
९. भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको विवरण:  
• "क" वर्गमा काम गरेको कार्यालय: ..... सेवा अवधि: ..... देखि ..... सम्म  
• "ख" वर्गमा काम गरेको कार्यालय: ..... सेवा अवधि: ..... देखि ..... सम्म  
• "ग" वर्गमा काम गरेको कार्यालय: ..... सेवा अवधि: ..... देखि ..... सम्म  
• "घ" वर्गमा काम गरेको कार्यालय: ..... सेवा अवधि: ..... देखि ..... सम्म  
१०. मैले विभागीय सजाय पाएको छैन।  
११. सम्पती विवरण नियमित रूपमा पेश गरेको छु।  
१२. मेरो नाममा प्रशासनिक र असुल उपर गर्नु पर्ने बेरुजु छैन।  
१३. मैले असाधारण विदा लिएको छैन। मैले मिति.....मा.....दिन असाधारण विदा लिएको छु।  
१४. मैले अध्ययन विदा लिएको छैन। मैले मिति.....मा.....दिन अध्ययन विदा लिएको छु।  
१५. मैले सरुवा हुँदा नियमानुसार बरबुझारथ गरेको छु।  
१६. प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९ बमोजिम मैले हालसम्म कुनै विभागीय सजाय पाएको छैन।  
१७. म गयल कट्टीमा परेको छैन।

उक्त व्यहोरा ठीक साँचो हो। पुरस्कारको लागि सिफारिस भएमा पुरस्कृत भएपछि पनि उक्त व्यहोरा झुठा ठहरे पुरस्कार फिर्ता गर्नका साथै कानून बमोजिम सजाय व्यहोर्ने छु।

**निवेदक**

दस्तखत:

कर्मचारीको नाम, थर:

मिति:

**कार्यालय प्रमुखले भर्ने:**

खण्ड ८) अतिरिक्ताङ्क ९ प्रदेश राजपत्र भाग २ मिति २०८१।०४।०९

माथि पेश भएका विवरण र निवेदन साथ संलग्न कागजातको आधारमा निज निवेदक कर्मचारी श्री .....लाई पुरस्कारको लागि सिफारिस गरेको छु:-

**सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखको:**

**कार्यालयको छाप**

दस्तखत:

नाम, थर:

पद/तह:

मिति:

**सम्बन्धित मन्त्रालय/आयोग/सचिवालयको प्रमुखले भनें:**

माथि पेश भएका विवरण र निवेदन साथ संलग्न कागजातको आधारमा निज निवेदक कर्मचारी श्री .....लाई पुरस्कारको लागि सिफारिस गरेको छु:-

**सम्बन्धित मन्त्रालय/आयोग/सचिवालयको:**

**कार्यालयको छाप**

दस्तखत:

नाम, थर:

पद/तह:

मिति:

अनुसूची-३८

(नियम १६२ सँग सम्बन्धित)

सेवा वा समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय

क्र.सं.	सेवा	समूह वा उपसमूह	सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय
१.	प्रदेश प्रशासन सेवा	(क) सामान्य प्रशासन समूह र विविध समूहको तथ्याङ्क, महिला विकास र सूचना प्रविधि उपसमूह	मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
		(ख) प्रशासन सेवाको लेखा समूह र राजस्व समूह	आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय
२.	प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवा	(क) मेकानिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह र सर्भे समूह	आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय
		(ख) सिभिल इन्जिनियरिङ्ग समूहको जनरल, विल्डिङ्ग एण्ड आर्किटेक्ट तथा हाइवे उपसमूह	भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालय
		(ग) सिभिल इन्जिनियरिङ्ग समूहको स्यानिटरी, इरिगेसन, हाइड्रो-पावर उपसमूह, जनरल इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ्ग समूह र एग्री इरिगेशन इन्जिनियरिङ्ग समूह	खानेपानी, सिंचाइ तथा उर्जा मन्त्रालय
		(घ) केमिष्ट्री समूह	उद्योग, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय

३.	प्रदेश शिक्षा सेवा		सामाजिक विकास मन्त्रालय
४.	प्रदेश स्वास्थ्य सेवा		स्वास्थ्य मन्त्रालय
५.	प्रदेश वन सेवा		पर्यटन, वन तथा वातावरण मन्त्रालय
६.	प्रदेश कृषि सेवा		उद्योग, कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय

स्वीकृत मिति : २०८१।०४।०९

प्रकाशन मिति : २०८१।०४।३२

आज्ञाले,  
विष्णु प्रसाद पौडेल  
प्रदेश सचिव

4.



# प्रदेश राजपत्र

कोशी प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ७) विराटनगर, नेपाल, पौष २२ गते, २०८० साल (अतिरिक्ताङ्क २४)

भाग १

प्रदेश सरकार

कोशी प्रदेश

विराटनगर, नेपाल

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयको सूचना  
प्रदेश सभाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको  
जानकारीको लागि प्रकाशन गरिएको छ ।

संवत् २०८० सालको ऐन नं. ५

## स्थानीय सरकारी सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

**प्रस्तावना:** प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहमा कर्मचारी र कार्यालय व्यवस्थापन मार्फत् सेवा प्रवाहलाई सुदृढ एवम् प्रभावकारी बनाउन तथा स्थानीय सरकारी सेवालाई सक्षम, सेवामूलक, सुशासनमुखी, उत्तरदायी, सहभागितामूलक र व्यवसायिक बनाउँदै स्थानीय सरकारी सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा तत्काल कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

कोशी प्रदेश सभाबाट यो ऐन जारी गरिएको छ ।

### परिच्छेद-१

#### प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम “स्थानीय सरकारी सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८०” रहेको छ ।  
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-
  - (क) “अख्तियारवाला” भन्नाले दफा १५ बमोजिम स्थानीय सरकारी सेवामा नियुक्ति, पदस्थापन र अवकाशको निर्णय गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ ।
  - (ख) “कर्मचारी” भन्नाले स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा बहाल रहेका स्थायी, अस्थायी र करारका कर्मचारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई समेत जनाउँछ ।

- (ग) “कार्यालय” भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालय वा निकाय सम्झनु पर्छ।
- (घ) “कार्यपालिका” भन्नाले गाउँ कार्यपालिका तथा नगर कार्यपालिका सम्झनुपर्छ।
- (ङ) “परिवार” भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, छोरी, धर्मपुत्र, धर्मपुत्री, बाबु वा सौतेलो बाबु वा धर्म बाबु, आमा वा सौतेनी आमा वा धर्म आमा, बाजे, बज्यै तथा सासू, ससुरालाई समेत सम्झनु पर्छ।
- (च) “प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत” भन्नाले दफा १०९ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ।
- (छ) “प्रदेश” भन्नाले कोशी प्रदेश सम्झनु पर्छ।
- (ज) “प्रदेश किताबखाना” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको शाखा सम्झनु पर्छ।
- (झ) “प्रदेश लोक सेवा आयोग” भन्नाले कोशी प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।
- (ञ) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेशको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (ट) “समायोजन ऐन” भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ।

- (ठ) “विशेषज्ञ वा विज्ञ पद” भन्नाले विशेष प्रकृतिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व भएको र विशेष योग्यता आवश्यक पर्ने स्थानीय सरकारी सेवाको पद सम्झनु पर्छ।
- (ड) “स्थानीय तह” भन्नाले कोशी प्रदेश भित्रका गाउँपालिका, नगरपालिका, उपमहानगरपालिका र महानगरपालिका सम्झनु पर्छ।
- (ढ) “स्थानीय सरकारी सेवा” भन्नाले दफा ३ बमोजिम स्थानीय तहमा रहने स्थानीय सरकारी सेवा सम्झनु पर्छ।
- (ण) “स्थायी आवासीय अनुमति” भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै शर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी उपलब्ध गराएको डाइभर्सिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डी.भी.), परमानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पी.आर.) वा ग्रीन कार्ड, आधार कार्ड वा विदेशी मुलुकको मतदाता नामावली कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ।
- (त) “स्थायी पद” भन्नाले निवृत्तभरण वा योगदानमा आधारित निवृत्तभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको स्थानीय सरकारी सेवाको पद सम्झनु पर्छ।

परिच्छेद-२

स्थानीय सरकारी सेवाको गठन

३. स्थानीय सरकारी सेवाको गठन: (१) स्थानीय तहले आफ्नो स्थानीय तहमा आवश्यकता अनुसार देहाय बमोजिमका स्थानीय सरकारी सेवाको गठन गर्न सक्नेछः-

(क) स्थानीय इन्जिनियरिङ्ग सेवा,

(ख) स्थानीय कृषि सेवा,

(ग) स्थानीय प्रशासन सेवा,

(घ) स्थानीय कानून सेवा

(ङ) स्थानीय वन तथा वातावरण सेवा,

(च) स्थानीय शिक्षा सेवा,

(छ) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा र

(ज) स्थानीय सूचना प्रविधि तथा तथ्याङ्क सेवा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमका स्थानीय सरकारी सेवाभिन्न रहने समूह वा उपसमूह तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिएसम्म कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत कायम गरिएका सेवा, समूह, उपसमूह कायम रहनेछन्।

(३) उपदफा (२) बमोजिमका सेवा, समूह तथा उपसमूहमा रहने पदहरूको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिएसम्म कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत कायम गरिएका पदहरूमध्ये रिक्त पदहरूमा पदपूर्तिका लागि हुने विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

(४) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहको विविध सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई दफा ३ बमोजिमका सेवा मध्ये मिल्ने सेवा समूहमा पद मिलान गरिनेछ।

४. **तहर पदनाम:** (१) स्थानीय सरकारी सेवामा आवश्यकता अनुसार देहाय बमोजिमका तहरहरू रहनेछन्:-

अधिकृतस्तरको तह	सहायकस्तरको तह
एघारौँ	पाँचौँ
दशौँ	चौथो
नवौँ	तेस्रो
आठौँ	आधारभूत
सातौँ	
छैटौँ	

(२) स्थानीय सरकारी सेवाका विभिन्न तहमा तोकिए बमोजिमका प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरू रहनेछन्। साथै कुनै विषयमा विज्ञताको सेवा आवश्यकता पर्ने भएमा विशेषज्ञ वा विज्ञ पद रहन सक्ने छ।

(३) स्थानीय सरकारी सेवाको विभिन्न तहमा सम्बन्धित गाउँ सभा वा नगर सभाबाट स्वीकृत सङ्गठन संरचना र दरबन्दी तैरिज अनुसारका पदहरू रहनेछन्। यसरी स्वीकृत नभएसम्म कर्मचारी समायोजन हुँदा कायम गरिएका पदहरू रहनेछन्।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायक तेस्रो तहमा कुनै कर्मचारीको पदाधिकार नरहेमा सो तहको पद स्वतः खारेज हुनेछ। सो पदमा पदपूर्ति गरिने छैन।

(५) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको सहायक चौथो र पाँचौँ तहमा तथा सातौँ

र नवौं तहको पदमा समान पदमा समायोजन भई सोही पदमा कार्यरत रहेका हालसम्म तह वृद्धि नभएका कर्मचारीहरू सम्बन्धित पदमा यो ऐन जारी हुँदासम्म तीन वर्ष सेवा अवधि पुरा भएमा स्वतः एक तह वृद्धि हुनेछ। निजहरू जुनसुकै व्यहोराले अवकाश भएमा सो पद स्वतः खारेज भई तल्लो तहको पदमा पदपूर्ति गरिनेछ।

(६) स्थानीय सरकारी सेवाका सम्बन्धित सेवामा रहने समूह र उपसमूहको पदनाम तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(७) आधारभूत तहमा रहने पद र सो तहको पदको स्तर वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

५. कार्यविवरण र कार्यसम्पादन सम्झौता: (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले स्थानीय सरकारी सेवाका प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व र कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचक समेत उल्लेख गरिएको कार्यविवरण तयार गरी लागू गर्नु पर्नेछ।

(२) कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजलाई उपदफा (१) बमोजिमको कार्यविवरण समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको कार्यविवरणको आधारमा कर्मचारीसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गरी काममा लगाउन सकिनेछ।

तर, आयोजना प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखसँग अनिवार्य कार्यसम्पादन सम्झौता गर्नु पर्नेछ।

परिच्छेद-३

स्थानीय सरकारी सेवाको सङ्गठन संरचना तथा पदपूर्ति

६. दरबन्दी सृजना: (१) स्थानीय तहमा स्थानीय सरकारी सेवाको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सृजना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा सिफारिस समिति गठन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा सङ्गठनको दरबन्दी सृजना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नु पर्ने देखिएमा देहायको आधार सहित सोको कारण, औचित्य र स्थानीय तहको आर्थिक सक्षमता समेत खुलाई सो समितिले गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकामा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ:-

(क) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ विश्लेषण,

(ख) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहमा रहने दरबन्दी सङ्ख्याको सम्बन्धमा कुनै आधार वा मापदण्ड निर्धारण गरेको भएमा त्यस्तो आधार वा मापदण्ड,

(ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट पारिश्रमिक तथा सुविधाको लागि प्राप्त हुने आर्थिक स्रोत,

(घ) कर्मचारीको पारिश्रमिक तथा सुविधाको लागि सम्बन्धित स्थानीय तहको आन्तरिक आर्थिक स्रोत।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको प्रतिवेदन गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको सिफारिसमा गाउँ सभा वा नगर सभाले दरबन्दीको आवश्यकता र औचित्य समेतको आधारमा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीको प्रस्ताव स्वीकृत गर्नेछ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सृजना गरिने छैन। त्यस्ता कार्यालय वा आयोजनामा अस्थायी दरबन्दी रहन सक्नेछ।

(५) अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा कार्यपालिकाले तोकेका दुई जना सदस्य सहित तीन सदस्य रहेको समिति गठन गर्नु पर्नेछ।

(६) स्थानीय तहले यस ऐन बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गर्दा सम्बन्धित स्थानीय तहमा रहने प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको तह भन्दा माथिल्लो तहको पद रहने गरी स्वीकृत गर्न हुँदैन।

७. **पद दर्ता गर्नुपर्ने:** (१) स्थानीय तहले दफा ६ बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत भएको मितिले तीन महिनाभित्र स्थानीय सरकारी सेवाको पदहरूको सेवा, समूह, उपसमूह तथा

तह समेत खुल्ने गरी प्रदेश किताबखानामा त्यस्तो पद दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय तहमा रहेका कर्मचारीको स्थायी दरबन्दीको विवरण यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पद दर्ता गरेपछि प्रदेश किताबखानाले त्यसको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तह, मन्त्रालय, प्रदेश लोक सेवा आयोग र सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पद दर्ताको लागि प्रदेश किताबखानामा पठाउँदा स्थानीय तहको कार्यपालिकाको निर्णयको प्रतिलिपि, प्रस्तावित सङ्गठन संरचना एवम् दरबन्दी तेरिजको एक-एक प्रति र प्रदेश किताबखानाबाट उपलब्ध हुने पद दर्ता फाराम चार प्रति भरी प्रमाणित गरी पठाउनु पर्नेछ।

(५) कुनै नयाँ पद सिर्जना भएकोमा उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश किताबखानाबाट पद दर्ताको जानकारी प्राप्त भएपछि मात्र यस ऐन बमोजिम त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(६) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजनका बखत सङ्गबाट स्थानीय तहका लागि स्वीकृत भई आएका दरबन्दी बमोजिम रिक्त रहेको पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्न र पदपूर्ति गर्न बाधा पर्ने छैन।

८. **पदपूर्ति:** (१) स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछ:-

खण्ड ७) अतिरिक्ताङ्क २४ प्रदेश राजपत्र भाग १ मिति २०८०।०९।२२

तह	खुला प्रतियोगिताद्वारा	बहुवाद्वारा			कैफियत	
		आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा		
(क)	चौथो	८०%	-	१०%	१०%	स्वास्थ्य सेवा बाहेक
(ख)	चौथो	१००%	-	-	-	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
(ग)	पाँचौं	६०%	-	२०%	२०%	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा समेत
(घ)	छैटौं	-	-	-	-	तह वृद्धि
(ङ)	सातौं	७०%	-	१५%	१५%	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा समेत
(च)	आठौं	-	-	-	-	तह वृद्धि (स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक बाहेक)
(छ)	आठौं	१००%	-	-	-	स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक
(ज)	नवौं	२०%	१०%	३५%	३५%	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा बाहेक
(झ)	नवौं	२०%	१०%	३५%	३५%	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
(ञ)	दशौं	-	-	-	-	तह वृद्धि (स्वास्थ्य सेवा समेत)
(ट)	एघारौं	-	-	८०%	२०%	

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ज) र (झ) मा उल्लिखित अधिकृतस्तर नवौं तहको पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने पदका लागि उम्मेदवार हुन सेवा, समूह र उपसमूहका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गरेको र सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवा वा अन्य कुनै सरकारी सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा पाँच वर्ष वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको सङ्गठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ, संस्थाको अधिकृतस्तरको पदमा कम्तीमा सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफा प्रयोजनको लागि "प्रदेश निजामती सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा र "स्थानीय सरकारी सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेश अन्तर्गत रहेको स्थानीय तहको सरकारी सेवा सम्झनु पर्छ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (ज) र (झ) को खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट पूर्ति हुने पदमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको उम्मेदवारको लागि कम्तीमा चार वर्ष सेवा अनुभव भएमा योग्यता पुगेको मानिनेछ।

(४) उपदफा (२) वा (३) को प्रयोजनको लागि कुनै निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव गणना हुने छैन।

(५) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो

पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि पदपूर्ति हुन नसकेमा पदपूर्ति हुन नसकेका पदहरू अर्को वर्ष खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(६) उपदफा (१) बमोजिम नवौं तहको आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षामा प्रतिस्पर्धाका लागि सातौं तहबाट तह वृद्धि भई आठौं तहमा कार्यरत र पूर्ति हुने पदको सेवा, समूह र उपसमूहका लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(७) उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह मुनिको पदको कर्मचारी बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पूरा भएमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

(८) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी यस ऐन बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि त्यसरी समायोजन हुनु पूर्व बहाल रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह माथिको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यक्षमता तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा त्यस्तो पद मध्ये अधिकृतस्तर नवौं तह वा सो सरहको पदमा अर्को वर्ष आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा र अन्य पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(१०) स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनु पूर्वको सम्बन्धित पदको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

(११) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कर्मचारी देहायको अवधिभर खुला, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

(क) प्रचलित कानून बमोजिम निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) यो ऐन तथा सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय सजाय भई बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर।

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायक चौथो तहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद र सहायक पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१३) उपदफा (१२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि चौथो तहका सहायक कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पदमा स्वतः बढुवा गरिनेछ। त्यसरी बढुवा गर्न एक तह माथिको पद स्वतः सिर्जना हुनेछ र साविकको पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(१४) उपदफा (७) र (८) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत छैटौं तहका स्थायी

कर्मचारी सम्बन्धित सेवाको अप्राविधिक तर्फको सातौं तहको पदमा बढुवाका लागि सम्भावित उम्मेदवार हुन पाउनेछन्।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिमको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित कर्मचारीले नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले तोकेको निकायबाट सञ्चालित सेवासँग सम्बन्धित कम्तीमा एक महिनाको तालीम लिएको र बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

(१६) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साविक स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा अधिकृत छैटौं र आठौं तहको पदमा स्थायी नियुक्ति भई स्थानीय तहको सोही तहको पदमा कामकाज गरिरहेका र निजामती सेवा बाहेकबाट समायोजन भई आएका र एक पटक पनि तह वृद्धि सुविधा नपाएका कर्मचारीलाई माथिल्लो तहका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भएमा दफा २७ को उपदफा (४) बमोजिमको समितिको सिफारिसको आधारमा अख्तियारवालाको एक पटकका लागि स्थानीय सरकारी सेवाको क्रमशः अधिकृत सातौं र नवौं तहमा बढुवा गरिनेछ। त्यसरी बढुवा हुँदा माथिल्लो तहको पद स्वतः सिर्जना भई तल्लो दरबन्दी खारेज हुनेछ।

(१७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्थानीय तहको छैटौं तहमा सिफारिस भई नियुक्त भएका कर्मचारीलाई एक पटकका लागि सातौं तहमा तह मिलान गरिनेछ।

(१८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सवारी चालक, नगर प्रहरी, बारुण यन्त्रका कर्मचारी, कार्यालय सहयोगी, चौकीदार, इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, माली, सरसफाई गर्ने कर्मचारी वा यस्तै प्रकृतिका काम गर्ने अन्य तोकिए बमोजिमका पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन। यस्ता पदहरूमा सेवा करारबाट कार्य सम्पादन गराउनुपर्नेछ।

(१९) उपदफा (१८) बमोजिम सेवा करार गर्दा दिइने पारिश्रमिक सम्बन्धित स्थानीय तहको आन्तरिक श्रोतबाट व्यवस्थापन गर्नु पर्नेछ।

(२०) स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्दा देहाय बमोजिम गर्नु पर्नेछ:-

(क) चौथो तहको पद रिक्त भएमा सोही तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(ख) पाँचौ वा छैटौ तहको कुनै पद रिक्त भएमा पाँचौ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(ग) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक बाहेक सातौ वा आठौ तह रिक्त भएमा सातौ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(घ) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक आठौ तहको पद रिक्त भएमा सोही तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने, र

(ङ) नवौ वा दशौ तहको पद रिक्त भएमा नवौ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने।

(२१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले यस ऐन बमोजिम पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्दा सो वर्षका लागि पदपूर्तिका लागि

माग भएका सबै स्थानीय तहको रिक्त पदलाई एकमुष्ट गणना गरी प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्नेछ।

(२२) स्थानीय सरकारी सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था यस ऐनको अधीनमा रही प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

९. **समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने:** सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय सरकारी सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी स्थानीय सरकारी सेवाको खुला वा आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन।

१०. **पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) स्थानीय सरकारी सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ:-

(क)	आदिवासी/जनजाती	- पैतीस प्रतिशत
(ख)	महिला	- तेतीस प्रतिशत
(ग)	दलित	- छ प्रतिशत
(घ)	आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	- छ प्रतिशत
(ङ)	थारु	- छ प्रतिशत
(च)	मधेशी	- पाँच प्रतिशत
(छ)	मुस्लिम	- पाँच प्रतिशत
(ज)	अपाङ्ग	- चार प्रतिशत

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफाको खण्ड (घ) को प्रयोजनको लागि “आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य” समूहका लागि

छुट्याईएको पदमा सहभागि हुनसक्ने उम्मेदवारहरुको सम्बन्धमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरिनेछ। सो सूचना प्रकाशन नभएसम्म सो समूहका लागि छुट्याईएको पद खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिमको सुविधा एक व्यक्तिले सहायक तह र अधिकृत तहमा सेवा अवधिभरमा एक एक पटक लिन पाउनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कुनै उम्मेदवार एकभन्दा बढी समूहमा प्रतिस्पर्धा गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि छुट्याईएको पदमा कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्न सकिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको समूहको लागि छुट्याईएको पदमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले आफूले बुझाउने दरखास्त फारामको साथमा आफू सम्बन्धित समूहको व्यक्ति भएको प्रमाणित हुने सम्बन्धित निकायबाट जारी भएको कागजात पेश गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हैसियतमा सो समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न चाहने उम्मेदवारले बुझाउने दरखास्तको साथमा प्रचलित कानून बमोजिमको अपाङ्गताको प्रमाणपत्र समेत पेश गर्नु पर्नेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पनि समूहका लागि छुट्याइएको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष पुनः सोही समूहको विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी समावेश गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै पनि उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(८) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा क्रम अनुसार समूहका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्नु पर्नेछ। कुनै समूहमा एक प्रतिशतभन्दा कम घाताङ्क (फ्र्याक्सन) आएमा जुन समूहको हकमा त्यस्तो घाताङ्क आएको हो सो भन्दा लगत्तै पछिको समूहमा क्रमशः सदैँ जानेछ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक पटक राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयबाट तथ्याङ्क अध्यावधिक भएपछि तत्काल पुनरावलोकन गरिनेछ।

११. प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको खुला प्रतियोगिता, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ।

(२) दफा ८ र दफा १० बमोजिम पदपूर्तिको लागि निर्धारण गरिएको प्रतिशत बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले पद सङ्ख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्नेछ।

१२. पदपूर्तिको लागि माग गर्ने: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले तीस दिनभित्र

सोको विवरण सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोग र मन्त्रालायलाई दिनु पर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने कर्मचारी वा पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

(२) यस दफा बमोजिम स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाशबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नु पर्नेछ।

(३) पदपूर्तिको लागि माग गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३. पदपूर्तिमा बन्देज: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत गरिएको नियुक्ति स्वतः बदर भएको मानिनेछ र त्यसरी नियुक्त भएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(३) स्थानीय सरकारी सेवाको स्थायी पदमा नियुक्त वा बहुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै निकायमा खटाइएको वा नियुक्त गरिएको वा यस ऐन बमोजिम स्वीकृत गरिएको अस्थायी दरबन्दीमा काज वा अन्य रूपमा खटाएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

१४. ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने: (१) दफा ८ को उपदफा (१८) को अवस्थामा बाहेक स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुलउपर गरिनेछ।

१५. नियुक्ति, पदस्थापन एवम् अवकाशको निर्णय गर्ने अधिकारी: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको नियुक्ति, पदस्थापन एवम् अवकाशको निर्णय प्रमुख सचिवबाट हुनेछ। अन्य पदहरूमा नियुक्ति, पदस्थापन एवम् अवकाशको निर्णय कम्तिमा एक तह माथिको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट हुनेछ। स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्त हुने पदभन्दा माथिल्लो तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत नभएमा उक्त निर्णय स्थानीय कार्यपालिकाबाट हुनेछ।

(२) स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस भई सम्बन्धित स्थानीय तहमा गएका कर्मचारीलाई नियुक्ति दिने अधिकारीले सिफारिस पत्र प्रदान गरिएको मितिबाट बाटोको म्याद बाहेक पन्ध्र दिनभित्र नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सिफारिस लिई आएको व्यक्तिलाई नियुक्ति दिने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले नियुक्ति दिन इन्कार वा ढिला गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पर्न गएको क्षति त्यस्तो नियुक्ति दिनु पर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीको प्रचलित सेवा शर्त एवम् सुविधा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सेवा सुविधाबाट भराइदिनु पर्नेछ।

१६. उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता: देहायको व्यक्ति स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

- (क) सहायकस्तर पाचौँ तहसम्मको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ख) अधिकृतस्तर सातौँ तह वा सोभन्दा माथिको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतीस वर्ष र महिला तथा अपाङ्गता भएका उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा भएको र "स्वास्थ्य सेवा" को विशेषज्ञ पदको हकमा ४५ वर्ष उमेर पुरा भएको।"

तर,

- (१) सङ्घीय निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, प्रदेश निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय सरकारी सेवामा समायोजन भएका तथा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय तहको स्थानीय सरकारी सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।
- (२) स्थानीय सरकारी सेवाको नवौँ तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगितामा पैंतालीस वर्ष उमेर ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।
- (३) स्थानीय तहमा कर्मचारी समायोजन हुँदाका बखत स्वीकृत स्थायी दरबन्दी मध्ये पदपूर्ति गर्नुपर्ने रिक्त दरबन्दीमा अस्थायी, करार नियुक्ति भई स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म सेवामा अविच्छिन्न रूपमा कार्यरत रहेका र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका स्थानीय

सरकारी सेवाका अस्थायी, करार कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट एक पटकका लागि त्यस्ता कर्मचारीहरूमात्र सहभागी हुन पाउने गरी विज्ञापन प्रकाशन गरिनेछ। उक्त विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन त्यस्ता कर्मचारीलाई उमेरको हद लाग्ने छैन।

तर यस उपखण्डमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि त्यस्तो परीक्षामा सहभागी नभएमा त्यस्ता कर्मचारीहरूलाई स्थानीय सरकारले विशेष सुविधा दिई अवकाश दिनेछ। परीक्षामा असफल भएमा स्वीकृत दरबन्दिमा कार्यरत त्यस्ता अस्थायी, करार कर्मचारी स्वतः अवकाश हुनेछन्।

- (घ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,
- (ङ) भविष्यमा जुनसुकै सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,
- (च) गैरनेपाली नागरिक,
- (छ) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको, र
- (ज) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको।

१७. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति

गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ।

(२) स्थानीय सरकारी सेवाको कुनै रिक्त पदमा वा स्थानीय तहबाट दफा ६ बमोजिम स्वीकृत दरबन्दीमा अस्थायी रूपमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित स्थानीय तहको मागको आधारमा अस्थायी नियुक्ति गर्न नाम सिफारिस गरी पठाउनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई सो पदमा स्थायी पदपूर्ति भई नआएसम्मको लागि सम्बन्धित स्थानीय तहले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो नियुक्ति गरेको मितिले सात दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बिपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति गरिएको व्यक्तिले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूलउपर गरिनेछ।

१८. पदाधिकार र जिम्मेवारी: (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ:-

(क) आफ्नो पदमा कामकाज गरी रहँदासम्म,

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,

- (ग) बिदामा रहेको अवधिभर,
- (घ) निलम्बनमा रहेको अवधिभर,
- (ङ) अर्को पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर,
- (च) काजमा खटिएको अवधिभर।

(२) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई तीस दिनभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न पाइने छैन:-

- (क) लामो बिदामा रहेकोमा,
- (ख) निलम्बन भएकोमा,
- (ग) सेवा समूह अनुसारको पद वा दरबन्दी नभई फाजिलमा परेकोमा।

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउनु पर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

१९. निरोगीताको सिफारिस पत्र पेश गर्नुपर्ने: स्थानीय सरकारी सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह अन्तर्गतको अस्पतालमा कार्यरत अधिकृतस्तरका चिकित्सकबाट निरोगीताको सिफारिस पत्र प्राप्त गरी पेश गर्नु पर्नेछ।

२०. शपथग्रहण: स्थानीय सरकारी सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

२१. **परीक्षणकाल:** (१) स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्ष र महिला तथा अपाङ्गता भएका कर्मचारीको हकमा छ महिना परीक्षणकाल हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा वा यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको आचरण विपरीतको कुनै काम गरेमा निजको नियुक्ति अख्तियारवालाले बदर गर्न सक्नेछ।

(३) परीक्षणकालमा नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई परीक्षण काल भुक्तान गरिसके पश्चात सेवालाई अविच्छिन्न राखी अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षण कालमा राखिने छैन।

२२. **व्यक्तिगत विवरण:** (१) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखानाले राख्नेछ।

(२) कर्मचारीले आफू नियुक्त भएको मितिले तीस दिनभित्र प्रदेश किताबखानाले तोकेको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) फाराम भरी कार्यालयबाट प्रमाणित गरी आवश्यक कागजात सहित प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) प्रदेश किताबखानाले उपदफा (२) बमोजिम व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। त्यस्तो सङ्केत

नम्बर त्यस्ता कर्मचारीको सरुवा, बढुवा, पत्राचार लगायतमा प्रयोग गरिनेछ।

(४) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण दुरुस्त राख्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको हुनेछ।

(५) राष्ट्रिय किताबखानामा अभिलेख दर्ता रहेका कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रदेश किताबखानाले आवश्यक अभिलेख व्यवस्थापन गर्नेछ।

(६) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका तथा प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ती भई सिटरोल प्राप्त हुन नसकेका कर्मचारीले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश किताबखानाबाट उपदफा (२) बमोजिमको सिटरोल फाराम भरी सङ्केत नम्बर प्राप्त गर्नु पर्नेछ।

#### परिच्छेद ४-

#### सरुवा र काज

२३. सरुवा एवम् काज खटाउने अधिकार: (१) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई आफ्नो स्थानीय तहभित्र सरुवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित स्थानीय तहको गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाले तोकेको मापदण्ड बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई हुनेछ।

(२) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई आफ्नो स्थानीय तहभित्र कुनै कारणले काजमा खटाउन परेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले बढीमा तीन महिनाको लागि सोही पद भएको मातहतको कार्यालयमा खटाउन सक्नेछ।

तर कुनै निकाय वा आयोजनाका लागि स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा बढीमा एक आर्थिक वर्षका लागि खटाउन सकिनेछ।

२४. अन्तर स्थानीय तह सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीलाई हिमाल, पहाड र तराई समेत सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउने, पूर्वानुमानयोग्य, चक्रीय प्रणाली हुने गरी मन्त्रालयले स्थानीय तहको समन्वयमा एक स्थानीय तहमा कम्तीमा दुई वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिमको आधार र प्राथमिकता बमोजिम सरुवा गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सरुवा गर्दा एकपटकमा सम्बन्धित स्थानीय तहको दरबन्दीको पचहत्तर प्रतिशत कर्मचारी कायम राखी सरुवा गर्नु पर्नेछ।

(३) एक पटक सरुवा भएको कर्मचारीलाई अर्को दुई वर्षसम्म सरुवा गरिने छैन।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई कुनै स्थानीय तहमा राखी राख्न उपयुक्त नभएमा पर्याप्त आधार र कारण उल्लेख गरी सम्बन्धित स्थानीय तहको कार्यपालिकाको निर्णय सहित सिफारिस भई आएमा मन्त्रालयले जुनसुकै बखत प्रदेश स्थित अर्को स्थानीय तहको सोही पदको रिक्त दरबन्दीमा सरुवा गर्न सक्नेछ। यसरी सरुवा भई आउने कर्मचारीलाई हाजिर गराई कामकाज गराउनु सम्बन्धित स्थानीय तहको कर्तव्य हुनेछ।

(५) कुनै स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी अशक्त भई सो स्थानमा निजको उपचार हुन नसक्ने देखिएको कुरा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस

गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई मन्त्रालयले जुनसुकै बखत सरुवा गर्न सक्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिम सरुवा गर्दा अनिवार्य अवकाश हुन दुई वर्ष भन्दा कम अवधि रहेको कर्मचारीको सामान्यतया सरुवा गरिने छैन।

(७) यस दफा बमोजिम सरुवा हुने कर्मचारी बाटोको म्याद बाहेक पन्ध्र दिनभित्र बरबुझारथ गरी सरुवा गरिएको कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्नेछ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम हाजिर हुन जानु पर्ने कर्मचारीलाई रमाना दिई पठाउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी हुनेछ।

(९) उपदफा (७) र (८) विपरीत हाजिर हुन नजाने वा रमाना नदिने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(१०) यस दफा बमोजिम सरुवा भई रमाना लिई आउने कर्मचारीलाई हाजिर गराउनु सम्बन्धित अख्तियारवालाको कर्तव्य हुनेछ।

(११) स्थानीय तहको कर्मचारीको रमानाको ढाँचा तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(१२) एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा गरिने सरुवा सम्बन्धी मापदण्ड तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२५. **भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण:** स्थानीय तहमा रहेर भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा गरे बापतको अङ्क प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेशको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण तोकिए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-५

तह वृद्धि र बहुवा

२६. ज्येष्ठता गणना सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि वा बहुवा प्रयोजनका लागि स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको ज्येष्ठता गणना गर्दा तह वृद्धि भएको वा नभएको दुवै अवस्थामा समायोजन हुँदाको तत्काल अधिको सेवा समूहको पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको मितिबाट कायम हुने गरी सेवा अवधि गणना गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ज्येष्ठता कायम गर्न नसकिएमा हालको पदमा गरिएको सिफारिसको योग्यताक्रम, सम्बन्धित सेवा समूहको पदमा स्थायी सेवा गरेको अवधि र उमेरलाई क्रमशः आधार लिई छुट्याउनु पर्नेछ।

(३) लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा छैटौँ तहमा नियुक्ति भई यस ऐन बमोजिम सातौँ तहमा तह मिलान भएका कर्मचारीको ज्येष्ठता नियुक्ति मितिदेखि नै गणना गरिनेछ।

२७. तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीको पाँचौँ तहबाट छैटौँ तह, सातौँ तहबाट आठौँ तह र नवौँ तहबाट दशौँ तहमा तहवृद्धि गर्दा तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा ५ वर्षको सेवा अवधि पुरा भएको र पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा औसत नब्बे प्रतिशत अंक प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहमा तह वृद्धि गरिनेछ। "

"(२) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा थप शैक्षिक योग्यताको आवश्यकता पर्ने छैन।"

तर समायोजनका बखत तोकिएको अवधि नपुगी तह वृद्धि नभएका कर्मचारीहरूलाई एक पटकका लागि सेवा प्रवेशका लागि तोकिएको योग्यता भए पुग्नेछ।

(३) उपदफा (१) तथा यस ऐनमा गरिएको विशेष व्यवस्था बमोजिम तह वृद्धि गर्दा प्रत्येक आर्थिक वर्षको माघ र श्रावण महिनामा प्राप्त सिफारिसको आधारमा स्थानीय तहको कार्यपालिकाको निर्णय बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तह वृद्धिको निर्णय कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ। सो प्रयोजनको लागि कम्तीमा एक महिना अगावै सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो वेभसाइटमा सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(४) यस ऐन बमोजिम कर्मचारीको तह वृद्धिका लागि सिफारिस गर्न प्रत्येक स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको अध्यक्षतामा कार्यपालिकाले तोकेको एक महिला सहित दुई जना बरिष्ठ कर्मचारी रहेको तह वृद्धि सिफारिस समिति हुनेछ। सिफारिस समितिलाई तह वृद्धि सिफारिस सम्बन्धमा निर्णय लिन कुनै दुविधा उत्पन्न भएमा सो सम्बन्धमा ऐनको दफा ३८ बमोजिमको बढुवा समितिको निर्णय बमोजिम हुनेछ।

(५) तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो पद साबिककै तहमा कायम हुनेछ।

(६) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी हुने भएमा खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(७) यस ऐन बमोजिम गरिएको तह वृद्धिको जानकारी निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र प्रदेश लोकसेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

२८. **बढुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता:** यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्यांकन तथा जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्यांकनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका र पछिल्लो तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा औसतमा कम्तिमा ९० प्रतिशत अंक प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुँदा "दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ"।

बढुवा हुने पद	बढुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
		स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य सेवा	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
अधिकृत एघारौँ	अधिकृत दशौँ तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत नवौँ	अधिकृत आठौँ तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको

			न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत सातौं	अधिकृत छैटौं तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
सहायक पाचौं	सहायक चौथो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा एस.ई.ई. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
सहायक चौथो	कार्यालय सहयोगी पदमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	कम्तीमा एस.ई.ई. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको	-

२९. कर्मचारी बढुवाको योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेका दशौं तह वा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीको दफा ५३ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ। राष्ट्रिय किताबखानामा सिटरोल दर्ता भएका कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्नको लागि स्वतः विशेष पद सृजना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारी सेवाबाट अवकाश भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

३०. बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का हुने: यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको कर्मचारी देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन र उक्त अवधिभर निजको तह वृद्धि समेत रोक्का गरिनेछ:-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का भएकोमा तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) दफा ४१ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरिको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षको अवधिभर,

(ङ) असाधारण विदा वा अध्ययन विदामा बसेकोमा सो विदाको अवधिभर,

(च) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर।

३१. तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्तिको रोक्का: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको कुनै कर्मचारी तह वृद्धि वा बढुवा भई त्यस्तो तह वृद्धि

वा बढुवाको नियुक्ति लिन नपाउँदै निलम्बन वा बढुवा रोक्का वा तलब वृद्धि रोक्का भएमा सो अवधिभर निजको तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति रोक्का भएको कुनै कर्मचारीको निलम्बन फुकुवा भएमा वा निलम्बन वा रोक्का अवधि समाप्त भएपछि निजलाई तह वृद्धि वा बढुवा भएको मिति देखि ज्येष्ठता कायम हुने गरी तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि हुने कर्मचारी दफा २७ को उपदफा (४) बमोजिमको तह वृद्धि सिफारिस समितिको सिफारिस र बढुवा हुने कर्मचारी दफा ३८ बमोजिमको बढुवा समितिको सिफारिस बाहेक तह वृद्धि वा बढुवा गरिनेछैन।

३२. कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधार: (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछ:-

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत	- चालीस अङ्क
(ख) ज्येष्ठता बापत	- छब्बीस अङ्क
(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत	- बीस अङ्क
(घ) शैक्षिक योग्यता बापत	- बाह्र अङ्क
(ङ) तालिम बापत	- दुई अङ्क

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा असार मसान्तसम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बढुवाको दरखास्त दिने अन्तिम म्यादसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ।

३३. कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनः (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ। यसरी नतोकिए सम्म प्रचलित फारामको प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्दा देहायको पदाधिकारीले मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछः-

क्र.सं.	कर्मचारी	मूल्याङ्कनकर्ता	
		सुपरिवेक्षक	पुनरावलोकनकर्ता
१.	सहायकस्तरको तहको कर्मचारीको लागि	कम्तीमा सातौं तहको अधिकृत कर्मचारी	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी
२.	अधिकृतस्तर छैटौं वा सो भन्दा माथिको कर्मचारीको लागि	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत
३.	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	मन्त्रालयको सचिव	प्रमुख सचिव

दृष्टव्यः एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी उपलब्ध हुन नसकेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको हैसियतले मूल्याङ्कन गर्नेछ। मन्त्रालयको सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत समान तहको भएमा प्रमुख सचिवले सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा पुनरावलोकन समितिको हैसियतले मूल्याङ्कन गर्नेछ।

(३) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत दिइने कुल चालीस अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

- (क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम - पच्चीस अङ्क
- (ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम- दश अङ्क
- (ग) पुनरावलोकन समितिले - पाँच अङ्क

(४) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीको कार्य सम्पादन बापत अङ्क दिँदा यस दफा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ।

(५) अधिकृतस्तरको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष प्रमुख सचिव र सदस्यहरुमा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र मन्त्रालयको बढुवा विषय हेर्ने सचिव रहनेछ।

(६) सहायकस्तरको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र सदस्यहरुमा सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता रहनेछ। प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पुनरावलोकनकर्ता रहेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष मन्त्रालयको बढुवा विषय हेर्ने सचिव र सदस्यहरु सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता रहनेछ।

(७) यस ऐन बमोजिम कर्मचारीहरुको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीहरु तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन व्यवस्थापन सम्बन्धमा कुनै द्विविधा उत्पन्न भएमा प्रमुख सचिवस्तरीय निर्णय अनुसार कार्यसम्पादन गरिनेछ।

(८) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारीको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्ध वार्षिक र वार्षिक रूपमा तथा सहायकस्तर तहको कर्मचारीको लागि वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

(९) प्रत्येक कर्मचारीले प्रत्येक आर्थिक वर्षको साउन सात गतेभित्र आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तीन प्रति भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ।

(१०) उपदफा (९) बमोजिमको अवधिभित्र दर्ता हुन आएका कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई सुपरिवेक्षकले साउन मसान्तभित्र मूल्याङ्कन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। पुनरावलोकनकर्ताले प्रत्येक आर्थिक वर्षको भदौ पन्ध्र गतेभित्र पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। पुनरावलोकन समितिले भाद्र मसान्त भित्र पुनरावलोकन गरी एक एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा बहुवा समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ र बाँकी एक प्रति सम्बन्धित स्थानीय तहमा राख्नु पर्नेछ।

(११) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक निकायले आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेश गर्नु पर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी र वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(१२) उपदफा (९) बमोजिमको अवधिभित्र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब कारणसहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा सो अवधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

(१३) उपदफा (१२) बमोजिम थपिएको म्याद पछि सोही आर्थिक वर्ष भित्रै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन बापत कुल प्राप्तिबाट पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।

(१४) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भने अवधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा वा प्रसूति बिदामा बस्नु परेमा त्यसरी जानुभन्दा वा प्रसूति बिदामा बस्नु भन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ। त्यसरी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित अवधिमा दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(१५) कर्मचारीले अवधिभित्रै भरी दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम यस दफामा तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(१६) प्रत्येक वर्ष कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भईसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क निजले निवेदन दिई माग गरेमा सम्बन्धित कार्यालयले जानकारी दिनु पर्नेछ।

(१७) उपदफा (१६) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारणसहित सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ। त्यसरी उजुरी गरेकोमा त्यस्तो अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क संशोधन गर्न सक्नेछ।

तर प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत नै पुनरावलोकनकर्ता भएको मूल्याङ्कनमा चित्त नबुझेनेले उजुरी गर्दा मन्त्रालयको प्रमुख सचिव समक्ष उजुरी गर्नु पर्नेछ।

(१८) कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी वा असी प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेकोमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र असी प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ।

(१९) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको सो मूल्याङ्कन चित्त नबुझेमा सोको स्पष्ट कारण समेत खुलाई फिर्ता पठाउन सक्नेछ। त्यसरी फिर्ता पठाएकोमा सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पठाउनुपर्नेछ।

(२०) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको लागि अङ्क गणना गर्दा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको औसतबाट हिसाब गरिनेछ।

तर,

(१) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा अध्ययन, तालिम वा निलम्बन अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत त्यस्तो अध्ययन वा

तालिममा जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा नै अङ्क गणना गरिनेछ।

(२) असाधारण विदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारको हिसाब गरिनेछ र त्यस्तो विदा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन। असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा असाधारण विदामा बसेको अवधि कटाई सोभन्दा अगाडि वा पछाडिका वर्षहरूका बहुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

(२१) समायोजन ऐन बमोजिम अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा यो ऐन प्रारम्भ भए पश्चात् यसै ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(२२) अधिकृत एघारौं तह वा सो सरहका कर्मचारीको तोकिए बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(२३) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३४. **ज्येष्ठता बापतको अङ्क:** कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको पदमा काम गरे बापत देहायको दरले बढीमा छुब्बीस अङ्क प्रदान गरिनेछ:-

- (क) अधिकृतस्तर तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क २.६० को दरले,  
(ख) सहायकस्तर तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३.२५ को दरले।

तर,

- (१) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा एक वर्षभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क दिइनेछ।  
(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको वा असाधारण बिदामा बसेको अवधिको अङ्क दिइने छैन।

३५. **भौगोलिक क्षेत्रको विभाजन:** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत बीस अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ:-

- (क) "क" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ५.० का दरले,  
(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.५ का दरले,  
(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५ का दरले,  
(घ) "घ" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.० का दरले।

**स्पष्टीकरण:** यस दफाको प्रयोजनको लागि भौगोलिक क्षेत्रको विभाजन पालिकागतरूपमा तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत कुनै कर्मचारीले भौगोलिक क्षेत्र बापत प्राप्त गरिसकेको अङ्क घट्ने छैन।

(३) कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन। दुई सय तेत्तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि “घ” वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ। भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत पाउने अङ्क जुन तहमा बढुवा हुने हो सो तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “रुजु हाजिर” भन्नाले सार्वजनिक बिदा, मृत्यु संस्कार बिदा, भैपरी आउने र पर्व बिदाको अवधिलाई समेत जनाउँछ।

(४) अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ।

(५) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएपनि उपदफा (३) बमोजिमको अवधिसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहमा हाजिर नहुने कर्मचारीको सो अवधि बापतको भौगोलिक अङ्क गणना गरिने छैन।

तर कुनै कर्मचारीलाई स्थानीय तहले हाजिर नगराएको पुष्टी भएमा जुन भौगोलिक क्षेत्र भएको कार्यालयमा हाजिर भएको हो सोही भौगोलिक क्षेत्र बापतको अङ्क उपदफा (३) को अवधिको आधारमा प्रदान गरिनेछ।

३६. **शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याङ्कन:** (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा सेवाको सम्बन्धित पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ट तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ।

(२) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि दुई अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पाँच अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक अङ्क प्रदान गरिनेछ।

(३) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिँदा तीस कार्य दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ। तालिमको अङ्क गणना गर्दा सातौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि पाँचौं वा छैटौं तहमा लिएको सेवाकालीन तालिम र नवौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि सातौं वा आठौं तहमा लिएको सेवाकालीन तालिम बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

तर पाँचौं तहमा बढुवा प्रयोजनको लागि चौथो तहमा छुँदा लिएको सेवाकालीन तालिम र एघारौं तहमा बढुवा

प्रयोजनको लागि दशौं तहमा छुँदा लिएको सेवाकालीन तालिम वा यस्तै प्रकृतिको तालिम बापत प्राप्त गरेको अङ्क मात्र गणना गरिनेछ।

(४) कर्मचारीले बढुवाको दरखास्त साथ शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेमा त्यसबापत अङ्क दिइने छैन।

(५) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेस गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरी बढुवा समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(६) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था मन्त्रालयले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(७) कर्मचारीलाई तालिमको लागि मनोनयन गर्दा तालिमको आवश्यकता मूल्याङ्कन गरी सम्बन्धित सेवा समूहको कर्मचारीको कार्यदक्षता तथा ज्येष्ठताको आधारमा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

३७. ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि

सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनीको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गरिनेछः-

(क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा नब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,

(ख) अधिकृत नवौं वा सो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरहको तथा सातौं तहको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा कक्षा बाह्र वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

(ग) दफा ३६ को उपदफा (३) बमोजिमको सेवाकालीन तालीम लिएको,

(घ) हाल बहाल रहेको तहको पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत दफा ३५ बमोजिम पूरा अङ्क प्राप्त गरेको।

तर भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा अङ्क प्राप्त गरेको सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा वा छुट्याइएको रिक्त पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नपुग हुने अवस्था भएमा त्यस्तो पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा

अङ्क प्राप्त नगरेको कर्मचारीलाई पनि सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा गरिनेछ।

(ड) खण्ड (घ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा वा बढी अङ्क प्राप्त गरेको कर्मचारी भन्दा स्थानीय सरकारी सेवामा रहेको अन्य कर्मचारी सेवा अवधिको आधारमा ज्येष्ठ रहेछ भने त्यस्तो ज्येष्ठ कर्मचारीलाई सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश र खण्ड (ड) बमोजिम बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारीको ज्येष्ठता यस दफा बमोजिम बढुवा हुने अन्य कर्मचारी भन्दा पछि हुने गरी कायम गरिनेछ।

(३) यस ऐन बमोजिम बढुवा गर्दा यस दफा बमोजिम गरिने बढुवाको कारवाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(४) माथि जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीको कुनै पदमा एक वर्षभन्दा बढी अवधिसम्म सेवा गरेको स्थानीय तहको कुनै कर्मचारीले सो सेवालार्ई अविच्छिन्न राखी सोही पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको भए बढुवा प्रयोजनको लागि साविकमा निजले गरेको सेवा अधिकृतस्तरमा भए छैसट्टी प्रतिशत र सहायकस्तरमा भए पचहत्तर प्रतिशत गणना गरिनेछ।

३८. बहुवा समिति: (१) स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा बहुवाको सिफारिस गर्न तथा तह वृद्धि सम्बन्धमा परामर्श दिन देहाय बमोजिमको बहुवा समिति रहनेछः-

(क) अधिकृतस्तर सातौँ र सो भन्दा माथिल्लो तहको पदको लागि

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष - अध्यक्ष
- (२) प्रमुख सचिव - सदस्य
- (३) प्रमुख सचिवले तोकेको सम्बन्धित विषय विज्ञता भएको प्रदेश सचिव - सदस्य
- (४) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षले मनोनीत गरेको सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य
- (५) मन्त्रालयको कर्मचारी बहुवा विषय हेर्ने सचिव - सदस्य सचिव

(ख) अधिकृतस्तर छैटौँ र सो भन्दा मुनिका तहका पदको लागि

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको प्रदेश लोक सेवा आयोगका सदस्य - अध्यक्ष
- (२) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालयका प्रशासन हेर्ने प्रदेश सचिव र निजको अनुपस्थितिमा आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयका प्रदेश सचिव - सदस्य
- (३) समितिको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य
- (४) प्रमुख सचिवले तोकेको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत - सदस्य
- (५) मन्त्रालयको कर्मचारी बहुवा विषय हेर्ने सचिव - सदस्य सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

(३) बढुवा समितिले उपदफा (१) बमोजिम बढुवा सिफारिस गर्न तथा तह वृद्धि सम्बन्धमा परामार्श दिन अपनाउनु पर्ने कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

बढुवा समितिले बढुवा नामावली प्रकाशन गर्दा (४) बढुवाको लागि आवेदन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(५) बढुवा समितिले आवेदन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले तीन महिनाभित्र बढुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ हुनु पूर्व लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट चौथो र पाँचौं तहका पदहरूमा बढुवाका लागि प्रतिशत निर्धारण भईसकेका उम्मेदवारहरूको बढुवाको लागि उपदफा (१) को खण्ड (ख) र सातौं तहका पदहरूमा उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको समितिले बढुवाको कार्य सम्पन्न गर्नेछ।

(७) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको स्तरवृद्धि तथा बढुवा व्यवस्थापन सम्बन्धमा कुनै द्विविधा उत्पन्न भएमा सोसँग सम्बन्धित उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिमको समितिको निर्णयानुसार कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ।

३९. **बढुवाको उजुरी:** (१) दफा ३८ बमोजिमको समितिले गरेको बढुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बढुवा सिफारिस गरेको मितिले एक्काइस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झूठा ठहरेमा उजुरी पछि हुने बढुवा प्रकृत्यामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क घटाइनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम भएको कारबाहीको सूचना सम्बन्धित कर्मचारी लगायत बढुवा समितिको सचिवालय र सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको स्थानीय तहमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिनभित्र उजुरीको टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

(५) बढुवाको उजुरी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

४०. **बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति:** (१) दफा ३८ को उपदफा (५) बमोजिम बढुवा नतिजा प्रकाशन भए पछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिबाट एक्काइस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको मितिले बाइसौं दिनको मितिबाट बढुवा हुने तह कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(२) बढुवा सिफारिस उपर उजुरी परेमा देहाय अनुसार मिति कायम गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ:-

(क) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बढुवा नतिजा प्रकाशन भएको मितिले बाइसौं दिनदेखि,

(ख) बहुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि, र

(ग) कुनै बहुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बहुवा बदर भई पुनः बहुवा समितिबाट बहुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बहुवा समितिबाट निर्णय भएको मितिदेखि।

४१. सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार तीन वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नु पर्ने भएमा स्थानीय तहले सम्बन्धित कार्यपालिकाको निर्णय सहित प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका समान तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन सक्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ। यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित स्थानीय तहको कार्यपालिकाले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यपालिकाले स्थानीय स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि प्रदेश

लोक सेवा आयोगको परामर्शमा निजको विशेष योग्यतासँग सम्बन्धित सेवाको अन्य समूह वा उपसमूहमा तोकिए बमोजिम परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

(४) यस दफामा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

### परिच्छेद-६

#### तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४२. तलब, भत्ता: (१) कर्मचारीले हाजिर भएको दिनदेखि प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ।

(२) कर्मचारीलाई कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्नका लागि सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो आन्तरिक आय स्रोतबाट व्यहोर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(३) प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय वा इकाई कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु हुँदैन।

तर, प्रदेश किताबखाना गठन भई कार्य प्रारम्भ नभएसम्म प्रचलित कानून बमोजिमको निकायबाट तलबी प्रतिवेदन पारित गर्न बाधा पर्ने छैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता त्यसरी तलब भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

तर, फाजिलमा परेका कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्न यो उपदफाले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(५) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउनेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम तलब वृद्धि गर्दा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम थप गरिएको दुई तलब वृद्धि कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने अधिकतम तलब वृद्धि सङ्ख्यामा समायोजन नगरी अतिरिक्त तलब वृद्धिको रूपमा प्रदान गर्नुपर्नेछ।

तर, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय वा सो मातहतका विभागीय निकायले तलब वृद्धिका सम्बन्धमा कुनै निर्णय वा निर्णय बमोजिमको परिपत्र गरेको भए सोही बमोजिम हुनेछ।

(७) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो तलब वृद्धि कुन मितिदेखि फुकुवा हुने हो सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई राख्नु पर्नेछ।

(८) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा यस ऐन र प्रचलित कानूनले तोके बमोजिम स्थानीय तहको निर्णयानुसार हुनेछ। त्यसरी तलब, भत्ता र अन्य सुविधा तोक्दा समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा निजहरुले समायोजन हुनु भन्दा अघि खाई पाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा भन्दा कम हुने गरी तोकिने छैन।

(९) उपदफा (८) बमोजिम स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नतोकेसम्म नेपाल

सरकारले तोके बमोजिमको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा लागू हुनेछ।

४३. पकाएको तलब भत्ता पाउने: (१) कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले सेवामा नरहे पनि पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए सो समेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीको तलब कट्टा गरिने छैन।

४४. निलम्बन भएमा पाउने तलब: (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा स्थानीय सरकारको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा रकम मात्र पाउनेछ।

तर निजले सफाई पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी बाँकी र नपाएको भए पुरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सो समेत) पाउनेछ र कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन।

(२) कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब पाउने छैन।

४५. चाडपर्व खर्च: (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एकपटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

(२) निवृत्तभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारीलाई निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा दिइनेछ।

४६. **कर्मचारी सञ्चय कोष:** कर्मचारीहरूको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा स्थानीय तहले शत प्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

४७. **सावधिक जीवन बीमा:** (१) कर्मचारीले सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भए सरहको सावधिक जीवन बीमा र सो वापतको सुविधा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सावधिक जीवन बीमा कोषबाट हुनेछ।

४८. **पोशाक सुविधा पाउने:** स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई प्रचलित कानून बमोजिमको पोशाक भत्ता प्रत्येक वर्षको चैत्र महिनाको तलबसँगै भुक्तानी गरिनेछ।

४९. **उपचार खर्च:** (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिमको खाइपाई आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च वापत पाउनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर तहको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर तहको कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपदफा (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च सम्बन्धित स्थानीय तहले दिनेछ:-

(क) रोगको उपचारको निमित्त स्वीकृत चिकित्सकले जाँच गर्दा लागेको शुल्क तथा जाँच गरी लेखिदिएको प्रेस्क्रिप्शन अनुसार औषधि किनेको खर्च,

**स्पष्टीकरण:** “स्वीकृत चिकित्सक” भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम चिकित्सकको रूपमा दर्ता भएका डाक्टरलाई जनाउँछ।

(ख) स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना हुँदा र उपचार गराउँदा लागेको बील बमोजिमको खर्च,

(ग) अस्पताल र स्वीकृत चिकित्सक पनि नभएको ठाउँमा भएको उपचारमा सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सिफारिस गरेको खर्च,

(घ) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेशन) गर्दा लागेको बील बमोजिमको खर्च,

(ङ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधि उपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दाको र कुर्दाको बिरामीको र कुरुवा चाहिने अवस्था भए एकजना कुरुवासम्मको यातायात खर्चको पूरै रकम र खाना खर्च बापत सम्बन्धित कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने दैनिक भत्ता बराबरको रकम।

(३) यस दफा बमोजिम पाउने उपचार खर्च कुनै कर्मचारीले पेशकीको रूपमा लिन चाहेमा सोको कारण मुनासिब देखिए यस ऐनको अधीनमा रही पछि हिसाब बुझाउने गरी पेशकी दिन सकिनेछ। त्यसरी पेशकी लिएको रकम पछि हिसाब गर्दा उपचार बापत पाउने रकमभन्दा बढी हुन आएमा बढी भए जति रकम सम्बन्धित कर्मचारीको तलबबाट किस्ताबन्दीमा कट्टा गरिनेछ। त्यसरी कट्टा गर्नु पर्ने रकम भुक्तानी नहुँदै सम्बन्धित कर्मचारीको मृत्यु भएमा कट्टा गर्न बाँकी रहेको रकम मिन्हा हुनेछ।

(४) झुट्टा व्यहोरा पेश गरी उपचार खर्च माग गर्ने वा प्राप्त गर्ने कर्मचारी र त्यस्तो झुट्टा व्यहोरा प्रमाणित गर्ने स्वीकृत चिकित्सक उपर विभागीय कारबाही वा कानून बमोजिम कारबाही हुनेछ।

(५) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरु जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये केही लिई वा नलिई उपचार खर्च लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

तर निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(६) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधि उपचारको लागि खर्च दिँदा यस दफामा तोकिएको

रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(७) यस दफा बमोजिम उपचार खर्च माग गर्ने कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर हुन नसक्ने गरी बिरामी भएको अवस्थामा बिरामी बिदा बाँकी भएसम्म बिरामी बिदा नै माग गर्नु पर्नेछ। बिरामी बिदा बाँकी नभएमा मात्र अन्य बिदा माग गर्न सक्नेछ।

(८) यस दफा बमोजिम स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना भई वा विदेशमा गई उपचार गराउनु पर्दा बाहेक कर्मचारीलाई एक वर्षमा निजले खाइपाइ आएको डेढ महिनाको तलब बराबरको रकमसम्म उपचार खर्च दिन सकिनेछ।

(९) यस दफा बमोजिम कर्मचारीले पाएको उपचार खर्चको अभिलेख खर्च लेखे कार्यालयले राखी त्यस्तो विवरण प्रदेश किताबखानामा अभिलेख राख्न पठाउनु पर्नेछ।

(१०) “क” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई लागेको रोग स्थानीय स्वास्थ्य संस्थाबाट उपचार हुन नसक्ने भई निजको ज्यानलाई नै जोखिम हुने अवस्था परेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको स्वीकृति लिई त्यस्तो कर्मचारीको उपचारको लागि त्यस ठाउँबाट सबैभन्दा नजिकको नेपाल भित्रको अरु कुनै सुविधायुक्त स्वास्थ्य संस्थामा छिटो साधनद्वारा लैजाँदा र त्यहाँबाट फर्काउँदा लाग्ने खर्च सम्बन्धित स्थानीय तहले व्यहोर्नेछ।

५०. विशेष आर्थिक सुविधा: कुनै कर्मचारीको सेवामा छुँदै सरकारी कामको सिलसिलामा मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई त्यस्तो

कर्मचारीले खाइपाई आएको बाह्र महिना बराबरको रकम एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिनेछ।

५१. **थप आर्थिक सहायता:** (१) सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी वा निजको पति वा पत्नीलाई स्वदेश तथा विदेशमा उपचार गर्न नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको आधारमा सम्बन्धित स्थानीय तहले उचित ठहर्‍याएमा दफा ४९ को अतिरिक्त थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आर्थिक सहायता गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिका समक्ष सिफारिस गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहमा देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति रहनेछ:-

- |                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| (क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत | - अध्यक्ष |
| (ख) प्रमुख, स्वास्थ्य शाखा  | - सदस्य   |
| (ग) लेखा प्रमुख             | - सदस्य   |

(३) उपदफा (२) बमोजिमको समितिले थप आर्थिक सहायतको लागि रकम सिफारिस गर्दा कडा रोगको हकमा उपचार गर्दा लागेको रकमको बिल बमोजिमको बढीमा पाँच लाख रुपैयासम्म सिफारिस गर्नेछ।

### परिच्छेद-७

#### अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण

५२. **अनिवार्य अवकाश:** सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित सङ्घीय कानूनले अनिवार्य अवकाशका लागि तोके बमोजिमको उमेर पुरा

भएको कर्मचारीले स्थानीय सरकारी सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

५३. **उमेर गणना:** (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर मध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष, संवत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्म मिति कायम गरिनेछ:-

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) को हकमा शुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

(३) कर्मचारीले पेश गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्म मिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्ममिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्ममितिको आधारमा निज जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिलाई जन्म मिति कायम गरी निजको उमेर गणना गरिनेछ।

५४. असमर्थ कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: कुनै कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक रोगको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सम्म सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ।

५५. स्वेच्छिक अवकाश: (१) निवृत्तभरण/उपदान पाउने अवस्था र उमेरको हद पचास वर्ष पूरा भएका स्थानीय तहमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीले प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित शर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण/उपदान पाउने अवस्था भएको, उमेरको हद पचपन्न वर्ष पुगेको र एउटै तहमा बाह्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजलाई एक तह माथिको पदमा तह वृद्धि वा बढुवा गरी स्वेच्छिक अवकाश दिन सकिनेछ।

५६. उपदान: (१) स्थानीय तहमा समायोजन हुनु भन्दा अघि कार्यरत रहेको सेवाको पदमा गरेको सेवा अवधि र स्थानीय तहमा समायोजन भएपछि स्थानीय तहमा गरेको सेवा अवधि गरी पाँच

वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछः-

- (क) पाँच वर्षदिखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,
- (ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,
- (ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब,
- (घ) बीस वर्षभन्दा बढी पच्चीस वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब,
- (ङ) पच्चीस वर्षभन्दा बढी जतिसुकै सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाई महिना तलब।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफा र दफा ५७ को प्रयोजनको लागि “आखिरी तलब” भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थाको तलबलाई जनाउँछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै कर्मचारी असाधारण बिदा वा निलम्बनमा रहेको भए

त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पूरै तलबको हिसाब गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि दफा ५७ बमोजिम निवृत्तभरण पाउने अवस्था भएमा त्यस्तो कर्मचारीले यस दफा बमोजिमको उपदान दावी गर्न पाउने छैन।

(३) सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको उपदानको रकम निर्धारण गर्दा समायोजन हुनु भन्दा अधिको सेवा सम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था भए भन्दा उपदफा (१) बमोजिमको उपदानको रकम कम हुने रहेछ भने उपदान रकम निर्धारण गर्दा त्यस्ता कर्मचारीको समायोजन हुनु अधिको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम हुने गरी निर्धारण गरिनेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस परिच्छेदको प्रयोजको लागि “सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी” भन्नाले समायोजन ऐन बमोजिम साविकका स्थानीय निकायबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा स्थानीय तहमा सेवा हस्तान्तरण भएका समिति, आयोग, प्रतिष्ठान वा यस्तै प्रकृतिका सङ्गठित संस्थाको सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

**५७. निवृत्तभरण:** (१) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरी सेवाबाट अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएको अवस्थामा देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निवृत्तभरण आजीवन पाउनेछ:-

जम्मा सेवा वर्ष X आखिरी तलबको रकम

५०

स्पष्टीकरण: यस परिच्छेदको प्रयोजको लागि “सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारी” भन्नाले निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ बमोजिम गठन भएका सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएको कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको निवृत्तभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु स्केलको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्ष अवधिसम्म थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ र अन्य कर्मचारीको हकमा बढीमा पाँच वर्ष अवधिसम्म थप गरी निजको परिवारलाई उपदान दिइनेछ।

(४) स्थानीय तहले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा स्थानीय सरकारी सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा

अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बढीमा पाँच वर्ष सम्मको बाँकी अवधि थप गरी उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(५) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहिरहेका कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई साबिकको तहको पदभन्दा माथिल्लो पदको सेवा सुविधा प्रदान गरिनेछ।

(६) यस ऐनको दफा १६ को खण्ड (ग) ले महिला र अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि तोकेको उमेर हद बमोजिम सेवा प्रवेश गरेको कारणले उपदफा (१) बमोजिम निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेमा नपुग अवधि बढीमा तीन वर्षसम्म थप गरी निवृत्तभरण प्रदान गरिनेछ।

(७) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरूको लागि प्रदेशमा निवृत्तीभरण तथा उपदान प्रयोजनको लागि एक छुट्टै कोष रहनेछ। त्यस्तो कोष सञ्चालन गर्ने व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

५८. **निवृत्तभरणमा वृद्धि:** बहालवाला कर्मचारीको तलव वृद्धि हुँदा तलबको सुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारी सो सेवाबाट सेवा निवृत्त भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

५९. **पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान:** (१) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कुनै कर्मचारीको सेवामा छुट्टै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तभरण पाउन

थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधि निजको परिवारलाई दफा ५६ वा ५७ मा लेखिए बमोजिम उपदान वा निवृत्तभरण प्राप्त हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा यस्तो निवृत्तभरण सात वर्ष भन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतित भएपछि निवृत्तभरण प्राप्त हुने छैन।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने व्यक्ति नाबालिग रहेछ भने निज बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण पाउनेछ।

(४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तभरण त्यस्तो मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पाउने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा मृत्यु भएको सात वर्ष पछि, निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतित भए पछि र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतित भई सकेपछि मृत्यु भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यु भएको मितिदेखि आजीवन निजले पाउने निवृत्तभरणको आधा रकम त्यस्तो पति वा पत्नीले पाउनेछ।

तर त्यस्तो पति वा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैन।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तभरण पाइरहेको पति वा पत्नीको मृत्यु भएमा

वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको छोरा छोरीले बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।

(६) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु स्केल जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाई रकम उपदफा (१), (३), (४) र (५) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण पाइहेको व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

(७) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्य वा निजमा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनीमध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(८) निवृत्तभरण वा उपदान दिँदा मृत कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि इच्छाएको रहेनछ भने क्रमशः त्यस्तो कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नी, छोरा, छोरी, बाबु आमा, बाजे बज्यै, सासु ससुरा र तोकिए बमोजिमका अन्य हकवालालाई दिइनेछ।

६०. बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण र उपदान: (१) स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ५६ वा ५७ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तभरणको रकम दफा ५९ को उपदफा (८) बमोजिमको निजको हकवालालाई दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ५६ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ५७ बमोजिम पाउने निवृत्तभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

तर उपदफा (१) बमोजिम भुक्तानी दिई सकेको पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न पाउने छैन।

६१. पारिवारिक निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी स्थानीय सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्ष पुगेको भएमा सेवा अवधिको आधारमा र बीस वर्ष नपुगेको भएमा बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई दफा ५७ बमोजिमको आजीवन निवृत्तभरण वा एकमुष्ट उपदानको रकम दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ५९ बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोरा, छोरी रहेनछन् र त्यस्तो कर्मचारीको आश्रित आमा बाबु दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त उपदफा (१) बमोजिम हुने

रकमको दुई तिहाईमा नबढ्ने गरी निवृत्तभरण वापत रकम दिइनेछ।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम यस दफा अनुसार निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम मृतक कर्मचारीको छोरा छोरी भए त्यस्ता छोरा छोरीले बालिग नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन्।

(६) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको तत्काल व्यवस्था सम्बन्धित स्थानीय तहले मिलाउनेछ र लाग्ने सम्पूर्ण खर्च समेत सम्बन्धित स्थानीय तहले व्यहोर्नेछ।

६२. **निवृत्तभरण नपाउने:** यस ऐन बमोजिम निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले देहायको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैन:-

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ख) प्रचलित कानून बमोजिम राज्य विरुद्धको कसूर मानिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ग) बहुविवाह गरेको प्रमाणित भएमा।

६३. योगदान मूलक निवृत्तभरण पाउने: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमूलक निवृत्तभरण सम्बन्धी कानूनमा उल्लेख भएको अवधि पछि स्थानीय तहमा नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघिदेखि नै स्थानीय सरकारी सेवामा बहाल रहेको वा स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारी खुला प्रतियोगितामा छनोट भई वा बढुवा भई स्थानीय सरकारी सेवामा निरन्तर रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा आकर्षित हुने छैन।

(३) यस दफा बमोजिम दिइने निवृत्तभरण र सो सँग सम्बन्धित अन्य सुविधा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको निवृत्तभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउने कर्मचारीले दफा ५६, ५७ र ५८ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन।

६४. सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको निवृत्तभरण सम्बन्धी व्यवस्था: सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले स्थानीय तहमा समायोजन हुनु भन्दा अघिको निजको सेवा सर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम सेवा सुविधा पाउने रहेछ भने सोही बमोजिम प्रदान गरिनेछ।

६५. सेवा शर्त सम्बन्धी साविकको कानून पेश गर्नु पर्ने: (१) दफा ५६ को उपदफा (३) तथा दफा ६४ को प्रयोजनको लागि सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्ष भित्र निजको समायोजन हुनु भन्दा अधिको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि सेवा शर्त सम्बन्धी कानून नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन भएको भएमा कानूनको नाम र प्रकाशन मितिमात्र उल्लेख गरे पुग्नेछ।

#### परिच्छेद-८

#### तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

६६. तालिम सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आवश्यकता अनुसार स्थानीय तहको कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि सेवा प्रवेश एवम् सेवाकालीन अवधिमा तालिम दिने व्यवस्था गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुनै कर्मचारीलाई के कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्नुको साथै त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन तालिम प्रदान गर्ने निकायसँग समन्वय गरी तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ।

(३) स्थानीय तहका कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि दिइने तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश निजामती कर्मचारीलाई लागू भए सरह हुनेछ।

६७. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण: (१) सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) “तालिम” भन्नाले अध्ययन बाहेक कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनु पर्छ।

(ख) “अध्ययन” भन्नाले सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर, विद्यावारिधि वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नको निमित्त गरिने अध्ययन सम्झनु पर्छ।

(ग) “अध्ययन भ्रमण” भन्नाले अध्ययन र तालीम बाहेक बढीमा छ हप्ताको गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमण सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण प्राप्त भएपछि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणका लागि विषयगत आधारमा सङ्ख्या किटान गरी त्यसको विवरण कार्यालयले उपदफा (३) बमोजिमको समितिमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) स्थानीय तहले जुनसुकै निकायमा प्राप्त भएका तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको बाँडफाँट गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछ:-

(क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत - अध्यक्ष

(ख) स्थानीय तहको प्रशासन तथा योजना हेर्ने  
महाशाखा वा शाखा प्रमुख - सदस्य

(ग) स्थानीय तहको राजस्व वा बजेट शाखा हेर्ने  
शाखा प्रमुख - सदस्य

(४) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले मापदण्ड बनाई  
सो बमोजिम तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति  
बाँडफाँट गर्नेछ।

(५) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले विषयवस्तु,  
आवश्यकता र औचित्य हेरी उपदफा (४) बमोजिम वैदेशिक  
तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्दा  
सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका स्थानीय सरकारी सेवाको  
कर्मचारीबीच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (३) बमोजिमको समितिबाट स्वीकृत  
नगराई वैदेशिक तालिम, अध्ययन र अध्ययन भ्रमणमा पठाउन  
पाइने छैन। कसैले सो समितिको स्वीकृति नलिई कुनै  
कर्मचारीलाई मनोनयन गरेमा मनोनयन गर्ने अधिकारीलाई  
विभागीय कारवाही गरिनेछ।

(७) वैदेशिक तालिम, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति  
बाँडफाँडको अन्य प्रकृया प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

६८. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने

अवधि: स्थानीय तहको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी  
अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले  
तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको  
न्यूनतम दोब्बर अवधिसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहमा अनिवार्य  
रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

६९. कबुलियत गर्नुपर्ने: (१) कुनै कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानु अघि दफा ६८ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिमको ढाँचामा कबुलियतनामा गर्नु पर्नेछ।

(२) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा नगरी निजलाई अर्को पटक तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसार सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा कबुलियत गरेको अवधिको आखिरी तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुल उपर गरिनेछ।

(४) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलवी अध्ययन बिदामा जाने कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन बिदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको निकाय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (१) वा (४) बमोजिम तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि कबुलियत बमोजिमको सेवा अवधि

पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(७) उपदफा (३) बमोजिम रकम असुल उपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ६८ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन।

(९) तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो तालीम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ।

### परिच्छेद-९

#### आचरण

७०. समय पालना र नियमितता: कर्मचारीले कार्यालय समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

७१. अनुशासन र आदेशपालन: कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेशपालना गर्नु पर्नेछ:-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परतासाथ पालना गर्नुपर्ने,

- (ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पालना गर्नुपर्ने,
- (ग) आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारी प्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारी प्रति उचित व्यवहार गर्नुपर्ने,
- (घ) उच्चृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने।

७२. राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने: (१) कुनै कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन। प्रत्येक स्थानीय तहमा एक मात्र कर्मचारी हकहित केन्द्र रहनेछ। हकहित केन्द्रमा कार्यालय प्रमुख बाहेक अन्य कर्मचारीहरू मात्र आवद्ध हुन पाउनेछन्।

(२) स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीहरू प्रदेश स्तरमा ट्रेड युनियनमा आवद्ध हुन पाउनेछन्। ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७३. राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नपाउने: कर्मचारीले राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन हुँदैन।

७४. सरकारको आलोचना गर्न नहुने: (१) कुनै पनि सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा सङ्घ, प्रदेश, स्थानीय सरकार र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा

काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चार माध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन, कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्न विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा प्रतिक्रिया व्यक्त गर्न हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन।

**७५. सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध:**

(१) कुनै कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरु अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन। यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट स्थानीय सरकारी सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ।

(२) उपदफा (१) विपरीत स्थानीय सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको व्यक्तिले सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गरेमा निजले यो ऐन बमोजिम पाउने सेवा सुविधा रोक्का गर्न सकिनेछ।

**७६. दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध:**

(१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कुनै व्यक्तिबाट कुनै प्रकारको

दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले आफ्नो कार्यालयलाई सो कुराको सूचना दिई निकासो भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

तर कुनै द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा अन्य कुनै सरकारी निकायबाट कुनै कार्यक्रमको अन्त्यमा औपचारिक रूपमा प्रदान गरिने मायाको चिनो स्वीकार गर्न बाधा पर्ने छैन।

७७. कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने: कर्मचारीले अख्तियारवालाको स्वीकृति बिना कुनै बैंक, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न हुँदैन।

७८. अन्यत्र नोकरी गर्न वा सेवा गर्न नहुने: (१) कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, सांस्कृतिक, मानव कल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले देहायको कार्य गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन:-

- (क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन बिदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा पुऱ्याउन वा त्यस्तो संस्थाले लगाएको कुनै कार्य गर्न,
- (ख) अख्तियारवालाको स्वीकृति लिई सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,
- (ग) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यालय समय बाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,
- (घ) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,
- (ङ) राष्ट्रिय वा अन्तराष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक संघ, संस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय

संघ, संस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखी अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

(च) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र स्थानीय तहको अहित नहुने गरी आफ्नो गैर राजनीतिक प्रकृतिको सामाजिक संस्थामा आवद्ध हुन,

**स्पष्टीकरण:** यस खण्डको प्रयोजनको लागि “सामाजिक संस्था” भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परा देखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशिल रहेका सामाजिक सङ्घ, संस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला, संस्कृति, खेलकुद, संगीत, विज्ञान, धर्म वा अन्य यस्तै कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित संस्थालाई समेत जनाउँछ।

(छ) कर्मचारीको योगदानमा आधारित सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सङ्घीय लोक सेवा आयोग, प्रदेश लोक सेवा आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रशिक्षण

कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन र त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिएको कर्मचारीले त्यसपछि एक वर्षसम्म सञ्चालन हुने त्यस्तो परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुन पाउने छैन।

(५) अधिकृत दशौं र एघारौं तह वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले सेवा निवृत्त भएको मितिले चार वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैन:-

(क) प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले गर्ने कुनै नियुक्ति बाहेकको पदमा नियुक्ति लिन,

(ख) नेपालस्थित कुटनीतिक नियोग, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था वा दातृ निकायहरुबाट सञ्चालित आयोजनाहरुमा कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न।

(६) उपदफा (५) विपरीतको काम गर्ने व्यक्तिले त्यस्तो काम गरेको अवधिभर यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको सेवा सुविधा लिन पाउने छैन।

७९. निर्वाचनमा भाग लिन नहुने: कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचार-प्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन।

तर प्रचलित कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन।

८०. प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध: (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाव दिन, कलम बन्द गर्न, सरकारको विरुद्ध दवाव सिर्जना गर्ने उद्देश्यले अनसनमा बस्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट

सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन।

(२) यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी त्यस्तो क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ।

८१. प्रतिनिधित्व गर्न नहुने: कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन।

८२. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने: कुनै कर्मचारीले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राही कसैलाई पनि कुनै लिखित, मौखिक, ईशारा गरी वा कुनै श्रव्य वा दृश्य वा दुवै वा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न, गराउन हुँदैन।

८३. यातना दिन नहुने: कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

८४. सम्पत्ति विवरण पेश गर्नु पर्ने: कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अवधिभित्र आफ्नो सम्पत्तिको विवरण तोकिए बमोजिमको ढाँचामा प्रदेश किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ।

८५. स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने: (१) कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोको लागि आवेदन दिन हुँदैन।

(२) कुनै कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त भएको मितिले साठी

दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेश गर्नु पर्नेछ।

८६. आचरण पालना गराउने: (१) प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यस ऐन बमोजिम तोकिएको आचरणको पालना गर्नु गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आचरण पालना गर्नु पर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको भन्ने विषयलाई समेत सम्बन्धित कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाईनेछ।

८७. चेतावनी दिन सकिने: कुनै कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरिवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत फाइलमा राख्नेछ:-

(क) समयको पालना नगरेमा,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफुभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालना नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा,

(घ) कार्यालय सम्बन्धी काममा लापरवाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

(ङ) सेवाग्राहीलाई शिष्ट, मर्यादित र सहयोगी व्यवहार नगरेमा वा अनावश्यक हैरानी दिएमा।

परिच्छेद-१०

### सेवाको सुरक्षा

८८. कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा: देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाईको मनासिब मौका नदिई स्थानीय सरकारी सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन:-

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ख) भागी, हराई वा वेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको,

(ग) सरकार वादी हुने फौजदारी कसूरमा तीन महिना वा सो भन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको।

८९. कर्मचारीको बचाउ: (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालना सम्झी गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि स्थानीय तहको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चलन सक्ने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन स्थानीय तहले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा सम्बन्धित स्थानीय तहले गर्नेछ।

९०. कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षा: कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन।
९१. सेवा पुनःस्थापित नहुने: कुनै कर्मचारीले दफा ९२ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनःस्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको नब्बे दिन मध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको सेवा पुनःस्थापित हुने छैन।

### परिच्छेद-११

#### विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९२. विभागीय सजाय: उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारीले देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सक्नेछ:-

(क) सामान्य सजाय:

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजाय:

(१) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने।

९३. नसिहत दिने: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने सजाय गर्न सकिनेछ:-

- (क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,
- (ख) पूर्वस्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटकभन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,
- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,
- (घ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा वा कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
- (ङ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि गाली भालौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,
- (च) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,
- (छ) प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछौट नगरेमा,
- (ज) दफा ८७ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही पदमा रहँदा पुनः सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा, वा
- (झ) अख्तियार प्राप्त अधिकारीको स्वीकृति बिना अध्ययन वा तालीमको लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा।

९४. बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बहुवा रोक्का गर्ने: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म तह वृद्धि वा बहुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ:-

- (क) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व र कर्तव्य जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,
- (ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (ग) सेवाग्राहीको पीर मर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (घ) दफा ८७, ९३ र ९५ मा उल्लिखित आचरण बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित अन्य आचरण सम्बन्धी कुराहरू पालना नगरेमा,
- (ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (च) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि हातपात गरेमा,
- (छ) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुट्टा विवरण पेश गरेको प्रमाणित भएमा,
- (ज) दफा ९५ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी अभियोगमा तीन महिना वा सोभन्दा कम अवधि कैद ठहरी वा कैदमा नै बस्नु नपर्ने गरी तीन महिना भन्दा बढी अवधिको कैदको

सजाय हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा।

(२) कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (ज) बमोजिम कैदको सजाय पाएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

९५. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने: (१) देहायको कसुर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ:-

(क) आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा वा त्यस्तो काम वा जिम्मेवारीको पटक पटक बेवास्ता गरेमा,

(ख) राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिएमा, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिएमा वा राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार बनेमा,

(ग) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(घ) बिदा स्वीकृत गराएकोमा बाहेक वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा,

(ङ) उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक सरकार वादी

हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा,

(च) दफा ९३ बमोजिम एक वर्षमा दुई पटक सजाय पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा सोको लागि आवेदन दिएमा,

(ग) सरकारी सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा,

(घ) बहुविवाह गरेको प्रमाणीत भएमा।

९६. हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय

प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्न सक्नेछ। यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९५ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिनेछैन।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९५ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदन बमोजिम बिदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा बिदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा बिदा स्वीकृत गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(४) दफा ९५ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागू हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ। यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गरिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको गयल र तलबकट्टीको विवरण सम्बन्धित स्थानीय तहमा राखी सोको जानकारी प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिमको कारबाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी बढीमा छ महिनाभित्र टुङ्ग्याई सक्नु पर्नेछ।

९७. विभागीय सजाय दिने अधिकारी: (१) कर्मचारीलाई दफा ९२ बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर एघारौँ, दशौँ र नवौँ तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा उचित कारण र प्रमाण सहित सम्बन्धित स्थानीय तहले विभागीय कारवाहीका लागि प्रमुख सचिव समक्ष लेखि पठाउनु पर्नेछ। त्यसरी लेखि आएमा कारण र प्रमाण समेत विचार गरी प्रमुख सचिवले विभागीय सजायको आदेश दिन सक्नेछ,

(ख) सहायकस्तरको तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारी र अधिकृतस्तर छैटौँ देखी अधिकृतस्तर आठौँ तहसम्म वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई सम्बन्धित स्थानीय तहको अधिकृतस्तर नवौँ, दशौँ वा एघारौँ तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको सजाय दिने अधिकारीको पद सम्बन्धित स्थानीय तहमा नरहेमा वा त्यस्तो पद रिक्त भएमा उचित कारण र प्रमाणा सहित सम्बन्धित स्थानीय तहले विभागीय कारवाहीका लागि प्रमुख सचिव समक्ष लेखि पठाउनु पर्नेछ। त्यसरी लेखि आएमा कारण र प्रमाण समेत विचार गरी प्रमुख सचिवले विभागीय सजायको आदेश दिन सक्नेछ।

९८. निलम्बन गर्ने: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९५ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया: निलम्बन गरिने

छैन:-

- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुट्टा सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा, वा
- (ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा।
- (ग) सरकारी कामको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अदालतमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वादी भई मुद्दा दायर भएमा।

(२) उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड

(क) र (ख) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया: साठी दिनभन्दा बढी गरिने छैन। सो अवधिभित्रै कर्मचारी उपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भई निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा तीस दिनसम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिनेछ।

(३) कुनै फौजदारी अभियोगमा न्यायिक हिरासतमा रहेको कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

(४) कुनै निजामती कर्मचारीका विरुद्ध भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

९९. निलम्बनको समाप्ति: कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, दफा ९८ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाई पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१००. निलम्बन अवधिभरको तलब र सञ्चयकोष: कुनै कर्मचारी निलम्बनमा परेमा निजले निलम्बनको अवधिमा खाइपाइ आएको तलबको आधा तलब मात्र पाउनेछ। यस अवधिबीचमा सञ्चयकोष बापत कट्टा गर्दा सोही आधा तलबको दश प्रतिशत हुन आउने रकम कट्टा गर्नु पर्नेछ।

१०१. सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने: (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन तथ्य र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्नो सफाई पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ। त्यस्तो जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ।

१०२. विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने: विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०१ बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०३. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने: (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०१ बमोजिम दिएको सफाई वा दफा १०२ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाई वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले बढीमा एक महिनाभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनेछ।

(३) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहले तह वृद्धि तथा बहुवा सम्बन्धी कार्य गर्दा प्रदेश लोकसेवा आयोगको परामर्श अनिवार्य लिनुपर्नेछ।

१०४. सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने: (१) दफा १०३ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निर्णयको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी, सम्बन्धित स्थानीय तह, प्रदेश किताबखाना र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा निर्णय भएको सात दिनभित्र पठाउनु पर्नेछ।

१०५. जानकारी दिन सकिने: (१) दफा ९५ को उपदफा (२) को खण्ड (ख) विपरीत कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत स्थानीय तहमा दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ।

(३) यस दफा बमोजिम छानबिन गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रक्रिया पुरा गरी यस ऐन बमोजिम

सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखानालाई दिनु पर्नेछ।

१०६. पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था: यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदनको कारबाही प्रशासकीय अदालतबाट हुनेछ।
१०७. निर्णयमा असर नपर्ने: कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम कर्मचारीले गरेको काम कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।
१०८. सजायको अभिलेख पठाउने: कुनै कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले सोको अभिलेख राखि प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

### परिच्छेद-१२

#### प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

१०९. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाको प्रशासन सेवाको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउनेछ। तोकिएको योग्यता पुगेका स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई समेत प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतमा खटाउन सकिनेछ।

(३) मन्त्रालयले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउँदा “क” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम एक वर्ष, “ख” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम डेढ वर्ष तथा “ग” र “घ”

वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम दुई वर्ष अवधि तोकिएको खटाइनेछ।

(४) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कर्मचारी खटाउने वा तोकिएको सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले मापदण्ड बनाई कार्यान्वयन गर्नेछ।

११०. निमित्त भई काम गर्ने (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद रिक्त रहेमा वा निज कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहमा कार्यरत वरिष्ठतम् कर्मचारीले निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा कार्यालयको कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “कार्यालयको कार्य सञ्चालन” भन्नाले आर्थिक कारोबार वा आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य बाहेकका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सम्पादन गर्नुपर्ने अन्य दैनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आर्थिक अधिकारको प्रयोग गर्नु पर्ने अवस्था भएमा मन्त्रालयबाट आर्थिक अधिकार प्राप्त गर्नुपर्नेछ।

१११. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार: अन्य प्रचलित कानूनको सर्वमान्यतामा प्रतिकूल नहुने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

(क) आफ्नो स्थानीय तहको प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा कार्य गर्ने गराउने,

- (ख) सभा र कार्यपालिकाको सचिवको रूपमा कार्य गर्ने,
- (ग) सभा र कार्यपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, गराउने,
- (घ) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने, गराउने,
- (ङ) कोष तथा आर्थिक कारोबारको हिसाब तथा अभिलेख दुरुस्त राख्न लगाउने, लेखापरीक्षण गराउने तथा बेरुजु फछ्यौट गर्ने, गराउने,
- (च) आयोजनाहरूको फरफारकका लागि प्रतिवेदन तयार गरी कार्यपालिकाको बैठकमा पेश गर्ने,
- (छ) आफ्नो स्थानीय तहको चलअचल सम्पतिको संरक्षण गर्ने, लगत राख्ने तथा अद्यावधिक गर्ने, गराउने,
- (ज) आफ्नो कार्यालयको कामलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाई सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र प्रभावकारी बनाउने,
- (झ) आफ्नो कार्यालयमा व्यवस्थित र नियमित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्ने,
- (ञ) कार्यालयमा ढिलासुस्ती, अनियमितता, अनुशासनहीनता र लापरबाही हुन नदिने,

- (ट) सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था मिलाउने,
- (ठ) सेवाप्रवाहमा निरन्तर सुधार, सृजनशीलता र नवप्रवर्तनको पहल र प्रोत्साहन गर्ने,
- (ड) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा कार्यपालिका तथा सभाको बैठक बोलाउने र बैठक सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने, गराउने,
- (ढ) कार्यपालिकाको निर्णय प्रमाणित गर्ने, सभा र कार्यपालिकाको निर्णयको अभिलेख सुरक्षित राख्ने,
- (ण) न्यायिक समितिबाट भएको मिलापत्र तथा निर्णय सम्बन्धी मिसिल संरक्षण गर्ने, गराउने,
- (त) आफ्नो स्थानीय तहको प्रशासकीय तथा आर्थिक नियन्त्रण गर्ने,
- (थ) सार्वजनिक खरिद योजना तयार गरी खरिद सम्बन्धी कार्य, गर्ने, गराउने,
- (द) आवश्यकता अनुसार यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफैले सम्पादन गर्नु पर्ने काम बाहेक अन्य काम मातहतको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्ने, गराउने,
- (ध) सभा वा कार्यपालिकाले वा प्रदेश सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने।

### परिच्छेद-१३

### बिदा र हाजिरी

११२. सार्वजनिक बिदा: कर्मचारीले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र सम्बन्धित स्थानीय तहले समय समयमा प्रदान गरेको सार्वजनिक बिदा पाउनेछ।

११३. भैपरी आउने र पर्व बिदा: (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा छ दिन र पर्व बिदा छ दिन गरी जम्मा बाह्र दिन लिन पाउनेछ।

(२) भैपरी आउने र पर्व बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) भैपरी आउने र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन सकिनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “आधा दिन” भन्नाले दैनिक कार्यालय समयको आधा समय सम्झनु पर्छ।

(४) भैपरी आउने र पर्व बिदा सञ्चित गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन।

(५) मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि बिदा दिने अधिकारीले भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृति दिन सक्नेछ।

तर यसरी भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृति दिएकोमा बिदा दिने अधिकारीले सोको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ।

११४. घर बिदा: (१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको बाह्र दिनको एक दिनका दरले घर बिदा पाउनेछ।

(२) यो दफाको प्रयोजनको निमित्त “काम गरेको अवधि” भन्नाले सो अवधिभित्र लिएको भैपरी आउने र पर्व बिदा, बिरामी बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्यु संस्कार

बिदा, सट्टा बिदा, अतिरिक्त सेवा विदा र सार्वजनिक बिदा समेतलाई जनाउँनेछ।

(३) घर बिदामा बस्ने कर्मचारीले पुरा तलब पाउनेछ।

(४) कर्मचारीले आफूले पकाएको घर बिदा एक सय असी दिनसम्म सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ।

(५) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको घर बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाइ आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(६) सञ्चित रहेको घर बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित घर बिदा बापतको रकम नजिकको हकवालाले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(७) घर बिदा, अध्ययन बिदा वा असाधारण बिदामा बसेका कर्मचारीले सो अवधिभरको घर बिदा पाउने छैन।

११५. **बिरामी बिदा:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन बिरामी बिदा पाउनेछ।

(२) बिरामी बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) कर्मचारी अशक्त बिरामी भई सञ्चित बिरामी बिदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी बिरामी बिदा दिन सकिनेछ।

(४) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिई बसेको अवधिभर बिरामी बिदा पाउने छैन।

(५) सात दिनभन्दा बढी अवधिको बिरामी बिदाको माग गर्ने कर्मचारीले नेपाल मेडिकल काउन्सिलमा दर्ता भएको चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ।

तर त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न साधारणतया सम्भव थिएन भन्ने बिदा दिने अधिकारीलाई विश्वास भएमा निजले सो व्यहोरा जनाई प्रमाणपत्र बिना नै उक्त बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(६) कर्मचारीले आफूले पकाएको बिरामी बिदा सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ।

(७) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको बिरामी बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाइ आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(८) सञ्चित रहेको बिरामी बिदाको रकम लिन नपाउदै कुनै कर्मचारीको मृत्युभएमा त्यस्तो सञ्चित बिरामी बिदाको रकम निजको नजिकको हकवालाले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(९) कुनै ठूलो वा कडा रोग लागि उपचार गर्न बिरामी बिदा र घर बिदाबाट नपुग हुने भएमा स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गरी कर्मचारीले पछि पाउने बिरामी बिदा र घर बिदाबाट कट्टा हुने गरी पैतालीस दिनसम्म थप बिरामी बिदा पेशकीको रूपमा लिन सक्नेछ। त्यसरी पेशकी बिरामी बिदा लिई बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(१०) उपदफा (९) बमोजिम लिएको बिदाले नपुग भई थप बिदा लिनु परेमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले तोकेको मेडिकल बोर्ड वा समितिको सिफारिसमा कर्मचारीले पाउने

असाधारण बिदाबाट कट्टा हुने गरी सेवा अवधिभरमा बढीमा एक वर्ष असाधारण बिदा लिन सक्नेछ।

(११) उपदफा (९) र (१०) बमोजिम बिदा लिने कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी लिएको बिदा स्वतः मिनाहा हुनेछ।

११६. **सट्टा बिदा:** (१) स्वास्थ्य संस्था, अस्पताल, हेल्थपोष्ट, बारुणयन्त्र, सङ्ग्रहालय लगायतका सार्वजनिक बिदाको दिनमा काम गर्नु पर्ने निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीले सार्वजनिक बिदाको दिन काम गरे बापत सट्टा तलबी बिदा पाउनेछन्। र त्यस्तो बिदा एक वर्ष भित्रमा पालो मिलाई बस्नु पर्नेछ।

(२) सट्टा बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अघावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

११७. **प्रसूति बिदा:** (१) महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने भएमा सुत्केरी हुनु अघि वा पछि गरी अन्ठानब्बे दिन प्रसूति बिदा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रसूति बिदामा बस्ने महिला कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम प्रसूति बिदा लिएको महिला कर्मचारीले चाहेमा कुनै पनि बिदाबाट कट्टा नहुने गरी थप छ महिनासम्म बेतलबी प्रसूति बिदा लिन सक्नेछ।

तर त्यस्तो बिदा लगातार रूपमा लिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम बेतलबी बिदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिनेछ।

(५) प्रसूति बिदा तथा प्रसूति स्याहार बिदा पाएका कर्मचारीलाई शिशुको स्याहारको निमित्त बढीमा दुई वटा

बच्चाको लागि जनही एकमुष्ट पाँच हजार रुपैयाँ शिशु स्याहार भत्ता दिइनेछ।

(६) प्रसूति बिदा लिएको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक बनाई राख्नुपर्नेछ।

११८. **प्रसूति स्याहार बिदा:** (१) कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी सुत्केरी हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरीको अघि वा पछि गरी पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार बिदा लिन पाउनेछ।

(२) प्रसूति स्याहार बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) प्रसूति स्याहार बिदा लिएको कर्मचारीले त्यस्तो बिदा लिएको मितिले पैतीस दिनभित्रमा बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र आफू कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो बिदाको अवधि निजले पाउने अन्य बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

(५) प्रसूति स्याहार बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक गरी राख्नुपर्नेछ।

११९. **मृत्यु संस्कार बिदा:** (१) कुनै कर्मचारीले आफ्नो कुल धर्म संस्कृति अनुसार आफैं मृत्यु संस्कारमा बस्नु परेमा वा त्यस्तो कर्मचारीको बाबुआमा, बाजेबज्यै, छोराछोरी वा सासु ससुराको मृत्यु भएमा वा पुरुष कर्मचारीको हकमा निजको पत्नीको मृत्यु भएमा पन्ध्र दिन मृत्यु संस्कार बिदा पाउनेछ। महिला कर्मचारीको पतिले मृत्यु संस्कारमा बस्नु परेमा वा निजको पतिको मृत्यु भएमा निजलाई पनि त्यत्ति नै दिन मृत्यु संस्कार बिदा दिइनेछ।

(२) मृत्यु संस्कार बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बिदा लिने कर्मचारीले बिदा पछि कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिनभित्र मृत व्यक्तिको मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्र तथा मृत व्यक्तिसँगको नाता प्रमाणित पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो बिदाको अवधि निजले पाउने अन्य बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

१२०. **अध्ययन बिदा:** (१) स्थानीय सरकारी सेवालाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा स्थानीय तहलाई प्राप्त स्वदेशी वा बैदेशिक छात्रवृत्तिमा मनोनयन वा छनौट भई अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन अवधिभर अध्ययन बिदा पाउन सक्नेछ।

(२) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा एकै पटक वा पटक पटक गरी बढीमा पाँच वर्षसम्म अध्ययन बिदा पाउनेछ।

तर एउटा अध्ययन पूरा गरी फर्की सेवामा हाजिर भएको तीन वर्ष पूरा नभई सोही कर्मचारीलाई पुनः अर्को पटक अध्ययन बिदा दिइने छैन।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अध्ययनको निमित्त मनोनयन भई अध्ययन बिदा लिई गएको कर्मचारीलाई थप विषयमा अध्ययन गर्न वा थप उपाधि हासिल गर्नको निमित्त अध्ययन बिदा थपिने छैन तथा असाधारण बिदा पनि दिइने छैन।

(४) अध्ययन बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(५) सम्बन्धित सेवा समूह उपसमूहलाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा सम्बन्धित स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीलाई उपदफा (२) बमोजिम अध्ययन बिदा दिन सकिनेछ।

(६) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (५) बमोजिम अध्ययन बिदामा बस्ने कर्मचारीले तलब पाउने छैन।

(७) कुनै योजना वा कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्नको निमित्त अत्यावश्यक भएको तालिम प्राप्त गर्नको लागि स्थानीय तहले कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरी खटाएमा त्यस्तो तालिम अवधिभर निजलाई काजको रूपमा पठाइनेछ र सो अवधिभर निजलाई पूरा तलब दिइनेछ।

तर यस प्रकारको काज तालिमको निमित्त मात्र हुनु पर्नेछ र कुनै पनि कर्मचारीलाई शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न पठाउँदा तालिम काज दिइने छैन।

(८) यस दफामा उल्लिखित विषय बाहेक अन्य विषयको हकमा मन्त्रालयले अध्ययन बिदा सम्बन्धी मापदण्ड बनाइ लागू गर्न सक्नेछ।

१२१. **असाधारण बिदा:** (१) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिनु पर्ने कारण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ र कारण मनासिव देखिएमा स्थानीय तहले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाई र सेवा अवधिभरमा तीन वर्षमा नबढाई असाधारण बिदा दिन सक्नेछ।

तर स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीलाई तीन वर्षमा नबढ्ने गरी अध्ययन अवधिभरको लागि असाधारण बिदा दिन सकिनेछ।

(२) असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीले सो अवधिभर तलब पाउने छैन।

तर दफा ११५ को उपदफा (१०) बमोजिम असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीले त्यस्तो बिदामा बसेको अवधिको पूरा तलब पाउनेछ।

(३) पाँच वर्ष सेवा अवधि नपुगी कुनै कर्मचारीले असाधारण बिदा पाउने छैन।

तर,

(क) दफा ११५ को उपदफा (१०) बमोजिम थप बिरामी बिदा बापत असाधारण बिदामा बस्न यस उपदफाले वाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(ख) स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीले दुई वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि उपदफा (१) बमोजिम असाधारण बिदा पाउन सक्नेछ।

(४) अध्ययनको लागि असाधारण बिदा लिएको कर्मचारीले अध्ययन नगरी अन्यत्र सेवा गर्न पाउने छैन। कुनै कर्मचारीले लिएको असाधारण बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

१२२. अतिरिक्त सेवा बिदा: (१) स्वास्थ्य सेवामा हप्तामा चालीस घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु पर्ने कर्मचारीहरूले बढी समय काम गरे बापत अतिरिक्त सेवा बिदा पाउनेछन् र त्यस्तो बिदा तीन महिनाभित्रमा पालो मिलाई लिन सक्नेछन्।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पालो मिलाई अतिरिक्त सेवा बिदा लिन नपाए सो अवधिको तलब बराबरको भुक्तानी दिइनेछ।

(३) अतिरिक्त सेवा बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

१२३. **बिदा माग गर्ने विधि:** (१) बिदाको निकासको निमित्त कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको बिदाको अवधि, कारण र विदेश जानु पर्ने भए सो समेत खोली तोकिए बमोजिमको ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत् बिदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नु पर्नेछ र बिदा दिने अधिकारीले पनि बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ।

(२) देहायका कुरामा बिदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा निजले निवेदनको मिति भन्दा अगाडि देखिको मितिबाट बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ:-

(क) बिदा दिने अधिकारीको पूर्व स्वीकृति लिन सम्भव थिएन भन्ने,

(ख) पूर्व स्वीकृति प्राप्तिको लागि निवेदकले सकभर प्रयास गरेको थियो भन्ने।

(३) अध्ययन बिदाको लागि निवेदन दिँदा देहायका कुराहरू उल्लेख गर्नु पर्नेछ:-

(क) आफूले अध्ययन गर्न खोजेको विषयको विवरण,

(ख) अध्ययन गरिने विश्वविद्यालय, संस्था वा प्रशिक्षण केन्द्रमा प्रवेश गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको विवरण,

(ग) स्थानीय तहलाई त्यस्तो बिदाको सम्बन्धमा विचार गर्न सहायक हुने अन्य आवश्यक विवरण,

(घ) अध्ययन गर्न खोजेको विषय स्थानीय तह सेवालाई आवश्यक छ भन्ने पुष्ट्याई तथा कागजातहरू।

१२४. बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी: कर्मचारीको देहायको बिदा देहायको अधिकारीले स्वीकृत गर्नेछ:-

(क) अध्ययन बिदा र असाधारण बिदा गाउँ कार्यपालिकाले वा नगर कार्यपालिकाले,

(ख) अन्य बिदा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले।

१२५. सार्वजनिक बिदा गाभिनै: भैपरी आउने र पर्व बिदा, घर बिदा र विरामी बिदा बाहेक अरु कुनै प्रकारको बिदा लिई बसेको कर्मचारीले सो बिदा भुक्तान हुँदा सार्वजनिक बिदा पर्न गएमा र सार्वजनिक बिदा पछि पनि कार्यालयमा हाजिर नभएमा सो सार्वजनिक बिदाको अवधि पनि निज कर्मचारीले लिएको बिदा वा सो बिदा बाँकी नभएमा लिन पाउने अरु बिदामा बसेको मानिनेछ।

१२६. गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना नहुने: (१) बिदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गरिनेछ। यसरी गयल भएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

१२७. कार्यालय समय, समय पालन र हाजिरी: (१) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपमा आफ्नो कार्यालयमा उपस्थित भई हाजिर हुनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारित समयमा कार्यालय नआउने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले गयल गर्न सक्नेछ।

(३) मनासिब माफिकको कारण परेमा बाहेक बिदाको निकास नलिई कुनै पनि कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन। यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिनभित्र बिदाको निवेदन दिनु पर्नेछ।

१२८. कर्मचारीको समय स्थानीय तहको अधीनमा हुने: (१) कर्मचारीको सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई स्थानीय सरकारी सेवाको काममा लगाउन सकिनेछ।

(२) स्थानीय तहले ल्याएको नीति तथा कार्यक्रम र बजेटको प्रभावकारी कार्यान्वयन र स्थानीयस्तरमा प्रभावकारी सेवा प्रवाह व्यवस्थापन गर्नु कर्मचारीको दायित्व हुनेछ।

१२९. बिदाको अभिलेख: (१) बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको बिदाको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ। कुनै कर्मचारीलाई प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्यु संस्कार बिदा, असाधारण बिदा वा अध्ययन बिदा दिएकोमा त्यसको सूचना प्रदेश किताबखाना र तलब खर्च लेखे निकायलाई समेत पठाउनु पर्नेछ।

(२) कुनै कर्मचारी स्थानीय तहको एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा वा एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा सरुवा वा बढुवा भएमा सरुवा वा बढुवाको जनाउको साथै बिदाको अभिलेखको उतार पनि हालको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको बिदाको अभिलेखको एक प्रति उतार सम्बन्धित कर्मचारीलाई समेत दिनु पर्नेछ। बहुवाको लागि कारबाही हुँदा यस्तो बिदाको अभिलेख पेश गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारीको सम्बन्धित स्थानीय तहको हुनेछ।

१३०. बिदा अधिकारको कुरा होइन: बिदा अधिकारको कुरा होइन, सहूलियत मात्र हो।

### परिच्छेद-१४

#### विविध

१३१. नोकरी अवधि गणना गरिने: (१) यस ऐनको प्रयोजनको निमित्त नोकरी अवधिको गणना गर्दा कर्मचारीले स्थायी नियुक्ति भई नोकरी गरेको जम्मा अवधि (बीचमा अवधि टुटेको अवधि कटाई) लाई गणना गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) अनुसार गणना गर्दा निलम्बनमा रहेको अवधिलाई समेत गणना गरिनेछ।

(३) नोकरी अवधि गणना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३२. भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९२ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ४६ बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ४७ बमोजिमको सावधिक जिवन बीमा र दफा ६३ बमोजिमको योगदान मूलक निवृत्तभरण वापत जम्मा भएको रकम मध्ये त्यस्तो कर्मचारीले योगदान गरेको रकम र सोको व्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

(२) स्थानीय सेवाबाट अवकाश प्राप्त व्यक्तिको मृत्यु भई निजको हकवालाले कुनै सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो सुविधा पाउने व्यक्तिले अन्य मुलुकको नागरिकता वा स्थायी आवासीय अनुमति पाएको रहेछ भने उपदफा (१) बमोजिमको रकम बाहेक अन्य सुविधा पाउने छैन।

१३३. स्थानीय सरकारी सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधा: (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ९२ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय भएकोमा सो सजाय अदालतबाट बदर भई निज सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा स्थानीय तहको सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता र तलब वृद्धि पाउनेछ।

(३) यस ऐनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९५ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) र (घ) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनः बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनः बहाली भई हाजिर भएको अघिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१३४. स्थानीय स्वास्थ्य सेवामा करार सेवामा कामकाज गराउने सम्बन्धी व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए

तापनि स्थानीय तहले देहायको अवस्थामा स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको पदमा करारद्वारा पदपूर्ति गर्न सक्नेछः-

(क) प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिको लागि माग भएको तर पदपूर्ति भई नसकेको अवधिभर,

(ख) अध्ययन र असाधारण बिदा स्वीकृत भएको अवधिभर।

(२) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको वैकल्पिक वा अस्थायी सूचीमा रहेका व्यक्तिहरूलाई स्थानीय तहले सोझै करारमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पूर्ति हुन नसकेमा स्थानीय तहले स्वीकृत गरेको कार्यविधि बमोजिम करारद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको अवधि सकिए पछि करार अवधि स्वतः समाप्त भएको मानिनेछ।

(५) प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पदपूर्तिको लागि सिफारिस भई नआएसम्म यस दफा बमोजिम करार सेवाको म्याद थप गर्न सकिनेछ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी वा करार सेवामा नियुक्ति गरे गराएमा त्यस्तो नियुक्ति भएको कर्मचारीले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(७) यस दफामा जुन सुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको दरबन्दी रिक्त राखी वा लुकाई यस ऐनले तोकेको

कर्तव्य पालना नगर्ने जिम्मेवार कर्मचारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ।

१३५. कागजात उपलब्ध गराउनु पर्ने: प्रदेश लोक सेवा आयोगले स्थानीय सरकारी सेवाको कर्मचारीको सिफारिस, नियुक्ति, पदस्थापना जस्ता कर्मचारीसँग सम्बन्धित रहने जुनसुकै कागजात माग गर्दा उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको कर्तव्य हुनेछ।

१३६. राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा आफू कार्यरत कार्यालयमा लिखित रूपमा राजीनामा पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आफ्नो कार्यालयमा पेश हुन आएको राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सनाखत गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको राजीनामा अख्तियारवालाले स्वीकृत गर्नेछ। राजीनामा स्वीकृत गर्नु पूर्व सरकारलाई तिर्नु बुझाउनु पर्ने कुनै दायित्व बाँकी नरहेको, निजको राजीनामा लागू हुने मितिसम्मको नोकरी अवधि अद्यावधिक रहेको र विभागीय कारवाही शुरु नभएको यकीन गर्नु पर्नेछ।

(४) कर्मचारीले सामुहिक राजीनामा दिएमा अख्तियारवालाले त्यस्तो राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीले दिएको यकिन गरी स्वीकृत गर्न सक्नेछ। राजिनामा स्वीकृत भएको जानकारी सम्बन्धित निकायलाई दिनुपर्नेछ।

१३७. बरबुझारथ गर्नुपर्ने: कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई

दिनु पर्नेछ र सो बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१३८. अपाङ्गता भएको कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था: (१) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको पदस्थापन वा सुरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

(२) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको कार्य सहजताको लागि कार्य वातावरण र कार्यालयको भौतिक संरचना अपाङ्ग मैत्री बनाउन तथा निजको कामलाई सहजीकरण गर्न कार्यालय प्रमुखले आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

१३९. पुरस्कार दिन सक्ने: सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो कर्मचारीलाई कार्य क्षमताको आधारमा आवश्यकता अनुसार उचित पुरस्कार सहित सम्मान प्रदान गर्न सक्नेछ।

१४०. स्थानीय तहले सेवा निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने: (१) सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग स्थानीय तहले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा उपलब्ध गराउनु त्यस्ता सेवानिवृत्त कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१४१. सेवा अवधि जोडिने: सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवाको कर्मचारी वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा प्रदेश भित्रको कुनै स्थानीय तहमा नियुक्त वा पदस्थापन भई साविकको निकायबाट रमाना लिई हाजिर भएमा साविकमा गरेको सेवा अवधि निजको सेवा अवधिमा जोडिनेछ।

१४२. सन्तती छात्रवृत्ति: कर्मचारीको सन्ततीलाई तोकिएको आधार र मापदण्ड बमोजिम छात्रवृत्ति प्रदान गर्न सकिनेछ।

१४३. अस्पताल टोकन सकिने: स्थानीय तहले कर्मचारी र निजको परिवारलाई उपचार गर्न आफू मातहतको कुनै अस्पताल वा प्रदेश सरकारसँग समन्वय गरी प्रदेश सरकार मातहत रहेको कुनै अस्पताललाई टोकन सक्नेछ।

१४४. अस्थायी तथा करार कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:

(१) अस्थायी तथा करार कर्मचारीलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा तोकिए बमोजिम समावेश गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सामाजिक सुरक्षा योजनाको अवधि त्यस्तो कर्मचारीको नियुक्ति पत्र वा करार सम्झौतामा उल्लेखित हुनेछ।

(३) अस्थायी तथा करारका कर्मचारीले निजामती कर्मचारीले पाए सरहको पेशाक भत्ता, चाडपर्व खर्च र महंगी भत्ता पाउनेछन्।

(४) अस्थायी तथा करारका कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको बिदा र अन्य सुविधा पाउन सक्नेछन्।

१४५. कार्यालय: (१) सेवा प्रवाहको सघनता, सुलभता र स्थानीय तहबाट प्रवाह हुने सेवालालाई विशिष्टिकृत गरी प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो केन्द्र रहेको स्थान भन्दा बाहेकको उपयुक्त स्थानबाट अस्थायी वा स्थायी सेवा कार्यालय स्थापना गरी सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थान छनौट गर्दा सेवाको सघनता, सुलभता र सेवा प्रवाहको प्रभावकारीता समेतलाई अध्ययन गरी कार्यपालिकाको सिफारिसमा गाउँ सभा वा नगर सभाले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ।

१४६. कार्यालयको छाप: स्थानीय तहले नेपालको निशाना छाप प्रयोग गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो छापको तल्लो किनारामा आफ्नो स्थानीय तहको नाम र प्रदेशको नाम उल्लेख गर्नु पर्नेछ। यस्तो छाप कार्यालयको पत्राचार गर्ने पत्रमा बायाँ पट्टि ठेगाना सहित उल्लेख गर्नु पर्नेछ। स्थानीय तहबाट स्वीकृत लोगो पत्रको दायाँपट्टी राख्न सकिनेछ। स्थानीय तहले कार्यालयको छापमा आफ्नो संस्कृति र सम्पदा झल्कने छाप र लिपी समेत थप प्रयोग गर्न सक्नेछ।
१४७. एकीकृत कार्यालय सञ्चालन गर्न सक्ने: स्थानीय तहले सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन एउटै कार्यालयबाट सेवा सञ्चालन गर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।
१४८. घुम्ति सेवा सञ्चालन गर्न सक्ने: भौगोलिक विकटता र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो स्थान वा सेवाग्राहीलाई लक्षित गरी घुम्ति सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेछ।
१४९. कर्मचारीको परिचयपत्र सम्बन्धी व्यवस्था: कार्यालयमा कार्यरत रहेको समयमा प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको ढाँचामा परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ।
१५०. नियम बनाउने अधिकार: यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले यस ऐन, सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानून, प्रदेश निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनहरुको प्रतिकुल नहुने गरी आवश्यक नियमहरु बनाउन सक्नेछ।
१५१. निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने: नेपालको संविधान, संघीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानून, प्रदेश निजामती सेवा सम्बन्धी कानून तथा यस ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको

नियमको अधीनमा रही स्थानीय तहले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१५२. **आचारसंहिता बनाउन सक्ने:** स्थानीय तहको कार्यपालिकाले निर्णय गरी आफ्नो मातहतका कर्मचारीको लागि आवश्यक आन्तरिक आचारसंहिता बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

१५३. **प्रचलित कानून बमोजिम हुने:** यस ऐन र यो ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा लेखिएको कुराको हकमा सोही बमोजिम र अन्य कुराको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ। यस ऐनमा विभिन्न प्रयोजनको लागि प्रयोग हुने फाराम, निवेदन लगायत अन्य विभिन्न ढाँचाका कागजातहरू तोकिए बमोजिम कानूनी व्यवस्था नभए सम्म प्रचलित कानून बमोजिम प्रयोगमा आएका ढाँचाहरूको प्रयोग गरिनेछ।

१५४. **बचाउ:** यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा पहिले प्रचलित कानून वा स्थानीय तहले कानून निर्माण गरी गरेका काम तथा स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) अध्यादेश, २०८० बमोजिम भए गरेका कामकारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरिएको मानिनेछ।

प्रमाणीकरण मिति:- २०८०/०९/२२

आज्ञाले,  
लक्ष्मी प्रसाद पौडेल  
प्रदेश सचिव

## 5. प्रदेश सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७६

प्रमाणीकरण मिति:- २०७६।०१।२६

संवत् २०७४ सालको ऐन नं. २४

**प्रस्तावना** : सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सृजना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन र प्रशासन संयन्त्रलाई जनमुखि, जवाफदेही, पारदर्शी, प्रभावकारी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी प्रदेशमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको संविधानको धारा १७५ बमोजिमको प्रदेश नं. १ को प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ ।

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यस ऐनको नाम “प्रदेश सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७६” रहेको छ ।  
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. **परिभाषा** : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,
  - (क) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले प्रदेश स्थित रहेका प्रदेशका कार्यालयका प्रमुखलाई जनाउँछ ।
  - (ख) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ ।
  - (ग) “प्रदेश” भन्नाले नेपालको संविधानको अनुसूची - ४ बमोजिमको प्रदेश नं. १ सम्झनु पर्छ ।
  - (घ) “प्रमुख सचिव” भन्नाले प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवको रूपमा काम गर्ने अधिकृत सम्झनु पर्छ ।
  - (ङ) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेश सरकारको मन्त्रालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समेतलाई जनाउँछ ।
  - (च) “मन्त्री” भन्नाले प्रदेश मुख्यमन्त्री, प्रदेश मन्त्री, प्रदेश राज्यमन्त्री र प्रदेश सहायक मन्त्री सम्झनु पर्छ ।
  - (छ) “सचिव” भन्नाले प्रदेश मन्त्रालयको सचिव सम्झनु पर्छ ।
  - (ज) “संविधान” भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ ।

३. **विभिन्नस्तरमा कार्य सम्पादन हुने** : प्रदेश सरकारले प्रदेशमा सुशासन कायम गर्नको लागि प्रदेश, जिल्ला, क्षेत्रगत र स्थानीयस्तरमा प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्नेछ ।
४. **विषयगत मन्त्रालय रहने** : (१) प्रदेश सरकारको प्रदेशस्तरको कार्य सम्पादन गर्नका लागि आवश्यक संख्यामा विषयगत मन्त्रालयहरू रहनेछन् ।  
 (२) मन्त्रालयको संख्या र सोको कार्यविभाजन प्रदेश सरकारको कार्यविभाजन नियमावली बमोजिम हुनेछ ।  
 (३) प्रदेश सरकारको प्रमुख प्रशासनिक निकायको रूपमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय रहनेछ ।  
 (४) मन्त्रालय मातहतमा आवश्यक संख्यामा कार्यालय विभाग रहनेछन् ।
५. **आवश्यक निकाय गठन गर्न सक्ने** : (१) प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्न मन्त्रालय तथा कार्यालयको अतिरिक्त प्रदेश सरकारले आवश्यकता अनुसार अन्य सचिवालय, आयोग, निर्देशनालय, बोर्ड, प्राधिकरण, केन्द्र, समिति वा अन्य त्यस्तै निकाय गठन गर्न सक्नेछ ।  
 (२) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएका सचिवालय, आयोग, निर्देशनालय, बोर्ड, प्राधिकरण, केन्द्र, समिति वा अन्य त्यस्तै निकायको काम, कर्तव्य, अधिकार तथा अन्य कार्यक्षेत्रगत शर्तहरू (टर्म्स अफ रेफरेन्स) प्रदेश कानून बमोजिम आवश्यकता अनुसार प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
६. **प्रशासनिक कार्य सञ्चालनका आधार** : प्रदेशमा सुशासन कायम गर्नका लागि यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा त्यस्तो कार्य सम्पादन गर्ने अधिकारीले संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका विषय अतिरिक्त देहायका आधारमा कार्य सम्पादन गर्नु पर्नेछः  
 (क) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित,  
 (ख) समन्याय र समावेशीकरण,  
 (ग) कानूनको शासन,  
 (घ) मानव अधिकारको प्रत्याभूति,  
 (ङ) पारदर्शिता, वस्तुनिष्ठता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता,  
 (च) आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्टाचारमुक्त र जनमुखी प्रशासन,  
 (छ) प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता,  
 (ज) प्रशासनिक संयन्त्रमा र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच,  
 (झ) छिटो, छरितो, सरल, विकास, समृद्धि, सेवा भाव र मैत्री प्रशासन  
 (ञ) जनसहभागिता तथा स्थानीय स्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग ।

७. **प्रदेश सरकारले अख्तियार गर्ने नीतिहरू** : (१) संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका नीति एवं समय समयमा प्रदेश सरकारले अख्तियार गरिएका नीतिका अतिरिक्त प्रदेशको प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्दा प्रदेश सरकारले देहायका नीति अख्तियार गर्नेछः
- (क) आर्थिक समृद्धि,
  - (ख) गरीबी निवारण,
  - (ग) सामाजिक न्याय,
  - (घ) प्राकृतिक तथा अन्य सार्वजनिक स्रोतको दिगो तथा कुशल व्यवस्थापन,
  - (ङ) महिला सशक्तिकरण तथा लैङ्गिक न्यायको विकास,
  - (च) वातावरणीय संरक्षण,
  - (छ) आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका विपन्न र गरिब वर्गको उत्थान,
  - (ज) दुर्गम र पिछडिएका क्षेत्रको विकास तथा सन्तुलित प्रादेशिक विकास ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम अख्तियार गरेका नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न प्रदेश सरकारले निरन्तर वा समय समयमा आवश्यक कार्यक्रम तथा आयोजनाहरू सञ्चालन गर्नेछ ।
८. **सुशासन कायम गर्नु सम्बन्धित अधिकारीको कर्तव्य हुने** : प्रदेशमा सुशासन कायम गर्ने र सर्वसाधारणलाई समयमा नै त्यसको प्रतिफल उपलब्ध गराउने उद्देश्यले यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम प्रदेश सरकारको प्रशासनिक कार्य छिटो छरितो ढङ्गले सञ्चालन गर्नु गराउनु सम्बन्धित अधिकारीको कर्तव्य हुनेछ ।
९. **मन्त्रीको जिम्मेवारी** : (१) संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनमा उल्लिखित जिम्मेवारीका साथै आफूले सम्हालेको मन्त्रालयबाट सम्पादन हुने कार्यसम्बन्धी नीतिगत विषयलगायत सम्पूर्ण आवश्यक कार्य समयमा नै सम्पादन गर्ने गराउने समग्र जिम्मेवारी सम्बन्धित मन्त्रीको हुनेछ ।
- (२) उपदफा (१) को सामान्यतामा प्रतिकूल नहुने गरी सम्बन्धित मन्त्रीले आफ्नो मन्त्रालय र अन्तर्गतका कर्मचारीलाई प्रचलित कानून र नीतिगत मार्गदर्शन बमोजिम आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ र त्यस्तो निर्देशनको समयभित्रै पालना गर्नु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
- (३) उपदफा २ बमोजिम कर्तव्य पालना नभएको पाइएमा त्यस्तो कर्तव्य पालना नगर्ने कर्मचारीलाई कानून बमोजिम कारवाहीको लागि मन्त्रीले आवश्यक निर्देशन दिनेछ ।
१०. **प्रमुख सचिव तथा निजको जिम्मेवारी** : (१) प्रमुख सचिव प्रदेश सरकारको प्रमुख प्रशासकीय अधिकारी हुनेछ र सोही हैसियतमा निजले आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्नेछ ।

(२) प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएका काम, कर्तव्य र अधिकारका अतिरिक्त प्रमुख सचिवको काम, कर्तव्य, अधिकार र जिम्मेवारी देहायबमोजिम हुनेछः

- (क) मुख्यमन्त्रीको सुपरिवेक्षण तथा निर्देशनको अधीनमा रही मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा सो कार्यालयको कार्य सम्पादन गर्ने वा गराउने,
- (ख) प्रदेश सरकारको सचिव तथा अन्य प्रथम श्रेणीका अधिकृतबाट सम्पादन गरिने कार्यको सुपरिवेक्षकको हैसियतले निजहरुले सम्पादन गरेका कार्यको सुपरिवेक्षण गर्ने तथा सचिवले सम्पादन गर्नु पर्ने प्रशासनिक कार्यका सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशन दिने,
- (ग) प्रदेश मन्त्रालय तथा अन्य सम्बद्ध निकायहरुको प्रशासनिक काम कारवाहीलाई समन्वय गर्ने वा गराउने,
- (घ) प्रशासकीय सुधारलाई प्रदेश प्रशासनको अभिन्न अङ्गको रूपमा कार्यान्वयन गर्न वा गराउन प्रदेश मन्त्रालय र अन्य केन्द्रीय निकायबीच समन्वय गर्ने,
- (ङ) प्रदेश सरकार, मन्त्रिपरिषद्का निर्णय कार्यान्वयन गर्न, गराउन सम्बन्धित मन्त्रालयहरुलाई परिचालन गर्ने वा गराउने र ती निर्णय कार्यान्वयन स्थितिको सुपरिवेक्षण गर्ने,
- (च) प्रदेश सरकारको कामकारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउन समय समयमा सचिव बैठक आयोजना गर्ने र सचिव बैठकबाट भएका निर्णय कार्यान्वयन स्थितिको सुपरिवेक्षण गर्ने वा गराउने,
- (छ) विभिन्न मन्त्रालय तथा प्रदेश तहका कार्यालयहरुको प्रशासनिक कामकारवाहीको अनुगमन, निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गर्ने वा गराउने,
- (ज) प्रदेश सरकारको निर्णयको लागि सचिवले पेश गरेको प्रस्तावमा आवश्यक विषयहरु समेटिएको छु छैन जाँची प्रस्तावलाई प्रदेश सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेश गर्ने र अङ्ग नपुगेको पाइएमा सम्बन्धित सचिव समक्ष फिर्ता पठाउने वा पठाउन लगाउने,
- (झ) कार्यसम्पादनको आधारमा उत्कृष्ट काम गर्ने मन्त्रालयका सचिवलाई तोकिए बमोजिम पूरस्कार प्रदान गर्ने ।
- (ञ) संविधान र प्रचलित कानून बमोजिम संघीय सरकारको निर्देशनहरु कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- (ट) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने वा गराउने ।

११. **सचिवको जिम्मेवारी:** (१) सचिव सम्बन्धित मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका मन्त्रालयको प्रमुख प्रशासकीय अधिकारी हुनेछ र सोही हैसियतमा निजले जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक कार्य सम्पादन गर्नेछ ।

(२) यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएको काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त सचिवको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ:

- (क) प्रदेश सरकारले प्रतिपादन गर्नु पर्ने नीतिगत विषयका सम्बन्धमा सम्बन्धित मन्त्रीलाई सहयोग गर्ने ।
- (ख) सम्बन्धित मन्त्रीको निर्देशन तथा सुपरीवेक्षणको अधीनमा रही आफू बहाल रहेको मन्त्रालय वा प्रदेश स्तरका मातहतको कार्यालयको कार्य सम्पादन गर्ने, गराउने ।
- (ग) आफू बहाल रहेको मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका कार्यालय अन्तर्गतका नीतिगत विषयमा कुनै सुधार गर्नु पर्ने भएमा सम्बन्धित मन्त्रीसमक्ष त्यस्तो प्रस्ताव पेश गर्ने र प्रस्तावको तत्काल कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- (घ) आफू बहाल रहेको मन्त्रालय वा मातहतको कार्यालयको व्यवस्थापन, दैनिक कार्य सञ्चालन, गर्न त्यस्ता कार्यालयका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको नियमित अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने ।
- (ङ) प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेका नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने गराउने,
- (च) आफू बहाल रहेको मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका कार्यालय तथा सो सँग सम्बन्धित अन्य निकायले प्रत्येक महिना सम्पादन गरेको कामको प्रतिवेदन तोकिएबमोजिम मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमक्ष पेश गर्ने,
- (छ) मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका कार्यालयको कार्य सम्पादन कार्यतालिका सहितको वार्षिक कार्यक्रम तर्जुमा गरी मन्त्रीसमक्ष पेश गर्ने र स्वीकृत कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनका साथै प्रगति समीक्षा गर्ने गराउने,
- (ज) मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका कार्यालयबाट वर्षभरिमा सम्पादन गरिएका प्रमुख कामकारवाहीका बारेमा वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रीसमक्ष पेश गर्ने,
- (झ) वैदेशिक अध्ययन, तालिम, अध्ययन भ्रमण वा अन्य सरकारी कामको सिलसिलामा स्वदेश वा विदेश भ्रमणका लागि मन्त्री को परामर्शमा प्रदेश सरकारको तर्फबाट सचिव मातहतका कर्मचारीको मनोनयन गर्ने र स्वदेश तथा वैदेशिक भ्रमण काज स्वीकृत गर्ने,
- (ञ) सचिव बैठकबाट भएको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने,

- (ट) उत्कृष्ट कार्य गर्ने मातहतका कर्मचारीहरूलाई उत्कृष्टताको आधारमा तोकिए बमोजिम पूरस्कृत गर्ने,
- (ठ) मन्त्रालय वा प्रदेश स्तरका कार्यालय वा आयोजना प्रमुखले सञ्चालन गरेका आयोजनाको समय समयमा निरीक्षण गर्ने र निरीक्षणमा देखिएको समस्यालाई समाधान गर्न सम्भव भएसम्म विकल्प सहित आवश्यक निर्देशन दिने,
- (ड) खण्ड (ठ) बमोजिम निरीक्षण गर्दा सञ्चालन भएका आयोजना समयमा पूरा हुन नसकेको पाइएमा वा पूरा भएको आयोजनाको गुणस्तर न्यून देखिएमा त्यसको आवश्यक छानबिन गरी दोषी देखिएका सम्बन्धित आयोजना प्रमुखलाई प्रचलित कानून बमोजिम तत्काल विभागीय कार्वाहीको प्रकृया अगाडी बढाई निष्कर्षमा पुर्याउने,
- (ढ) यस ऐन बमोजिम गर्नु पर्ने अन्य कार्य गर्ने,
- (ण) तोकिए बमोजिमको काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्ने वा गराउने ।

(३) उपदफा (२) को खण्ड (झ), (ञ) र (ड) बमोजिम भए गरेको कामको जानकारी सचिवले सम्बन्धित मन्त्रीलाई तत्काल गराउनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (२) मा उल्लेख भएका कामका सम्बन्धमा प्रदेश सरकारप्रति सचिव जिम्मेवार रहनेछ र आफूले बहाल रहेको मन्त्रालय वा मातहतका प्रदेश स्तरका कार्यालयसँग सम्बन्धित प्रदेश सरकारले मागेको कुनैपनि विषयमा अद्यावधिक जानकारी दिने निजको जिम्मेवारी र कर्तव्य हुनेछ ।

१२. **कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी** : प्रचलित कानूनमा उल्लेख भएको काम, कर्तव्य र अधिकारका अतिरिक्त कार्यालय प्रमुखको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछः-

- (क) आफूले बहाल रहेको कार्यालयको व्यवस्थापन, दैनिक कार्य सञ्चालन तथा सो कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको सुपरिवेक्षण तथा नियन्त्रण गर्ने,
- (ख) आफू बहाल रहेको कार्यालय र अन्तर्गतका कार्यालयका कर्मचारीलाई कामको आवश्यकताको आधारमा काज खटाउने,
- (ग) आफू बहाल रहेको कार्यालय र अन्तर्गत कार्यालयका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीलाई एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा आवश्यकता र औचित्यका आधारमा सरुवा गर्ने,
- (घ) आफू बहाल रहेको कार्यालय अन्तर्गत सञ्चालित आयोजनाहरूको काम तोकिएको समयभित्र सम्पन्न गर्ने वा गर्न लगाउने,

- (ड) आफू बहाल रहेको कार्यालयबाट सर्वसाधारणलाई प्रदान गरिने सेवा सुविधालाई सहज, सरल र प्रभावकारी बनाउने,
- (च) तोकिए बमोजिमको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग गर्ने वा गराउने ।

१३. **निश्चित कार्यविधि अवलम्बन गर्नु पर्ने** : यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले कुनै विषयमा निर्णय गर्दा प्रचलित कानूनमा कुनै कार्यविधिको व्यवस्था भएको रहेछ भने त्यस्तो कार्यविधि र त्यस्तो व्यवस्था नभएकोमा निर्णय गर्नु पर्ने विषयको प्रकृति हेरी उपयुक्त कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ ।

१४. **निश्चित समयावधि भित्र निर्णय गर्नु पर्ने** : (१) यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले कुनै विषयमा निर्णय गर्दा प्रचलित कानून बमोजिम कुनै निश्चित अवधिभित्र निर्णय गर्नु पर्ने रहेछ भने सोही समयावधि भित्र र त्यस्तो व्यवस्था नभएकोमा निर्णय गर्नु पर्ने विषयको प्रकृति हेरी निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले उपयुक्त ठहर्‍याएको समयावधिभित्र निर्णय गर्नु पर्नेछ । तर त्यस्तो उपयुक्त ठहर्‍याउनु पर्ने आधार र कारण भने निर्णयमा खुलाउनु पर्नेछ ।

(२) आवश्यक तथ्य, सूचना वा प्रमाण उपलब्ध नभएको कारणले उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र निर्णय गर्न नसकिने रहेछ भने निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले सोको कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कारण खुलाई निर्णय भएकोमा निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले सोको जानकारी आफूभन्दा एक तह माथिको पदाधिकारीलाई तत्काल दिनु पर्नेछ र त्यसरी जानकारी दिँदा विद्युतिय माध्यमबाट समेत पठाउन सकिनेछ ।

१५. **निर्णय गर्दा पारदर्शिता कायम गर्नुपर्ने** : (१) यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने विषयमा निर्णय गर्दा पारदर्शी ढङ्गले गर्नुपर्नेछ ।

**स्पष्टीकरण** : यस ऐनको प्रयोजनको लागि “पारदर्शिता” भन्नाले निश्चित मापदण्डको आधारमा निर्णय गर्नु पर्ने प्रक्रिया सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम गोप्य राख्नु पर्ने कुरालाई भने प्रतिकूल असर पर्ने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पारदर्शिता कायम गर्न निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्नु पर्ने विषयमा आफ्ना मातहतका कर्मचारीको राय तथा परामर्शलाई ध्यान दिनु पर्नेछ ।

(३) निर्णय गर्नु पर्ने विषयको कारबाही एक तहबाट प्रारम्भ भई अर्को तहबाट निर्णय गर्नु पर्ने रहेछ भने प्रत्येक तहमा संलग्न रहने अधिकारीले सो विषयमा आफ्नो स्पष्ट राय सहित निर्णय गर्नु पर्ने विषय निर्णय गर्ने अधिकारी समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम निर्णय गर्ने प्रक्रियामा संलग्न रहेका प्रत्येक तहका अधिकारीले पेश गरेको रायमा कुनै प्रश्न उठेको देखिएमा निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्दा त्यस्तो प्रश्नको पनि सम्बोधन गर्नु पर्नेछ ।

(५) कुनै निर्णय गर्दा कानूनी वा प्राविधिक प्रश्नको पनि निरूपण गर्नु पर्ने रहेछ भने त्यस्तो विषयमा कुनै कानूनविज्ञ वा प्राविधिकको राय लिई निर्णय गर्ने अधिकारीले मनासिब ठानेमा त्यस्तो राय लिन सक्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम राय लिएकोमा त्यस्तो रायलाई समेत आधार मानी निर्णय गर्न सकिनेछ र त्यस्तो रायलाई मान्नु नपर्ने देखिएमा सोको कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(७) पारदर्शिता सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

१६. **निर्णय गर्दा आधार र कारण खुलाउनु पर्ने** : यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्णय गर्दा सम्बन्धित अधिकारीले गरेको निर्णय कुन-कुन कुरामा आधारित छ र त्यस्तो निर्णय किन गर्नु परेको हो सोको स्पष्ट आधार र कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

१७. **स्वार्थ बाझिएमा निर्णय गर्न नहुने** : (१) यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले निर्णय गर्नु पर्ने विषयमा प्रत्यक्ष रूपमा आफ्नो कुनै हित, सरोकार वा स्वार्थ रहेको भएमा वा निजले गरेको निर्णयबाट निजको हकमा अपुताली खान पाउने व्यक्ति वा नजिकको अन्य नातेदार प्रत्यक्ष प्रभावित हुने भएमा वा निजको एकासगोलका व्यक्तिले सञ्चालन गरेको कारोवार, व्यापार तथा व्यवसायमा प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने गरी स्वार्थ बाझिने भएमा त्यस्तो पदाधिकारीले त्यस्तो विषयमा निर्णय गर्न सक्ने छैन । यदि निर्णय गरेमा तोकिएबमोजिम कारवाहि हुनेछ ।

**स्पष्टीकरण**: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि निर्णय गर्न पाउने अधिकारीले बृहत् सार्वजनिक हितको लागि गरेको निर्णयलाई स्वार्थ बाझिएको मानिने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको अवस्था परी निर्णय गर्ने अधिकारीले निर्णय गर्न नहुने भएमा सोको कारण खुलाई आफू सरहको अधिकारी सोही कार्यालयमा भएमा निजलाई र नभएमा आफू भन्दा एक तह माथिको अधिकारीलाई सो विषयमा निर्णय गर्न तत्काल पठाउनु पर्नेछ र त्यस्तो प्रस्ताव प्राप्त हुन साथ सम्बन्धित पदाधिकारीले तत्काल निर्णय गर्नुपर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको अधिकारी सम्बन्धित कार्यालयमा नभएमा वा भएमा पनि उपदफा (१) बमोजिमको अवस्था परी निर्णय गर्न नहुने भएमा निर्णय गर्ने अधिकारी सचिव भएकोमा प्रमुख सचिव समक्ष र अन्य अधिकारी भएमा एक तह माथिको अधिकारी समक्ष पेश गरी निकास भए बमोजिम निर्णय गर्नु गराउनु पर्नेछ । तर प्रमुख सचिव

निर्णय गर्ने अधिकारी भएकोमा सो विषय प्रदेश सरकार, मन्त्रपरिषद समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) कुनै क्षेत्र वा उपक्षेत्र (सेक्टर-सबसेक्टर) को नीति निर्माण गर्ने वा कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायमा वा कुनै क्षेत्र वा उपक्षेत्र नियमन गर्ने नियमनकारी निकायमा कार्यरत अधिकृतले आफूले पदमा बहाल रहँदा गरेको निर्णयसँग सम्बन्धित कुनै गैरसरकारी वा निजी स्तरको सोही क्षेत्र वा उपक्षेत्र अन्तर्गत कुनै वस्तु वा सेवा उत्पादन गर्ने, कुनै व्यवसाय गर्ने वा त्यस्तो वस्तु वा सेवा उत्पादन गर्ने फर्म, कम्पनी वा अन्य कुनै प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा आफू पदमा बहाल रहँदासम्म र जुनसुकै कारणले त्यस्तो पदबाट अवकाश प्राप्त गरेपछि पनि कम्तीमा एक वर्षसम्म प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा संलग्न हुन सक्ने छैन ।

**स्पष्टीकरण:** यस उपदफाको प्रयोजनको लागि एकभन्दा बढी निकायमा बहाल रहेको व्यक्तिको हकमा सेवाबाट अवकाश प्राप्त गर्नु अधिको पछिल्ला दुई वर्षसम्मको अवधिलाई जनाउनेछ ।

(५) यस दफाको प्रतिकूल हुने गरी कुनै काम गर्ने व्यक्ति आफ्नो सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति भए निजलाई सोही आधारमा कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न र सेवाबाट अवकाश पाइसकेको व्यक्ति भए प्रचलित कानून बमोजिम कारबाही हुनेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम दिएको आदेश उपर चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित उच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(७) यस दफाको प्रतिकूल हुने गरी सेवामा बहाल रहेको अधिकारीले गरेका काम स्वतः बदर हुनेछ ।

१८. **कार्य सम्पादन करार गर्न सकिने :** (१) प्रदेश सरकारले सम्पादन गर्नु पर्ने कुनै काम निश्चित अवधिभित्र सम्पादन (परफरमेन्स कन्ट्राक्ट) गरिसक्नु पर्ने वा निश्चित परिमाणको उपलब्धि हुने गरी सम्पादन गर्नु पर्ने भएमा वा प्रदेश सरकारको प्राथमिकता प्राप्त कुनै कार्यक्रम वा आयोजना कार्यान्वयन गर्नु पर्ने भएमा कुनै अधिकारीसँग कार्य सम्पादन करार गरी त्यस्तो कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी निजलाई दिन सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको करारमा अन्य कुराको अतिरिक्त जिम्मेवारी पाएको अधिकारीले गर्नु पर्ने कामको विवरण, कार्य सम्पादन गरिसक्नु पर्ने समयवधि र कार्य सम्पादनको गुणस्तर वा परिमाण समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम करार भएकोमा सो करार बमोजिम जिम्मेवारी पाएको व्यक्तिले त्यस्तो करार बमोजिम कार्य सम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

(४) काबू बाहिरको कुनै परिस्थिति उत्पन्न भई उपदफा (३) बमोजिम सम्पादन गर्नु पर्ने कार्य सो कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने अवधिभित्र पूरा गर्न नसकिने भएमा सोको कारण सहितको विवरण खुलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिव समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम पेश भएको विवरण मनासिव देखिएमा काबू बाहिरको परिस्थिति उत्पन्न भई जति अवधि काम गर्न नसकिएको हो सो अवधि कटाई थप अवधिभित्र कार्य सम्पादन गर्न कार्य सम्पादन करार संशोधन गर्न सकिनेछ ।

(६) मनासिव कारणबिना उपदफा (३) वा (५) बमोजिमको अवधिभित्र कार्य सम्पादन गर्न नसक्ने अधिकारी उपर विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ ।

(७) यस दफा बमोजिम जिम्मेवारी पाएको व्यक्तिले बदनीयत चिताई वा लापरवाही वा हेलचेक्रयाइँ गरी कार्य सम्पादन नगरेको कारणले प्रदेश सरकारलाई हानी नोक्सानी भएमा वा आयोजनाको लागत वृद्धि हुने भएमा त्यस्तो हानी नोक्सानी वा वृद्धि भएजतिको लागतको क्षतिपूर्ति निजबाट तोकिए बमोजिम भराउन सकिनेछ ।

(८) कार्य सम्पादन करार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१९. सार्वजनिक चासोको विषय कार्यान्वयन गर्दा सरोकारवाला तथा नागरिक समाजसँग परामर्श गर्न सकिने: (१) प्रदेश सरकार वा प्रदेश सरकार अन्तर्गतको कुनै निकायले आवश्यकता अनुसार सार्वजनिक चासोका कुनै विषय कार्यान्वयन गर्नु अघि सरोकारवाला तथा नागरिक समाजसँग आवश्यक परामर्श गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श गर्दा कार्यान्वयन गर्न प्रस्ताव गरिएको विषयको सकारात्मक तथा नकारात्मक पक्षहरुको समग्र विश्लेषण गरी त्यसबाट प्राप्त हुन सक्ने संभावित प्रभावको मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ ।

(३) प्रदेश सरकार वा प्रदेश सरकार अन्तर्गतको कुनै निकायले सार्वजनिक चासोको विषय कार्यान्वयन गर्दा उपदफा (१) वा (२) बमोजिम सरोकारवाला तथा नागरिक समाजसँग गरेको परामर्शबाट प्राप्त सुझावलाई उचित ध्यान दिनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनका लागि “सार्वजनिक चासोको विषय” भन्नाले देहायका कुनै विषय सम्झनु पर्नेछ:-

(क) आधारभूत रूपमा नयाँ पद्धति स्थापना गर्ने वा भइरहेको पद्धतिलाई आधारभूत रूपमा खारेज गर्ने कुनै विषय,

(ख) सार्वजनिक महत्वको कुनै विकास कार्यक्रम वा आयोजना सञ्चालन गर्ने विषय, वा

(ग) तोकिए बमोजिमको अन्य विषय ।

२०. आफ्नो जिम्मेवारी पन्छाउन नहुने : (१) यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम कार्यसम्पादन गर्नु पर्ने अधिकारीले आफूलाई सुम्पिएको वा यस ऐन वा प्रचलित कानून

बमोजिम आफूले सम्पादन गर्नु पर्ने काम निर्धारित शर्त तथा निर्धारित अवधिभित्र सम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने अधिकारीले दफा २१ को अवस्थामा बाहेक आफ्नो जिम्मेवारी पन्छाउने वा आफूले गर्नु पर्ने काम अरु कसैलाई गर्न लगाउन हुँदैन ।

(३) उपदफा (२) को प्रतिकूल हुने गरी अरुलाई काम लगाउने वा अन्य कुनै किसिमले जिम्मेवारी पन्छाउने वा जिम्मेवारी पन्छाउने बदनीयतले निर्धारित अवधिभित्र कार्य सम्पादन नगर्ने वा कार्य सम्पादन सूचक बमोजिम उपलब्धि हासिल नगर्ने अधिकारीलाई प्रमुख सचिव भए प्रदेश सरकार मन्त्रिपरिषद्, सचिव भए सम्बन्धित मन्त्री, मन्त्रालय अन्तर्गतका अधिकारी भए सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले चेतावनी दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम चेतावनी दिँदा पनि त्यस्तो अधिकारीको आचरण तथा काम कारबाहीमा सुधार नआएमा त्यस्तो अधिकारी उपर कार्यक्षमताको अभावको आधारमा प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारवाही गर्नुपर्नेछ ।

२१. **अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने :** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अधिकारीले यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफूले सम्पादन गर्नु पर्ने काम आफू सरहको वा आफ्नो मातहतको अन्य कुनै अधिकारीले सम्पादन गर्न सक्ने गरी प्रचलित कानून बमोजिम अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ । तर अधिकार प्रत्यायोजन गरेको कारणले मात्र निजले आफ्नो पदीय जिम्मेवारीबाट छूट पाएको मानिने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्यायोजन भएको अधिकार जुनसुकै बखत फिर्ता गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि न्यायिक रोहमा निर्णय गर्नु पर्ने विषयको हकमा अधिकार प्रत्यायोजन हुन सक्ने छैन ।

२२. **पदीय वा पेशागत आचरण सम्बन्धी व्यवस्था :** (१) सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले आफू पदमा बहाल रहँदा वा जुनसुकै कारणले अवकाश प्राप्त गरेको मितिले तोकिए बमोजिमको अवधिसम्मका लागि तोकिए बमोजिमको पदीय वा पेशागत आचरण पालना गर्नु पर्नेछ ।

(२) कुनै मन्त्रालय वा सो अन्तर्गतका निकायमा बहाल रहेका कर्मचारीले पालना गर्नु पर्ने कर्तव्यको प्रकृतिलाई विचार गरी त्यस्ता कर्मचारीले पालना गर्नु पर्ने पदीय वा पेशागत आचरण त्यस्तो मन्त्रालय वा प्रदेश निकायले नै बनाउन सक्ने गरी प्रदेश सरकारले अख्तियारी दिन सक्नेछ ।

(३) यस दफाबमोजिम बनाएको पदीय वा पेशागत आचरण पालना गर्नु सम्बन्धित व्यक्तिको कर्तव्य हुनेछ र त्यस्तो आचरण उल्लंघन गर्ने व्यक्तिलाई उल्लंघनको मात्रा अनुसार निज उपर कर्मचारी भए विभागीय कारबाही गरी अभिलेख राखिनेछ र अन्य अधिकारी भए निजको लागि पदीय वा पेशागत आचरण बनाउने अधिकारीले निजको त्यस्तो अभिलेख राख्नेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले आफ्नो पदीय वा पेशागत आचरण पालना नगरेको वा उल्लंघन गरेको कुनै कुरा प्रचलित कानून बमोजिम कसूर मानिने रहेछ भने सो सम्बन्धमा निजउपर कानून बमोजिम कारबाही गर्न बाधा पर्ने छैन ।

२३. **पदीय उत्तरदायित्वको निर्वाह** : यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी भएको पदाधिकारीले आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्दा वा कर्तव्य पालना गर्दा देहायको विषयमा ध्यान दिनु पर्नेछ:-

- (क) आफूले सम्पादन गर्ने काम निर्धारित समयमा नै सम्पादन गर्न आफैले पहल गर्ने,
- (ख) सरकारी वा सार्वजनिक स्रोतको प्रयोग गर्दा मितव्ययी ढङ्गबाट अधिकतम सदुपयोग र उत्पादनशील हुने गरी प्रयोग गर्ने,
- (ग) सरकारी वा सार्वजनिक कार्यालयलाई सेवा प्रदायक संस्था, सम्बन्धित अधिकारी, प्रदेशको सेवक तथा सर्वसाधारण सेवाग्राही सेवा पाउने अधिकार भएको व्यक्ति हो भन्ने कुरामा ध्यान दिने,
- (घ) कार्य सम्पादनमा ढिलासुस्ती र विलम्ब हुनु भनेको स्रोत र साधनको दुरुपयोग हुनु हो र प्रदेशको थप स्रोत र साधन खर्च हुनु हो भन्ने भावना राख्ने,
- (ङ) कार्य सम्पादन गर्दा कुनै अपरिहार्य कारण परी तत्काल कार्य सम्पादन गर्न नसकिने भएमा त्यसको जानकारी माथिल्लो निकायलाई दिने । तर सार्वजनिक सेवाको विषयमा सेवाग्राहीसँग सम्बन्धित विषय भएमा त्यस्तो विषय सम्बन्धित कार्यालयको सूचनापाटीमा टाँसी आवश्यकता अनुसार प्रचार प्रसारसमेत गरी गराई सर्वसाधारणलाई जानकारी गराउनु पर्नेछ ।
- (च) आफ्नो अधिकारक्षेत्रभित्र पर्ने विषयमा जिम्मेवार अधिकारी स्वयंले निर्णय गर्नु पर्ने र कुनै किसिमको कानूनी जटिलता वा द्विविधा भएको सामान्य विषयमा माथिल्लो निकायको निर्देशन माग नगर्ने ।
- (छ) सरकारी वा सार्वजनिक कामको सिलसिलामा सार्वजनिक पद धारण गरेको व्यक्तिले सेवाग्राहीसँग प्रचलित मूल्य, मान्यता र संस्कृति अनुरूप शिष्ट व्यवहार गर्ने ।

२४. **नागरिक बडापत्र राख्नु पर्ने** : (१) सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्ने वा जनसम्पर्क कायम गर्ने प्रत्येक प्रदेश सरकारी कार्यालयले सबैले देख्ने ठाउँमा तोकिए बमोजिम नागरिक बडापत्र (फ्लेक्स, डिस्प्ले बोर्ड आदि) राख्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको नागरिक बडापत्रमा अन्य कुराको अतिरिक्त देहायका कुराहरु उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ:
- (क) सम्बन्धित कार्यालयले दिने सेवा र त्यसको प्रकृति,
  - (ख) सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न पूरा गर्नु पर्ने कार्यविधि,
  - (ग) सेवा प्रदान गर्न लाग्ने समयविधि,
  - (घ) सेवा प्रदान गर्ने पदाधिकारी र निजको कार्यक्षेत्रको विवरण,
  - (ङ) सेवा प्राप्त गर्न कुनै दस्तुर तथा अन्य रकम लाग्ने भए सोको विवरण, सेवा प्रदान गर्ने अधिकारीको नाम र दर्जा,
  - (च) तोकिए बमोजिमका अन्य कुराहरु ।
- (३) उपदफा (१) मा उल्लेख भएका कुराहरु सम्बन्धित कार्यालयलाई बाध्यात्मक हुनेछन् र सो बमोजिम कार्य सम्पादन गरी सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्नु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख तथा अन्य कर्मचारीको अनिवार्य कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) मनासिव कारणबिना उपदफा (१) बमोजिमको नागरिक बडापत्र बमोजिम कार्य सम्पादन नभई सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न नसकेमा सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुख तथा सो को जिम्मेवार कर्मचारी उपर विभागीय कारवाही हुन सक्नेछ ।
- (५) मनासिव कारणबिना उपदफा (१) बमोजिमको नागरिक बडापत्र बमोजिम कार्य सम्पादन नभई सेवाग्राहीले सेवा प्राप्त गर्न नसकी सेवाग्राहीलाई कुनै हानि नोक्सानी हुन गएकोमा सो हानि नोक्सानी वापतको क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
- (६) नागरिक बडापत्र सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
२५. **घुम्ती सेवा सञ्चालन गर्न सकिने** : सर्वसाधारणको सामूहिक वा वैयक्तिक सरोकार रहने कुनै सेवालाई सम्बन्धित सेवाग्राही रहे बसेको स्थानीय तहमा नै सेवा उपलब्ध गराउनु पर्ने गरी प्रदेश सरकारले समय समयमा तोकिएका कार्यालयले तोकिए बमोजिम घुम्ती सेवा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।
२६. **न्यायोचित सेवा शुल्क निर्धारण सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) सरकारी सेवा उपलब्ध गराए बापत प्रदेश सरकार वा अन्य सरकारी निकायलाई सेवाग्राहीले बुझाउनु पर्ने सेवा शुल्क निर्धारण गर्दा सामाजिक न्यायको आधारमा फरक फरक सेवा शुल्क निर्धारण गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा शुल्क निर्धारण गर्दा दुर्गम वा पिछडिएका क्षेत्रका बासिन्दालाई अन्य इलाकाका बासिन्दालाई भन्दा सहूलियत हुने गरी तोकिए बमोजिम सेवा शुल्क निर्धारण गरिनेछ ।

२७. जनताको सहभागिता र स्वामित्वसम्बन्धी व्यवस्था : (१) प्रदेश सरकारले कुनै परियोजना वा आयोजना जनताको प्रत्यक्ष सहभागिता र स्वामित्वमा सञ्चालन हुने व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

(२) परियोजना वा आयोजनामा जनताको प्रत्यक्ष सहभागिता र स्वामित्व सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

२८. शासकीय सुधार एकाईको स्थापना सम्बन्धी व्यवस्था : (१) प्रत्येक मन्त्रालयमा शासकीय सुधार एकाईको गठन गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित शासकीय सुधार एकाईको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

२९. सार्वजनिक सुनुवाइ गराउनु पर्ने : (१) सर्वसाधारणलाई सेवा प्रदान गर्ने जिल्ला वा स्थानीय स्तरमा कार्य सम्पादन गर्ने कार्यालय प्रमुखले आफू बहाल रहेको कार्यालयको काम, कारबाहीलाई स्वच्छ, पारदर्शी र वस्तुनिष्ठ बनाउन र सर्वसाधारण तथा सरोकारवालाको कानूनसम्मत सरोकारलाई सम्बोधन गर्न तोकिए बमोजिम सार्वजनिक सुनुवाइ गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गराउनु पर्ने सार्वजनिक सुनुवाइ गर्दा विषयसँग सम्बन्धित विशेषज्ञ, सरोकारवाला, नागरिक समाजका प्रतिनिधि तथा स्थानीय निकायका पदाधिकारी समेतलाई आमन्त्रण गर्नु पर्नेछ ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि न्यायिक रोहमा निर्णय गर्नु पर्ने विषयमा सार्वजनिक सुनुवाइ गर्न आवश्यक हुने छैन ।

३०. गुनासो व्यवस्थापन : (१) प्रत्येक मन्त्रालय तथा सरकारी निकाय एवं कार्यालयमा सो मन्त्रालय तथा सरकारी निकाय एवं कार्यालयले सम्पादन गर्ने वा गरेको काम कारबाहीको गुणस्तर, प्रभावकारिता तथा त्यसमा हुन सक्ने ढिला सुस्ती र अनियमितताको सम्बन्धमा गुनासो सुन्न विद्युतीय माध्यमबाट व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ र सबैले देखे ठाउँमा गुनासो पेटिका राख्नु पर्नेछ र साथै यस दफा बमोजिमको गुनासो गर्ने व्यक्तिले सिधै आफ्नो गुनासो लिखित वा मौखिक रूपमा दर्ज गर्न चाहे त्यसको व्यवस्थापन सम्बन्धित कार्यालयले गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएका गुनासो पेटिकामा जो सुकैले गुनासो पेश गर्न सक्नेछन् ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पेश भएका गुनासो व्यवस्थापन गर्नका लागि सम्बन्धित मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयका जिम्मेवार अधिकृतले प्रत्येक तीन दिनमा एकपटक अन्य कर्मचारीको रोहवरमा गुनासो पेटिका खोल्नु पर्नेछ र सो पेटिकामा प्राप्त भएका गुनासो तथा सुझाव मनासिब रहेको पाइएमा सो सम्बन्धमा कार्यालय प्रमुखले तत्काल आवश्यक कारवाही गरी गुनासो गर्ने व्यक्तिलाई त्यस्तो कारवाहीको जानकारी गराउनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम प्राप्त भएका गुनासो सम्बन्धित मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको कार्यसँग सम्बन्धित नभई त्यस्तो मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको प्रमुखको वैयक्तिक आचरणसँग सम्बन्धित रहेछन् भने सोको विवरण माथिल्लो निकायमा पठाउनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (३) वा (४) बमोजिम गरिएको कारवाहीको जानकारी सम्बन्धित सूचना पाटीमा टाँस्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि सम्बन्धित मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको काम कारवाहीसँग असम्बन्धित विषयको गुनासो प्राप्त भएमा गुनासो दिने सम्बन्धित व्यक्ति पहिचान भएको रहेछ भने निजलाई सो जानकारी दिई फिर्ता गर्ने र पहिचान भएको रहेनछ भने सो विवरण सम्बन्धित मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको सूचना पाटीमा टाँस्नु पर्नेछ ।

(७) गुनासो व्यवस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३१. विदेशस्थित बैङ्कमा खाता खोल्दा स्वीकृति लिनु पर्ने : (१) कुनैपनि अधिकारी वा प्रदेश सरकार सेवामा कार्यरत कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा विदेशस्थित बैङ्कमा खाता खोल्नु पर्दा प्रदेश सरकार मार्फत संघिय सरकारको स्वीकृति लिनुपर्नेछ ।

(२) विदेशस्थित बैङ्कमा खाता खोल्नु पर्दा प्रदेश सरकार मार्फत संघिय सरकारको पूर्वस्वीकृति लिनेसम्बन्धी कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३२. अरुको अधिकारमा हस्तक्षेप गर्न नहुने : (१) यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्दा एक अधिकारीले अर्को अधिकारीको अधिकार, जिम्मेवारी वा कर्तव्य उपर हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) को प्रतिकूल काम गर्ने अधिकारीलाई प्रचलित कानून बमोजिम कारवाही हुन सक्नेछ ।

३३. **सल्लाहकार नियुक्त गर्न सक्ने** : (१) निजामती सेवाको पदबाट कार्य सम्पादन हुन नसक्ने सम्बन्धित विषयमा विशेषज्ञता हासिल गरेको विशेषज्ञ सेवा प्राप्त गर्नु पर्दा प्रदेश सरकारले कुनै व्यक्तिलाई विषयगत सल्लाहकारको रूपमा नियुक्त गर्न सक्नेछ ।  
 (२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति हुने सल्लाहकारको संख्या, निजको योग्यता र नियुक्तिको कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।  
 (३) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति हुने सल्लाहकारले सम्पादन गर्ने काम, निजको पदावधि तथा निजको अधिकार, कर्तव्य र जिम्मेवारी तथा निजले पाउने पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा निजलाई नियुक्त गर्दाका बखत प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेको कार्य क्षेत्रगत शर्तहरूमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।  
 (४) सल्लाहकारले सो हैसियतमा कार्य सम्पादन गर्दा पालना गर्नु पर्ने आचरण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
३४. **प्रवक्ता तोक्नु पर्ने** : (१) प्रत्येक मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयले आफ्नो मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको काम कारवाहीको विषयमा सरोकारवालालाई वा सार्वजनिकरूपमा जानकारी दिन मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयको कुनै अधिकृतलाई प्रवक्ता तोक्नु पर्नेछ ।  
 (२) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएको प्रवक्ताको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
३५. **सम्बन्धित संस्था वा निकायले यो ऐन पालना गर्नुपर्ने** : संविधान वा प्रचलित कानूनबमोजिम कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने नियमनकारी निकाय (रेगुलेटरी बडी) वा प्रदेश सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको सार्वजनिक संस्थाले तथा त्यस्तो निकाय वा संस्थामा बहाल रहेका अधिकारीले आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दा यस ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।
३६. **सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउन सकिने** : (१) प्रत्येक मन्त्रालय, सरकारी निकाय एवं कार्यालयले आफ्नो स्रोत र साधनको उपलब्धताको आधारमा कम्प्यूटरकृत सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउन सक्नेछन् ।  
 (२) सूचना प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउने सम्बन्धी अन्य कुरा तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
३७. **अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति** : (१) सरकारी सेवा र सुविधालाई प्रभावकारी बनाई प्रशासनतन्त्रलाई सेवा प्रदायकको रूपमा रूपान्तरण गर्न तथा प्रचलित कानून बमोजिम अधिकारप्राप्त अधिकारीले सम्पादन गर्नु पर्ने काम कारवाहीलाई प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय ढङ्गबाट सम्पादन भए वा नभएको कुराको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न प्रमुख

सचिवको संयोजकत्वमा तोकिए बमोजिमको एक प्रदेशस्तरीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति गठन हुनेछ ।

(२) जिल्ला, क्षेत्र र स्थानीयस्तरमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समिति तोकिएबमोजिम गठन गर्न सकिनेछ ।

(३) प्रदेशस्तरीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिलाई सहयोग गर्न प्रत्येक मन्त्रालयमा तोकिएबमोजिमको मूल्याङ्कन तथा अनुगमन संयन्त्र रहनेछ ।

(४) प्रदेशस्तरीय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको सचिवालय मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयमा रहनेछ ।

३८. सरकारी कार्य फछ्यौट र सरकारी कार्यालयको निरीक्षण : यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानूनमा उल्लिखित व्यवस्थाका अतिरिक्त सरकारी कार्य फछ्यौट तथा निरीक्षण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३९. कारवाही गर्न सक्ने : (१) यस ऐन बमोजिम सम्पादन गर्नु पर्ने काम वा पुरा गर्नु पर्ने दायित्व सम्पादन गरे/नगरेको, ध्यान दिनुपर्ने बिषयमा ध्यान नदिएको सम्बन्धमा प्रमुख सचिवले सबै मन्त्रालय तथा मातहतका निकाय र प्रत्येक मन्त्रालयका सचिवले आफ्नो मन्त्रालय तथा मातहत निकायको नियमित अनुगमन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अनुगमन गर्दा यस ऐन बमोजिम सम्पादन गर्नु पर्ने कार्य सम्बन्धित अधिकारीले उचित ढंगले असल नियतका साथ सम्पादन गरेको नपाईएमा प्रमुख सचिवले त्यस्तो अधिकारी उपर छानविन गरी कारवाही गर्न वा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवलाई प्रचलित कानून बमोजिम छानविन गरि विभागीय कारवाही गर्न आदेश दिनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम अनुगमन गर्दा यस ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन नगर्ने वा दायित्व पूरा गरेको नपाईएमा सचिवले त्यस्तो अधिकारी उपर छानविन गरी कारवाही गर्नु पर्नेछ ।

४०. सुविधा तोके बमोजिम हुने : प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएको सुविधाका अतिरिक्त प्रमुख सचिव, सचिव वा कार्यालय प्रमुखले सो हैसियतमा उपभोग गर्न पाउने सुविधा तथा सो हैसियतले कार्य सम्पादन गरे वापत पाउने अन्य सुविधा प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

४१. वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने : (१) मन्त्रालय तथा प्रदेशस्तरका सरकारी निकायले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले तोकिए बमोजिमको अवधिभित्र आफूले सो आर्थिक वर्षभरि सञ्चालन गरेको कार्यक्रम, सम्पादन गरेको काम र त्यस्तो कामको

अवस्थिति तथा प्रगति र लागत लगायतका अन्य आवश्यक कुराहरु समेत समावेश गरी वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रालय वा प्रदेशस्तरका निकायले भए मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयमा, विभागले भए सम्बन्धित मन्त्रालयमा र अन्य कार्यालय तथा निकायले भए तालुक कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो प्रतिवेदन आफूले भन्दा माथिल्लो निकायको स्वीकृति लिई आवश्यकताअनुसार सार्वजनिकरूपमा प्रकाशन गर्नसमेत सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदनमा सो उपदफामा लेखिएको कुराको अतिरिक्त सम्बन्धित मन्त्रालय वा निकायले त्यस्तो मन्त्रालय वा निकाय वा सो अन्तर्गतका कार्यालयहरुमा सुशासन कायम गर्न गरेका सुधार कार्यक्रम र त्यसबाट प्राप्त परिणामको विवरण उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(३) मुख्यमन्त्रीले उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदनको आधारमा प्रत्येक वर्ष शासकीय सुधार र सुशासन सम्बन्धमा भए गरेका उल्लेखनीय प्रगति सम्बन्धी प्रतिवेदन प्रदेश सभा समक्ष पेश गर्नेछ ।

४२. **कार्य सम्पादन सूचक** : यस ऐन बमोजिम कुनै अधिकारीले सम्पादन गर्नु पर्ने कामको कार्य सम्पादन सूचक तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
४३. **असल नियतले गरेको कामको बचाउ** : यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्ने अधिकारीले यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दा वा प्रशासनिक कार्य सञ्चालन गर्दा निजले असल नियतले गरेको काम कारवाहीको विषयलाई लिएर निज उपर कुनै कारवाही हुने छैन । तर असल नियत सम्बन्धी प्रमाण पुर्याउनेमा काम सम्बन्धित अधिकारीको हुनेछ ।
४४. **नियम बनाउने अधिकार** : प्रदेश सरकारले यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।
४५. **निर्देशिका, कार्यविधि वा दिग्दर्शन बनाउन सक्ने** : प्रदेश सरकारले सरकारी कार्यालयको काम कारवाहीलाई प्रक्रियागत ढङ्गबाट छिटो, छरितो र मितव्ययीरूपमा सञ्चालन गर्न वा कार्य सम्पादन गर्न आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा दिग्दर्शन बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।
४६. **ऐन बमोजिम हुने** : यस ऐनमा लेखिए जति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अरुमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

## 6.

### प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६

प्रमाणीकरण मिति :- २०७६।०५।१७

**प्रस्तावना:** प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश संगठित संस्था, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र स्थानीय तहको संगठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौटमा स्वच्छता, निष्पक्षता र योग्यता प्रणालीलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश एवम् स्थानीय तहको सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, प्रतिस्पर्धात्मक, उत्तरदायी, सेवामुखी र समावेशितालाई समेत मध्यनजर गर्दै योग्यता प्रणालीलाई अवलम्बन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

प्रदेश नं. १ को प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएकोछ।

#### परिच्छेद - १

##### प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त, नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम “प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन, २०७६” रहेकोछ।  
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।
२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-
  - (क) “अख्तियारवाला” भन्नाले कानून बमोजिम कुनै पदमा नियुक्ती गर्ने वा विभागीय सजाय गर्ने अख्तियार प्राप्त अधिकारी सम्झनु पर्छ।
  - (ख) “अध्यक्ष” भन्नाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष सम्झनु पर्छ।
  - (ग) “आयोग” भन्नाले संविधानको धारा २४४ बमोजिमको प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।
  - (घ) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।
  - (ङ) “पदपूर्ति” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, संगठित संस्था र स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा खुला प्रतियोगिता तथा बहुवाद्द्वारा गरिने पदपूर्ति सम्झनुपर्छ।
  - (च) “प्रदेश अन्य सरकारी सेवा” भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा र प्रदेश प्रहरी सेवा बाहेकको प्रदेश कानून बमोजिम गठन भएका अन्य सरकारी सेवा सम्झनु पर्छ।
  - (छ) “प्रदेश निजामती सेवा वा पद” भन्नाले प्रदेश प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद र प्रदेश अन्य सरकारी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा प्रदेश निजामती सेवा वा पद होइन

भनी ऐनद्वारा तोकिएको सेवा वा पद बाहेक प्रदेश सरकारको अरु सबै सेवा वा पद सम्झनु पर्छ।

- (ज) “प्रदेश प्रहरी सेवा” भन्नाले प्रदेश कानूनद्वारा गठन भएको प्रदेश प्रहरी सेवा सम्झनु पर्छ।
- (झ) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेश नं. १ को मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई सम्झनु पर्छ।
- (ञ) “मुख्य न्यायाधिवक्ता” भन्नाले प्रदेश नं. १ को मुख्य न्यायाधिवक्तालाई सम्झनु पर्छ।
- (ट) “सङ्गठित संस्था” भन्नाले पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजथामा प्रदेश सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैङ्क, समिति, प्रतिष्ठान, परिषद् वा प्रदेश कानून बमोजिम स्थापित वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य सङ्गठित संस्था सम्झनु पर्छ।
- (ठ) “सदस्य” भन्नाले आयोगको सदस्य सम्झनु पर्छ।
- (ड) “सामान्य सिद्धान्त” भन्नाले परामर्श प्रदान गर्ने प्रयोजनका लागि आयोगले जारी गरेको सामान्य सिद्धान्त सम्झनु पर्छ।
- (ढ) “स्थानीय तह” भन्नाले गाउँपालिका र नगरपालिका सम्झनु पर्छ।
- (ण) “स्थानीय सरकारी सेवा” भन्नाले संविधानको धारा २८५ को उपधारा (३) बमोजिम कानूनद्वारा गठन हुने स्थानीय सरकारी सेवा सम्झनु पर्छ।
- (त) “संविधान” भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ।

३. **प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन:** (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा कम्तिमा एक जना महिला हुने गरी अध्यक्ष सहित बढीमा तीन जना सदस्य रहने छन्।

(२) अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न मुख्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रदेश सभाको सभामुख र प्रदेश सभामा विपक्षी दलको नेता रहेको एक सिफारिस समिति रहनेछ र त्यस्तो समितिमा प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवले सचिव भई काम गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको सिफारिस समितिले समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा अध्यक्ष र सदस्यको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नुपर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिमको समितिको सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्नेछ।

(५) देहायको योग्यता भएको नेपाली नागरिक आयोगको अध्यक्ष वा सदस्यको पदमा नियुक्तिका लागि योग्य हुनेछ:

- (क) मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालयबाट स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको,
- (ख) नियुक्ति हुँदाका बखत कुनै राजनीतिक दलको सदस्य नरहेको,
- (ग) अध्यक्षको हकमा पैतालीस वर्ष र सदस्यको हकमा पैतीस वर्ष उमेर पूरा भएको,
- (घ) उच्च नैतिक चरित्र भएको।

(६) आयोगका सदस्यहरूमध्ये कम्तिमा एक जना सदस्य बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधिसम्म कुनै सरकारी सेवामा रहेका व्यक्तिहरू मध्येबाट र बाँकी सदस्यहरू विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, व्यवस्थापन, जनप्रशासन, समाजशास्त्र, राजनीतिशास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा अन्य कुनै महत्वपूर्ण कार्य गरी ख्याती प्राप्त गरेका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्त हुनेछन्।

(७) अध्यक्ष र सदस्यको पदावधि नियुक्ति भएको मितिले छ वर्ष हुनेछ।

(८) आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रदेश प्रमुखको उपस्थितिमा अध्यक्षले उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीश समक्ष र सदस्यले अध्यक्ष समक्ष अनुसूची-१ बमोजिमको ढाँचामा सपथ लिनुपर्नेछ।

(९) उपदफा (७) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै अवस्थामा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा सदस्यको पद रिक्त हुनेछः

- (क) निजले प्रदेश प्रमुख समक्ष लिखित राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको उमेर पैसठ्ठी वर्ष पूरा भएमा,
- (ग) उपदफा (१४) बमोजिम पदमुक्त भएमा,
- (घ) शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारणले सेवामा रही कार्यसम्पादन गर्न असमर्थ रहेको भनी प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डले दिएको सिफारिसको आधारमा उपदफा (२) बमोजिमको समितिको सिफारिसमा प्रदेश प्रमुखले पदमुक्त गरेमा,
- (ङ) निजको मृत्यु भएमा,
- (च) अन्य प्रचलित कानून बमोजिम अयोग्य ठहरिएमा।

(१०) संविधान र प्रचलित कानूनको गम्भीर उल्लङ्घन गरेमा, कार्यक्षमताको अभाव वा खराब आचरण भएको वा ईमान्दारी पूर्वक आफ्नो पदीय कर्तव्यको पालना नगरेको वा आचारसंहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेको कारणले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेको भनी प्रदेश सभाका तत्काल कायम रहेका सम्पूर्ण सदस्य सङ्ख्याको एक चौथाइ सदस्यले अध्यक्ष वा सदस्य विरुद्ध आरोपको प्रस्ताव पेश गर्न सक्नेछन्।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम प्रस्ताव पेश भएमा प्रदेश सभाको सभामुखले कार्यव्यवस्था परामर्श समितिको परामर्शमा पाँच सदस्यीय छानविन सिफारिश समिति गठन गर्न सक्नेछ।

(१२) उपदफा (१०) बमोजिम अध्यक्ष वा सदस्यलाई जुन कारणका आधारमा पदमुक्त गर्न निज उपर प्रस्ताव पेश गरिएको हो सोही कारण र आधार खुलाई उपदफा (११) बमोजिमको समितिले आरोपपत्र तयार गरी अध्यक्ष वा सदस्यलाई आफ्नो स्पष्टीकरण सहितको सफाई पेश गर्न मनासिवमौका दिई आरोपपत्र दिनु पर्नेछ।

(१३) उपदफा (१२) बमोजिमको समयावधिभित्र अध्यक्ष वा सदस्यले स्पष्टीकरण पेश नगरेमा वा पेश गरेको स्पष्टीकरण उपदफा (११) बमोजिमको समितिलाई मनासिव नलागेमा समितिले सोही बमोजिम मूल्याङ्कन गरी उपदफा (१०) बमोजिमको प्रस्ताव उपयुक्त भए वा नभएको निर्णय गर्नेछ।

(१४) उपदफा (११) बमोजिमको समितिले उपदफा (१३) बमोजिम पदमुक्त गर्ने भनी दिएमा सिफारिस सहितको प्रस्ताव प्रदेश सभामा तत्काल कायम रहेको सम्पूर्ण सदस्य संख्याको दुई तिहाई बहुमतले प्रस्ताव पारित गरेमा अध्यक्ष वा सदस्य पदबाट मुक्त हुनेछ।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिम पदमुक्त भएको व्यक्तिले त्यस्तो पदबाट पाउने कुनै सुविधा लिन र भविष्यमा कुनै सार्वजनिक पदमा नियुक्ति वा मनोनयन हुन सक्ने छैन।

४. **पुनः नियुक्ति:** (१) अध्यक्ष र सदस्यको पुनः नियुक्ति हुन सक्ने छैन र निज कुनै पनि सरकारी सेवामा नियुक्तिका लागि ग्राह्य हुने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि अध्यक्ष र सदस्य देहायको पदमा नियुक्तिको लागि ग्राह्य हुन सक्नेछः

(क) संवैधानिक निकायको पदाधिकारीको पदमा नियुक्ति हुन,

(ख) प्रदेश लोक सेवा आयोगको सदस्य सोही आयोगको अध्यक्ष पदमा नियुक्त हुन,

(ग) कुनै राजनीतिक पदमा वा कुनै विषयको अनुसन्धान, जाँचबुझ वा छानविन गर्ने वा कुनै विषयको अध्ययन वा अन्वेषण गरी राय, मन्तव्य वा सिफारिस पेश गर्ने कुनै पदमा नियुक्त हुन,

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगको सदस्य सोही आयोगको अध्यक्ष पदमा नियुक्त हुने भएमा निजको पदावधि गणना गर्दा निज सदस्य भएको अवधि समेतलाई जोडी गणना गरिनेछ।

५. **पारिश्रमिक, सुविधा र सेवाका शर्तहरू:** (१) आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरूको पारिश्रमिक र सुविधा अनुसूची (२) र (३) मा तोकिए बमोजिम हुनेछ। प्रदेश सरकारले उक्त अनुसूची संशोधन गर्न सक्ने छ।

(२) अध्यक्ष र सदस्यहरूको सेवाको शर्त तोकिए बमोजिम हुनेछ।

६. **प्रदेश लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार:** (१) प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य हुनेछ।

(२) विभिन्न सेवाको लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौटका लागि सञ्चालन गरिने परीक्षाको किसिम, पाठ्यक्रम तर्जुमा, परीक्षण विधि निर्धारण, विज्ञहरूको छनौट, प्रश्नपत्र निर्माण तथा परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, उत्तर पुस्तिकामा सङ्केत नम्बरको प्रयोग, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन र सिफारिस लगायतका काम कारवाही सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगले अपनाएको अभ्यास, विधि तथा मापदण्डका आधारमा कार्य गर्नेछ।

(३) प्रदेश प्रहरी सेवा, शिक्षक सेवा लगायत प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ।

(४) प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश शिक्षक सेवार प्रदेश अन्य सरकारी सेवाका पदमा बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(५) कुनै संगठित संस्थाका सेवाका कर्मचारीहरूको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बहुवा वा विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(६) प्रदेश सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा आयोगको परामर्श बिना स्थायीनियुक्ति गरिने छैन।

(७) आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्य वा प्रदेश सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालना गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(८) आयोगको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७. **परीक्षा सञ्चालन:** (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सरकारी सेवा पदमा कर्मचारी नियुक्तिको लागि उपयुक्त उम्मेदवारको छनौट गर्दा लिखित परीक्षाका अतिरिक्त देहायको कुनै एक वा एक भन्दा बढी तरिका अपनाउन सक्नेछ।

(क) प्रयोगात्मक परीक्षा,

(ख) सीप परीक्षण,

(ग) अन्तर्वार्ता,

(घ) आयोगले समय समयमा तोकेका अन्य तरिका।

(२) प्रदेश प्रहरी सेवाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ।

८. परीक्षाको माध्यम भाषा: (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने लिखित परीक्षाको माध्यम भाषा संघीय सरकारी कामकाजको भाषा हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा लेखिएको भाषाका अतिरिक्त अंग्रेजी वा प्रदेश कानून बमोजिम निर्धारण गरिएको सरकारी कामकाजको भाषासमेत परीक्षाको माध्यम भाषा हुन सक्नेछ।

९. संघीय लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्न सक्ने: प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने कुनै परीक्षा सञ्चालन गरिदिन आवश्यक ठानेमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा प्रदेश सरकारले नेपाल सरकार मार्फत् लोक सेवा आयोगलाई अनुरोध गर्न सक्नेछ।

१०. स्थायी नियुक्ति र परामर्श: (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवाको पद, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवाको पद, स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा स्थायी नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श बिना गरिने छैन।

(२) देहायका विषयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(क) प्रदेश निजामती सेवा, अन्य सरकारी सेवाको पद र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा छ महिना भन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,

(ख) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा,

(ग) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,

(घ) प्रदेश प्रहरी सेवाको पदमा नियुक्ति तथा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,

(ङ) कुनै एक प्रकारको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा वा प्रदेश अन्य सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सरकारी सेवाको पदमा सरुवा वा बढुवा गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,

(च) प्रदेश सेवाको पदबाट संघीय सेवाको पदमा परिवर्तन गर्न र अन्तरप्रदेश सेवा परिवर्तन गर्ने विषयमा,

(छ) निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवाको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा।

११. लोक सेवा आयोगका सिद्धान्त र मापदण्ड अवलम्बन गर्नु पर्ने: (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा र स्थानीयसरकारी सेवाको पदपूर्तिको लागि उम्मेदावारको छनौटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले संघीय कानून बमोजिम अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्डको प्रतिकूल नहुने गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले काम गर्नेछ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको लोक सेवा आयोगले अपनाएको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्नु पर्नेछ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिमको सिद्धान्त, कार्यविधि र मापदण्डको प्रतिकूल हुने गरी भए गरेको कामकारवाही स्वतः बदरभागी हुनेछ।

### परिच्छेद - २

#### आयोगको कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापन

१२. आयोगको कार्यालय: (१) आयोगको कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको लागि आयोगको एक प्रदेश कार्यालय रहनेछ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्यालय प्रदेश सरकारले तोकेको स्थानमा रहनेछ।
- (३) आयोगको सङ्गठन संरचना र कर्मचारीको दरबन्दी आयोगको परामर्शमा प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ।
१३. आयोगको बैठक: (१) संविधान, यो ऐन र अन्य प्रचलित कानून बमोजिम आयोगले गर्नुपर्ने सबै काम आयोगको निर्णय बमोजिम हुनेछ।
- (२) आयोगको बैठकको अध्यक्षता अध्यक्षले गर्नेछ।
- (३) आयोगको तत्काल कायम रहेको सदस्य सङ्ख्याको पचास प्रतिशत भन्दा बढी सदस्य उपस्थित भएमा आयोगको बैठक बस्न सक्नेछ।
- (४) आयोगको बैठकमा बहुमतको निर्णय मान्य हुनेछ र मत बराबर भएमा बैठकको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले निर्णायक मत दिनेछ।
- (५) आयोगको निर्णय आयोगको सचिवले प्रमाणित गर्नेछ।
- ६) आयोगको बैठक सम्बन्धी अन्य कार्यविधि आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।
१४. कार्यविभाजन: अध्यक्ष र सदस्यको कार्यविभाजन आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।
१५. कार्यवाहक भई काम गर्ने: कुनै कारणले अध्यक्षको पद रिक्त भएमा, निज विदा बसेमा, काजमा खटिइवा अन्य कुनै अवस्था परी निजले कार्यसम्पादन गर्न नपाउने भएमा वा

अन्य कुनै कारणले निज आयोगमा अनुपस्थित रहेको अवस्थामा आयोगको वरिष्ठतम् सदस्यले आयोगको कार्यवाहक अध्यक्ष भई काम गर्नेछ।

१६. **कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था:** आयोगको कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको लागि स्वीकृत दरबन्दी अनुसारका कर्मचारी प्रदेश सरकारले उपलब्ध गराउनेछ।
१७. **राय, परामर्श लिन सक्ने:** (१) आयोगले आफ्नो कामको सम्बन्धमा कुनै संवैधानिक, प्रादेशिक निकाय, प्रदेश सरकारको कुनै मन्त्रालय, विभाग, कार्यालय वा प्रदेश सरकारको कुनै निकाय, प्रदेश आयोग वा समितिसँग परामर्श लिन सक्नेछ।  
(२) आयोगले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित संवैधानिक वा कानूनी प्रश्नको सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार मुख्य न्यायाधिवक्ता वा कुनै सरकारी निकाय वा विषय विज्ञसँग राय लिन सक्नेछ।
१८. **प्रतिरक्षा:** आयोगले आफ्नो तर्फबाट कुनै अड्डा अदालतमा निवेदन दिन, मुद्दा दायर गर्न वा मुद्दा सम्बन्धी आवश्यक लिखत तयार गर्न, प्रतिरक्षा गर्न मुख्य न्यायाधिवक्ताको परामर्शमा अन्य कानून व्यवसायीको सेवा लिन सक्नेछ।

### परिच्छेद - ३

#### शैक्षिक योग्यता तथा पाठ्यक्रम

१९. **शैक्षिक योग्यता निर्धारण:** (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थामा पूर्ति गरिने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तथा अनुभव प्रदेश कानूनमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ।  
तर त्यस्तो कानून बनी लागू नभएको अवस्थामा प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ।  
(२) उम्मेदवारले कुनै विश्वविद्यालय वा शिक्षण संस्थाबाट प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यता सम्बन्धित सेवा, समुह वा उपसमुहको कुनै पदको लागि निर्धारण गरिएको शैक्षिक योग्यता सरह भए नभएको भन्ने विषयमा आयोगले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ।  
(३) उपदफा (२) बमोजिम आयोगले गरेको निर्णय समान शैक्षिक योग्यता भएको अन्य उम्मेदवारको हकमा समेत लागू हुनेछ।
२०. **पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि:** (१) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि आयोगले लिने परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उत्तिर्णाङ्क, परीक्षण विधि, नतिजा प्रकाशन र तत् सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(२) प्रदेश प्रहरी सेवा, अन्य प्रदेश सरकारी सेवा, संगठित संस्था वा स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नका लागि आयोगले लिने लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उत्तिर्णाङ्क, परीक्षण विधि, नतिजा प्रकाशन र तत् सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

#### परिच्छेद – ४

#### पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था

२१. पदपूर्तिको माग: (१) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पद पूर्तिका लागि सम्बन्धित निकायले तोकिए बमोजिमको माग फाराममा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूह, श्रेणी वा तह, पदसंख्या, कार्य विवरण र न्यूनतम योग्यता समेत उल्लेख गरी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत आयोगमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) पदपूर्तिको माग सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

२२. सहमति लिनु पर्ने: प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र संगठित संस्था वा स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिको लागि न्यूनतम योग्यता समेत उल्लेख गरी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत आयोगमा पठाउनु पर्नेछ।

२३. पद संख्या निर्धारण: आयोगले प्रदेश निजामती सेवार स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्दा त्यस्तो सेवाको शर्त सम्बन्धी प्रदेश कानूनमा उल्लेख भएको प्रतिशत बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तरसेवा प्रतियोगिता वा बहुवाद्द्वारा पूर्ति गरिने पदसंख्या निर्धारण गर्नु पर्नेछ।

२४. विज्ञापन प्रकाशन गर्ने: (१) प्रदेश लोकसेवा आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि वार्षिक कार्यतालिका बनाई विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(२) दफा २३ बमोजिम पद संख्या निर्धारण भएपछि आयोगले खुला प्रतियोगिता तथा बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्टाछुट्टै विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(३) पदपूर्तिका लागि आयोगले लिने परीक्षाको लागि विज्ञापन गर्दा देहायको विवरण खुलाउनु पर्नेछ:

(क) रिक्त पदसंख्या, सेवा र समूह,

(ख) न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, तालीम र अनुभव आवश्यक हुनेमा सो कुरा,

(ग) परीक्षा दस्तुर,

- (घ) फाराम बुझाउने म्याद, स्थान, परीक्षा हुने मिति तथा परीक्षाको तरिका र परीक्षाको माध्यम (भाषा),
- (ङ) दरखास्त फाराम बुझाउने अन्तिम म्यादमा आवश्यक पर्ने उमेरको हद,
- (च) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सम्बन्धित व्यवसायिक परिषदमा दर्ता, अद्यावधिक वा नवीकरण आवश्यक हुनेमा सो कुरा,
- (छ) दरखास्त पेश गर्ने तरिका,
- (ज) पाठ्यक्रम, र
- (झ) अन्य आवश्यक कुराहरू।

(४) उपदफा (३) बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गर्दा आयोगले कम्तिमा प्रदेश स्तरका दैनिक समाचारपत्र, आयोगको वेवसाइट वा आवश्यकता अनुसार सञ्चारका अन्य माध्यम मार्फत विज्ञापन प्रकाशन गर्ने वा गराउने छ।

(५) उपदफा (३) बमोजिम दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद दिँदा पहिलो पटक विज्ञापन प्रकाशन भएको मितिले कम्तिमा एक्काईस दिन दिनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद समाप्त भएको मितिले सात दिनभित्र दोब्बर दस्तुर तिरी दरखास्त फाराम बुझाउन सकिनेछ।

(७) प्रदेश सेवामा खुला प्रतियोगिता वा बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्दा लिइने परीक्षा दस्तुर, दरखास्त फारामको ढाँचा र परीक्षा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

**२५. दरखास्त अस्वीकृत गर्न सक्ने:** (१) दफा २४ बमोजिम आयोगले प्रकाशन गरेको विज्ञापन बमोजिम कुनै उम्मेदवारले पेश गरेको दरखास्त तोकिएको ढाँचा बमोजिम नभएको, रीत नपुगेको वा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिमको योग्यता नभएको देखिएमा आयोगले परीक्षा सञ्चालन हुनु अगावै त्यस्तो दरखास्त अस्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दरखास्त अस्वीकृत भएको कारण सहितको जानकारी आयोगले आफ्नो वेवसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

**२६. विज्ञापन वा परीक्षा रद्द वा संशोधन गर्न सक्ने:** (१) आयोगले प्रकाशन गरेको विज्ञापन अनुसारको पदपूर्ति गर्नु नपर्ने वा पद आवश्यक नभएको भनी परीक्षा सञ्चालन हुनु अगाडि सम्बन्धित निकायले मन्त्रालय मार्फत त्यस्तो विज्ञापन रद्द वा संशोधन गर्न मनासिव कारण सहित लिखित अनुरोध गरेमा आयोगले त्यस्तो विज्ञापन रद्द वा संशोधन गर्न वा गराउन सक्नेछ।

(२) आयोगले परीक्षा सञ्चालन गरेको केन्द्रमा कुनै किसिमको अनियमितता भएमा वा कुनै बाधा अवरोध उत्पन्न भई आंशिक वा पूर्णरूपले परीक्षा सञ्चालन हुन नसकेमा

आयोगले त्यसको कारण खुलाई सम्बन्धित विज्ञापनको आंशिक वा सम्पूर्ण परीक्षा रद्द वा स्थगन गर्न सक्नेछ।

२७. परीक्षा दस्तुर फिर्ता पाउने: (१) दफा २६ को उपदफा (१) बमोजिम विज्ञापन रद्द भएमा त्यस्तो विज्ञापनको लागि आयोगले लिएको परीक्षा दस्तुर सम्बन्धित व्यक्तिले फिर्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परीक्षा दस्तुर फिर्ता पाउने व्यक्तिले तोकिएको अवधिभित्र आवश्यक कागजात सहित विज्ञापन प्रकाशन गर्ने कार्यालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

२८. प्रश्नपत्र निर्माण: (१) आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षाको लागि आवश्यक पर्ने प्रश्नपत्रको निर्माण वा परिमार्जन (मोडरेसन) आयोगले निर्धारण गरेको मापदण्ड बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रश्नपत्र निर्माण वा परिमार्जन गर्न विषय विज्ञको योग्यता, निजले पालना गर्नु पर्ने शर्त एवं अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

२९. विभिन्न चरणमा परीक्षा लिन सकिने: (१) आयोगले प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाको पदमध्ये आयोगले तोकिएको कुनै सेवा, समूह तथा उपसमूहको कुनै पदको लागि संयुक्त वा छुट्टाछुट्टै वा विभिन्न चरणमा परीक्षा लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परीक्षा लिने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३०. प्रदेश प्रहरी सेवा, अन्य सरकारी वा सङ्गठित संस्थाको लिखित परीक्षा: (१) आयोगले प्रदेश प्रहरी सेवा, अन्य प्रदेश सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाको पदमा पदपूर्ति गर्न लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी सोको नतिजा प्रकाशन गर्नेछ।

(२) सङ्गठित संस्थाको रिक्त पद पूर्तिका लागि आयोगले लिने लिखित परीक्षामा उम्मेदवार संख्याका आधारमा आयोगले पूर्व योग्यता परीक्षा लिन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सञ्चालन गरिने लिखित परीक्षा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३१. उत्तरपुस्तिकाको ढाँचा र उम्मेदवारले पालना गर्नुपर्ने शर्तहरू: उत्तरपुस्तिकाको ढाँचा र उम्मेदवारले पालना गर्नु पर्ने शर्तहरू तोकिए बमोजिम हुनेछन्।

३२. उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर: (१) आयोगले लिने लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षा सम्पन्न भएपछि तोकिएको प्रक्रिया बमोजिम उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राख्नु पर्नेछ।

(२) विद्युतीय प्रणालीबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने प्रयोजनको लागि उत्तरपुस्तिकामा बारकोडको प्रयोग गर्न सकिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम बारकोडको प्रयोग गरिएकोमा छुट्टै सङ्केत नम्बर राख्नु पर्ने छैन।

(४) उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राख्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(५) आयोगले सञ्चालन गर्ने लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको ढाँचा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

**३३. उत्तरपुस्तिका परीक्षण:** (१) दफा ३२ बमोजिम उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राखी सकेपछि विषय विज्ञ वा दक्षद्वारा उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गराउनु पर्नेछ।

(२) उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गर्ने विषय विज्ञ वा दक्षको योग्यता, पालना गर्नु पर्ने शर्त वा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने स्थान सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(३) आयोगले दिएको निर्देशन वा दफा ३१ बमोजिम तोकिएको उत्तरपुस्तिकाको ढाँचा र शर्तको विपरीत हुने गरी लेखिएको उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न आयोग बाध्य हुनेछैन।

**३४. सीप परीक्षण र प्रयोगात्मक परीक्षाको मूल्याङ्कन:** (१) आयोगले आवश्यकतानुसार सीप परीक्षण र प्रयोगात्मक परीक्षाको मूल्याङ्कनका लागि आयोगका सदस्यको अध्यक्षतामा सम्बन्धित विषयको विज्ञ र अन्य एक जना व्यक्ति सदस्य रहेको मूल्याङ्कन समिति गठन गर्न सक्नेछ।

तर सहायक स्तरको पदका लागि लिइने परीक्षण र प्रयोगात्मक परीक्षाको मूल्याङ्कन गर्न आयोगका अधिकृत स्तरका कर्मचारीको अध्यक्षतामा समिति गठन गर्न बाधा पर्नेछैन।

(२) सीप परीक्षण र प्रयोगात्मक परीक्षाको मूल्याङ्कन सम्बन्धी तरिका र विधि आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

**३५. लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षाको नतिजा:** (१) आयोगले लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा त्यस्तो परीक्षामा उत्तिर्ण भएका उम्मेदवारमध्ये रिक्त पदको अनुपातमा तोकिए बमोजिमको संख्यामा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको वर्णानुक्रम अनुसार नाम, थर र रोल नम्बर समेत उल्लेख गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्दा अन्तर्वाता तथा विभिन्न चरणमा लिइने अन्य परीक्षाको कार्यक्रम र मिति समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि सुरक्षा निकाय, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अङ्क सिलबन्दी गरिसकेपछि आयोगले वेवसाईट मार्फत नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ र अन्य प्रयोगात्मक परीक्षा वा अन्तर्वार्ताको लागि उपदफा (१) बमोजिम उत्तीर्ण उम्मेदवारको नामावली सम्बन्धित निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) आयोगले अन्य प्रयोगात्मक परीक्षा वा अन्तर्वार्ता सम्पन्न भई सकेपछि मात्र उपदफा (३) बमोजिमको सिलबन्दी प्राप्ताङ्क अन्तिम नतिजा प्रकाशनको लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

**३६. पुनर्योग:** (१) आयोगले सञ्चालन गरेको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफ्नो लिखित परीक्षाको कुनै एक वा एक भन्दा बढी पत्रको पुनर्योग गर्नुपर्ने पत्र उल्लेख गरी सो पदका लागि तोकिएको परीक्षा दस्तुरको आधा दस्तुर संलग्न गरी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएको सात दिनभित्र आयोगमा निवेदन दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेमा त्यस्तो लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनमा संलग्न बाहेक अन्य कर्मचारीबाट प्राप्ताङ्कको पुनर्योग गरी सोको नतिजा पन्ध्र दिनभित्र सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पुनर्योग गर्दा निवेदकको नाम लिखित परीक्षाको नतिजामा समावेश गर्नुपर्ने देखिएमा लिखित परीक्षाको नतिजामा समावेश गरी संशोधित सूचना प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

**३७. अन्तर्वार्ता समिति गठन:** (१) आयोगले पदपूर्तिको लागि उम्मेदवारको छनौट गर्न तोकिए बमोजिम अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्दा अन्तर्वार्ता समितिमा अध्यक्ष वा निजले तोकेको सदस्यको अध्यक्षतामा गठन गरिनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्दा अन्तर्वार्ता समितिमा सम्बन्धित क्षेत्रमा तोकिए बमोजिमको योग्यता भएको कम्तीमा एक जना विषय विज्ञ रहने गरी गठन गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्दा समावेशी सहभागिता सुनिश्चित गरिनेछ।

(५) अन्तर्वार्ता सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**३८. अन्तिम नतिजा प्रकाशन:** (१) आयोगले पदपूर्तिका लागि उम्मेदवार छनौट सम्बन्धी प्रकृया पूरा भएपछि सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको रोल नम्बर, नाम, थर, ठेगाना, बाबु आमाको नाम र सिफारिस गरिएको निकाय समेत उल्लेख गरी योग्यताक्रम

अनुसार खुल्ला र समावेशी तर्फको एकीकृत योग्यताक्रम सहितको अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्दा तोकिए बमोजिमको संख्यामा बैकल्पिक उम्मेदवारको सूची र अन्तर्वार्तामा छनौट हुन नसकेका न्यूनतम उत्तीर्णाङ्क प्राप्त गरेको उम्मेदवारमध्ये तोकिएको संख्यामा अस्थायी उम्मेदवारको सूची प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको बैकल्पिक सूची प्रकाशन भएको मितिले एक वर्षसम्म र अस्थायी सूची सोही पदको अर्को अस्थायी सूची प्रकाशन नभएसम्म कायम रहनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन गर्दा एउटै परीक्षाको माध्यमबाट सिफारिस हुने आन्तरिक, खुला तथा समावेशी समूहका उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कूल अंकको आधारमा सेवा समूहको एकमुष्ट योग्यताक्रम सूची समेत तयार गरी प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

**३९. नियुक्तिको सिफारिस:** दफा ३८ को उपदफा (१) बमोजिमका उम्मेदवारलाई आयोगले योग्यताक्रम अनुसार नियुक्तिको लागि अख्तियारवाला निकाय वा तह समक्ष सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सिफारिस गरिएको उम्मेदवारमध्ये एक वर्ष भित्र कुनै उम्मेदवारको नियुक्तिको सिफारिस बदर भएमा वा अन्य कुनै कारणले उक्त पद रिक्त भएमा दफा ३८ को उपदफा (३) बमोजिम आयोगले योग्यताक्रम अनुसार बैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(३) दफा ३८ को उपदफा (२) बमोजिमको सूचीबाट अस्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा बैकल्पिक सूचीमा समावेश भई स्थायी नियुक्ति हुन नसकेको उम्मेदवारलाई पहिलो योग्यताक्रमको सूचीमा समावेश गर्नु पर्नेछ।

(४) आयोगबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको उम्मेदवारले नियुक्ति लिन नचाहेमा सिफारिस भएको मितिले तीस दिन भित्र आयोगमा लिखित जानकारी गराउनु पर्नेछ। लिखित जानकारी बिना नियुक्ति नलिएमा त्यस्तो उम्मेदवारले सिफारिस भएको मितिले दुई वर्षसम्म आयोगले लिने परीक्षामा सहभागी हुन पाउने छैन।

(५) उम्मेदवारको नियुक्तिको सिफारिस सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**४०. आयोगलाई सहयोग गर्नु पर्ने:** (१) आयोगले परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यको लागि प्रदेश सरकारी निकाय, शैक्षिक संस्था वा सङ्गठित संस्था वा स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई काममा लगाउन सक्नेछ।

(२) आयोगको परीक्षा सञ्चालन र व्यवस्थापन सम्बन्धी कामको लागि संवैधानिक निकाय, सरकारी निकाय, स्थानीय तह, शिक्षण संस्था वा सङ्गठित संस्थाले कर्मचारी, भवन वा कोठा उपलब्ध गराई सहयोग गर्नु पर्नेछ।

(३) प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि आयोगको कार्य सम्पादन गर्नको लागि आयोगको कर्मचारीबाट मात्र सम्भव हुने नदेखिएमा आयोगले अन्य कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई काजमा खटाई पठाउन सेवा सञ्चालन गर्ने निकायलाई लेखि पठाउन सक्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम आयोगबाट लेखि आएबमोजिम सम्बन्धित निकाय वा तहले कर्मचारी खटाई सहयोग गर्नु पर्नेछ।

४१. विद्युतीय माध्यमको प्रयोग: आयोगले रिक्त पदको माग, पदपूर्तिको विज्ञापन, परीक्षा सञ्चालन, नतिजा प्रकाशन जस्ता काममा विद्युतीय माध्यमको प्रयोग गर्न सक्नेछ।

### परिच्छेद - ५

#### परामर्श र अनुगमन तथा निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

४२. आयोगले परामर्श दिँदा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि: (१) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा आयोगमा परामर्श माग भई आएमा प्रदेश निजामती सेवाको कामको प्रकृति र अवस्था अनुसार समान वा पृथक-पृथक रूपमा परामर्श दिन सक्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा वा त्यस्तो सेवाको कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगको परामर्श माग भएमा आयोगले सो सम्बन्धी निर्धारित सिद्धान्त समेतलाई विचार गरी परामर्श दिनेछ।

(३) आयोगले परामर्श दिँदा अपनाउनु पर्ने अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४३. आयोगको परामर्श कार्यान्वयन: (१) आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व परामर्श माग गर्ने अधिकारीको हुनेछ।

(२) कुनै विशेष कारण वा परिस्थिति सृजना भई आयोगले दिएको परामर्श कार्यान्वयन गर्न सकिने अवस्था नभएमा त्यसको मनासिव कारण खोली परामर्श माग गर्ने अधिकारीले पुनर्विचारको लागि आयोग समक्ष लेखी पठाउन सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पुनर्विचारको लागि लेखि आएमा पुनर्विचार गर्नुपर्ने कारण वा परिस्थिति आधारयुक्त र औचित्यपूर्ण रहेको भन्ने लागेमा आयोगले तत् सम्बन्धमा पुनः परामर्श दिन सक्नेछ।

(४) विभागीय सजाय सम्बन्धमा आयोगबाट प्राप्त परामर्श सम्बन्धित अधिकारीले आयागले तोकेको अवधि भित्र कार्यान्वयन गरी आयोगलाई जानकारी दिनु पर्नेछ।

४४. अनुगमन तथा निरीक्षण: (१) आयोगले देहायको विषयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न वा गराउन सक्नेछ:

(क) प्रदेश सरकारका विभिन्न मन्त्रालय, सचिवालय, विभाग, कार्यालय र स्थानीय तहले नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा संविधान तथा प्रचलित कानून र आयोगले दिएको परामर्श पालना गरेको वा नगरेको,

(ख) प्रदेश प्रहरी सेवा र प्रदेश अन्य सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगले दिएको परामर्श पालना भए नभएको,

(ग) सङ्गठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून बनाउँदा त्यस्तो सङ्गठित संस्थाको कानून पालना भए नभएको।

(२) अनुगमन तथा निरीक्षण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४५. कामकारवाही सच्याउन वा बदर गर्न सक्ने: (१) संविधान, यो ऐन र अन्य प्रचलित कानून बमोजिम आयोगको परामर्श लिनु पर्ने विषयमा आयोगको परामर्श नलिई कुनै काम कारवाही भए गरेमा आयोगले त्यस्तो कामकारवाही बदर गर्न सक्नेछ।

(२) दफा ४४ बमोजिम अनुगमन वा निरीक्षण गर्दा वा गराउँदा संविधान, यो ऐन, अन्य प्रचलित कानून तथा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिमको कार्यविधि वा शर्त पूरा नगरी कुनै कर्मचारीलाई नियुक्ति, बढुवा वा विभागीय कारवाही गरेको पाइएमा त्यस्तो नियुक्ति, बढुवा वा विभागीय कारवाही सच्याउन वा बदर गर्न आदेश दिन सक्नेछ।

(३) आयोगले प्रकाशन गरेको विज्ञापन बमोजिमको परीक्षामा वा आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा उम्मेदवार हुन कुनै व्यक्तिले पेश गरेको कुनै विवरण झुठा वा गलत देखिन आएमा आयोगले त्यस्तो उम्मेदवारको दरखास्त, परीक्षा, अन्तर्वार्ता वा नियुक्तिको सिफारिस बदर गर्नेछ र निजले नियुक्ति पाइसकेको भए प्रचलित कानून बमोजिम आवश्यक कारवाही चलाउन सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउनेछ।

(४) आयोगद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम नियुक्त हुने पदमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम वा कार्यविधि वा आयोगले तोकेको शर्त पूरा नगरी कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेको पाइएमा आयोगले त्यस्तो नियुक्तिलाई जुनसुकै बखत बदर गर्न सक्नेछ र त्यस्तो नियुक्ति दिने अधिकारीलाई विभागीय कारवाहीका लागि आयोगले सम्बन्धित अख्तियार वालालाई निर्देशन दिनेछ।

**परिच्छेद- ६**  
**कसुर र सजाय**

४६. **कामबाट हटाउने:** (१) यस ऐन बमोजिमको परीक्षा सञ्चालनमा संलग्न कर्मचारी वा व्यक्तिले परीक्षा केन्द्रमा कुनै अनियमित काम कारवाही गरेमा त्यस्तो कर्मचारी वा व्यक्तिलाई तत्काल कामबाट हटाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कामबाट हटाइएको कर्मचारी वा व्यक्तिलाई आयोगले अभिलेख राखी भविष्यमा आयोगबाट सञ्चालन हुने कुनै पनि परीक्षा सम्बन्धी काममा संलग्न हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम कामबाट हटाइएको कर्मचारी वा व्यक्तिको विवरण आयोगले आफ्नो वेबसाईटमा प्रकाशन गर्नेछ।

४७. **रोक लगाउन सक्ने:** (१) कुनै उम्मेदवारले कुनै परीक्षा केन्द्रमा हो-हल्ला गरी परीक्षा सञ्चालनमा बाधा अवरोध पुर्याएमा वा तोकिएको परीक्षा सम्बन्धी शर्त र मर्यादाको उल्लङ्घन गरेमा त्यस्तो उम्मेदवारलाई केन्द्राध्यक्षले तत्काल परीक्षा केन्द्रबाट निष्काशन गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निष्काशन गरिएको व्यक्तिलाई आयोगले आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा दुई वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

(३) परीक्षा केन्द्रमा चिट चोर्ने वा चोराउने, अर्काको नक्कल गर्ने वा गराउने, विद्युतीय उपकरणको प्रयोग गरी परीक्षामा अनियमित काम गर्ने वा आयोगले तोकेको शर्तहरू उल्लङ्घन गर्ने उम्मेदवारलाई आयोगले आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा दुई वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

(४) कुनै परीक्षार्थीले आफ्नो उत्तरपुस्तिका नबुझाई आफूसाथ लिई गएमा वा आयोगले फिर्ता गर्नु पर्ने भनी तोकेको प्रश्नपत्र फिर्ता नबुझाएमा वा कसैले त्यस्तो प्रश्नको प्रतिलिपि बनाई वा विद्युतीय उपकरणबाट सार्वजनिक गरेमा आयोगले त्यस्तो व्यक्तिलाई आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा दुई वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

(५) आयोगले परीक्षा सञ्चालन गरिरहेको परीक्षा केन्द्रमा आयोगले तोकेको परीक्षा समयमा सम्बन्धित पदाधिकारीको स्वीकृति बिना कसैले प्रवेश गरेमा वा प्रवेश गर्न प्रयत्न गरेमा आयोगले त्यस्तो व्यक्तिलाई आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा चार वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

(६) आयोगले परीक्षा सञ्चालन गर्ने परीक्षा केन्द्र कसैले नियन्त्रणमा लिएमा वा लिन प्रयत्न गरेमा, अर्काको नामबाट परीक्षा दिएमा वा दिन लगाएमा वा परीक्षा सञ्चालनमा बाधा अवरोध पुर्याएमा वा पुर्याउन प्रयत्न गरेमा आयोगले त्यस्तो व्यक्तिलाई

आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा पाँच वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ।

४८. मुद्दाको अनुसन्धान, तहकिकात र अभियोजन: यस ऐन बमोजिमको मुद्दा सरकार वादी हुनेछ र त्यस्तो कसुरमा मुद्दाको अनुसन्धान, तहकिकात र अभियोजन प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

### परिच्छेद – ७

#### विविध

४९. वार्षिक प्रतिवेदन: (१) आयोगले आफूले गरेको काम कारवाहीको वार्षिक प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले दुई महिनाभित्र प्रदेश प्रमुख समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। उक्त प्रतिवेदन प्रदेश प्रमुखबाट मुख्यमन्त्री मार्फत प्रदेश सभामा पेश गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश गरिने प्रतिवेदनमा देहायको कुराहरु उल्लेख गर्नु पर्नेछ।

- (क) उम्मेदवार छनौट गर्न लिएको परीक्षा र परीक्षामा संलग्न भएका तथा उत्तीर्ण भएको परिक्षार्थीको सङ्ख्यात्मक विवरण,
- (ख) विभिन्न निकाय वा तहलाई आयोगले दिएको परामर्श र त्यस्तो परामर्श कार्यान्वयनको अवस्था,
- (ग) प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सरकारी सेवाका कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही र सजाय गर्दा दिएको परामर्श र त्यस्तो परामर्श कार्यान्वयनको अवस्था,
- (घ) विभिन्न सेवाको पदमा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा दिएको परामर्श र त्यस्तो परामर्श कार्यान्वयनको अवस्था,
- (ङ) प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको सेवामा सुधार गर्नुपर्ने विषय लगायत आयोगले आवश्यक ठानेका अन्य विषय।

५०. सुझाव दिन सक्ने: (१) आयोगको काम कारवाहीको सिलसिलामा वा आयोगले गरेको अध्ययन वा अनुसन्धानको आधारमा प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्थाको सेवाको कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनमा सुधार गर्न आवश्यक देखिएमा आयोगले सम्बन्धित निकायलाई सुझाव दिन सक्नेछ।

(२) आयोगले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा वा संङ्गठित संस्थाको सेवासँग सम्बन्धित निकायको व्यवस्थापनलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, सक्षम, कार्यमूलक र प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित निकाय वा तहलाई समय-समयमा आवश्यक सुझाव दिन सक्नेछ।

५१. विभागीय सजायका लागि लेखी पठाउन सक्ने: (१) दफा ४६ को उपदफा (१) बमोजिम कामबाट हटाइएको कर्मचारीलाई आयोगले विभागीय कारवाहीको लागि सम्बन्धित निकाय वा तहमा लेखी पठाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विभागीय कारवाहीको लागि लेखी आएमा अख्तियारवालाले तीन महिना भित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई निजको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारवाही गरी सोको जानकारी आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

५२. नियुक्ति रद्द हुने: (१) प्रचलित कानून विपरीत निवृत्तिभरण पाउने पदमा कुनै व्यक्तिले स्थायी नियुक्ति पाएमा त्यस्तो नियुक्ति जुनसुकै बखत रद्द हुनेछ र त्यस्तो नियुक्ति दिने अधिकारीलाई विभागीय कारवाही हुनेछ।

(२) कसैले आफ्नो सट्टा अन्य कुनै व्यक्तिलाई परीक्षा दिन लगाएमा निजले परीक्षा दिएको सम्बन्धित विज्ञापनको सम्पूर्ण विषयको परीक्षा निजको हकमा स्वतः रद्द हुनेछ र त्यसरी दिएको परीक्षाको आधारमा सिफारिस भई कुनै व्यक्तिले नियुक्ति पाएको भएमा त्यस्तो नियुक्ति जुनसुकै बखत रद्द हुनेछ।

५३. विषय विज्ञ वा दक्षको सेवा लिन सक्ने: (१) आयोगले सम्पादन गर्नु पर्ने कामको लागि सम्बन्धित विषयको विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायको सेवा लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा लिने प्रयोजनको लागि विषय विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायको मनोनयन वा छनौट आयोगले गर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सेवा लिए बापत सम्बन्धित विषय विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायलाई आयोगले निर्धारण गरेबमोजिमको पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवा शुल्क दिनेछ र त्यस्तो सेवा सुविधा उपलब्ध गराउँदा प्रचलित कानूनलाई आधार मान्नु पर्नेछ।

५४. खर्च गर्न सक्ने: प्रदेश सरकारले विनियोजन गरेको रकम प्रचलित कानून बमोजिम आयोगले खर्च गर्न सक्नेछ।

५५. दस्तुर वा शुल्क: (१) प्रदेश निजामती सेवामा खुला प्रतियोगिता, अन्तरसेवा प्रतियोगिता वा बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्दा लिइने परीक्षाको दस्तुर आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र उल्लेख गरिएको अतिरिक्त आयोगको काम कारवाहीका सम्बन्धमा आयोगले आवश्यक दस्तुर वा शुल्क तोक्न सक्नेछ।

५६. समन्वय र सहयोग: आयोगले समान उद्देश्यले स्थापना भएका संघीय वा अन्य प्रदेशको संस्थासँग समन्वय वा आपसी सम्बन्ध र सहयोग अभिवृद्धि गर्न सक्नेछ।
५७. लिखतको गोपनीयता: (१) प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षासँग सम्बन्धित लिखत तथा कागजात गोप्य रहनेछन् र अदालतको आदेश भएकोमा बाहेक त्यस्ता कागजात सार्वजनिक गर्न आयोग बाध्य हुने छैन।  
(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि आयोगले निर्धारण गरेबमोजिमको परीक्षा सम्बन्धी कागजात वा विवरण सम्बन्धित व्यक्तिलाई दिन वा सार्वजनिक गर्न वा धुल्याउन सकिनेछ।
५८. अधिकार प्रत्यायोजन: (१) आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकारमध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार अध्यक्ष, कुनै सदस्य वा आयोगको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्नु पर्ने भएमा त्यस्तो अधिकारको प्रयोग र पालना गर्नु पर्ने शर्त निर्धारण गरी तोकिए बमोजिम प्रत्यायोजन गर्नुपर्नेछ।
५९. उजूरी: (१) आयोगद्वारा प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम काम गर्ने अधिकारीले गरेको कामकारवाही चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले सो कामकारवाही भए गरेको मितिले पैंतीस दिनभित्र आधार र कारण खोली आयोग समक्ष उजूरी गर्न सक्नेछ।  
(२) उपदफा (१) बमोजिम उजूरी पर्ने आएमा आयोगले तत् सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गरी उपयुक्त निर्णय गर्नेछ।
६०. प्रदेश लोक सेवा आयोग र संघीय लोक सेवा आयोगको सम्बन्ध: प्रदेश लोक सेवा आयोग र संघीय लोक सेवा आयोगबीच समन्वयात्मक सम्बन्ध रहनेछ।
६१. प्रदेश सरकारसँग सम्पर्क: आयोगले प्रदेश सरकारसँग सम्पर्क राख्दा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत राख्नु पर्नेछ।
६२. अनुसन्धानात्मक र प्रबर्द्धनात्मक कार्य गर्न सक्ने: आयोगले प्रदेश निजामती सेवालार्ई सक्षम र प्रभावकारी बनाउन तथा निजामती सेवा प्रति आकर्षण बढाउन समय समयमा अनुसन्धानात्मक र प्रबर्द्धनात्मक कार्यहरू गर्न सक्नेछ।
६३. नियम बनाउने अधिकार: यो ऐन कार्यान्वयन गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोगले आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ।

६४. निर्देशिका वा कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने: यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही आयोगले आफूले सम्पादन गर्नु पर्ने काम सुचारु रूपले सञ्चालन गर्न वा गराउनको लागि आवश्यकता अनुसार निर्देशिका वा कार्यविधि वा मापदण्ड बनाई लागू गर्न सक्नेछ।
६५. प्रचलित कानून बमोजिम हुने: यस ऐनमा लेखिएको कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्य कुरामा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।
६६. वाधा अड्काउ फुकाउने: यो ऐनको कार्यान्वयनको क्रममा समस्या आएमा ऐनको मर्म अनुसार आयोगले वाधा अड्काउ फुकाउन सक्नेछ।

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, प्रदेश त्त. १

## अनुसूची-१

दफा ३ को उपदफा (८) सँग सम्बन्धित

### शपथ

म..... ईश्वर/जनताप्रति पूर्ण वफादार रही  
आयोगको अध्यक्ष/सदस्यको हैसियतले सत्य निष्ठापूर्वक प्रतिज्ञा गर्दछु । ईश्वर/जनताको नाममा  
शपथ लिन्छु कि नेपालको राजकीयसत्ता र सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको नेपालको  
संविधानप्रति पूर्ण वफादार रहँदै देश र जनताको भलो चिताइ, कसैको डर नमानी, पक्षपात नगरी,  
पूर्वाग्रह वा खराब भावना नलिई इमान्दारीका साथ प्रचलित कानूनको अधीनमा रही कामकाज  
गर्नेछु र आफ्नो कर्तव्यको पालनाको शिलशिलामा आफूलाई जानकारीमा आएको गोप्य राख्नुपर्ने  
कुरा म पदमा बहाल रहँदा वा नरहँदा जुनसुकै अवस्थामा पनि कानूनको पालना गर्दा बाहेक अरु  
अवस्थामा कुनै किसिमबाट पनि प्रकट वा संकेत गर्ने छैन ।

मिति:

.....

हस्ताक्षर

अनुसूची-२

(दफा ५ को उपदफा (१) सँग सम्बन्धित)

प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा

क्र.सं.	सुविधाको प्रकार	इकाई	दर	कैफियत
१	पारिश्रमिक	प्रति महिना	प्रमुख सचिवको शुरु तलब स्केल बराबर।	
२	आवास सुविधा	-	रु. २०,०००।- (पन्ध्र कि.मि. भित्र नीजि आवास नहुनेको लागि मात्र)	
३	टेलिफोन, पत्र-पत्रिका, इन्टरनेट	प्रति महिना	रु. ३०००।-	
४	धारा, बिजुली, फोहर व्यवस्थापन	प्रति महिना	रु. १५००।-	
५	सवारी इन्धन	प्रति महिना	१०० लिटर	
६	मोविल	त्रैमासिक	१० लिटर	
७	यातायात सुविधा	-	सवारी साधन (चारपाङ्गे-१) उपलब्ध गराउने।	
८	यात्रा बीमा	-	दुई लाख रुपैयाँ।	
९	लुगा भत्ता	वार्षिक	रु. १०,०००।-	
१०	चाडपर्व खर्च	वार्षिक	एक महिनाको पारिश्रमिक बराबर।	
११	दैनिक भत्ता र भ्रमण खर्च (स्वदेश र विदेश)	प्रति दिन	प्रमुख सचिवको सरह।	
१२	अतिथि सत्कार	प्रति महिना	प्रमुख सचिवको सरह।	
१३	घर सरसफाई तथा मर्मत खर्च	वार्षिक	रु. ५०,०००।- (आफ्नो घरमा बस्ने पदाधिकारीलाई मात्र)	

प्रदेश सरकार (म.प.) द्वारा मिति २०७८/११/२७ गते संशोधित

अनुसूची-३

(दफा ५ को उपदफा (१) सँग सम्बन्धित)

प्रदेश लोक सेवा आयोगका सदस्यको पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा

क्र.सं.	सुविधाको प्रकार	इकाई	दर	कैफियत
१	पारिश्रमिक	प्रति महिना	प्रदेश सचिवको शुरु तलब स्केल बराबर।	
२	आवास सुविधा	प्रति महिना	रु. १८,०००।- (पन्ध्र कि.मि. भित्र नीजि आवास नहुनेको लागि मात्र)	
३	टेलिफोन, पत्र-पत्रिका, इन्टरनेट	प्रति महिना	रु. २५००।-	
४	धारा, बिजुली, फोहर व्यवस्थापन	प्रति महिना	रु. १५००।-	
५	सवारी इन्धन	प्रति महिना	८० लिटर	
६	मोबिल	त्रैमासिक	१० लिटर	
७	यातायात सुविधा	-	सवारी साधन (चारपाइग्रे-१) उपलब्ध गराउने।	
८	यात्रा बीमा	-	दुई लाख रुपैयाँ।	
९	लुगा भत्ता	वार्षिक	रु. १०,०००।-	
१०	चाडपर्व खर्च	वार्षिक	एक महिनाको पारिश्रमिक बराबर।	
११	दैनिक भत्ता र भ्रमण खर्च (स्वदेश र विदेश)	प्रति दिन	प्रदेश सचिवको सरह।	
१२	अतिथि सत्कार	प्रति महिना	प्रदेश सचिवको सरह।	
१३	घर सरसफाई तथा मर्मत खर्च	वार्षिक	रु. ४०,०००।- (आफ्नो घरमा बस्ने पदाधिकारीलाई मात्र)	

प्रदेश सरकार (म.प.) द्वारा मिति २०७८/११/२७ गते संशोधित

## 7.

### प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रमाणिकरण मिति : २०७८।१२।२३

सम्बत् २०७८ सालको ऐन नं. ४

**प्रस्तावना:** प्रदेश सञ्चित कोष र अन्य सरकारी कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, बजेट तर्जुमा, निकास तथा खर्च, आर्थिक कारोबारको लेखाङ्कन तथा प्रतिवेदन, आन्तरिक नियन्त्रण, लेखापरीक्षण तथा अन्य आर्थिक गतिविधिलाई व्यवस्थित गरी प्रदेश वित्तीय व्यवस्थापन प्रणालीलाई जिम्मेवार, पारदर्शी, नतिजामूलक तथा उत्तरदायी बनाउन, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्न र प्रदेशको आर्थिक कार्यविधि नियमित तथा व्यवस्थित गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

प्रदेश नं. १ को प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

#### परिच्छेद - १

##### प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम “प्रदेश आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७८” रहेको छ।  
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।
२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा, :-
  - (क) “अन्य निकाय” भन्नाले प्रदेश सभा सचिवालय, प्रदेश लोक सेवा आयोग र मुख्यन्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई सम्झनुपर्छ। सो शब्दले प्रदेश कानून बमोजिम गठित निकायलाई समेत जनाउँछ।
  - (ख) “अन्तिम लेखापरीक्षण” भन्नाले महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट संविधानको धारा २४१ बमोजिम हुने लेखापरीक्षणलाई सम्झनु पर्छ।
  - (ग) “अनुदान सङ्केत” भन्नाले मन्त्रालय वा सो सरहको क्षेत्राधिकार भएका सचिवालय, आयोग, अन्य निकाय आदिको कार्य प्रकृति र सङ्गठन समेत छुट्टिने गरी दिइएको संकेत सम्झनु पर्छ।
  - (घ) “असुल उपर गर्नु पर्ने रकम” भन्नाले लेखापरीक्षण हुँदा प्रचलित कानून बमोजिम भुक्तानी दिन नहुने रकम भुक्तानी दिएको वा बढी हुने गरी भुक्तानी दिएको वा घटी रकम असुल गरेको कारणबाट असुल उपर गर्नुपर्ने भनी ठहर्‍याएको बेरुजु रकम सम्झनु पर्छ र सो शब्दले हिनामिना वा मस्यौट गरेको रकम तथा सरकारलाई तिर्नु वा बुझाउनु पर्ने अन्य कुनै रकम समेतलाई जनाउँछ।

- (ड) “आन्तरिक लेखापरीक्षण” भन्नाले प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय वा प्रदेश लेखा ईकाई कार्यालयबाट सम्बन्धित कार्यालयको उद्देश्य अनुरूपका कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित कानून, व्यवस्थापकीय अभ्यास, लेखा तथा अन्य कारोवार र सोसँग सम्बन्धित कागजात एवं प्रक्रियाको जाँच, परीक्षण, विश्लेषणका साथै आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको समग्र मुल्याङ्कन गरी प्रतिवेदन गर्ने कार्य सम्झनु पर्छ।
- (च) “आर्थिक वर्ष” भन्नाले प्रत्येक वर्षको श्रावण महिनाको एक गतेदेखि अर्को वर्षको आषाढ महिनाको मसान्तसम्मको बाह्र महिनाको अवधिलाई सम्झनु पर्छ।
- (छ) “एक तह माथिको अधिकारी” भन्नाले कार्यालय प्रमुखको हकमा सम्बन्धित विभाग वा निर्देशनालयको प्रमुख, विभाग वा निर्देशनालय प्रमुखको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालय तथा अन्य निकायको प्रदेश सचिव, प्रदेश सचिवको हकमा सम्बन्धित विभागीय मन्त्री वा राज्यमन्त्री र अन्य निकायको प्रदेश सचिव वा प्रशासकीय प्रमुखको हकमा सम्बन्धित निकायको प्रमुखलाई सम्झनु पर्छ।
- (ज) “कार्यालय” भन्नाले प्रदेश सरकारका सबै मन्त्रालय, अन्य निकाय, विभाग वा निर्देशनालय र ती निकाय मातहतका सबै सरकारी कार्यालयलाई सम्झनु पर्छ।
- (झ) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले कार्यालयको प्रशासकीय प्रमुख भई कामकाज गर्न तोकिएको पदाधिकारी वा व्यक्ति सम्झनु पर्छ।
- (ञ) “कारोबार” भन्नाले सरकारी चल अचल, नगदी तथा जिन्सी धनमाल जिम्मा लिई प्रचलित कानून बमोजिम निर्धारित काममा गरिने खर्च वा दाखिला सम्बन्धी सम्पूर्ण काम सम्झनु पर्छ र सो शब्दले वित्तीय हस्तान्तरण, राजस्व सङ्कलन र दाखिला गर्ने, अनुदान तथा ऋण प्राप्ति गर्ने, खर्च गर्ने तथा धरौटी, कार्य सञ्चालन कोष लगायत अन्य कोष समेतसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण आर्थिक कारोबारलाई सम्झनु पर्छ।
- (ट) “जिम्मेवार व्यक्ति” भन्नाले लेखा उत्तरदायी अधिकृतबाट प्राप्त अख्तियारी बमोजिम वा यस ऐन बमोजिम निर्धारित कार्य सञ्चालन गर्ने, जिम्मा लिने, खर्च गर्ने, लेखा राख्ने, प्रतिवेदन गर्ने, आन्तरिक वा अन्तिम लेखापरीक्षण गराई बेरुजु फछ्यौट गर्ने गराउने, सरकारी नगदी जिन्सी असुल उपर गर्ने गराउने, दाखिला गर्ने वा गराउने कर्तव्य भएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले सरकारी कामको लागि सरकारी नगदी वा जिन्सी लिई वा नलिई सो काम फछ्यौट गर्ने जिम्मेवारी भएको गैर सरकारी व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ।
- (ठ) “तालुक कार्यालय” भन्नाले सम्बन्धित कार्यालयभन्दा माथिल्लो तहको कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (ड) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।
- (ढ) “प्रदेश तहसिल कार्यालय” भन्नाले दफा ४८ बमोजिम स्थापना गरिने कार्यालयलाई सम्झनु पर्छ।

- (ग) “प्रदेश योजना आयोग” भन्नाले प्रदेश कानून बमोजिम गठित प्रदेश योजना आयोग सम्झनु पर्छ।
- (त) “प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय” भन्नाले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही प्रदेश सञ्चित कोष र अन्य सरकारी कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने, प्रदेशको चल, अचल सरकारी सम्पत्तिको अभिलेख राखी प्रतिवेदन गर्ने, आर्थिक प्रशासन सञ्चालन, निर्देशन, नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने गराउने तथा प्रादेशिक एकीकृत वित्तीय विवरण तयार गरी महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र महालेखा परीक्षक सक्षम पेश गर्न तोकिएको कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (थ) “प्रदेश लेखा इकाई कार्यालय” भन्नाले प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय मातहत रहने गरी स्थापना भएको प्रदेश लेखा ईकाई कार्यालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयको समेत काम गर्न तोकिएका कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई समेत जनाउँछ।
- (द) “प्रदेश सचिव” भन्नाले प्रादेशिक मन्त्रालयको सचिव सम्झनु पर्छ र सो शब्दले अन्य निकायको हकमा त्यस्तो निकायको सचिव वा प्रशासकीय प्रमुख समेतलाई जनाउँछ।
- (ध) “प्रदेश सञ्चित कोष” भन्नाले संविधानको धारा २०४ बमोजिमको प्रदेश सञ्चित कोष सम्झनु पर्छ।
- (न) “बेरुजु” भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम पुर्‍याउनु पर्ने रीत नपुर्‍याई कारोबार गरेको वा राख्नु पर्ने लेखा नराखेको तथा अनियमित वा बेमनासिब तरिकाले आर्थिक कारोबार गरेको भनी लेखापरीक्षण गर्दा औल्याइएको वा ठहर्‍याईएको कारोबार सम्झनु पर्छ।
- (प) “बैंक” भन्नाले नेपाल राष्ट्र बैंक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले नेपाल राष्ट्र बैंकको अधिकार प्रयोग गर्ने गरी नेपाल राष्ट्र बैंकले सरकारी कारोबार गर्न तोकिएको वाणिज्य बैंकलाई समेत जनाउँछ।
- (फ) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेश सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई समेत जनाउँछ।
- (ब) “मातहतको कार्यालय” भन्नाले सम्बन्धित कार्यालयको मातहतमा रहेको कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (भ) “महालेखा नियन्त्रक कार्यालय” भन्नाले संघीय सञ्चित कोष र अन्य सरकारी कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने, चल, अचल सरकारी सम्पत्तिको अभिलेख राखी प्रतिवेदन गर्ने, आर्थिक प्रशासन सञ्चालन, निर्देशन, नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने, गराउने तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारको एकीकृत वित्तीय विवरण तयार गर्ने गराउने निकाय सम्झनु पर्दछ।
- (म) “लेखा” भन्नाले कारोबार भएको व्यहोरा देखिने गरी प्रचलित कानून बमोजिम राखिने प्रारम्भिक प्रविष्टिको गोश्वारा भौचर तथा सो आधारमा तयार गरिने अभिलेख, खाता, किताब आदि र सो कारोबारलाई प्रमाणित वा सम्पुष्टि गर्ने प्रमाण कागजात र सोको आधारमा

तयार गरिने वित्तीय विवरण तथा प्रतिवेदन सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विद्युतीय माध्यमबाट राखिएको अभिलेख वा कारोबारलाई प्रमाणित गर्ने विद्युतीय अभिलेखलाई समेत जनाउँछ।

- (य) “लेखा उत्तरदायी अधिकृत” भन्नाले आफ्नो र मातहत कार्यालयको आर्थिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने, वार्षिक बजेट तयार गर्ने र सो बजेट निकासा प्राप्त गरी खर्च गर्ने अधिकार सुम्पने, लेखा राख्ने र राख्न लगाउने, वित्तीय विवरण तयार गर्ने वा गराउने, विनियोजन, राजस्व, धरौटी, जिन्सी समेतको आन्तरिक तथा अन्तिम लेखापरीक्षण गराउने, बेरुजु नियमित गर्ने वा गराउने, असुल उपर गर्ने, गराउने, मिनाहा गर्ने वा गराउने र बजेट तथा कार्यक्रमले निर्धारण गरेको लक्ष्य अनुरूपको प्रतिफल प्राप्त गर्ने वा गराउने जिम्मेवारी रहेको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा कार्यरत प्रदेश सचिवलाई सम्झनु पर्छ।
- (र) “वित्तीय उत्तरदायित्व” भन्नाले वित्त सम्बन्धी प्रतिफलमा सुधार गर्न, वित्तीय अनुशासन, पारदर्शिता तथा जवाफदेहिता कायम गर्न बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी, जवाफदेहिता तथा सोबाट प्राप्त हुने प्रतिफल प्रतिको उत्तरदायित्व तथा परिपालन सम्झनु पर्छ।
- (ल) “वित्तीय विवरण” भन्नाले नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको लेखामान बमोजिम कुनै निश्चित अवधिमा भएको कारोबारको समष्टिगत स्थिति दर्शाउने उद्देश्यले शीर्षक समेत खुल्ने गरी तोकिएको लेखामान बमोजिम तयार गरिएको विवरण सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कारोबारको स्थिति दर्शाउने गरी शीर्षकको आधारमा बनाईएको बजेट अनुमान, निकासा, खर्च, आम्दानी, दाखिला र बाँकी रकम समेत खुलाईएको प्राप्ति र भुक्तानी विवरण तथा तोकिएका अन्य विवरण र सोसँग सम्बन्धित लेखा टिप्पणी तथा खुलासा समेतलाई जनाउँछ।
- (व) “विनियोजन” भन्नाले प्रदेश विनियोजन ऐन, उधारो खर्च ऐन वा पेशकी खर्च ऐनद्वारा निर्दिष्ट सेवा र कार्यहरूको लागि विभिन्न शीर्षकमा विभिन्न कार्यालयलाई खर्च गर्न विनियोजन भएको रकम सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पूरक विनियोजन ऐन र उधारो खर्च ऐन बमोजिम विनियोजन भएको रकम समेतलाई जनाउँछ।
- (श) “विभाज्य कोष” भन्नाले प्रदेश सरकारले उठाउने र प्रदेश तथा स्थानीय तहमा बाँडफाँट गर्नुपर्ने राजस्व जम्मा गर्न प्रचलित कानून बमोजिमको प्रदेश विभाज्य कोष र स्थानीय विभाज्य कोषलाई सम्झनु पर्छ।
- (ष) “संघीय सञ्चित कोष” भन्नाले संविधानको धारा ११६ बमोजिमको संघीय संचित कोष सम्झनु पर्छ।
- (स) “सम्परीक्षण” भन्नाले आन्तरिक वा अन्तिम लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा औँल्याइएको बेरुजुको सम्बन्धमा पेश हुन आएको स्पष्टीकरण वा प्रतिक्रिया साथ संलग्न प्रमाण तथा कागजातको आधारमा गरिने फछ्यौट सम्बन्धी कार्यलाई सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समितिबाट प्राप्त सुझाव वा निर्देशनका आधारमा गरिने फछ्यौट समेतलाई जनाउँछ।

(ह) “सार्वजनिक जवाफदेहीको पद” भन्नाले पारिश्रमिक ठेकिएको वा नठेकिएको भए तापनि कुनै रूपमा नियुक्त हुने वा निर्वाचित हुने वा मनोनयन हुने कानूनी मान्यता प्राप्त सार्वजनिक काम, कर्तव्य र अधिकार भएको पद सम्झनु पर्छ।

(क्ष) “संविधान” भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ।

(त्र) “स्थानीय सञ्चित कोष” भन्नाले नेपालको संविधानको धारा २२९, बमोजिमको कोष सम्झनु पर्छ।

## परिच्छेद - २

### प्रदेश सञ्चित कोषको सञ्चालन र एकीकृत वित्तीय विवरण

३. प्रदेश सञ्चित कोषको सञ्चालन: (१) संविधान, यो ऐन र अन्य प्रचलित कानूनको अधीनमा रही प्रदेश सञ्चित कोषको सञ्चालन प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयले गर्नेछ।

(२) प्रदेश सञ्चित कोषको लेखा अद्यावधिक रूपमा राख्ने तथा त्यसको वार्षिक वित्तीय विवरण तयार गर्ने जिम्मेवारी प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयको हुनेछ।

(३) प्रदेश सञ्चित कोष र अन्य सरकारी कोषको सञ्चालनका लागि कुनै कार्यालय वा बैंकलाई जिम्मेवारी तोक्ने कार्य प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयको सिफारिसमा महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले गर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको जिम्मेवारी पालन गर्नु वा गराउनु सम्बन्धित कार्यालय वा बैंकको कर्तव्य हुनेछ।

(५) प्रदेश सञ्चित कोष तथा अन्य सरकारी कोषको सञ्चालन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४. स्थानीय तहको वित्तीय विवरण: (१) स्थानीय तहले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका कार्यालयलाई नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारबाट प्राप्त भएको अनुदान, राजस्व बाँडफाँट अन्तर्गत प्राप्त रकम, आन्तरिक आय, ऋण तथा अनुदान र व्ययको विवरण देखिने गरी एकीकृत विवरण तयार गरी प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय र प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विवरण पठाउँदा महालेखापरीक्षकले तोकेको ढाँचामा पठाउनु पर्नेछ।

५. एकीकृत वित्तीय विवरण तयार गर्ने: (१) प्रदेश सञ्चित कोष र स्थानीय सञ्चित कोष तथा अन्य सरकारी कोषको वित्तीय विवरणको आधारमा एकीकृत वित्तीय विवरण तयार गर्ने जिम्मेवारी प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयको हुनेछ।

(२) प्रदेश तथा स्थानीय तहले नेपाल सरकारबाट स्वीकृत लेखामान बमोजिम वित्तीय विवरण तयार गर्नुपर्नेछ।

(३) प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका कार्यालयलाई स्रोतगत विनियोजन र व्ययको विवरण तथा आर्थिक कारोबारको एकीकृत वित्तीय विवरण तयार गरी प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) लेखा उत्तरदायी अधिकृतले मातहत कार्यालय समेतको प्रत्येक आर्थिक वर्षको सम्पूर्ण आयव्ययको केन्द्रीय वित्तीय विवरण तयारी गरी तोकिएको अवधिभित्र प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय र महालेखापरीक्षकको कार्यालय समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) जिम्मेवार व्यक्तिले आफ्नो कार्यालयको कारोबारको लेखा र सम्बन्धित कागजात लेखा उत्तरदायी अधिकृत वा निजले तोकिएको कार्यालयमा वा महालेखापरीक्षक समक्ष तोकिएको अवधिभित्र तोकिए बमोजिम पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) वा (३) बमोजिम लेखा विवरण पेश गर्न नसकेको मनासिब कारण देखाई म्याद थपको लागि अनुरोध गरेमा एक तह माथिको अधिकारीले बढीमा तीस दिनसम्मको म्याद थपिदिन सक्नेछ।

तर यसरी म्याद थप गर्दा महालेखा परीक्षकको कार्यालयमा केन्द्रीय लेखा पेश गर्ने समय अवधि प्रभावित नहुने गरी गर्नुपर्नेछ।

(५) तोकिएको अवधि भित्र महालेखापरीक्षकको कार्यालयमा लेखा तथा वित्तीय विवरण पेश गराउन नसकी मनासिब माफिकको कारण देखाई लेखा उत्तरदायी अधिकृत वा जिम्मेवार व्यक्तिले म्याद थपको लागि अनुरोध गरेकोमा महालेखापरीक्षक वा निजले तोकिएको अधिकारीले बढीमा तीस दिनसम्मको म्याद थपिदिन सक्नेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम म्याद थप माग नगरेमा वा थपिएको म्यादभित्र पनि लेखा र वित्तीय विवरण पेश नगरेमा महालेखा परीक्षकले जिम्मेवार व्यक्ति भए लेखा उत्तरदायी अधिकृतलाई लेखा उत्तरदायी अधिकृत भए एक तहमाथिको अधिकारीलाई त्यस्तो लेखा र वित्तीय विवरण पेश गर्न निर्देशन दिन सक्नेछ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम निर्देशन दिँदा पनि वित्तीय विवरण पेश नगर्ने पदाधिकारीलाई प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारवाही गर्न महालेखापरीक्षकले सम्बन्धित मन्त्रालय वा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयमा लेखी पठाउन सक्नेछ।

(८) राजस्व, नगदी, जिन्सी तथा धरौटी पेश गर्ने तथा त्यसको लेखा अभिलेख अद्यावधिक रूपमा राख्ने सम्बन्धी अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३२. हानि नोक्सानी असुल उपर गरिने: यस ऐन बमोजिम राख्नु पर्ने कारोबारको लेखा ठीकसँग नराखेको कारणबाट सरकारलाई कुनै किसिमको हानि नोक्सानी तथा क्षति हुन गएमा त्यसरी पर्न गएको हानी नोक्सानी तथा क्षति त्यस्तो हानि नोक्सानी गर्ने व्यक्तिबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

#### परिच्छेद -६

#### आन्तरिक नियन्त्रण तथा लेखापरीक्षण

३३. आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली: (१) प्रदेशका सबै सरकारी कार्यालयले आफ्नो र अन्तर्गतका कार्यालयको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी लागू गर्नु पर्नेछ।

(२) लेखा उत्तरदायी अधिकृतले आफै वा आफू मातहतको वरिष्ठ अधिकृत मार्फत कार्यालयको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्नु वा गराउनु पर्नेछ।

(३) आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको ढाँचा र कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**३४. लेखापरीक्षण तथा आन्तरिक नियन्त्रण समिति:** (१) आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, आन्तरिक तथा अन्तिम लेखापरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयनका लागि प्रत्येक मन्त्रालय वा निकायमा देहाय बमोजिमको लेखापरीक्षण तथा आन्तरिक नियन्त्रण समिति रहनेछ:-

- (क) सम्बन्धित मन्त्रालय वा निकायको लेखा उत्तरदायी अधिकृत वा निजले तोकेको अधिकृत – संयोजक
- (ख) सम्बन्धित निकायको योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख – सदस्य
- (ग) सम्बन्धित निकायको प्रशासन महाशाखा प्रमुख – सदस्य
- (घ) संयोजकले तोकेको सम्बन्धित निकायमा कार्यरत विषय क्षेत्रको ज्ञान तथा अनुभव भएको सम्बन्धित पदाधिकारी – सदस्य
- (ङ) सम्बन्धित निकायको आर्थिक प्रशासन प्रमुख – सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले आफ्नो कार्यालय वा निकाय र मातहतका कार्यालयबाट सम्पादन गरिने कार्यहरू दक्षतापूर्ण एवं मितव्ययी रूपमा सम्पादन गरी नतिजा उन्मुख गराउने, वित्तीय जोखिम न्यूनीकरण गर्ने, वित्तीय विवरणलाई विश्वसनीय बनाउने तथा लेखापरीक्षणबाट कायम भएका बेरुजु फस्टोर्ट गरी गराई आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ एवं प्रभावकारी बनाउन आवश्यक काम गर्नेछ।

(३) लेखापरीक्षण तथा आन्तरिक नियन्त्रण समितिको अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**३५. आन्तरिक लेखापरीक्षण:** (१) प्रदेश सरकारका प्रत्येक कार्यालयको कारोबारको नियमितता, मितव्ययता, कार्यदक्षता र प्रभावकारिताका आधारमा आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयबाट हुनेछ।

(२) आफ्नो कार्यालयको आन्तरिक लेखापरीक्षण गराउने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको हुनेछ।

(३) आन्तरिक लेखापरीक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- (क) आन्तरिक लेखापरीक्षकले सम्बन्धित निकायको उद्देश्य अनुरूपका कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित कारोबारको गणितीय शुद्धता र कानूनको परिपालना एवं नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको लेखा निर्देशिका अनुसार लेखा, प्रमाण कागजातहरूका साथै अङ्कको पूर्ण परीक्षण गर्ने,

- (ख) सम्बन्धित कार्यालय वा निकायको कार्यसम्पादनका क्रममा परिचालन भएको स्रोतको नतिजामूलक उपयोग एवं प्रभावकारिता सम्बन्धमा जोखिम विश्लेषणमा आधारित भई लेखाजोखा गरी सुझाव गर्ने र अवलम्बन गरिएका आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली लगायतका नीतिगत एवं प्रक्रियागत पक्षहरूको व्यवस्थापकीय अभ्यासका सम्बन्धमा लेखाजोखा गरी सुझाव प्रस्तुत गर्ने,
- (ग) खण्ड (क) बमोजिम परीक्षण गर्दा सार्वजनिक वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिताको प्रवर्द्धन गर्दै सम्बन्धित निकायको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको पर्याप्तताको सम्बन्धमा जाँचबुझ गरी सोको सुदृढीकरण तथा आर्थिक अनुशासनको परिपालन सम्बन्धमा सुझाव दिने ,
- (घ) आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रयोजनका लागि सम्बन्धित निकायको आर्थिक कारोवार र सोसँग सम्बन्धित कागजात, अभिलेख तथा निर्णयहरू निरीक्षण, परीक्षण तथा जाँच गर्ने।

(४) आन्तरिक लेखापरीक्षकले प्रत्येक तीन महिनामा आन्तरिक लेखापरीक्षण गरी लेखापरीक्षणको क्रममा औल्याइएका व्यहोरा खुलाई सुझाव सहितको प्रतिवेदन आन्तरिक लेखापरीक्षण समाप्त भएको एक महिनाभित्र सम्बन्धित कार्यालय वा निकाय प्रमुख तथा अख्तियारी प्रदान गर्ने तालुक कार्यालय समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(५) आन्तरिक लेखापरीक्षकले आफूलाई खटाउने र आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने निकायप्रति जिम्मेवार रही आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोगको सिलसिलामा सदाचारिता, वस्तुनिष्ठता, गोपनीयता, सक्षमता सहित तोकिए बमोजिम अन्य आचरण पालना गर्नु पर्नेछ।

(६) आन्तरिक लेखापरीक्षकले लेखापरीक्षणको सिलसिलामा जानकारीमा आएको कुनै सूचना वा तथ्य लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने बाहेक अन्य कुनै पनि रूपमा कसैलाई उपलब्ध गराउनु हुँदैन।

(७) आन्तरिक लेखापरीक्षकले आफ्नो कार्यसम्पादनका क्रममा यस ऐन बमोजिमको अधिकार प्रयोग गरी आन्तरिक लेखापरीक्षण गरेको आधारमा मात्र निज उपर कुनै कारवाही चलाइने छैन।

तर आन्तरिक लेखापरीक्षकले अनुचित कार्य गरेमा वा बदनियतपूर्वक कार्यसम्पादन गरेको प्रमाणित भएमा प्रचलित कानून बमोजिम कारवाही वा अभियोजन गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(८) लेखा उत्तरदायी अधिकृतले आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा समावेश भएका व्यहोरा अन्तिम लेखापरीक्षण हुनु अगावै फर्स्यौट तथा सम्परीक्षण गराई अन्तिम लेखापरीक्षक समक्ष प्रस्तुत गर्न पर्नेछ।

(९) अन्तिम लेखापरीक्षण हुँदाका बखत प्रस्तुत हुन आएका आन्तरिक लेखापरीक्षणका सुझावहरूको सम्बन्धमा कारण सहित हटाईएकोमा बाहेक अन्य सुझावहरूलाई लेखापरीक्षकले अन्तिम लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा आफ्नो सुझावको रूपमा प्रस्तुत गर्न सक्नेछ।

(१०) प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयले आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष र प्रभावकारी बनाउन लेखा समूहका कर्मचारीलाई आन्तरिक लेखापरीक्षणका लागि न्यूनतम अवधि तोक्यो खटाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

तर एउटै कर्मचारीलाई लेखापालन गर्न र आन्तरिक लेखापरीक्षणको कार्यमा खटाउन पाइने छैन।

(११) प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयले आन्तरिक लेखापरीक्षणको एकीकृत वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी प्रत्येक वर्षको कार्तिक महिनाभित्र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्री समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(१२) आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी र लेखा समूहका कर्मचारीलाई आन्तरिक लेखापरीक्षणका लागि खटाउने सम्बन्धी अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**३६. अन्तिम लेखापरीक्षण:** (१) प्रत्येक कार्यालयले सबै प्रकारका आयव्यय तथा कारोबारको तोकिए बमोजिमको लेखा र वित्तीय विवरण पेश गरी महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट अन्तिम लेखापरीक्षण गराउनु पर्नेछ।

(२) महालेखापरीक्षकले अन्तिम लेखापरीक्षण गर्दा आन्तरिक लेखापरीक्षकको प्रतिवेदनलाई समेत आधार लिनु पर्नेछ।

**३७. कारोबारको लेखा तथा विवरण दाखिला गर्नु पर्ने:** (१) कार्यालयको सरकारी नगदी, जिन्सी, आयव्ययको लेखाको आकस्मिक निरीक्षण गर्दा वा आन्तरिक वा अन्तिम लेखापरीक्षणको सिलसिलामा लेखापरीक्षकबाट सोधिएको प्रश्नको जवाफ वा माग गरिएको लेखा तथा विवरण तोकिएको म्यादभित्र दाखिला गर्नु सम्बन्धित पदाधिकारी वा जिम्मेवार व्यक्तिको कर्तव्य हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम माग गरिएको विवरण तोकिएको म्याद भित्र पेश गर्न नसकिने मनासिब कारण सहित सम्बन्धित पदाधिकारी वा जिम्मेवार व्यक्तिले थप समय माग गरेमा लेखापरीक्षकले आफूले सोधेको प्रश्नको जवाफ वा माग गरिएको लेखा तथा विवरण पेश गर्न निजलाई मनासिब समय दिन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम दिइएको म्यादभित्र सोधिएको प्रश्नको जवाफ वा माग गरिएको लेखा तथा विवरण पेश गर्न नसकेमा सो कारणबाट देखिएको बेरुजु वा कैफियत प्रति सम्बन्धित पदाधिकारी जिम्मेवार हुनेछ।

**३८. लेखापरीक्षणको प्रारम्भिक प्रतिवेदन उपरको कारबाही:** (१) महालेखापरीक्षकबाट लेखापरीक्षण भई प्रारम्भिक प्रतिवेदनमा औल्याइएका बेरुजुका सम्बन्धमा सो बेरुजुको सूचना प्राप्त भएको पैतीस दिन भित्र सम्बन्धित कार्यालयले तोकिए बमोजिम फर्स्यौट गरी सम्परीक्षणको लागि महालेखापरीक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको म्यादभित्र प्रारम्भिक प्रतिवेदनमा उल्लिखित व्यहोरा फर्स्यौट तथा सम्परीक्षण गराउन नसक्ने मनासिब माफिकको कारण भएमा जिम्मेवार व्यक्तिले कारण समेत उल्लेख गरी म्याद थपको लागि महालेखापरीक्षक समक्ष अनुरोध गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम म्याद थपको लागि अनुरोध भई आएमा महालेखापरीक्षकले एक महिनासम्मको म्याद थप गरिदिन सक्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम थप गरिदिएको म्यादभित्र पनि प्रारम्भिक प्रतिवेदनमा उल्लिखित व्यहोरा फर्स्यौट वा सम्परीक्षण नगराएमा महालेखापरीक्षकले लेखा उत्तरदायी अधिकृतलाई जानकारी गराउनेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम महालेखापरीक्षकबाट जानकारी प्राप्त भएपछि सो बमोजिमको कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम लेखा उत्तरदायी अधिकृतले आफ्नो जिम्मेवारी तोकिएको समयमा पूरा नगरेमा महालेखापरीक्षकले सो व्यहोराको जानकारी सम्बन्धित विभागीय मन्त्री वा राज्यमन्त्री वा निकायका प्रमुखलाई गराई त्यसरी फर्स्यौट वा सम्परीक्षण हुन नसकेको रकमको विवरण आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्नेछ।

**३९. बेरुजुको लगत राख्ने :** (१) जिम्मेवार व्यक्तिले दफा ३८ बमोजिम लेखापरीक्षणको प्रारम्भिक प्रतिवेदनमा औल्याइएका नियमित गर्नु पर्ने तथा असुल उपर गर्नुपर्ने वा तिर्नु बुझाउनु पर्ने भनी ठहर्‍याइएको बेरुजुको लगत कार्यालयस्तरमा राख्नु पर्नेछ।

(२) प्रदेशका मन्त्रालय तथा निकायले आफ्नो र मातहतका सबै कार्यालयको बेरुजुको केन्द्रीय लगत राख्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको लगत राख्दा आन्तरिक तथा अन्तिम लेखापरीक्षण प्रतिवेदनको लगत अलग अलग रूपमा राख्नु पर्नेछ।

(४) लेखा उत्तरदायी अधिकृतले दफा ३५ को उपदफा (८) बमोजिम फर्स्यौट तथा सम्परीक्षण भएको आन्तरिक लेखापरीक्षणको बेरुजु तथा दफा ४० बमोजिम फर्स्यौट तथा दफा ४१ बमोजिम फर्स्यौट तथा फरफारख भएको अन्तिम लेखापरीक्षणको बेरुजुको लगतमा अद्यावधिक गरी पछिल्ला अवधिको लेखापरीक्षण हुँदा सो समेत परीक्षण गर्नु गराउनु पर्नेछ।

(५) बेरुजुको लगत राख्ने कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

**४०. बेरुजु फर्स्यौट गर्ने गराउने :** (१) लेखापरीक्षणबाट औल्याइएको बेरुजुका सम्बन्धमा प्रमाण पेश गरी वा नियमित गरी गराई वा असुल उपर गरी फर्स्यौट गर्ने पहिलो जिम्मेवारी तथा दायित्व बेरुजुसँग सम्बन्धित जिम्मेवार व्यक्ति तथा आर्थिक कारोबारमा संलग्न पदाधिकारीको हुनेछ। त्यस्तो जिम्मेवार व्यक्ति तथा आर्थिक कारोबारमा संलग्न पदाधिकारी बेरुजु फर्स्यौट नहुँदै सरुवा वा बढुवा वा अन्य कारणले कार्यालयमा नरहेमा त्यस्तो स्रेस्ता तथा अभिलेख पेश गर्ने तथा बेरुजु फर्स्यौट गर्ने वा गराउने जिम्मेवारी हालको जिम्मेवार व्यक्तिको हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बेरुजु फर्स्यौट हुन नसकेमा सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतले जाँचबुझ गराई सो बेरुजु कायम हुने गरी आर्थिक कारोबार गर्ने पदाधिकारी र कारोबारमा संलग्न व्यक्तिबाट असुल गर्नु पर्ने देखिएमा असुल उपर गर्न वा गराउन लगाई बेरुजु फर्स्यौट गर्नु गराउनु पर्नेछ। जानाजान वा लापरवाही साथ कारोबार गरी हानि नोक्सानी भएको देखिएमा त्यस्तो बेरुजु रकम त्यस्तो हानि नोक्सानी गर्ने व्यक्तिबाट असुल गर्नु पर्नेछ।

(३) आन्तरिक वा अन्तिम लेखापरीक्षण हुँदा सरकारी नगदी वा जिन्सी मालसामानको लगत राख छुटाएको देखिएमा वा सरकारलाई हानि नोक्सानी भएको भन्ने सूचना प्राप्त भएमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले तत्कालै त्यस्तो हानि नोक्सानी भएको रकम त्यस्तो हानि नोक्सानी गर्ने व्यक्तिबाट असुल गरी कसूरको मात्रा अनुसार निजलाई प्रचलित कानून बमोजिम विभागीय कारवाही समेत गर्नु पर्नेछ।

(४) कारोबारमा संलग्न पदाधिकारीहरूलाई निज सरूवा, बढुवा वा अन्य तरिकाले सेवाबाट अलग हुँदा आन्तरिक लेखापरीक्षण गराएर मात्र रमाना दिनु पर्नेछ। आन्तरिक लेखापरीक्षणबाट कुनै कैफियत देखिएमा कारोबारसँग सम्बन्धित व्यक्तिबाट कार्यालय प्रमुखले सोको जवाफ वा प्रतिक्रिया लिएर फरफारख गराउनु पर्नेछ।

(५) यस दफा बमोजिम बेरूजु फर्स्यौट गरे नगरेको सम्बन्धमा नियमित अनुगमन गरी प्रचलित कानून बमोजिम फर्स्यौट गर्न लगाउने दायित्व सम्बन्धीत लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ।

४१. **बेरूजु फर्स्यौट तथा फरफारख** : (१) लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा औल्याएको बेरूजु असुल गरी फर्स्यौट तथा नियमित गर्ने उत्तरदायित्व लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि असुल गर्नुपर्ने तथा तिर्नु बुझाउनु पर्ने भनी औल्याएको बेरूजुको हकमा लेखा उत्तरदायी अधिकृतले कारोबारमा संलग्न पदाधिकारीसँग आवश्यक विवरण वा स्पष्टीकरण लिई त्यस्तो बेरूजु असुल गराई समयमै फर्स्यौट गर्नु गराउनु पर्नेछ।

(३) असुल गर्नु पर्ने तथा तिर्नु बुझाउनु पर्ने भनी औल्याएको बेरूजु बाहेक अन्य बेरूजुको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम पुन्याउनु पर्ने रीत नपुगेको तर सरकारी नगदी जिन्सीको हानि नोक्सानी नभएको पुष्ट्याइँ गर्ने कारण सहितको प्रमाण प्राप्त भएमा तोकिए बमोजिमको कार्यविधि अपनाई सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतले त्यस्तो बेरूजु नियमित गरी फर्स्यौट गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) र (३) बमोजिम फर्स्यौट भएको बेरूजुको लगत कट्टा गर्न सात दिनभित्र महालेखापरीक्षकको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र महालेखापरीक्षकको कार्यालयले सोको लगत कट्टा गरी सात दिनभित्र सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतलाई जानकारी दिनु पर्नेछ।

(५) बेरूजु फर्स्यौट तथा फरफारख सम्बन्धी अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४२. **वार्षिक प्रतिवेदनमा छलफल**: (१) महालेखापरीक्षकको वार्षिक प्रतिवेदनमा औल्याइएका बेरूजुको सम्बन्धमा प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समितिमा छलफल हुँदा समितिको बैठकमा उपस्थित हुने, छलफलमा भाग लिने, सो सम्बन्धमा आफ्नो राय प्रतिक्रिया वा लिखित धारणा पेश गर्ने तथा बेरूजु फर्स्यौट सम्बन्धी काम कारवाही गर्ने वा गराउने जिम्मेवारी लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समितिमा छलफल भई प्रदेश सभामा पेश गरेको सुझाव सो सभाबाट स्वीकृत भए बमोजिम कार्यान्वयन गर्ने गराउने जिम्मेवारी महालेखापरीक्षक तथा सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ।

(३) प्रदेश सभाबाट स्वीकृत सार्वजनिक लेखा समितिको प्रतिवेदन बमोजिम बेरूजुको लगतबाट हटाउनु पर्ने विषय महालेखापरीक्षकले तीस दिनभित्र हटाई सोको जानकारी सार्वजनिक लेखा समिति र सम्बन्धित लेखा उत्तरदायी अधिकृतलाई दिनु पर्नेछ।

(४) यस दफा बमोजिमको कार्यको अनुगमन प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समितिले गर्नेछ।

४३. बेरूजु फर्स्यौट समिति: (१) सामान्य प्रक्रियाबाट फर्स्यौट हुन नसकेका बेरूजु फर्स्यौट गर्न प्रदेश सरकारले प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समिति र महालेखापरीक्षकको राय लिई प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी देहाय बमोजिमको एक बेरूजु फर्स्यौट समिति गठन गर्न सक्नेछ:-

- (क) प्रदेश सभाको सार्वजनिक लेखा समितिले तोकेको समितिको सदस्य - अध्यक्ष
- (ख) महालेखापरीक्षकले तोकेको नायब महालेखापरीक्षक वा निर्देशक - सदस्य
- (ग) आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको प्रदेश सचिव वा निजले तोकेको राजपत्राङ्कित अधिकृत - सदस्य
- (घ) प्रदेश लेखा नियन्त्रक - सदस्य
- (ङ) प्रदेश तहसिल कार्यालयको प्रमुख - सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित बेरूजु फर्स्यौट समितिको कार्यक्षेत्र प्रदेश सरकारले तोकिएको बमोजिम हुनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित बेरूजु फर्स्यौट समितिले बेरूजु फर्स्यौट गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि तोकिएको बमोजिम हुनेछ।

४४. बेरूजु फर्स्यौट समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार: दफा ४३ बमोजिम गठित बेरूजु फर्स्यौट समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- (क) लेखापरीक्षणबाट देखिएका मर्स्यौट, हिनामिना र असुल उपर गर्नुपर्ने ठहरिएको बेरूजु बाहेक नियमित प्रक्रियाबाट फर्स्यौट तथा सम्परीक्षण हुन नसकेका कुनै मन्त्रालय, अन्य निकाय, विभाग वा निर्देशनालय र कार्यालय अन्तर्गतका बेरूजुका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायबाट सरकारी नगदी जिन्सीको हानि नोक्सानी नभएको पुष्ट्याइँ सहित फर्स्यौटको निमित्त सिफारिस भई आएमा औचित्यको आधारमा त्यस्तो बेरूजु नियमित वा मिनाहा गरी बेरूजुको लगत कट्टा गर्ने,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम फर्स्यौटको निमित्त समितिमा सिफारिस भई आएका बेरूजु फर्स्यौट गर्न नमिल्ने भएमा सम्बन्धित निकायलाई बेरूजु रकम नियमित वा असुलउपर गर्न लेखी पठाउने।

~~परिच्छेद-७~~

~~बरबुझारथ, लिलाम बिक्री तथा मिनाहा~~

8.

# दोस्रो आवधिक योजना

(आर्थिक वर्ष २०८१/८२ - २०८५/८६)



प्रदेश सरकार  
कोशी प्रदेश योजना आयोग  
विराटनगर, नेपाल

# दोस्रो आवधिक योजना

(आर्थिक वर्ष २०८१/८२-२०८५/८६)



प्रदेश सरकार  
कोशी प्रदेश योजना आयोग  
विराटनगर, नेपाल

प्रकाशक : प्रदेश सरकार  
कोशी प्रदेश योजना आयोग  
विराटनगर, मोरङ ।

प्रकाशन मिति : २०८१ श्रावण

सर्वाधिकार : कोशी प्रदेश योजना आयोगमा सुरक्षित

मुद्रण प्रति : १००० प्रति



मुख्यमन्त्री

## मन्तव्य

नेपालको संविधानले अङ्गीकार गरेको सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्थाको कार्यान्वयनसँगै, कोशी प्रदेश सरकारले दोस्रो आवधिक योजना (२०८१/८२-२०८५/८६) तर्जुमा गरेको छ। यो योजना प्रथम आवधिक योजनाको समापनपश्चात् २०८१ श्रावण १ देखि कार्यान्वयन हुनेछ, जसले अघिल्लो योजनाबाट सिकेका महत्त्वपूर्ण पाठहरूलाई समेटेको छ। यो योजना सङ्घीय सरकारको दीर्घकालीन सोच "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" तथा कोशी प्रदेश सरकारको दीर्घकालीन सोच "स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश" सँग तादात्म्य हुनेगरी "सुशासित, खुशी, आर्थिकरूपले गतिशील र समुन्नत प्रदेश" को आवधिक सोचकासाथ निर्माण गरिएको छ। यस योजनाका उद्देश्य, रणनीति र कार्यक्रमहरूको सफल कार्यान्वयनबाट कोशी प्रदेशको समग्र विकास र समृद्धि हासिल हुने अपेक्षा राखेको छु।

कोशी प्रदेशको कृषि, पर्यटन, उद्योग, विद्युत, शिक्षा, स्वास्थ्य, विज्ञान तथा प्रविधिको विकासबाट रोजगारी र समन्यायिक आर्थिक वृद्धि गर्नु दोस्रो आवधिक योजनाको प्रमुख प्राथमिकता हो। प्रदेशको भौगोलिक विविधता र प्राकृतिक सम्पदालाई ध्यानमा राख्दै, कृषि, पर्यटन र उद्योग क्षेत्रमा विशेष जोड दिइएको छ। कृषि क्षेत्रमा आधुनिकीकरण र व्यावसायीकरण, पर्यटन क्षेत्रमा पूर्वाधार विकास र प्रचारप्रसार तथा उद्योग क्षेत्रमा स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित साना तथा मझौला उद्योगहरूको स्थापना र प्रवर्द्धन गर्ने योजना छ। शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रमा गुणस्तरीय सेवाको सुनिश्चितता यस योजनाको अर्को महत्त्वपूर्ण पाटो हो। शैक्षिक गुणस्तर सुधार, प्राविधिक शिक्षामा जोड, प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाको विस्तार र विशेषज्ञ स्वास्थ्य सेवाको उपलब्धता बढाउने योजना रहेको छ। पूर्वाधार विकास यस योजनाको अर्को प्रमुख आधारस्तम्भ हो। सडक सञ्जाल विस्तार, कोशी बेसिन र सहायक नदीहरूको उपयोगमार्फत् विद्युतीकरण, वैकल्पिक उर्जाको विकास, सिंचाइ प्रणालीको विकास र सूचना प्रविधिको पहुँच विस्तारलाई महत्त्व दिइएको छ। यी पूर्वाधारले प्रदेशको समग्र विकासलाई गति दिने र आर्थिक गतिविधिहरूलाई सहज बनाउने विश्वास लिएको छु। वातावरण संरक्षण र जलवायु परिवर्तन अनुकूलन योजनाका अन्य महत्त्वपूर्ण पक्षहरू हुन्। जैविक विविधताको

संरक्षण, वन व्यवस्थापन, नदी नियन्त्रण र प्राकृतिक स्रोतको दिगो उपयोगलाई यसमा जोड दिइएको छ। सुशासन र सेवा प्रवाहमा सुधार योजनाको अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष हो। भ्रष्टाचार नियन्त्रण, पारदर्शिता र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन, र सूचना प्रविधिको प्रयोगमार्फत् सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने लक्ष्य राखिएको छ।

दोस्रो आवधिक योजनामा समावेशी विकास र सामाजिक न्यायको सुनिश्चिततालाई महत्त्व दिइएको छ। महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, अल्पसङ्ख्यक र सीमान्तकृत समुदायहरूको सशक्तीकरण र मूलप्रवाहीकरणका लागि यस योजनामा विशेष कार्यक्रमहरू समावेश गरिएका छन्। युवा शक्तिको उपयोग र उद्यमशीलता प्रवर्द्धन यस योजनामा समेटिएका अन्य महत्त्वपूर्ण पक्षहरू हुन्। युवाहरूलाई स्वरोजगार र उद्यमशीलतातर्फ आकर्षित गर्न विभिन्न कार्यक्रमहरू प्रस्ताव गरिएका छन्। योजनाले कोशी प्रदेशको समग्र विकास र समृद्धिकोलागि व्यापक र दूरदर्शी मार्गचित्र प्रस्तुत गरेको छ। योजनाको सफलता तीनै तहका सरकार, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज र आम नागरिकहरूको सक्रिय सहभागिता र सहकार्यमा निर्भर रहनेछ। सबै सरोकारवालाहरूको समन्वय र सहकार्यबाट मात्र प्रदेशको दीर्घकालीन सोच "स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश" हासिल गर्न सकिनेछ।

अन्त्यमा, यो योजना निर्माणमा योगदान दिनुहुने माननीय मन्त्रीज्यूहरू, प्रदेश सभा सदस्यज्यूहरू, प्रदेश विकास परिषद् सदस्यहरू, प्रदेश योजना आयोगका पदाधिकारी, मन्त्रालय/निकायका सचिव लगायत सम्पूर्ण कर्मचारीहरू, स्थानीय तहका पदाधिकारीहरू, विषय बिज्ञ, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज, सञ्चारकर्मी, विकास साझेदारका साथै योजना आयोगका कर्मचारीहरू लगायत प्रत्यक्ष र परोक्ष सहयोग पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण महानुभावहरूमा हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछु। प्रदेश सरकारले दोस्रो आवधिक योजना कुशल र प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु।

१ असार २०८१



हिक्मत कुमार कार्की



उपाध्यक्ष

प्रदेश सरकार  
**कोशी प्रदेश योजना आयोग**  
विराटनगर, नेपाल

## मन्तव्य

संवैधानिक प्रावधानअनुरूप मुलुक सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थामा प्रवेश गन्यो। तीन तहका शासकीय स्वरूपको प्रावधानबमोजिम कोशी प्रदेशमा पनि सरकारको गठन भई सरकारले आर्थिक वर्ष २०७६/७७-२०८०/८१ का लागि आफ्नो मार्गदर्शक दस्तावेजका रूपमा सङ्घीय सरकारको दीर्घकालीन सोच “समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली” साकार हुनेगरी दीर्घकालीन सोच “स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश” सहित प्रथम आवधिक योजना कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो। महत्वपूर्ण सन्देशहरू प्रवाहसहित आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा योजनाको कार्यावधि समापन भई २०८१ श्रावण १ बाट आर्थिक वर्ष २०८१/८२-२०८५/८६ का लागि दोस्रो आवधिक योजना कार्यान्वयन हुँदैछ। यस आवधिक योजनामा सङ्घीय सरकार र कोशी प्रदेश सरकारको दीर्घकालीन सोचसँग तादात्म्यता हुनेगरी “सुशासित, खुशी, आर्थिकरूपले गतिशील र समुन्नत प्रदेश” को सोच लिइएको छ। यो योजना कोशी प्रदेशको सर्वाङ्गीण विकासका लागि तर्जुमा गरिएको एक महत्वपूर्ण मार्गदर्शक दस्तावेज हो।

दोस्रो आवधिक योजना निर्माण गर्दा प्रथम आवधिक योजनाबाट महत्वपूर्ण पाठ सिक्दै त्यसका सबल पक्षहरूलाई आत्मसात गरिएको छ। प्रदेशका भौगोलिक, आर्थिक, सामाजिक, भाषिक र सांस्कृतिक पक्ष, प्राकृतिक सम्पदा तथा मानवीय पूँजीको अधिकतम उपयोग र सरकारको सामर्थ्य समेतलाई मध्यनजर गरिएको छ। यस योजनाले कृषि क्षेत्रको आधुनिकीकरण, पर्यटन पूर्वाधारको विकास र स्थानीय स्रोतमा आधारित उद्योगहरूको प्रवर्द्धनमा जोड दिँदै राष्ट्रिय पूँजीको विकास गर्ने लक्ष्य लिएको छ। शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रमा गुणस्तरीय सेवाको सुनिश्चितता, प्राविधिक शिक्षाको विस्तार र विशेषज्ञ चिकित्सा सेवाको पहुँच बढाउने लक्ष्य राखिएको छ। पूर्वाधार विकासमा यातायात सञ्जाल, जलविद्युत् उत्पादन, सिंचाइ व्यवस्था, शिक्षा तथा स्वास्थ्य र पर्यटन पूर्वाधारको विकास र विस्तार समावेश छन्। वातावरण संरक्षण, जैविक विविधताको सुरक्षा र जलवायु परिवर्तन अनुकूलन कार्यक्रमहरू पनि योजनाका अभिन्न अंग हुन्।

दोस्रो आवधिक योजनाले सुशासन प्रवर्द्धन, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र प्रविधि-मैत्री सेवा प्रवाहमा जोड दिएको छ। योजनामा प्रक्षेपित सूचकहरू हासिल हुने गरी प्रदेशका रूपान्तरणकारी कार्यक्रमहरूसहित अर्थतन्त्रका सबै पक्षहरूलाई समेटी योजना तथा कार्यक्रमहरू प्रस्ताव गरिएका छन्। योजनामा प्रस्ताव गरिएका कार्यक्रमहरूबाट सङ्घीय तथा कोशी प्रदेश सरकारको दीर्घकालीन एवम् आवधिक सोच र दिगो विकास लक्ष्य हासिल हुन सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ। योजनाको लक्ष्यबमोजिम प्रदेश सरकारले लगानीको वातावरण तयार गरी प्रदेशमा उद्यमशीलता विकासका माध्यमबाट रोजगारी, उच्च आर्थिक वृद्धि तथा विकासकालागि कृषि, पर्यटन, व्यापार, उद्योग, विद्युत्, स्वास्थ्य, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधिसहित सुशासनमा जोड दिँदै अपेक्षित परिणाम हासिल गर्न यो योजना कोशेढुङ्गा सावित हुने विश्वास लिएको छ।

योजना तर्जुमाका क्रममा मार्गदर्शन प्रदान गर्नुहुने माननीय मुख्यमन्त्री हिकमत कुमार कार्कीज्यू, माननीय मन्त्रीज्यूहरू, माननीय प्रदेश सभा सदस्यज्यूहरू र प्रदेश विकास परिषद् सदस्यज्यूहरूप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु। योजना आयोगका पूर्व उपाध्यक्षज्यूहरूप्रति आभार व्यक्त गर्दै योजना दस्तावेजको प्रारूप तयार गर्न योगदान गर्नु हुने विज्ञहरूलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु। योजनालाई अन्तिम रूप दिन विज्ञता उपलब्ध गराउनुहुने अर्थविद एवम् पूर्व अर्थमन्त्री डा. युवराज खतिवडाज्यूप्रति विशेष आभार प्रकट गर्दछु। योजना तर्जुमाका क्रममा महत्वपूर्ण राय, सुझाव र सहयोग गर्नुहुने योजना आयोगका सदस्यज्यूहरू, प्रमुख सचिवज्यू, प्रदेश योजना आयोगका सचिवज्यू, प्रदेश मन्त्रालय/निकायका सचिवज्यूहरू, महाशाखा प्रमुख लगायतका कर्मचारी मित्रहरूप्रति धन्यवाद व्यक्त गर्दछु। अन्त्यमा, योजना तर्जुमाका क्रममा महत्वपूर्ण योगदान गर्नुहुने योजना आयोगका शाखा अधिकृत त्रिलोचन न्यौपाने, नवदीप राई, तथ्याङ्क अधिकृत अम्बिका रेग्मीलगायत कोशी प्रदेश योजना आयोगका सम्पूर्ण कर्मचारी मित्रहरूप्रति विशेष धन्यवाद व्यक्त गर्दछु।

१ असार २०८१



डा. राजेन्द्र अधिकारी

## कोशी प्रदेश योजना आयोगका पदाधिकारीहरू

माननीय मुख्यमन्त्री हिक्मत कुमार कार्की	- अध्यक्ष
डा. राजेन्द्र अधिकारी	- उपाध्यक्ष
केदारनाथ शर्मा, प्रमुख सचिव, कोशी प्रदेश सरकार	- सदस्य (पदेन)
डा. सीता राम बस्नेत	- सदस्य
किशोर कुमार राई	- सदस्य
भवानी प्रसाद बराल	- सदस्य
नमिता न्यौपाने	- सदस्य
श्याम प्रसाद भण्डारी, सचिव, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय	- सदस्य (पदेन)
मिमांस अधिकारी, सचिव, कोशी प्रदेश योजना आयोग	- सदस्य-सचिव



## विषय-सूची

परिच्छेद	पृष्ठ
परिच्छेद-१ : परिचय	१
परिच्छेद-२ : प्रथम आवधिक योजना र दिगो विकास लक्ष्यको समीक्षा	७
परिच्छेद-३ : आवधिक योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरु	१५
परिच्छेद-४ : समष्टिगत आर्थिक लक्ष्यको प्रक्षेपण	२५
परिच्छेद-५ : आर्थिक क्षेत्र	६१
परिच्छेद-६ : सामाजिक क्षेत्र	१०१
परिच्छेद-७ : पूर्वाधार क्षेत्र	१३७
परिच्छेद-८ : लोकतन्त्र र सुशासन	१७५
परिच्छेद-९ : अन्तरसम्बन्धित क्षेत्र	२०१
अनुसूची-१ : रुपान्तरणकारी कार्यक्रमहरु	२२७
अनुसूची-२ : नतिजा खाका	२३०

## तालिका-सूची

तालिका २:१ दिगो विकास लक्ष्यसँग सम्बन्धित सूचकहरुको स्थिति	९
तालिका ३:१ आवधिक सोचका आधार स्तम्भ र सूचकहरु	१७
तालिका ३:२ समष्टिगत परिमाणात्मक लक्ष्यहरु	१९
तालिका ३:३ आवधिक योजनाका क्षेत्रगत परिमाणात्मक प्रमुख लक्ष्यहरु	२१
तालिका ४:१ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा क्षेत्रगत आर्थिक वृद्धि दरको लक्ष्य	२७
तालिका ४:२ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन तथा क्षेत्रगत मूल्य अभिवृद्धि लक्ष्य	३०
तालिका ४:३ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको क्षेत्रगत संरचना (प्रतिशतमा)	३४
तालिका ४:४ सीमान्त पूँजी उत्पादन र कुल लगानीको लक्ष्य (२०७९/८० को स्थिर मूल्यमा)	३७
तालिका ४:५ सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रगत लगानी (रु.दश लाखमा)	४०
तालिका ४:६ सार्वजनिक वित्तको प्रक्षेपण (२०८०/२०८१ स्थिर मूल्यमा) (रु.दश लाखमा)	४२



## परिच्छेद १ : परिचय

### १.१ पृष्ठभूमि

नयाँ संविधान जारी भएसँगै नेपाल सङ्घीय शासन प्रणालीमा प्रवेश गरेको छ। संविधानप्रदत्त सङ्घीय शासन प्रणाली अनुरूप नेपाललाई ७ प्रदेश र ७५३ स्थानीय तहमा पुनर्संरचना गरिएको छ। संविधानले निर्देश गरेअनुरूप मुलुकलाई योजनाबद्ध विकासको मूलप्रवाहमा लैजान दिगो आर्थिक विकास, शान्ति, सुशासन र सामाजिक न्यायसहित समृद्धिको गन्तव्य पहिचान भएको छ। यसतर्फ अग्रसर गराउने गरी कोशी प्रदेशले प्रथम आवधिक योजनाको कार्यान्वयनदेखि नै समुन्नति र सुखको राष्ट्रिय लक्ष्यलाई अङ्गीकार गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको छ।

मुलुकको सङ्घीय संरचनाअनुसार पूर्वी नेपालका १४ जिल्लालाई समेटेर कोशी प्रदेश निर्माण गरिएको छ। हिमाल, पहाड र तराईसम्म फैलिएको यस प्रदेशमा ताप्लेजुङ, पाँचथर, इलाम, झापा, मोरङ, सुनसरी, धनकुटा, तेहथुम, भोजपुर, सङ्खुवासभा, सोलुखुम्बु, खोटाङ, ओखलढुङ्गा र उदयपुर जिल्ला रहेका छन्।

प्राकृतिक रूपमा अत्यन्त रमणीय यो प्रदेश जैविक विविधता तथा समग्र उत्पादनको दृष्टिले भरिपूर्ण रहेको छ। जलस्रोतमा अग्रस्थान, औद्योगिक विकास र औद्योगिकीकरणको अभियानमा अग्रणी, कृषि क्षेत्र उत्पादनमा नेपालकै अगुवा, विश्वको सर्वोच्च शिखर सगरमाथा लगायत अन्य उच्च हिमालहरूको अवस्थितिले विश्वलाई आकर्षित गर्न सफल आदि पहिचान र विशेषताले यो प्रदेश मुलुकको आर्थिक विकास र समृद्धिका लागि अत्यन्त महत्त्वपूर्ण आधारस्तम्भका रूपमा स्थापित छ। विविधतायुक्त प्रकृति तथा संस्कृति, प्राचीन सभ्यता, उच्च क्रियाशील जनशक्ति, अपार सम्भावनाको खानी, कोशी बेसिनले भरिपूर्ण यस प्रदेशले गतिशील अर्थतन्त्रमार्फत् सुख र समृद्धि हासिल गर्न सक्ने प्रशस्त आधारहरू रहेका छन्।

नेपालको उपलब्ध कुल जलस्रोतमध्ये २८ प्रतिशत हिस्सा कोशी प्रदेशमा छ। यस प्रदेशमा कोशी बेसिन लगायत अन्य नदीहरूबाट करिब ३४ हजार मेगावाट विद्युत उत्पादन गर्न सकिने सम्भावना छ। नेपालमा हाल उत्पादित विद्युतको परिमाणमा कोशी प्रदेशको हिस्सा करिब २० प्रतिशत रहेको छ। कृषिगणना २०७८ अनुसार कोशी प्रदेशमा नेपालकै सबैभन्दा धेरै करिब १९ प्रतिशत कृषिचलन गर्ने परिवार रहेका छन्। मुलुकको कृषियोग्य जमिनको क्षेत्रफलमध्ये करिब २४ प्रतिशत जमिन यस प्रदेशमा रहेको छ। खेतीयोग्य बाँझो जमिनको उपयोग गर्न सकिने र निर्वाहमुखी खेती प्रणालीलाई व्यावसायिक बनाउन सकिने प्रशस्त आधारहरू छन्। यस अवसरलाई कोशी प्रदेशले कुशलतापूर्वक परिचालन गरी समृद्धिको बलियो आधार तय गर्नुपर्नेछ।

प्रदेशमा उत्पादित वस्तु तथा सेवाले प्रदेशको आत्मनिर्भरता तथा दिगोपनका अवस्थालाई इङ्कित गर्दछन्। कोशी प्रदेश दूध र मासु उत्पादनमा अग्रणी र आत्मनिर्भर रहेको छ। नेपालको कुल दूध उत्पादनमा यस प्रदेशको योगदान २०.५२ प्रतिशत र मासु उत्पादनमा १६.५३ प्रतिशत हुने गरेको छ। मुलुकको औद्योगिक क्षेत्रमा हुने कुल लगानीको २२.३० प्रतिशत यस प्रदेशमा भएको छ र सो लगानीबाट सिर्जित रोजगारीको अंश मुलुककै कुल रोजगारीको १२ प्रतिशत छ। प्रदेशमा वस्तु तथा सेवाको उत्पादन र उत्पादकत्वलाई तीव्रता दिनका लागि आधुनिक प्रविधियुक्त औद्योगिकीकरणका थप क्षेत्रगत दीर्घकालीन सोच र आयामहरूको आवश्यकता रहेको छ।

## १.२ प्रदेशको वस्तुस्थिति विवरण

### १.२.१ भौगोलिक अवस्थिति एवम् हावापानी

कोशी प्रदेश ८६ डिग्री ९ मिनेट पूर्वी देशान्तरदेखि ८८ डिग्री १२ मिनेट पूर्वी देशान्तरसम्म र २६ डिग्री २२ मिनेट उत्तरी अक्षांशदेखि २८ डिग्री ६ मिनेट उत्तरी अक्षांशसम्म फैलिएको छ। कोशी प्रदेशले २५ हजार ९०५ वर्ग कि.मि. अर्थात नेपालको कुल भूभागको १७.६० प्रतिशत भाग ओगटेको छ। हिमाल, पहाड र तराई समेटेको यस प्रदेशमा विश्वको सर्वोच्च शिखर सगरमाथा र नेपालकै सबैभन्दा होचो भू-भाग कचनकवल समेत रहेको छ। यस प्रदेशमा सबै प्रकारका हावापानी: उष्ण, उपोष्ण, समशीतोष्ण, लेकाली र ध्रुवीय हावापानी पाइन्छ।

### १.२.२ जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइ

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार यस प्रदेशको कुल जनसङ्ख्या ४९ लाख ६१ हजार ४१२ रहेको छ भने औसत जनघनत्व १९२ प्रति वर्ग कि.मि रहेको छ। सुनसरी जिल्लामा सबैभन्दा बढी ७३७ प्रति वर्ग कि.मि. र सबैभन्दा कम सोलुखुम्बुमा ३२ प्रति वर्ग कि.मि जनघनत्व रहेको छ। प्रदेशको कुल जनसङ्ख्यामा महिलाको हिस्सा ५१.२८ प्रतिशत र पुरुषको हिस्सा ४८.७२ प्रतिशत रहेको छ। कोशी प्रदेशले नेपालको कुल जनसङ्ख्याको करिब १७ प्रतिशत हिस्सा ओगटेको छ। प्रदेशको वार्षिक जनसङ्ख्या वृद्धिदर ०.८६ प्रतिशत र परिवारको औसत आकार ४.१६ रहेको छ। प्रदेशका १० पहाडी जिल्लाको जनसङ्ख्या वृद्धिदर ऋणात्मक रहेको छ। मानिसहरू अवसर र सुविधाको खोजीमा पहाडी र हिमाली क्षेत्रबाट तराईमा बसाइँ सर्ने क्रम बढेको र वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रम बढेकाले पनि जनसङ्ख्याको संरचनामा परिवर्तन देखिएको हो।

### १.२.३ धार्मिक तथा सांस्कृतिक अवस्था

जातीय तथा भाषिक विविधता रहेको यस प्रदेशमा मुख्य रूपमा क्षेत्री, ब्राम्हण, राई, लिम्बू, थारू, दलित,

मुस्लिम, तामाङ, गुरुङ, यादव, लेप्चा, राजवंशी, धिमाल, मेचे, कोचेलगायत १३० जातजातिहरूको बसोबास रहेको छ भने बोलिने भाषाहरूमा नेपाली, मैथिली, राई, लिम्बु, थारू, तामाङ, राजवंशी, गुरुङ, मुस्लिम, मगर र लेप्चालगायत १०७ भाषा रहेका छन्। प्रदेशभित्र धेरै ऐतिहासिक, धार्मिक तथा सांस्कृतिक महत्त्वका स्थलहरू छन्। यो प्रदेश किराँत धर्मगुरु फाल्गुनन्द, सिरिजङ्गा, बालागुरु षडानन्द, योगमाया, स्वामी प्रपन्नाचार्य लगायतका विद्वान् विदुषीले ज्ञानको ज्योती फैलाएको क्षेत्रका रूपमा परिचित छ। प्रदेशमा किराँत राजा बुद्धिकर्णदिखि महाभारतकालीन विराट राजासम्मको राज्य रहेकोले यसको आफ्नै ऐतिहासिक र साँस्कृतिक महत्त्व छ। यस प्रदेश अन्तर्गतका धार्मिक महत्त्वका प्रमुख स्थलहरूमा पाथीभरा, बराहक्षेत्र, रामधुनी, हलेसी, पिण्डेश्वर, दन्तकाली, बुढासुब्बा, अर्जुनधारा आदि रहेका छन्। त्यस्तै किराँतकालीन इतिहास तथा संस्कृतिसँग जोडिएका विजयपुर, चौदण्डीगढी लगायत स्थलहरू यस प्रदेशमा रहेका छन्।

## १.३ प्राकृतिक स्रोत

### १.३.१ भूमि

कोशी प्रदेशमा कुल भू-भागको ३१.९० प्रतिशत खेतीयोग्य जमिन रहेको छ। प्रदेशमा खेतीयोग्य जमिन ८ लाख २६ हजार ६४६ हेक्टर रहेको छ। यसमध्ये ८६.४० प्रतिशतमा खेती भइरहेको छ भने खेतीयोग्य बाँझो जमिन १३.६० प्रतिशत रहेको छ।

### १.३.२ जलस्रोत

नेपालकै सबैभन्दा ठूलो कोशी नदी यस प्रदेशमा अवस्थित छ। यसका सहायक नदीहरू अरुण, तमोर, तामाकोशी, दूधकोशी, सुनकोशी, इन्द्रावती र लिखु उच्च हिमाली क्षेत्रबाट उद्गम भई बग्दछन्। महाभारत तथा चुरे पहाडबाट उद्गम भई बग्ने अन्य धेरै नदी तथा खोलाहरू समेत रहेका छन्। मुलुकको उपलब्ध कुल जलस्रोतमध्ये २८ प्रतिशत हिस्सा यस प्रदेशमा रहेको छ। यहाँ रहेका नदीहरूबाट करिब ३४ हजार मेगावाट विद्युत उत्पादन गर्न सकिने सम्भावना रहेको छ। मुलुकमा उत्पादित कुल विद्युत परिमाणमा कोशी प्रदेशको हिस्सा करिब २० प्रतिशत छ। कोशी प्रदेशमा १ हजार ३५३ ठूला र साना ताल तथा पोखरीहरू रहेका छन्, जुन नेपालमा जम्मा ताल तलैयाहरूको एक चौथाइ हो। जलस्रोतको उपयोगद्वारा स्वच्छ पिउने पानी, सिंचाइ, जलविद्युत तथा जलयातायातमार्फत् प्रदेशको विकास र समृद्धि हासिल गर्ने प्रशस्त अवसरहरू छन्।

### १.३.३ खानी

कोशी प्रदेशमा तामा, फलाम, शिशा, निकेल, जस्ता, बिस्मथ आदि धातुजन्य खनिजहरू रहेको

अध्ययनहरूले देखाएका छन्। त्यस्तै, चूनुदुङ्गा, मार्वल, क्ले, ग्रेनाइट, कोइला जस्ता गैरधातुजन्य पदार्थहरू पाइएका छन्। उदयपुर जिल्लामा रहेको चुनुदुङ्गाबाट नेपालकै उच्च गुणस्तरीय उदयपुर सिमेन्ट उद्योग सञ्चालनमा छ। यसका अलावा मोरङमा पेट्रोलियम पदार्थको खानी रहेको सम्बन्धमा अन्वेषण जारी रहेको अवस्था छ भने खोटाङमा खानीजन्य उद्योग स्थापनाका लागि डोलोमाइट अध्ययनको कार्य भइरहेको छ।

### १.३.४ वन, वातावरण तथा जैविक विविधता

कोशी प्रदेश वन सम्पदाको हिसाबले सम्पन्न प्रदेशको रूपमा रहेको छ। तराई क्षेत्रको प्रसिद्ध चारकोसे झाडी यसै प्रदेशमा पर्दछ। त्यस्तै मध्य तथा उच्च पहाडमा पनि वन क्षेत्र उल्लेखनीय मात्रामा रहेको छ। पर्यटन वन तथा वातावरण मन्त्रालय कोशी प्रदेशको तथ्याङ्क अनुसार यस प्रदेशमा ४४.४४ प्रतिशत वन र ४.५२ प्रतिशत बुट्यान गरी जम्मा ४८.९६ प्रतिशत भूभाग वन क्षेत्रले ओगटेको छ। प्रदेशले वन स्रोतको दिगो उपयोग गरी आर्थिक वृद्धि र रोजगारी हासिल गर्ने प्रचुर अवसर रहेको छ।

### १.४. आर्थिक क्षेत्रको अवस्था

#### १.४.१ कृषि तथा पशुपालन

कृषि गणना २०७८ अनुसार मुलुकमा कृषिचलन गर्ने कुल घरपरिवार सङ्ख्या ४१ लाख ३१ हजार मध्ये करिब १९ प्रतिशत यस प्रदेशमा रहेका छन्। कोशी प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान ३२.८० प्रतिशत रहेको छ। धान, मकै, गहुँ, कोदो र फापर यस प्रदेशका मुख्य अन्नबाली हुन्। त्यस्तै चिया, अलैंची, अदुवा, सुपारी, जुट, उखुलगायतका विभिन्न किसिमका नगदे बालीहरू तथा विभिन्न जातका तरकारी बाली उत्पादन र निर्यातसमेत हुने गरेका छन्। प्रदेशका सुनसरीबाहेक सबै जिल्लाहरूमा चिया खेती गरिएको पाइन्छ। आँप, केरा, लिची, मेवा, सुन्तला, कागती, जुनार, एभोकाडो र किवी उत्पादन हुनुकासाथै यिनीहरूको उत्पादन विस्तारको समेत उच्च सम्भावना रहेको छ। कोशी दूध उत्पादनका हिसाबले अग्रणी प्रदेश हो। यस प्रदेशमा मासुको उत्पादन कुल राष्ट्रिय मासु उत्पादनको १६.५३ प्रतिशत हुने गरेको छ। समग्रमा कृषि उत्पादनको दृष्टिकोणले यो प्रदेश खाद्य सुरक्षा हासिल गर्न सक्ने अवस्थामा रहेको छ।

#### १.४.२ उद्योग

प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा औद्योगिक क्षेत्रको योगदान १५.९० प्रतिशत रहेको छ। मुलुकभरका उद्योगमा हुने कुल लगानीको २२.३० प्रतिशत लगानी यस प्रदेशमा भएको देखिन्छ। उद्योगहरूबाट सिर्जित कुल रोजगारीको १२.९० प्रतिशत यस प्रदेशमा रहेको छ। देशमा हालसम्म

८५१ उद्योग दर्ता भएका छन्। प्रदेशमा रहेका सम्पूर्ण उद्योगहरूमध्ये दुई तिहाइभन्दा बढी उद्योगहरू झापा, मोरङ र सुनसरी जिल्लामा केन्द्रित छन्। यस प्रदेशमा धरान र धनकुटामा गरी दुई औद्योगिक क्षेत्र रहेका छन्। विराटनगर विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापनाका लागि विस्तृत सम्भाव्यता अध्ययनको कार्य सम्पन्न भएको छ भने झापा जिल्लामा विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापनाका लागि सम्भाव्यता अध्ययनको कार्य भइरहेको छ। यस प्रदेशमा १२ औद्योगिक ग्राम सञ्चालनमा रहेका छन्। सङ्घीय सरकारको २०८१/८२ को नीति तथा कार्यक्रमले यस प्रदेशलाई औद्योगिक प्रदेशका रूपमा विकास गर्ने गरी गरेको घोषणाले प्रदेशमा थप लगानी आकर्षण भई औद्योगिक विकासमा टेवा पुग्ने देखिन्छ।

### १.४.३ पर्यटन

पर्यटन क्षेत्र कोशी प्रदेशमा तुलनात्मक रूपमा बढी अवसर भएका क्षेत्रहरू मध्येको एक हो। सर्वोच्च शिखर सगरमाथालगायत कञ्चनजङ्घा, ल्होत्से, मकालु, चोयुजस्ता हिमशृङ्खला र अन्य पर्यटकीय स्थलहरू यसै प्रदेशमा रहेका छन्। सगरमाथा राष्ट्रिय निकुञ्ज, मकालु बरुण राष्ट्रिय निकुञ्ज, कोशीटप्पु वन्यजन्तु आरक्ष र कञ्चनजङ्घा संरक्षण क्षेत्र यही प्रदेशमा रहेका छन्। त्यस्तै कोशीटप्पु, गोक्यो ताल र माईपोखरी जस्ता युनेस्कोको रामसार सूचीमा सूचीकृत भएका संरक्षित क्षेत्रहरू पनि प्रदेशमा अवस्थित छन्। नेपालकै अग्लो ह्याटुङ झरना तथा टोङ्के र पोकली जस्ता ठूला र लामा झरनाहरू पनि यसै प्रदेशमा रहेका छन्। प्राकृतिक सौन्दर्यका अलावा पर्वतारोहण, बन्जी जम्पिङ्, प्याराग्लाइडिङ्, साइक्लिङ्, जिपलाइन, गल्फ, स्काइवाक, जलयातायात, न्यापिटिङ तथा पर्यटक आकर्षणका अन्य धेरै अवसरहरू प्रदेशमा रहेका छन्।

### १.५ गरिबी र रोजगारी

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण २०२२/२३ अनुसार नेपालमा २०.२७ प्रतिशत जनसङ्ख्या गरिबीको रेखामुनि छन्। प्रदेशगत रूपमा हेर्दा सात प्रदेश मध्ये मधेश, लुम्बिनी, कर्णाली, र सुदूरपश्चिम प्रदेशमा गरिबीको दर नेपालको गरिबीको दरभन्दा बढी देखिन्छ। कोशी प्रदेशको निरपेक्ष गरिबीको दर १७.१९ रहेको छ जुन राष्ट्रिय औसत भन्दा कम हो। यसैगरी यस प्रदेशको सहरी क्षेत्रमा १५.९० प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा १९.६७ प्रतिशत गरिबी रहेको छ।

त्यस्तै यस प्रदेशमा बेरोजगारी दर १०.२० प्रतिशत छ जुन राष्ट्रिय औसत (११.४० प्रतिशत) भन्दा कम हो। यसमध्ये ९.१० प्रतिशत पुरुष र ११.९० प्रतिशत महिला बेरोजगार रहेको देखिन्छ। प्रदेशमा श्रमशक्ति सहभागिता दर ३८.५० प्रतिशत र रोजगारी तथा जनसङ्ख्याको अनुपात ३४.२० प्रतिशत रहेको छ। प्रथम आवधिक योजनाले २०८०/८१ सम्ममा प्रदेशमा बेरोजगारी दर ५.४०

प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य लिएकोमा कोभिड-१९ र तरलताको अभावका कारणले सोअनुरूपको प्रगति हुन सकेन। हाल प्रदेश सरकारले नागरिकको जीवनस्तरलाई गुणस्तरीय बनाउन रोजगारीलाई प्रमुख प्राथमिकतामा राखी सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने गरी रोजगारी सिर्जना गर्ने खालका नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरेको छ।

# परिच्छेद २ : प्रथम आवधिक योजना र दिगो विकास लक्ष्यको समीक्षा

## २.१ प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा

प्रथम आवधिक योजना (२०७६/७७ - २०८०/८१) मा प्रदेशको दीर्घकालीन सोचलाई स्वच्छ, सुखी र समुन्नत गरी तीन स्तम्भमा वर्गीकरण गरिएको थियो। प्रत्येक स्तम्भका ४-४ वटा क्षेत्रगत आधार तय गरी स्वच्छताका १०, सुखका २५ र समुन्नतिका ३१ सूचक गरी जम्मा ६६ गन्तव्य सूचक र आर्थिक, सामाजिक, भौतिक तथा शासकीय सुधार क्षेत्रलाई समेटेर २३ परिमाणात्मक लक्ष्य निर्धारण गरिएको थियो। क्षेत्रगत दीर्घकालीन सोचसहित कार्यान्वयनमा ल्याइएको प्रथम आवधिक योजनाले औसत आर्थिक वृद्धिदरको लक्ष्य ९.७० प्रतिशत निर्धारण गरेको थियो। तर, योजना कार्यान्वयनको पहिलो वर्षमा नै कोभिड-१९ महामारीले विश्व व्यापार, लगानी तथा आपूर्ति शृङ्खलामा पारेको प्रभावले प्रदेशको आर्थिक-सामाजिक अवस्थामा गम्भीर सङ्कट निम्त्याएको कारणले प्रदेशको अर्थतन्त्र खुम्चिन पुग्यो। प्रदेश अर्थतन्त्रका सबै क्षेत्रको उत्पादन र रोजगारी प्रभावित भई आर्थिक गतिविधिमा सङ्कुचन आयो, आपूर्ति शृङ्खला अवरुद्ध भयो, प्रदेशको समग्र विकासप्रयास र उपलब्धिमा गम्भीर असर पऱ्यो। छिटो छिटो सरकार परिवर्तन भएको कारण पनि प्रदेश विकासको संरचना तयार पार्न पनि धेरै समय लाग्यो। समग्रमा प्रथम आवधिक योजनाले परिलक्षित गरेका नीति, रणनीति, कार्यनीति र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनबाट शत प्रतिशत अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न कठिन रह्यो।

आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा ७.१० प्रतिशत रहेको प्रदेशको आर्थिक वृद्धिदर २०७६/७७ मा १.५३ प्रतिशतले ऋणात्मक भए तापनि अर्थतन्त्रमा भएको सुधारका कारण २०८०/८१ मा आइपुग्दा ३.५१ प्रतिशत रहने अनुमान गरिएको छ। प्रथम योजनाले योजना अवधिमा ९.७० प्रतिशतको औसत आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्ने लक्ष्य लिएकोमा योजनाको अन्त्यसम्ममा २.९० प्रतिशतको औसत आर्थिक वृद्धि कायम रहने अनुमान छ। प्रथम योजनाको अन्त्यसम्ममा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि र उद्योग क्षेत्रको योगदान क्रमशः २९.०६ प्रतिशत र २२.३७ प्रतिशत हुने अनुमान गरिएकोमा उक्त योगदान योजनाको अन्त्यसम्ममा क्रमशः ३३.२० प्रतिशत र १५.९० प्रतिशत रहने अनुमान छ।

योजनाले तय गरेका २३ वटा परिमाणात्मक लक्ष्यहरूमा आर्थिक तर्फका ६ लक्ष्यमध्ये कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको आकार रु. ८ खर्ब ३ अर्ब ५६ करोड पुऱ्याउने लक्ष्य लिएकोमा योजना कार्यान्वयनको चौथो आर्थिक वर्षमै प्रदेशको अर्थतन्त्रको आकार पाँच वर्षको लक्ष्यलाई उछिन्दै रु. ८ खर्ब ४९ अर्ब ६५ करोड पुगेको छ। प्रदेशको गार्हस्थ्य उत्पादनमा देखिएको उत्साहजनक वृद्धिले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा

कोशी प्रदेशको योगदान १५.८० प्रतिशत पुगेको छ। केही सूचक सकारात्मक दिशाउन्मुख रहे पनि पूर्ण लक्ष्य प्राप्तमा केही कठिनाई देखिएका छन्। सामाजिक क्षेत्रतर्फका १० वटा लक्ष्यमध्ये आर्थिक असमानता सूचकले लक्ष्य हासिल गरेको छ भने बाँकी सूचकको स्थिति सकारात्मक दिशाउन्मुख देखिएको छ। भौतिकतर्फ ४ वटा लक्ष्यमध्ये विद्युत्मा पहुँच प्राप्त परिवारको लक्ष्य हासिल भएको छ भने खानेपानी सेवा पुगेको जनसङ्ख्याको लक्ष्य प्राप्त उन्मुख छ। तर कुल सडकमा कालो पत्रे सडक र सिंचाइ क्षेत्रले लक्ष्य प्राप्त गर्न कठिन हुने देखिन्छ। शासकीय सुधारतर्फको ३ वटा लक्ष्यमध्ये २ वटा हासिल गर्न कठिन छ। यसरी आवधिक योजनाले राखेका २३ वटा परिमाणात्मक लक्ष्यमा तथ्याङ्क उपलब्ध भएकामध्ये २१ प्रतिशतले लक्ष्य हासिल गरिसकेका छन् भने ३० प्रतिशतको लक्ष्य प्राप्त हुन सक्ने सम्भावना छ। योजनाले राखेका सूचकहरूमध्ये केही सूचकको लक्ष्य प्राप्त हुन कठिन रहनुमा कोभिड-१९ र अन्य संरचनात्मक अवरोध जिम्मेवार रहेका छन्।

प्रथम आवधिक योजनाले कृषि क्षेत्रको गार्हस्थ्य उत्पादन वृद्धि औसत ५.६० प्रतिशत हुने लक्ष्य राखेकोमा योजना अवधिमा औसत २.७२ प्रतिशतमात्र हासिल गर्न सकेको छ। खाद्य सुरक्षा र पोषणको स्थितिमा भने क्रमशः सुधार हुँदै गएको छ। खाद्यान्नमा आत्मनिर्भर प्रदेश भए तापनि खाद्य जोखिममा रहेका नागरिकको सङ्ख्या उच्च हुनाले वितरण प्रणालीमा समस्या सिर्जना भएको बुझ्न सकिन्छ। दोस्रो योजनाले अपेक्षित परिणाम प्राप्त गर्नका लागि योजना कार्यान्वयन र वितरण प्रणालीमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ।

प्रदेशको अर्थतन्त्रमा कृषि क्षेत्रको तुलनामा उद्योग क्षेत्रको योगदान बढाउने तथा सेवा क्षेत्रको योगदानलाई सन्तुलनमा राख्ने लक्ष्य लिएकोमा सोअनुरूपको उपलब्धि प्राप्त हुन सकेको देखिएन। योजनाले प्रदेशको गार्हस्थ्य उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान बढाई २३.६१ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य लिएकोमा यस क्षेत्रको योगदान आधार वर्षको भन्दा पनि खुम्चनुले उद्योगको विस्तारमा प्रदेशले विशेष प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण २०२२/२३ अनुसार यस प्रदेशमा निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या १७.१९ प्रतिशत रहेको छ। त्यस्तै मानव विकास सूचकाङ्क ०.६० को स्तरमा पुऱ्याउने लक्ष्य लिइएकोमा ०.५८ मा सीमित रहेको छ।

तालिका २:१ दिगो विकास लक्ष्यसँग सम्बन्धित सूचकहरूको स्थिति

क्र.सं.	सूचक	सूचकको अवस्था	क्र.सं.	सूचक	सूचकको अवस्था
स्वच्छता तर्फका सूचक			समुन्नतितर्फका सूचकहरू		
१.	आधारभूत सरसफाइ पुगेको जनसङ्ख्या	१	१.	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (रु लाखमा)	१
२.	वनले ढाकेको क्षेत्रफल	२	२.	वार्षिक आर्थिक वृद्धिदर	३
३.	उर्जा उपभोगमा नवीकरणीय उर्जाको अनुपात	२	३.	प्रतिव्यक्ति आय	२
सुखतर्फका सूचक			४.	गिनी गुणाङ्क	३
१.	सुशासनमा आधारित नतिजामुखी प्रशासन	३	५.	आम्दानीमा माथिल्लो १० र तल्लो ४० प्रतिशत जनसङ्ख्याको अनुपात	३
२.	उत्तरदायित्व पादर्शिता र भ्रष्टाचार न्यूनीकरण सूचकाङ्क	२	६.	अपेक्षित आयु (वर्ष)	२
३.	दर्ता भएका अपराध उजुरीको फछ्योट	३	७.	बाल मृत्युदर	३
४	मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटना	१	८.	शिशु मृत्युदर	३
५.	लैङ्गिक सशक्तीकरण	३	९.	आधा घण्टाको दूरीमा आधारभूत स्वास्थ्य सेवा	३

क्र.सं.	सूचक	सूचकको अवस्था	क्र.सं.	सूचक	सूचकको अवस्था
	सूचकाङ्क			प्राप्त गर्ने परिवार	
६.	जन्म दर्ता	३	१०.	बहुआयामिक गरिवीमा रहेको जनसङ्ख्या	२
७.	किशोरी अवस्थाको प्रजनन दर न्यूनीकरण	२	११.	विद्युतमा पहुँच प्राप्त परिवार	२
८.	पुङ्कोपना भएका बालकालिका	१	१२.	आधारभूत खानेपानी पुगेको जनसङ्ख्या	३
९.	कमतौल भएका बालबालिका	१	१३.	सुरक्षित खानेपान पुगेको जनसङ्ख्या	३
१०.	सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका कार्यक्रममा आवद्ध जनसङ्ख्या	३	१४.	सडक घनत्व (वर्ग कि.मि.)	३
			१५.	बेरोजगारी दर	३
			१६.	कुल साक्षरता दर	३

नोट. १ : लक्ष्य प्राप्त भइसकेको २. लक्ष्य प्राप्त गर्न सकिने ३. लक्ष्य प्राप्त नहुने (स्रोत: प्रथम योजनाको समीक्षा)

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०१८ अनुसार प्रदेशको बेरोजगारी दर १०.२० प्रतिशत रहेको छ। योजनाले बेरोजगारी दर ५.४० प्रतिशतमा झार्ने र श्रम सहभागिता दर ६० प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य लिए तापनि उक्त लक्ष्य हासिल गर्न कठिन रहेको देखिन्छ। योजनाले पर्यटन क्षेत्रको योगदान कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा ५ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य राखेकोमा यसको योगदान १.९० प्रतिशतमा सीमित रहेको छ। योजना अवधिमा प्रदेशको साक्षरता दर ९९ प्रतिशत लक्ष्य लिइएकोमा ७९.७० प्रतिशतमा सीमित भएको छ। साक्षरता दरमा सुधार भए तापनि शिक्षामा लैङ्गिक असन्तुलन तथा जिल्लागत असन्तुलन उच्च छ। प्रदेशमा आधारभूत खानेपानी सुविधा पुगेका घरपरिवार ९९ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य रहेकोमा ९० प्रतिशतमा सीमित हुन पुगेको छ। योजनाको अन्त्यसम्ममा २ हजार ५०० मेगावाट विद्युत

उत्पादन गर्ने लक्ष्य लिइएकोमा ५४७.३६ मेगावाटमा सीमित भएको छ ।

प्रदेशमा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणमा उल्लेख्य सुधार हुँदै गएको छ । स्थानीय तह, प्रदेश सभा, निजामती सेवा लगायतका क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बढ्दो छ । सामाजिक विकासका क्षेत्रमा महिला नेतृत्व र संलग्नतामा निरन्तर वृद्धि हुँदै गएको छ । यस्ता उपलब्धिलाई संस्थागत गर्ने र प्रदेशमा देखिएको महिला हिंसा, महिलामाथिका विभिन्न प्रकारका विभेदहरूको अन्त्य गरी महिलालाई विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि ठोस कदम चाल्नु आवश्यक छ ।

प्रदेश सरकारको आर्थिक अधिकारहरू सीमित रहेका सन्दर्भमा प्रदेशको खर्च व्यवस्थापनका लागि सङ्घीय सरकारसँग निर्भर रहनुपर्ने वाध्यता छ । साथै प्रदेशको आर्थिक अधिकारको प्रयोगका लागि कतिपय आवश्यक कानूनहरू निर्माणका क्रममा छन् । कमजोर खर्च व्यवस्थापन तथा पूर्ण कानूनको अभावका बावजुद प्रदेशमा सञ्चालित कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा जनशक्ति तथा संस्थागत क्षमता भने मजबुत बन्दै गएको छ ।

## २.२ दिगो विकास लक्ष्यको प्रगति

प्रदेश सरकारले “समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली” को राष्ट्रिय आकाङ्क्षालाई आत्मसात् गर्दै आवधिक योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) मा “स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश” को दीर्घकालीन सोचसहित “सामाजिक न्यायसहितको समृद्ध प्रदेश” निर्माण गर्ने लक्ष्य निर्धारण गरेको थियो । प्रदेशमा दिगो विकास लक्ष्यहरू प्रथम आवधिक योजनाले मूलप्रवाहीकरण गरेको सन्दर्भमा वर्तमानसम्मको दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयनको अवस्थालाई तल चित्रण गरिएको छ ।

### २.२.१ दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयन अवस्था

सन् २०१५ सेप्टेम्बरमा दिगो विकास लक्ष्यले घोषणा गरेबमोजिम दिगो विकासमा १७ लक्ष्य, १६९ परिमाणात्मक लक्ष्य र २३४ विश्वव्यापी सूचक निर्धारण गरिएका छन् । नेपालले देशको वस्तुगत यथार्थलाई समेट्ने गरी लक्ष्य १४ का सूचकबाहेक अन्य अन्तर्राष्ट्रिय सूचकका अतिरिक्त २४५ सूचकहरू थप गरी ४७९ सूचकहरू निर्धारण गरेको थियो । पछिल्लो अवधिमा नेपाल सरकारले पहिले निर्धारण गरेका सूचक घटाएर ३०१ कायम गरेको छ । राष्ट्रिय योजना आयोगले घटाएका सूचकका आधारमा उपलब्ध तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरी मूल्याङ्कनसमेत गरेको छ ।

प्रदेश सरकारले स्वच्छ, सुखी तथा समुन्नतिका क्षेत्रलाई समेट्ने गरी ६६ वटा सूचकहरू समाविष्ट गरी राष्ट्रिय सूचकसँग तादात्म्य कायम गर्दै दिगो विकास लक्ष्य मार्गीचित्र तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । प्रदेशको प्रथम आवधिक योजना कार्यान्वयनको समीक्षा प्रतिवेदनअनुसार योजनाका ६६ गन्तव्य

सूचक मध्ये दिगो विकास लक्ष्यसँग सम्बन्धित तथ्याङ्क उपलब्ध भएका सबै विषय क्षेत्रका सूचकको स्थितिलाई हेर्दा स्वच्छतातर्फ आधारभूत सरसफाइ; सुखतर्फका मानवअधिकार, पुङ्कोपना र कम तौल भएका बालबालिका र समुन्नतितर्फ कुल गार्हस्थ्य उत्पादन, असमानता न्यूनीकरणले लक्ष्य हासिल गरिसकेकोमा वन क्षेत्र, उर्जा, पारदर्शिता, प्रजनन दर, प्रति व्यक्ति आय, अपेक्षित आयु, बहुआयामिक गरिबी र विद्युत पहुँच प्राप्त परिवार सम्बन्धी सूचकहरू लक्ष्योन्मुख रहेका छन्। अन्य क्षेत्रमा उपलब्धि हासिल गर्न विद्यमान लगानी ढाँचा र कार्ययोजनामा थप सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ।

दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको मुख्य आधार बजेट हो। सङ्घीयता अनुरूप दिगो विकास लक्ष्यहरूलाई प्रदेश तहको आवधिक तथा मध्यमकालीन योजना र वार्षिक बजेट प्रक्रियामा समावेश गरी आन्तरिकीकरण गरिएको छ। प्रदेश सरकारले प्राथमिकताका आधारमा मध्यमकालीन खर्चसंरचना तथा वार्षिक कार्यक्रमलाई दीर्घकालीन राष्ट्रिय सोच, प्रादेशिक रणनीति, दिगो विकास लक्ष्य, लैङ्गिक सङ्केत र जलवायु सङ्केतका आधारमा बजेट बाँडफाँड गरी कार्यान्वयन गर्दै आएको छ।

कोशी प्रदेशले दिगो विकास लक्ष्यका प्राय सबै क्षेत्रमा वार्षिक रूपमा बजेट विनियोजन गर्दै आएको छ तर बजेट विनियोजनको प्रवृत्तिमा भने असन्तुलन रहेको सार्वजनिक खर्च खोजीनीति सर्वेक्षण २०७९ ले देखाएको छ। तीन वर्षको बजेट विनियोजनको प्रवृत्तिलाई हेर्दा १६ वटा लक्ष्य मध्ये लक्ष्य २, ३, ४, ६, ९ र ११ मा बढी मात्रामा बजेट विनियोजन रहेको देखिन्छ। उपलब्धिको स्थितिलाई हेर्दा १६ वटा लक्ष्यमध्ये ७ वटा (४३.७५ प्रतिशत) लक्ष्य प्राप्तोन्मुख रहेका छन् भने ६ वटा (३७.५० प्रतिशत) लक्ष्य प्राप्तिका लागि विद्यमान लगानी प्रवृत्तिमा सुधार गरी थप लगानी गर्नुपर्ने देखिन्छ। तीन वटा लक्ष्य (असमानता घटाउने, दिगो उर्जा व्यवस्थापन, दिगो उत्पादन र उपभोग) का सन्दर्भमा भने नीति तथा संरचना व्यवस्थापनसहितका विशेष कार्यक्रमहरू र सोको लागि लगानीको सुनिश्चितता अनिवार्य रहेको छ। प्रदेशको दिगो विकास लक्ष्यको प्रगतिस्थिति हेर्दा २०२३ मा राष्ट्रिय योजना आयोगले गरेको दिगो विकास लक्ष्यको प्रगति समीक्षासँग मिल्दोजुल्दो नै रहेको छ।

## २.३ प्रमुख चुनौती र अवसर

प्रादेशिक अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भरतातर्फ उन्मुख गराउनु, दिगो आर्थिक वृद्धि गरी नागरिकको जीवनस्तरमा गुणात्मक सुधार ल्याउनु, विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्न अभिप्रेरित गर्नु, बाह्य लगानी आकर्षण गर्नु, विकासको प्रतिफललाई समतामूलक रूपमा स्थानीयसम्म पुऱ्याउनु, मानवपूँजी विकास गरी रोजगारी वृद्धि गर्नु, स्वस्थ र सन्तुलित पर्यावरणको विकास गर्नु, अर्थतन्त्रमा कृषिक्षेत्रको योगदान अभिवृद्धि गर्नु, उत्पादनको भण्डारण तथा बजारीकरण व्यवस्था मिलाउनु, युवा जनशक्ति पलायनको बढ्दो प्रवृत्ति रोक्नु तथा पहाड र हिमाली क्षेत्रबाट तीव्र रूपमा भरइरहेको

बसाइँसराइ रोक्नु, सुशासन कायम गर्नु आदि योजनाले लक्षित गरेका उपलब्धि हासिल गर्नमा आइपनें मुख्य चुनौतीहरू रहेका छन्।

प्रथम आवधिक योजना तथा दिगो विकास लक्ष्यको समीक्षामा उल्लेखित तथ्य अनुसार सो अवधिमा प्रदेशले तय गरेका दीर्घकालीन र अल्पकालीन महत्त्वका कार्यक्रमहरूको प्रगति मध्यमस्तरको रहेको छ। यस तथ्यलाई मध्यनजर गर्दै आगामी आवधिक योजना कार्यान्वयनमा विगतमा रहेका क्षेत्रगत समस्या तथा जोखिमहरूको न्यूनीकरणका लागि विशेष ध्यान पुऱ्याउनु आवश्यक रहेको छ। वर्तमान भौगोलिक, राजनैतिक र नीतिगत स्थायित्वको जगमा उभिएर प्रदेशबासीले अनुभूत गर्ने र परिवर्तनको लाभांश वर्तमान पुस्ताले नै उपभोग गर्ने गरी नागरिकको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउनु अत्यावश्यक रहेको छ। विकासका सबै आयाममा “कसैलाई पछाडि नछाड्ने” प्रतिबद्धताअनुरूप प्रदेशले तय गरेका दिगो विकास लक्ष्य तथा विकास कार्यक्रमहरू आन्तरिकीकरण गर्दै आर्थिक विकासमा अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने छ।

प्रदेशको बृहत् आर्थिक र सामाजिक रूपान्तरणको आधारशीलाको रूपमा रहेका भू-बनोट, विविधतायुक्त प्रकृति, जातजाति, भाषा, सभ्यता, संस्कृति, प्राकृतिक स्रोत र साधनको अत्युत्तम परिचालन, राजनैतिक स्थिरता र क्रियाशील जनशक्तिको महत्तम उपयोग गर्नुपर्ने छ। तीव्र र उच्च आर्थिक वृद्धि, समन्यायिक वितरण तथा पुनर्वितरण सुनिश्चित गर्न उत्पादन र सेवा क्षेत्रलाई मजबुत तुल्याउन अधिक मात्रामा विद्युत उत्पादन गर्नुपर्ने छ। यसका लागि प्रदेशले अल्पकालीन, मध्यमकालीन र दीर्घकालीन योजना तर्जुमा गरी नतिजामूलक कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ।

कोशी बेसिन यस प्रदेशको सुख र समृद्धिको प्रमुख आधार भन्ने सोचलाई मूर्तरूप दिने गरी कोशी र यसका सहायक नदीहरूको उपयोगलाई बहुआयामिक तबरले विकासका कार्यक्रममा जोड्नुपर्ने छ। बहुउद्देश्यीय ठुला जलाशयको निर्माणमार्फत् सिंचाइ, खानेपानी र विद्युत उत्पादनमा उपयोग गरी कृषि तथा सेवाक्षेत्रको उच्च उत्पादन र उत्पादकत्व सुनिश्चित गर्नुपर्ने छ। प्रदेशमा रहेको वन क्षेत्रको सदुपयोग, पर्यटन प्रवर्धन तथा मनोरञ्जनात्मक क्रियाकलापमा वृद्धि गरी आन्तरिक आय वृद्धि गर्नुपर्ने छ। यसका लागि प्रदेश सरकारको राजनैतिक अठोट, इच्छाशक्ति, उच्च मनोबल र सामर्थ्यको आवश्यकता छ।

प्रदेशको आन्तरिक आयतर्फ घरजग्गा रजिस्ट्रेसनबाट उठ्नुपर्ने राजस्व ज्यादै न्यून रहेको छ भने सवारी कर प्रणालीमा यातायात व्यवस्था विभागको नियन्त्रण रहेको छ। मनोरञ्जनस्थलको निर्माण तथा स्तरोन्नति गरी यसलाई करको दायरामा ल्याउनुपर्ने छ। विज्ञापनमार्फत् प्राप्त हुनुपर्ने करको रकमलाई

थप वैज्ञानिक बनाउनुपर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी दर्जनौं पर्यटकीय स्थलहरूको प्रचार-प्रसार तथा प्रवर्धन गरी पर्यटनजन्य गतिविधिबाटसमेत प्रदेशले उच्च आय प्राप्त गर्न सक्ने प्रशस्त आधारहरू रहेका छन्।

प्रदेशले अपेक्षित आय प्राप्त गर्न नदीजन्य स्रोतको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने छ। पूर्वाधार विकासतर्फ सडक तथा सहरी विकासका क्षेत्रमा प्रदेश सरकारको क्षमता अनुरूपका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने प्रावधान विकास गर्नु अत्यावश्यक छ। कृषि उत्पादनदेखि उपभोक्तासम्मको आपूर्ति शृङ्खला सिलसिलावद्ध तरिकाको हुन सकेमा प्रदेशले गरेको लगानीबाट सञ्चालित अधिकांश कार्यक्रमहरू प्रभावकारी तथा प्रतिफलमुखी हुने निश्चित छ।

नयाँ योजनामा प्रदेशस्तरका सामाजिक क्षेत्रका विषयहरूसमेत परिवर्तनकारी भूमिकामा रहने गरी उच्च प्रतिफल दिने खालका नयाँ आयामहरूले प्रतिस्थापन गर्नुपर्ने छ। प्रदेशस्तरको स्वास्थ्य संरचना तथा स्वास्थ्य क्षेत्रको क्षमतामा वृद्धि गरी स्वास्थ्य सेवामा सर्वसाधारणको सहज पहुँच बढाउनुपर्ने छ। स्वास्थ्यमा सर्वसाधारणको खर्च अत्यधिक रहेकोले गुणस्तरीय सुलभ स्वास्थ्य सेवाप्रति प्रदेशको ध्यान केन्द्रित हुनुपर्ने छ।

सङ्घीयताको समुचित उपयोग गरी प्रदेशलाई सन्तुलित रूपमा विकास गर्न सकिने; अत्याधुनिक प्रविधिको प्रयोग मार्फत् कृषिको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गरी अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर उन्मुख गराउने; कृषि, पर्यटन, उद्योग र सेवाक्षेत्रको विकास गर्ने वातावरण रहेको; पर्यटनको प्रवर्धन गरी रोजगारी वृद्धि तथा स्थानीय अर्थतन्त्रलाई चलायमान बनाउन सकिने; विद्युतको उत्पादन वृद्धि गर्न सकिने; नगदे बालीका रूपमा रहेका चिया, सुपारी, कफी तथा अलैंचीजस्ता उच्चमूल्य बालीहरूको विस्तार गरी नागरिकको आमदानी वृद्धि गर्न सकिने; ज्ञानमा आधारित अर्थतन्त्रको विकास र विस्तार गर्न सकिने; विशिष्टकृत तथा जैविक विविधतामा आधारित अर्गानिक खेतीको विस्तार गर्न सकिने आदि महत्त्वपूर्ण अवसरहरू प्रदेशमा रहेका छन्।

# परिच्छेद ३: आवधिक योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरू

## ३.१ पृष्ठभूमि

मुलुकमा सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको बहालीपश्चात् स्थापना भएको कोशी प्रदेशले जनआकाङ्क्षाअनुरूप प्रदेशलाई सन्तुलित विकासपथमा अग्रसर गराउने गरी योजनाबद्ध विकास प्रणालीको आरम्भ गरेको छ। नागरिकलाई विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउने ध्येयअनुरूप प्रदेश सरकारले आफ्नो प्रथम आवधिक योजना (२०७६/७७ - २०८०/८१) तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो। सङ्घीय सरकारको पन्ध्रौं आवधिक योजनाले तय गरेका राष्ट्रिय दीर्घकालीन सोचलाई प्रदेशमा आन्तरिकीकरण गरी राष्ट्रिय लक्ष्य प्राप्तिसमेत योगदान पुऱ्याउने गरी तर्जुमा गरिएको प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाले विकासका मूलद्वारहरूको पहिचान र परिवर्तनको आधारशीला तय गरेको छ।

सङ्घीय सरकारको दीर्घकालीन सोच “समृद्ध नेपाल र सुखी नेपाली”, दिगो विकास लक्ष्य तथा मुलुकलाई वि.सं. २०८७ सम्ममा मध्यम आय भएको मुलुकमा स्तरोन्नति गर्ने लक्ष्यलाई योगदान गर्न तथा प्रदेशको दीर्घकालीन सोच “स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश” हासिल गर्नका लागि प्रदेश सरकारले कार्यान्वयनमा ल्याएको प्रथम आवधिक योजनाको कार्यान्वयन अवधि २०८१ असार मसान्तसम्म रहेकोले सोही योजनाको सोच र लक्ष्यसँग तादात्म्य कायम हुने गरी प्रदेशको विकासको आवश्यकता पुरा गर्न दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६) तर्जुमा गरिएको छ।

दोस्रो आवधिक योजनामा प्रथम आवधिक योजनाले समेटेका केही दीर्घकालीन महत्त्वका प्रतिफलमुखी कार्यक्रमहरू समावेश गरी प्रदेशका वर्तमान भौगोलिक, सामाजिक, आर्थिक र सांस्कृतिक पक्षहरूलाई समेटेर एकीकृत विकास गर्ने लक्ष्य तय गरिएको छ। यसले प्रदेशका प्राकृतिक र मानवीय स्रोतहरूको प्रभावकारी उपयोग गर्ने र पहिचान गरिएका कमजोरी तथा चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्दै नवीन अवसरहरूको उपयोग गर्ने उद्देश्य राखेको छ। यो योजना प्रदेशबासीका आवश्यकता र आकाङ्खालाई योजनाबद्ध तरिकाले पुरा गर्ने गरी प्रदेशको समग्र विकासलाई लक्ष्यउन्मुख, व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न प्रतिबद्ध छ।

## ३.२ दीर्घकालीन सोच

योजनाबद्ध विकासलाई व्यवस्थित गरी दीर्घकालीन विकास रणनीतिका माध्यमबाट प्रदेशको आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रको रूपान्तरण गर्न प्रदेश सरकारको “स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश” को दीर्घकालीन

सोचलाई अङ्गीकार गर्दै दोस्रो आवधिक योजनाको सोच तय गरिएको छ ।

### ३.२.१ दीर्घकालीन सोच

“ स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश”

### ३.२.२ दीर्घकालीन सोचका आधारस्तम्भ

दीर्घकालीन सोचलाई देहायबमोजिम तीन मूल स्तम्भमा वर्गीकरण गरिएको छ ।

स्वच्छ	सुखी	समुन्नत
स्वस्थ र सन्तुलित पर्यावरण	परिष्कृत तथा मर्यादित जीवन	उच्च र समतामूलक आय
आधारभूत सरसफाइ सुविधा	सभ्य र न्यायपूर्ण समाज	मानव पुँजी निर्माण तथा सम्भावनाको पूर्ण उपयोग
नवीकरणीय ऊर्जा	सुशासन	सर्वसुलभ तथा आधुनिक पूर्वाधार एवम् सघन अन्तरआबद्धता
जैविक कृषि	जीवनस्तर	उच्च र दिगो उत्पादन र उत्पादकत्व

### ३.३ आवधिक योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति तथा परिमाणात्मक लक्ष्य

#### ३.३.१ सोच

सङ्घीय सरकारको पन्ध्रौं आवधिक योजनाले तय गरेको दीर्घकालीन राष्ट्रिय सोच "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" सँग तादात्म्य कायम गरी कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) ले "स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश" को दीर्घकालीन सोचका साथ "सामाजिक न्याय सहितको समृद्ध प्रदेश निर्माण" गर्ने समष्टिगत लक्ष्य तय गरेको थियो। प्रथम आवधिक योजनाले निर्धारण गरेको "स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश" को दीर्घकालीन सोचसँग तादात्म्य राखी यस आवधिक योजनाले "सुशासित, खुशी, आर्थिक रूपले गतिशील र समुन्नत प्रदेश" को सोच तय गरेको छ। प्रदेशको यस दीर्घकालीन सोचका ३ आधार स्तम्भ: सुशासन, खुशी र समुन्नति तथा यस अन्तर्गतका १५ वटा सूचकहरु यस योजनाका निर्देशक सिद्धान्तका रूपमा रहेका छन्।

## तालिका ३:१ आवधिक सोचका आधार स्तम्भ र सूचकहरू

समुन्नति (Prosperity)	खुसी (Happiness)	सुशासन (Good Governance)
१. आर्थिक वृद्धि दर	१. परिष्कृत तथा मर्यादित जीवन	१. विधिको शासन
२. प्रतिव्यक्ति आय	२. सुरक्षित, सभ्य तथा न्यायपूर्ण समाज	२. पारदर्शिता
३. गरिवीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या	३. स्वस्थ र सन्तुलित पर्यावरण	३. जिम्मेवारी/उत्तरदायित्वको भावना
४. औसत आयु	४. सुदृढ राष्ट्रिय एकता, सुरक्षा र सम्मान	४. भ्रष्टाचार नियन्त्रण
५. साक्षरता दर		५. सरकार तथा नीतिहरूको स्थायित्व एवम् प्रभावकारिता
६. बेरोजगारी दर		

### ३.३.२ लक्ष्य

योजनाको समष्टिगत लक्ष्य “शान्ति, समानता र सुशासनसहितको लगानी मैत्री समृद्ध प्रदेश निर्माण” गर्ने रहेको छ।

### ३.३.३ उद्देश्य

यस योजनाका उद्देश्यहरू निम्नानुसार रहेका छन्।

१. कृषि, उद्योग र सेवा क्षेत्रमा लगानीको वातावरण तयार गरी प्रविधिमैत्री उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धिमार्फत् सम्पन्न नागरिक र समुन्नत प्रदेश निर्माण गर्नु।
२. शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, सामाजिक सुरक्षालगायतका सामाजिक विकासका क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गरी सामाजिक न्यायसहित नागरिकमा खुशी वृद्धि गर्नु।
३. प्रदेशका भौतिक तथा सामाजिक पूर्वाधारको उच्चतम उपयोग गरी समृद्धि हासिल गर्नु।
४. प्रदेशमा सार्वजनिक, निजी तथा सामुदायिक क्षेत्रको सेवा प्रवाह नागरिकमैत्री बनाई प्रत्येक नागरिकमा शान्ति, सुरक्षा तथा सुशासनको अनुभूति गर्न सक्ने वातावरण तयार गर्नु।

### ३.३.४ रणनीति

योजनाका समष्टिगत रणनीति निम्नानुसार रहेका छन् ।

१. अर्थतन्त्रका संरचनात्मक अवरोध हटाई संस्थागत क्षमता विकास गरी उत्पादन, उत्पादकत्व तथा रोजगारी वृद्धि गर्ने ।
२. सरकारी, निजी तथा सहकारी/सामुदायिक क्षेत्रको लगानीमार्फत् कोशी बेसिन तथा अन्य उपलब्ध स्रोतको उच्चतम् उपयोगबाट उच्च, दिगो एवम् फराकिलो आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने ।
३. सङ्घीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका बिच सहकार्यमार्फत् स्रोत परिचालन एवम् योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गरी प्रदेशको कार्यसम्पादन क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
४. प्रदेशको भौगोलिक विविधता र विशिष्टताबिच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्दै भौगोलिक तथा पर्यावरणीय विशिष्टताबाट लाभ लिन सक्ने गरी सहभागितामूलक तथा हरित, उत्थानशील एवम् समावेशी विकासमा जोड दिने ।
५. शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षाजस्ता आधारभूत सेवाहरूको गुणस्तरमा सुधार गरी सन्तुलित, समावेशी तथा समन्यायिक वितरणमार्फत् सामाजिक न्याय प्रत्याभूति गराउने ।
६. तथ्यमा आधारित नीति निर्माणमा जोड दिने, सेवा प्रवाहमा पारदर्शिता तथा विश्वसनीयता कायम गरी सुशासन अभिवृद्धि गर्ने ।
७. बजारको मागबमोजिम क्षमतावान श्रमशक्तिको विकास गर्ने ।
८. उत्तर दक्षिण सडक कोरिडोरलाई प्राङ्गारिक खेती र पर्यटनसँग आबद्ध गरी विशेष एकीकृत कार्यक्रममार्फत् आर्थिक गतिविधि चलायमान बनाउने ।

### ३.३.५ परिमाणात्मक लक्ष्य

समृद्ध प्रदेश निर्माणको लागि "सुशासित, खुशी, आर्थिक रूपले गतिशील र समुन्नत प्रदेश" को सोच पुरा गर्दै "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" को राष्ट्रिय दीर्घकालीन सोचलाई साकार बनाउन प्रदेशमा उपलब्ध स्रोत तथा साधनको विश्लेषणबाट आएको नतिजा अनुसार आवधिक योजनाका उद्देश्य हाँसिल गर्ने गरी निम्न परिमाणात्मक लक्ष्यहरु निर्धारण गरिएको छ ।

तालिका ३:२ समष्टिगत परिमाणात्मक लक्ष्यहरु

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	२०७९/८० को यथार्थ	२०८०/८१ को अनुमानित	२०८५/८६ लक्ष्य
<b>समुन्नति</b>					
१.	आर्थिक वृद्धिदर	प्रतिशत	२.३८	३.५१	७.५५
२.	प्रतिव्यक्ति कुल गार्हस्थ्य उत्पादन	अमेरिकी डलर	१२९९	१३३६	१६४५
३.	गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	१७.५०	१७.२०	१२
४.	बेरोजगारी दर	प्रतिशत	१०.२०	९.५	५.४
५.	आम्दानीमा माथिल्लो १० प्रतिशत र तल्लो ४० प्रतिशत जनसङ्ख्याको अनुपात (PALMA Ratio)	अनुपात	१.३४	१.३३	१
६.	सम्पतिमा आधारित गिनी गुणांक	सूचकाङ्क	०.३०	०.२९	०.२६
<b>खुशी</b>					
१.	अपेक्षित आयु	वर्ष	७०.४	७०.६	७२
२.	मातृमृत्यु दर (प्रतिलाख जीवित जन्ममा)	सङ्ख्या	१५७	१४३	७०

आवधिक योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरु । १९

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	२०७९/८० को यथार्थ	२०८०/८१ को अनुमानित	२०८५/८६ लक्ष्य
३.	पाँच वर्ष मुनिको बाल मृत्युदर (प्रति हजार जीवित जन्ममा)	सङ्ख्या	३४	३१	२०
४.	साक्षरता दर	प्रतिशत	७९.७	८१.२	९०
५.	श्रमशक्ति सहभागिता दर	प्रतिशत	३७.८	४०	६०
६.	लैङ्गिक विकास	सूचकाङ्क	०.९०	०.९०	०.९२
७.	मानव विकास	सूचकाङ्क	०.५८	०.५९	०.६२
८.	डिजिटल साक्षरता	प्रतिशत	७७	८०	९०
९.	विद्युत उत्पादन	मेगावाट	५१४	५४७	२२००
<b>सुशासन</b>					
१.	भ्रष्टाचार न्यूनीकरण अनुभूति सूचकाङ्क	सूचकाङ्क	३५	४०	४५
२.	दर्ता भएका मुद्दाको फछ्योट (मुख्य न्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा)	प्रतिशत	२९	४५	१००
३.	बेरुजू (कुल खर्चको)	प्रतिशत	३.४०	२.५०	१.३०
४.	राष्ट्रिय परिचय पत्र प्राप्त गरेका	सङ्ख्या (हजारमा)	४०	४१	११५०
५.	विधिको शासन	सूचकाङ्क	०.५२	०.६०	०.८२

प्रदेशको समुन्नतिको लागि आर्थिक, सामाजिक तथा भौतिक क्षेत्रका सूचकहरू निर्धारण गरी वार्षिक लक्ष्यअनुरूप प्रगतिलाई विश्लेषण गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ। यसै तथ्यलाई प्रतिबिम्बन गर्ने खालका केही महत्त्वपूर्ण आर्थिक, सामाजिक तथा भौतिक क्षेत्रका सूचकहरू समावेश गरी लक्ष्य निर्धारण गरिएको छ।

योजना अवधिमा औसत आर्थिक वृद्धिदर ६.६१ प्रतिशत हुने अनुमान गरिएको छ। क्षेत्रगत रूपमा कृषि, उद्योग तथा सेवा क्षेत्रको औसत आर्थिक वृद्धिदर क्रमशः ४.८, ९.८३ र ६.६५ प्रतिशत हुने प्रक्षेपण गरिएको छ। प्रक्षेपण गरिएका सम्पूर्ण सूचकका परिमाणात्मक लक्ष्यहरू तालिका ३.३ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ३:३ आवधिक योजनाका क्षेत्रगत परिमाणात्मक प्रमुख लक्ष्यहरू

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	आ.व. २०७९/८० को यथार्थ	आ.व. २०८०/८१ को अनुमानित	आ.व. २०८५/८६
<b>आर्थिक क्षेत्र</b>					
१.	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (उपभोक्ताको मूल्यमा)	रु. अर्बमा	८४९.०२	९०३.०५	१३१७.९४
२.	कृषि क्षेत्रको वार्षिक वृद्धिदर	प्रतिशत	२.४०	२.४५	६.००
३.	उद्योग क्षेत्रको वार्षिक वृद्धिदर	प्रतिशत	२.५०	१.५०	१०.५६
४.	सेवा क्षेत्रको वार्षिक वृद्धिदर	प्रतिशत	२.६०	४.७०	७.४१
५.	प्रतिव्यक्ति कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (उपभोक्ता मूल्यमा)	अमेरिकी डलर	१२९९	१३३६	१६४५
६.	आधारभूत खाद्य सुरक्षामा रहेको परिवार	प्रतिशत	६१.००	६४.००	७६.००
७.	वनले ढाकेको क्षेत्रफल	प्रतिशत	४४.४४	४४.४६	४५.००

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	आ.व. २०७९/८० को यथार्थ	आ.व. २०८०/८१ को अनुमानित	आ.व. २०८५/८६
८.	पर्यटन क्षेत्रबाट थप रोजगारी	सङ्ख्या	३५००	४०००	८०००
<b>सामाजिक क्षेत्र</b>					
१.	प्रजनन दर	प्रतिशत	२.२०	२.१०	२.१०
२.	पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा पुङ्कोपना	प्रतिशत	२०.००	१९.००	१४.००
३.	आधा घण्टाको दूरीमा स्वास्थ्य संस्थाको पहुँच	प्रतिशत	६८.८०	७०.००	९०.००
४.	स्वास्थ्य संस्थामा प्रसुती दर	प्रतिशत	८१.५०	८२.००	९०.००
५.	शिक्षामा आधारभूत तहको खुद भर्नादर	प्रतिशत	९५.३०	९५.९०	९७.५०
६.	उच्च शिक्षामा खुद भर्नादर	प्रतिशत	१२.८०	१५.००	१७.००
७.	सुरक्षित खानेपानी पुगेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	१८.००	१९.००	३०.००
८.	महिला श्रम सहभागिता दर	प्रतिशत	२५.६०	२६.००	३०.००
९.	जन्म दर्ता (पाँच वर्षमुनिका)	प्रतिशत	७०.८०	७५.२०	९५.००
१०.	राष्ट्रिय परिचय-पत्र प्राप्त गरेका	सङ्ख्या (हजारमा)	४०	४१	११५०

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	आ.व. २०७९/८० को यथार्थ	आ.व. २०८०/८१ को अनुमानित	आ.व. २०८५/८६
११.	बेरोजगार युवा (१६ देखि ४० वर्ष)	प्रतिशत	३५.८०	३३	२०
<b>पूर्वाधार क्षेत्र</b>					
१.	प्रादेशिक कालोपत्रे सडक	कि. मि.	४२४	५२८	१३५०
२.	सडक घनत्व	प्रति वर्ग कि.मि.	०.५१	०.५२	०.९०
३.	आधा घण्टाको दूरीमा यातायातको पहुँच भएको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	८९.००	९०.००	९५.००
४.	सर्वयाम सडकसँग आवद्ध स्थानीय तह	सङ्ख्या	१२४	१२६	१३७
५.	यातायात क्षेत्रको राजस्व सङ्कलन	रु. करोडमा	२८०	३०७	४५०
६.	खेती योग्य भूमिमा सिंचाइ	प्रतिशत	३७.३०	४०.००	५०.००
७.	विद्युत पहुँच प्राप्त परिवार	प्रतिशत	९५.००	९५.५०	९८.००
८.	तटबन्ध निर्माण	कि.मि.	३६	७०	१५०
९.	नयाँ एकीकृत बस्ती	सङ्ख्या	५४	५४	६५
१०.	कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको योगदान	प्रतिशत	२.१०	२.००	२.५०

आवधिक योजनाको सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरू । २३

क्र.सं.	सूचक	एकाइ	आ.व. २०७९/८० को यथार्थ	आ.व. २०८०/८१ को अनुमानित	आ.व. २०८५/८६
<b>सुशासन तथा अन्तरसम्बन्धित क्षेत्र</b>					
१.	पारदर्शिता	प्रतिशत	५०	५२.५८	६१.३२
२.	गरिबीको विषमता	प्रतिशत	३.८४	३.३०	२.५०
३.	गरिबीको गहनता	सूचकाङ्क	१.२५	१.२०	०.८२
४.	जलवायुमैत्री प्रत्यक्ष बजेट	प्रतिशत	१४.४०	११.००	२१.००
५.	श्रम उत्पादकत्व	रु. हजारमा	१९०	२०५	३००

## परिच्छेद ४: समष्टिगत आर्थिक लक्ष्यको प्रक्षेपण

### ४.१ आर्थिक वृद्धि र कुल गार्हस्थ्य उत्पादन

प्रथम आवधिक योजना कार्यान्वयनको पहिलो वर्षमा नै कोभिड-१९ महामारीले विश्वव्यापार, लगानी तथा आपूर्ति शृङ्खलामा पारेको प्रभावले प्रदेशको अर्थतन्त्र खुम्चिन पुग्यो। यसले गर्दा आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा रहेको ७.१० प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि दर २०७६/७७ मा १.५३ प्रतिशतले ऋणात्मक हुन पुग्यो। महामारीले पुन्याएको क्षतिबाट तत्कालै अर्थतन्त्रमा पुनरुत्थान हुन नसकेकाले त्यसपछिका वर्षमा पनि आर्थिक वृद्धि दरमा खासै सुधार हुन सकेन। परिणामस्वरूप प्रथम आवधिक योजनाको औसत आर्थिक वृद्धि दर २.९० प्रतिशतमै सीमित रहने अनुमान छ। यद्यपी आर्थिक वर्ष २०८०/८१ देखि विश्व अर्थतन्त्रमा क्रमिक सुधार भएसँगै मुलुक र प्रदेशको अर्थतन्त्रमा पनि सुधारका सङ्केत देखिएका छन्। कोभिड-१९ को महामारी र प्रतिकूल अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थिति तथा प्रदेशस्तरमा सिर्जना भएको राजनीतिक अस्थिरताका बावजुद २०७९/८० मा रहेको २.३८ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि दर २०८०/८१ मा वृद्धि भएर ३.५१ प्रतिशत रहने अनुमान छ।

आर्थिक वृद्धिका लागि कृषि तथा वन, खानी तथा उत्पादनमूलक उद्योग, विद्युत, निर्माण, पर्यटन, यातायात, सूचना तथा प्रविधि, शिक्षा र स्वास्थ्य प्रमुख योगदान गर्ने क्षेत्र हुन्। दोस्रो आवधिक योजनाका लागि आर्थिक वृद्धिदर र क्षेत्रगत मूल्य अभिवृद्धिको प्रक्षेपण गर्दा विगतको प्रवृत्तिको मूल तथ्याङ्कीय आधार, राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयबाट प्रकाशित तथ्याङ्क, योजनाको अवधारणा पत्र र सरोकारवालासँगको छलफलबाट प्राप्त सुझावलाई आधार मानिएको छ। त्यसका साथै आगामी दिनमा अर्थतन्त्र सुधारोन्मुख रहने अनुमान गरिएको छ। यसका अतिरिक्त आर्थिक वृद्धिदर र क्षेत्रगत मूल्य अभिवृद्धिको प्रक्षेपण गर्दा राष्ट्रिय योजना आयोगले तयार पारेको आधार तथा सोही योजनाले प्रक्षेपण गरेको अर्थतन्त्रको आकार र वृद्धिदरलाई समेत ध्यानमा राखिएको छ।

दोस्रो योजना अवधिमा औसत ६.६१ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धि हुने अनुमान छ। यस अनुसार योजनाका पाँच वर्षको अवधिमा न्यूनतम ५.३७ देखि अधिकतम ७.५५ प्रतिशत वृद्धि हासिल हुने अनुमान छ। अर्थतन्त्रका प्रमुख क्षेत्रमा हुने लगानीको कारण अन्य क्षेत्रमा समेत गुणक प्रभाव पर्न गई लक्षित आर्थिक वृद्धि हासिल हुने अनुमान गरिएको छ। समग्रमा प्राथमिक, द्वितीय र सेवा क्षेत्रको क्रमशः ४.८४, ९.८३ र ६.६५ प्रतिशतको औसत वृद्धि हुने अनुमान रहेको छ। उक्त आर्थिक वृद्धि हासिल गर्नका लागि प्रदेशमा आर्थिक स्थायित्व कायम गर्दै लगानी आकर्षण तथा परिचालन गरिनेछ।

दोस्रो आवधिक योजनाको आर्थिक वृद्धि दर र क्षेत्रगत मूल्य अभिवृद्धि सहितको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन तालिका ४.१ र ४.२ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ४:१ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा क्षेत्रगत आर्थिक वृद्धि दरको लक्ष्य (प्रतिशतमा)

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधार वर्ष २०७९/८०	२०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य					योजना अवधिको औसत
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६	
१	प्राथमिक क्षेत्र	२.४	२.४	३.६४	४.१४	४.८४	५.५४	६.०४	४.८४
१.१	कृषि वन तथा मत्स्यपालन	२.४१	२.४५	३.६	४.१	४.८	५.५	६.०	४.८
१.२	खानी तथा उत्खनन	१.०१	२.२६	७.०	७.५	८.१०	८.५०	८.७५	७.९७
२	द्वितीय क्षेत्र	२.५	१.५	९.०६	९.४२	९.८५	१०.२६	१०.५६	९.८३
२.१	उत्पादनमूलक उद्योग	-२.३६	-२.६७	७.०	७.२५	७.०	७.७५	८.०	७.५०
२.२	विद्युत, रयांस, वाष्प तथा वातानुकूलित आपूर्ति सेवा	२६.३०	२०.२९	१७	१७.२५	१७.५०	१७.७५	१८	१७.५०
२.३	पानी आपूर्ति, ढल, फोहोर व्यवस्थापन तथा पुनः उत्पादनका क्रियाकलाप	३.२३	३.२७	८.७४	६.३६	६.५०	६.७५	७.०	७.०७
२.४	निर्माण	-०.३३	-२.२५	८.०	८.५	८.९०	९.२५	९.३०	८.८०
३	सेवा	२.६	४.७	५.३६	६.४७	६.८७	७.१६	७.४१	६.६५

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधार वर्ष २०७९/८०	२०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य						योजना अवधिको औसत
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६		
३.१	थोक तथा खुद्रा व्यापार, गाडी तथा मोटर मर्मत सेवा	-२.६९	०.३३	२.९६	६.३३	७.०	७.५	७.५९	६.२८	
३.२	यातायात तथा भण्डारण	०.४८	११.६६	८.२५	८.९४	९.२	९.३	९.४	९.०२	
३.३	आवास तथा भोजन सेवा	१७.१४	२२.३२	१४.०	१५.५०	१५.७५	१६.०	१७.०	१५.६५	
३.४	सूचना तथा सञ्चार	३.७६	४.७७	७.१२	८.६०	९.०	९.२५	१०.०	८.७९	
३.५	वित्तीय तथा बिमाका क्रियाकलाप	७.८४	७.०२	७.६८	७.८७	७.९०	८.०	८.२५	७.९४	
३.६	घरजग्गा कारोबार	१.८७	३.४५	२.८९	३.२५	३.३०	३.४०	३.५०	३.२७	
३.७	पेशागत वैज्ञानिक तथा प्रविधि क्रियाकलाप	३.६०	३.९७	५.६	५.९२	६.२५	६.३	६.३५	६.०८	
३.८	प्रशासनिक तथा सहयोगी सेवाका क्रियाकलाप	४.८३	३.७५	४.१४	७.९४	८.५०	९.०	९.१०	७.७४	
३.९	सामान्य प्रशासन तथा रक्षा अनिवार्य सामाजिक	६.२७	४.७३	४.५	५.१	५.५	५.७	५.८	५.३२	
३.१०	शिक्षा	३.८७	२.६९	४.७५	५.०	५.४०	५.७०	५.७५	५.३२	

२८। दोस्रो आवधिक योजना (आ.ब. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधार वर्ष २०७९/८०	२०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य						योजना अवधिको औसत
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६		
३.११	मानव स्वास्थ्य तथा सामाजिक कार्य	६.४७	५.५४	६.४	६.१७	६.५९	६.२९	६.२५	६.३४	
३.१२	कला मनोरञ्जन तथा मनोविनोद, अन्य सेवाका क्रियाकलाप	५.१५	३.९५	५.१५	६.७३	६.१२	६.०६	६.१०	६.०३	
४	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन आधार मूल्यमा	२.३८	३.५१	५.३७	६.२०	६.७३	७.१९	७.५५	६.६१	

स्रोत :कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण, २०८१

तालिका ४:२ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन तथा क्षेत्रगत मूल्य अभिवृद्धि लक्ष्य

(रु. अर्बमा)

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधारवर्ष २०७९/८०	आ.व. २०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य				
				९२/९३	९४/९५	९५/९६	९६/९७	९७/९८
१	प्राथमिक क्षेत्र	२४८.९७	२६५.३२	२८६.३५	३००.२१	३१६.८४	३३५.९६	
१.१	कृषि, वन तथा मत्स्यपालन	२४५.९५	२६२.३२	२८२.९०	२९६.४८	३१२.७९	३३१.५५	
१.२	खानी तथा उत्खनन	३.०२	३.००	३.४५	३.७३	४.०५	४.४०	
२	द्वितीय क्षेत्र	१२४.८०	१२७.५५	१५२.२१	१६७.२०	१८४.३६	२०३.८३	
२.१	उत्पादनमूलक उद्योग	५३.२६	५३.०१	६०.८४	६५.४०	७०.४७	७६.११	
२.२	विद्युत, रयाँस, वाष्प, तथा वातानुकूलित आपूर्ति सेवा	१६.६१	२०.३४	२७.९१	३२.७९	३८.६१	४५.५६	
२.३	पानी आपूर्ति, ढला, फोहोर व्यवस्थापन तथा पुनः उत्पादनका क्रियाकलाप	३.६८	३.७९	४.३८	४.६६	४.९८	५.३३	
२.४	निर्माण	५१.२६	५०.४१	५९.०९	६४.३५	७०.३०	७६.८४	

३०। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधारवर्ष	आ.ब. २०२०/२१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य				
				२०२१/२०	२०२२/२१	२०२३/२२	२०२४/२३	२०२५/२४
३	सेवा	३७८.७०	४०६.९१	४२८.७१	४५६.४५	४८७.८२	५२२.७४	५६१.४८
३.१	थोक तथा खुद्रा ब्यापार, गाडी तथा मोटर मर्मत सेवा	६९.१५	७२.२५	७४.३९	७९.०९६	८४.६३	९०.९८	९७.८९
३.२	यातायात तथा भण्डारण	४०.५४	४६.७३६	५०.६२	५५.१५	६०.२२	६५.८२	७२.०१
३.३	आवास तथा भोजन सेवा	१३.७६	१८.१९६	२०.७१	२३.९२	२७.६८	३२.११	३७.५७
३.४	सूचना तथा सञ्चार	१५.५१	१६.३९	१७.५५	१९.०६	२०.७८	२२.७०	२४.९७
३.५	वित्तीय तथा बिमाका क्रियाकलाप	३०.४४	३१.२५	३३.६५	३६.२९	३९.१६	४२.३०	४५.७९
३.६	घरजग्गा कारोबार	४९.०५	५२.९६	५४.४९	५६.२६	५८.११	६०.०९	६२.१९
३.७	पेशागत वैज्ञानिक तथा प्रविधि क्रियाकलाप	४.२८	४.७२	४.९८	५.२८	५.६१	५.९६	६.३४
३.८	प्रशासनिक तथा सहयोगी सेवाका क्रियाकलाप	२.३४	२.५६	२.६६	२.८७	३.१२	३.४०	३.७१

क्र.सं.	क्षेत्रहरू	आधारवर्ष २०७९/८०	आ.व. २०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य				
				२०७९/८०	२०/२०८०	२१/२०८०	२२/२०८०	२३/२०८०
३.९	सामान्य प्रशासन तथा रक्षा अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा	७१.२८	७३.५४	७६.८५	८०.७७	८५.२१	९०.०७	९५.२९
३.१०	शिक्षा	६१.७९	६७.०३	७०.२१	७३.७२	७७.७०	८२.१३	८६.८५
३.११	मानव स्वास्थ्य तथा सामाजिक कार्य	१५.६४	१६.१८	१७.२१	१८.२७	१९.४८	२०.७०	२२.००
३.१२	कला मनोरञ्जन तथा मनोविनोद, अन्य सेवाका क्रियाकलाप	४.९१	५.१४	५.४०	५.७६	६.१२	६.४९	६.८८
४	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (आधार मूल्यमा)	७५२.४७	७९९.७८	८४२.७८	८९५.०१	९५५.२३	१०२३.९४	११०१.२७
४.१	वस्तु तथा सेवा उत्पादनमा खुद कर	९६.५५	१०३.२८	१०८.७२	११५.४६	१२३.२३	१३२.०९	१४२.०६
	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (स्थिर मूल्यमा)	८४९.०२	९०२.०५	९५१.५०	१०१०.४७	१०७८.४६	११५६.०२	१२४३.३४

३२। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.सं.	क्षेत्रहरु	आधारवर्ष २०७९/८०	आ.व. २०८०/८१ को अनुमान	आवधिक योजनाको लक्ष्य				
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	
	कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (प्रचलित मूल्यमा)	८४९.०२	९०३.०५	१००८.५९	१०७१.१०	११४३.१७	१२२५.३९	१३१७.९३

स्रोत :कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण, २०८१

माथि उल्लेख गरिएअनुसार दोस्रो आवधिक योजना कार्यान्वयनको अन्तिम वर्षमा प्रथम आवधिक योजनाको अन्तिम वर्ष २०८०/८१ मा रु. ९ खर्ब ३ अर्ब ५ करोड रहेको प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको परिमाणमा वृद्धि भई रु. १३ खर्ब १७ अर्ब ९३ करोड पुग्ने अनुमान रहेको छ ।

दोस्रो आवधिक योजना अवधिमा कृषि क्षेत्र भन्दा उद्योग (द्वितीयक्षेत्र) र सेवा क्षेत्रमा हुने उच्च आर्थिक मूल्य वृद्धिका कारण अर्थतन्त्रको संरचनामा परिवर्तन हुनेछ । उद्योग क्षेत्रको योगदानमा वृद्धि भई आधार वर्ष २०७९/८० मा रहेको १६.६० प्रतिशतबाट १८.९० प्रतिशत पुगेको हुनेछ । सेवा क्षेत्रको योगदानमा सामान्य वृद्धि भई ५०.३० प्रतिशत बाट ५०.९९ प्रतिशत पुग्ने अनुमान छ तर कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा प्राथमिक क्षेत्रको योगदान भने ३३.१० प्रतिशतबाट घटेर ३०.५१ प्रतिशतमा सीमित हुने अनुमान छ । कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको संरचनामा ल्याउने परिवर्तनले कृषि क्षेत्रमा आश्रित श्रमशक्तिको केही हिस्सा उद्योग र सेवा क्षेत्रमा स्थानान्तरण हुने अनुमान छ । क्षेत्रगत योगदानको अनुमान तालिका ४.३ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४:३ प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको क्षेत्रगत संरचना (प्रतिशतमा)

क्र.सं.	क्षेत्रहरू	कृषि/उद्योग	निर्माण	आवधिक योजनाको लक्ष्य				
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६
१	प्राथमिक क्षेत्र	३३.१	३३.२	३२.६३	३१.९९	३१.४३	३०.९४	३०.५१
१.१	कृषि वन तथा मत्स्यपालन	३२.७	३२.८	३२.२५	३१.६१	३१.०४	३०.५५	३०.११
१.२	खानी तथा उत्खनन्	०.४	०.४	०.३८	०.३९	०.३९	०.३९	०.४०
२	द्वितीय क्षेत्र	१६.६	१५.९	१६.५७	१७.१४	१७.७२	१८.३२	१८.९०
२.१	उत्पादनमूलक उद्योग	७.१	६.६	६.७९	६.९३	७.०७	७.२०	७.३०
२.२	विद्युत, रयाँस, वाष्प, तथा वातानुकूलित आपूर्ति सेवा	२.२	२.५	२.८२	३.१२	३.४३	३.७७	४.१४
२.३	पानी आपूर्ति, ढल, फोहोर व्यवस्थापन तथा पुनःउत्पादनकाक्रियाकलाप	०.५	०.५	०.४९	०.४९	०.४९	०.४९	०.४८
२.४	निर्माण	६.८	६.३	६.४६	६.६०	६.७४	६.८७	६.९८
३	सेवा	५०.३	५०.९	५०.८७	५१.००	५१.०७	५१.०५	५०.९९
३.१	थोक तथा खुद्रा व्यापार, गाडी तथा मोटरसर्मत सेवा	९.२	९.०	८.८३	८.८४	८.८६	८.८९	८.८९
३.२	यातायात तथा भण्डारण	५.४	५.८	६.०८	६.१६	६.३०	६.४३	६.५४

३४। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

३.३	आवास तथा भोजन सेवा	१.८	२.३	२.४६	२.६७	२.९०	३.१४	३.४१
३.४	सूचना तथा सञ्चार	२.१	२.०	२.०८	२.१३	२.१८	२.२२	२.२७
३.५	वित्तीय तथा विमाका क्रियाकलाप	४.०	३.९	३.९९	४.०६	४.१०	४.१३	४.१६
३.६	घरजग्गा कारोबार	६.५	६.६	६.४७	६.२९	६.०८	५.८५	५.६५
३.७	पेशागत वैज्ञानिक तथा प्रविधि क्रियाकलाप	०.६	०.६	०.५९	०.५९	०.५९	०.५८	०.५८
३.८	प्रशासनिक तथा सहयोगी सेवाका क्रियाकलाप	०.३	०.३	०.३२	०.३२	०.३३	०.३३	०.३४
३.९	सामान्य प्रशासन तथा रक्षा अतिवार्य सामाजिक सुरक्षा	९.५	९.२	९.१२	९.०२	८.९०	८.८०	८.६५
३.१०	शिक्षा	८.२	८.४	८.३३	८.२४	८.१३	८.०२	७.८९
३.११	मानव स्वास्थ्य तथा सामाजिक कार्य	२.१	२	२.०४	२.०४	२.०४	२.०२	२.०
३.१२	कला मनोरञ्जन तथा मनोविनोद, अन्य सेवाका क्रियाकलाप	०.७	०.६	०.६४	०.६४	०.६४	०.६३	०.६३

स्रोत : कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण, २०८१

## ४.२ सीमान्त पूँजी उत्पादन अनुपात र लगानीका स्रोतरू

प्रदेशको प्राकृतिक, भौतिक तथा आर्थिक संरचनालाई आर्थिक वृद्धि, विकास र रूपान्तरणको संवाहक बनाई गरिबी न्यूनीकरण तथा सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक विकासका लागि सार्थक लगानीको आवश्यकता पर्दछ। योजना अवधिमा प्रक्षेपित आर्थिक वृद्धि हासिल गर्नका लागि समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्दै सरकारी, निजी तथा सहकारी क्षेत्रको लगानी परिचालन गरिनेछ। विगतमा प्रदेश सरकारले थालनी गरेका पूर्वाधार सम्बद्ध बृहत् कार्यक्रम तथा आयोजना यस योजना अवधिमा सम्पन्न भई सञ्चालनमा आउने छन्। कृषि तथा उद्योग क्षेत्रको उत्पादनमा प्रविधिको थप प्रयोगले पूँजीको उत्पादकत्वमा वृद्धि हुने अनुमान गरिएको छ। दिगो विकास लक्ष्यको प्राप्ति र २१ औं शताब्दीको मागअनुरूप प्रदेशलाई आर्थिक रूपमा गतिशील बनाउन मानव पूँजी निर्माण, कृषि र उद्योग तथा सेवा क्षेत्रमा आधुनिक प्रविधि र विद्युतीय शासनको अवलम्बन गरिनेछ। त्यसैगरी सार्वजनिक सेवा सम्बन्धी पूर्वाधारको निर्माण तथा विस्तार गरिनेछ। पूँजीको सीमान्त लागत घटाउन नवीनतम् उत्थानशील, दीर्घकालीन तथा रणनीतिक प्रकृतिका भौतिक पूर्वाधार, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि, प्राविधिक शिक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी पूर्वाधार जन्य कार्यक्रम तथा आयोजनामा लगानी बढाइनेछ।

क्षेत्रगत तथा कुल लगानी प्रक्षेपण गर्न सीमान्त पूँजी उत्पादन अनुपातको संरचना आवश्यक पर्दछ। प्रदेशस्तरको सीमान्त पूँजी उत्पादन अनुपातको तथ्याङ्क उपलब्ध नरहेकाले सङ्घीय सरकारको सोह्रौं योजनामा लगानी प्रक्षेपण गर्न प्रयोग गरिएको राष्ट्रिय औसत र क्षेत्रगत सीमान्त पूँजी उत्पादन अनुपातलाई नै प्रक्षेपणका लागि आधार मानिएको छ।

प्रक्षेपित सीमान्त पूँजी उत्पादन अनुपातको आधारमा योजना अवधिमा औसत ६.६१ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धिको लक्ष्य हासिल गर्न आ.व. २०७९/८० को स्थिर मूल्यमा रु. १४ खर्ब २५ अर्ब ५३ करोड २० लाख लगानी आवश्यक पर्ने अनुमान गरिएको छ। अनुमानित लगानीमध्ये प्राथमिक क्षेत्रमा रु. २ खर्ब ११ अर्ब २१ करोड ५० लाख, द्वितीय क्षेत्रमा रु. ५ खर्ब १८ अर्ब ७२ करोड ४० लाख र सेवा क्षेत्रमा रु. ६ खर्ब ९५ अर्ब ५९ करोड २० लाख लगानी हुने अनुमान रहेको छ।

तालिका ४:४ सीमान्त पूँजी उत्पादन र कुल लगानीको लक्ष्य (२०७९/८० को स्थिर मूल्यमा)

(रु. दश लाखमा)

क्र.सं.	क्षेत्रहरू	वर्ष	आवधिक योजनाको लक्ष्य						कुल
			२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६	२०८६/८७	
१	प्राथमिक क्षेत्र	२.९९	२८८६४	३४०३५	४१४३८	४९७०५	५७१७३	२११२१५	
१.१	कृषि, वन तथा मत्स्यपालन	२.९७	२८०४७	३३०९२	४०३३०	४८४३०	५५७३९	२०५६३८	
१.२	खानी तथा उत्खनन	५.७१	१२००	१३७५	१५९७	१८११	२०२३	८००६	
२	द्वितीयक्षेत्र	६.८०	७८५७०	८९१४२	१०१९३२	११६६५९	१३२४२२	५१८७२४	
२.१	उत्पादनमूलक उद्योग	५.३५	१९८५३	२२००२	२४४११	२७११६	३०१६०	१२३५४२	
२.२	विद्युत, रयाँस, वाष्प, तथा बाताकुलित आपूर्ति सेवा	१३.१२	५४३७२	५३८६६	६४०७३	७६३६१	९११८१	३३०८५२	
२.३	पानी आपूर्ति, ढल, फोहोर व्यवस्थापन तथा पुनःउत्पादनका क्रियाकलाप	६.५६	२१७०	१७१७	१८६७	२०६५	२२८६	१०१०४	

क्र.सं.	क्षेत्र	क्षेत्रको विवरण	आवधिक योजनाको लक्ष्य					कुल
			२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६	
२.४	निर्माण	३.५३	१४३१३	१६३४१	१८५६५	२१०१२	२३०८०	९३३१०
३	सेवा	४.५०	९८११२	१२४८२१	१४११६५	१५७१५६	१७४३३९	६९५५९२
३.१	थोक तथा खुद्राव्यापार, गाडी तथा मोटर सर्मत सेवा	२.७६	५९०५	१३००२	१५२८१	१७५१९	१९०७१	७०७७९
३.२	यातायात तथा भण्डारण	११.३६	४३८२६	५१४१९	५७६३५	६३६२२	७०२८६	२८६७८८
३.३	आवास तथा भोजन सेवा	६.०६	१५४०९	१९४४९	२२८२५	२६८४०	३३०८०	११७६०३
३.४	सूचना तथा सञ्चार	९.९२	११५७५	१४९७७	१७०१९	१९०६६	२२५१९	८५१५५
३.५	वित्तीय तथा विमाका क्रियाकलाप	२.८२	६७६३	७४७०	८०८६	८८३५	९८४०	४०९९५
३.६	घरजग्गा कारोबार	५.६४	८६४०	९९८७	१०४७१	१११४४	११८६२	५२१०४
३.७	पेशागत वैज्ञानिक तथा प्रविधि क्रियाकलाप	२.९०	७६७	८५५	९५६	१०२४	१०९७	४६९९
३.८	प्रशासनिक तथा सहयोगी सेवाका क्रियाकलाप	३.०२	३१९	६३८	७३७	८४७	९३४	३४७६

३८। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.सं.	क्षेत्र	क्षेत्रीय लक्ष्य	आवधिक योजनाको लक्ष्य					कुल
			२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६	
३.९	सामान्य प्रशासन तथा रक्षा, अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा	३.४२	१३४०४	१५१९३	१६९११	१७८६६	७४४०३	
३.१०	शिक्षा	४.०४	१४१८२	१६०८३	१७८९३	१९०७९	८००९८	
३.११	मानव स्वास्थ्य तथा सामाजिक कार्य	७.३२	७७७८	८८१२	८९७१	९४७२	४२६०६	
३.१२	कला मनोरञ्जन तथा मनोविनोद, अन्य सेवाका क्रियाकलाप	२.६८	७०९	९४६	९९३	१०६१	४६८२	
	<b>जम्मा</b>		<b>२४७९९८</b>	<b>२८४५३५</b>	<b>३२३५१९</b>	<b>३६३९३४</b>	<b>१४२५५३२</b>	

स्रोत : कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण, २०८१

योजना कार्यान्वयनका लागि आवश्यक लगानी सरकारी, निजी र सहकारी तथा सामुदायिक क्षेत्रबाट परिचालित गरिनेछ। आवश्यक लगानी मध्ये सार्वजनिक क्षेत्रबाट रू. ३ खर्ब ७६ अर्ब १५ करोड ६१ लाख, निजी क्षेत्रबाट रू. ९ खर्ब ९७ अर्ब ३२ करोड ३० लाख र सहकारी तथा सामुदायिक क्षेत्रबाट रू. ५२ अर्ब ०५ करोड २३ लाख लगानी हुने अनुमान गरिएको छ। कुल लगानीमा यी तीन क्षेत्रको क्रमशः २६.३९ प्रतिशत, ६९.९६ प्रतिशत र ३.६५ प्रतिशत योगदान हुने अनुमान छ। अनुमानित लगानीको क्षेत्रगत बाँडफाट अनुसार कृषि, उत्पादनमूलक उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य र निर्माण क्षेत्रमा सरकारको तथा अन्य क्षेत्रमा निजी क्षेत्रको लगानी उल्लेख्य वृद्धि हुने अनुमान गरिएको छ।

तालिका ४:५ सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रगत लगानी (रू. दश लाखमा )

क्र.स.	लगानीका क्षेत्रहरू	सार्वजनिक	प्रतिशत	निजी	प्रतिशत	सहकारी र सामुदायिक	प्रतिशत	जम्मा	प्रतिशत
१	प्राथमिक क्षेत्र	५९६६८.२७	२८.२५	१३९४०२	६६	१२१४४.८७	५.७५	२११२१५.१	१००
२	द्वितीय क्षेत्र	१५३०२३.७०	२९.५०	३५०१३९	६७.५	१५५६१.७३	३.०	५१८७२४.४	१००
३	सेवा	१६३४६४.१७	२३.५	५०७७८२.३	७३.०	२४३४५.७३	३.५	६९५५९२.२	१००
जम्मा		३७६१५६.१३	२६.३९	९९७३२३.३०	६९.९६	५२०५२.३३	३.६५	१४२५५३२	१००

स्रोत : कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण , २०८१

### ४.३ सार्वजनिक स्रोत व्यवस्था तथा खर्चको प्रक्षेपण

आर्थिक वृद्धि तथा दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न सार्वजनिक लगानी तथा खर्चको महत्त्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। निजी, सहकारी, सामुदायिक र घरपरिवारको लगानीलाई थप आकर्षित गरी योजनाले निर्धारण गरेका लक्ष्य हासिल गर्न समेत सरकारी लगानी आवश्यकता पर्दछ। सो प्राप्त गर्न दोस्रो योजना अवधिमा रू. ३ खर्ब ७६ अर्ब १५ करोड ६१ लाख सरकारी क्षेत्रबाट खर्च हुने अनुमान गरिएको छ।

४० । दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

उक्त रकम मध्ये रू. २ खर्ब १४ अर्ब ७६ करोड १० लाख प्रादेशिक आयबाट र बाँकी रू. १ खर्ब ६१ अर्ब ३९ करोड ५१ लाख स्थानीय तहहरूबाट हुने खर्चबाट परिपूर्ति हुने अनुमान गरिएको छ ।

योजना अवधिमा कुल प्रादेशिक आयको स्रोतलाई वर्गीकरण गर्दा राजस्वको हिस्सा (आन्तरिक र सङ्घबाट बाँडफाँड भई आउने समेत) ५१.५७ प्रतिशत, सङ्घीय सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदानको हिस्सा ४५.६३ प्रतिशत र बाँकी २.८० प्रतिशत रकम आन्तरिक ऋण र वैदेशिक अनुदानको परिचालनबाट पूर्ति गरिने छ । प्रदेशको कुल खर्चमा चालूखर्चको हिस्सा ३६.२७ प्रतिशतमा सीमित हुनेछ भने पूँजीगत र स्थानीय अनुदानतर्फ ६३.७३ प्रतिशत खर्च हुने अनुमान छ ।

तालिका ४:६ सार्वजनिक वित्तको प्रक्षेपण (२०८०/८१ स्थिर मूल्यमा)

(रु दश लाखमा)

क्र.स	विवरण	२०७९/८० कि ०८०/८१	२०८०/८१ कि ०८०/८१	आर्थिक वर्ष अनुसार प्रक्षेपित लक्ष्य					योजना अवधिको जम्मा
				८१/८२	८२/८३	८३/८४	८४/८५	८५/८६	
१	कुल प्रादेशिक आय (२+३+४+५+६)	३५९५५.३	३२४९५.४	३८६४७.१	४२६९०.४	४६३१३.२१	५१८३१.८४	२१४७६१.८५	
२	कुल राजस्व	१२९६६.७	१३४५५.१	२०५११.६	२२७३३.३	२४०१७.१९	२६११७.८४	११०७६०.७३	
	अन्तरिक राजस्व	३८१६.३	३३९३.५	६१३०.७	६९३०.७	७५९३.७	७९७१.२	३३६०६.३	
	सङ्घीय राजस्व बाँडफाँड	९१५०.४	१००६१.६	१४३८०.९	१५८०२.६	१६४२३.४९	१८१४६.६४	७७१५४.४३	
३	सङ्घीय सरकारबाट प्राप्त अनुदान	१५७८६.०	१३८४२.८	१७६४९.६	१९४१४.६	२१५४०.९२	२४८३९.७८	९७९८७.५०	
४	गत वर्षको नगद मौज्जात	७१६४.८	५१९७.६	०	०	०	०	३२५०	
५	वैदेशिक अनुदान	३७.८	०	२६५.९	२९२.५	३२४.५१	३७४.२२	१३६३.०३	
६	आन्तरिक ऋण	०	०	२२०.०	२५०.०	४३०.५९	५००	१४००.५९	
७	सार्वजनिक व्यय	३०७५.८.७	२९२४५.५	३८६४७.१	४२६९०.४	४६३१३.२१	५१८३१.८४	२१४७६१.८५	
८	चालू खर्च	९०९९.३	१०२२९.५	१४४९६.६	१५२८६.५	१६२८६.५	१७५५७.२१	७७८९९.११	

४२। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.स	विवरण	२०१९/२० वर्षको बराबरीको	२०१९/२० वर्षको	आर्थिक वर्ष अनुसार प्रक्षेपित लक्ष्य					योजना अवधिको जम्मा
				१९/२०	२०/२१	२१/२२	२२/२३	२३/२४	
९	पूँजीगत खर्च	१८११२.५	१४९२६.२	१९०१३.३	२१७५२.९	२३७५७.३४	२७०४५.१४	१०७७७०.६८	
१०	स्थानीय तह अनुदान	३५४६.९	४०८२.३	५१०७.२	५६१८	६२३२.७५	७१८७.२६	२८९३०.२१	
११	वित्तीय व्यवस्था	०	७.५	३०	३३	३६.६२	४२.२३	१६१.८५	
१३	सञ्चित कोष बचत (१-७)	५१९६.६	३२५०.०	०	०	०	०		

स्रोत : कोशी प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाको समीक्षा र विद्यमान स्थितिका आधारमा प्रदेश योजना आयोगबाट गरिएको प्रक्षेपण, २०८१

## ४.४ सार्वजनिक वित्त

संविधानले निर्देश गरेअनुसार सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिताबाट उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा उच्च र दिगो आर्थिक वृद्धि र त्यसको न्यायोचित वितरणमार्फत् सामाजिक न्यायको पहुँच वृद्धि गर्दै समाजवाद उन्मुख समृद्ध अर्थतन्त्रको निर्माणमा योगदान गर्ने प्रदेशको आर्थिक नीति रहेको छ।

### ४.४.१ वचत तथा लगानी

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशको आर्थिक समुन्नतिका लागि लगानी जुटाउन वचत परिचालनको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। प्रदेशस्तरमा वचत तथा लगानी तथ्याङ्क उपलब्ध नभएको हुँदा यसबारे सूक्ष्म विश्लेषण गर्न सक्ने अवस्था छैन। प्रदेशलाई आत्मनिर्भर तुल्याई समाजवादउन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्न उच्च दरमा वचत परिचालन गरी पूँजी निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ। जनताको आयस्तर कम हुँदा वचत गर्ने क्षमतामा अपेक्षाकृत वृद्धि गर्न कठिन हुन्छ। प्रदेशको वचत कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको करिब एक तिहाई रहेको छ। प्रदेशमा आयको ठूलो अंश उपभोगमा जाने प्रवृत्तिमा ऐच्छिक सुधारको विकास गरी लगानी प्रवर्धन गराउन ठोस रणनीति अपनाउनु आवश्यक छ।

#### प्रमुख समस्या

आयको ठूलो अंश उपभोग मै खर्च हुनु, सार्वजनिक क्षेत्रको राजस्व परिचालनको तुलनामा फजुल खर्चले सरकारको वचतमा कमी आउनु, उपभोग वादी संस्कृति हावी हुनु, सार्वजनिक तथा निजी लगानीबिच परिपूरक सम्बन्ध नहुनु, प्रदेशमा सबै स्थानीयतह र क्षेत्रमा वित्तीय पहुँच पुग्न नसक्नु, वित्तीय साक्षरतामा कमी हुनु तथा पूँजी बजारमा लगानीको आधार साँघुरो रहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

ग्रामीण क्षेत्रमा बैंकिंग सेवाको विस्तार गर्नु, आयस्तर बढाउनु, पन्थापत मात्रामा उद्यमशीलताको विकास गर्नु, वचत तथा लगानीको उच्चतम प्रतिफलको सुनिश्चितता गर्नु, विप्रेषण आयलाई उत्पादनशील क्षेत्रको लगानीमा रूपान्तरण गर्नु, उपभोगलाई आवश्यकतामा आधारित बनाउनु, सहज ऋणको उपलब्धता गराउनु आदि वचत तथा लगानी सम्बन्धी प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेका छन्।

वित्तीय संस्थाको सघन उपस्थिति हुनु, वित्तीय उपकरणको तीव्र विस्तार हुनु, विप्रेषण आप्रवाहको कारण आम्दानी बढनाले वचत र पूँजी निर्माण गर्ने आधारहरू तय हुनु, विभिन्न आर्थिक गतिविधिका थुप्रै

सम्भावना रहनु, निजी क्षेत्र, गैर आवासीय नेपाली र वैदेशिक लगानी प्रवृद्धन गर्न सकिने अवसर रहेका छन्।

### क्षेत्रगत सोच

वचत परिचालनमार्फत् आत्मनिर्भर र समुन्नत अर्थतन्त्र निर्माण।

### लक्ष्य

वचत परिचालनमा सुधार गरी लगानी वृद्धि गर्ने।

### उद्देश्य

वचत गर्ने क्षमता अभिवृद्धि र वचत परिचालनको वातावरण निर्माण गरी लगानी वृद्धि गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. रोजगारी र आय आर्जनका अवसर विस्तार गरी वचत गर्ने क्षमता बढाउने।	१. दैनिक उपभोग्य वस्तु र आधारभूत तथा सामाजिक सेवा सुविधालाई न्यूनतम मूल्यमा उपभोग गर्न सुनिश्चितता कायम गरी वचतको दायरा विस्तार गरिनेछ। २. प्रादेशिक वचत नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ। ३. क्षमता अभिवृद्धिमार्फत् रोजगारीको आय वृद्धि गरी वचत क्षमता बढाइनेछ।
२. घर परिवार, निजी क्षेत्र र सामुदायिक क्षेत्रलाई वचत गर्न प्रोत्साहन र आकर्षण गर्ने।	१. घरपरिवार तथा सार्वजनिक क्षेत्रको अनुत्पादक खर्चलाई निरुत्साहित गरी उत्पादनमूलक खर्चमा प्रोत्साहित गरिनेछ। २. वचत तथा लगानीमा उच्चतम प्रतिफलको सुनिश्चितता हुने वातावरण निर्माण गरिनेछ।
३. वित्तीय प्रणालीको विकास गरी व्यक्तिगत र संस्थागत रूपमा वचत परिचालन गर्ने।	१. वचतको विद्यमान उपकरणको प्रभावकारी उपयोग तथा नवीनतम उपकरणहरूको विस्तार गरिनेछ। २. विप्रेषणको आयलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गर्न विशेष वचत तथा लगानी योजना सञ्चालनमा ल्याइनेछ। ३. वैदेशिक रोजगारीको वचत परिचालन गर्न आवश्यक क्षेत्र पहिचान गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

वचत गर्ने क्षमता वृद्धि भएको हुने, वचत परिचालनको वातावरण निर्माण भएको हुने र लगानी वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएकोछ।

### ४.४.२ सार्वजनिक खर्च

#### पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानले प्रदेशलाई सुम्पिएको आर्थिक सामाजिक विकासको गहन जिम्मेवारी पुरा गर्न प्रदेश सरकारले ठूलो लगानी गर्नुपर्ने अवस्था छ। साथै, संविधानले प्रत्याभूति गरेका मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न बनेका कानूनले सिर्जना गरेका आर्थिक दायित्वहरूको पनि व्यवस्थापन गर्नुपर्ने छ। उपलब्ध स्रोत र साधनको कुशलता तथा दक्षतापूर्वक उपयोग गरी समाजवादउन्मुख अर्थतन्त्रको निर्माण तथा प्रदेशको सन्तुलित विकास गर्नुपर्ने जिम्मेवारी प्रदेश सरकारमा रहेको छ। सङ्घीय शासन प्रणालीअनुरूप प्रदेश सरकारले आफ्नो खर्च जिम्मेवारीबमोजिम सार्वजनिक स्रोतको सन्तुलित र न्यायोचित विनियोजन गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ। समग्र खर्च प्रणालीलाई पारदर्शी, जवाफदेही र नतिजामूलक बनाउन सार्वजनिक खर्चको उपयोग गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गर्नु अपरिहार्य रहेको छ।

आवधिक योजनाको पहिलो वर्ष आ.व.२०७६/७७ मा कुल बजेटको ५८.९० प्रतिशत पूँजीगततर्फ विनियोजन गरिएकोमा विनियोजित बजेटको ६९.४० प्रतिशत खर्च भएको थियो। उक्त योजना अवधिमा कुल बजेटको औसत ५६.७७ प्रतिशत बजेट पूँजीगत खर्चका लागि विनियोजन गरिएको थियो। प्रदेशको औसत पूँजीगत खर्च सङ्घ र अन्य प्रदेशको भन्दा बढी नै रहेको छ। कुल बजेटमा चालु तथा पूँजीगततर्फको विनियोजनदर विगत ५ वर्षमा करिब उस्तै रहेपनि खर्चगर्ने क्षमतामा भने सुधार भएको छ। दोस्रो योजना अवधिमा विनियोजनसँगै खर्च गर्ने क्षमतासमेत वृद्धि गर्नुपर्ने छ।

#### प्रमुख समस्या

चालु खर्चलाई न्यूनतम सीमाभित्र राखी पूँजीगत खर्चको वृद्धि गर्न नसक्नु, महत्त्वपूर्ण एवम् प्राथमिकता प्राप्त आयोजनामा पर्याप्त बजेट विनियोजन नहुनु, विस्तृत अध्ययन नभएका आयोजनामा बजेट विनियोजन हुनु, विनियोजन कुशलता र कार्यान्वयन दक्षताको कमी हुनु आदि सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापनका प्रमुख समस्या रहेका छन्। प्रतिबद्धता अनुरूप विकास सहायता परिचालन हुन नसक्नु, क्रमागत योजनाको सङ्ख्या अधिक हुनु, कार्यक्रमहरूको पहिचान नगरी स्रोत तथा साधनको सुनिश्चितता गर्नु जस्ता थप समस्या रहेका छन्।

## चुनौती र अवसर

प्रदेश सरकारको दीर्घकालीन सोच, दिगो विकास लक्ष्यको मार्गचित्र र दोस्रो आवधिक योजनाको लक्ष्य हासिल हुने गरी सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापन गर्नु, बढ्दो खर्चको मागलाई कुशलतापूर्वक व्यवस्थापन गर्दै खर्चको प्रभावकारिता र उत्पादकत्व सुनिश्चित गर्नु, खर्च गर्न सक्ने संस्थागत दक्षता अभिवृद्धि गर्नु र चालूखर्चलाई वाञ्छित सीमामा राखी पूँजीगत खर्चमा वृद्धि गर्नु प्रमुख चुनौती रहेका छन्। बेरुजू बढ्दै जानु, प्राथमिकताका क्षेत्रमा विकास सहायता परिचालन गर्नु र खर्च प्रणालीलाई संस्थागत गर्नु जस्ता थप चुनौती रहेका छन्।

प्रदेशको सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका लागि आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन २०७८ र नियमावली २०७९ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा आउनु, सार्वजनिक खर्च प्रणालीमा रहेका नीतिगत, कानुनी, प्रक्रियागत एवम् प्रविधिजन्य सुधारवाट स्थानीय स्रोत र साधनको उच्चतम परिचालनको सम्भावना तथा विकास साझेदारहरु सहायता प्रति प्रतिबद्ध हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

सार्वजनिक खर्चको कुशल र नतिजामूलक व्यवस्थापनद्वारा समाजवाद उन्मुख आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र तथा समुन्नत प्रदेशको निर्माण।

## लक्ष्य

सार्वजनिक खर्चको कुशल व्यवस्थापनमार्फत् उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धि गरी दिगो उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने।

## उद्देश्य

सार्वजनिक खर्चको विनियोजनमा दक्षता र परिचालनमा कुशलता हासिल गर्दै वित्तीय अनुशासन कायम गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
<p>१. वित्तीय स्रोतको अधिकतम परिचालन हुने गरी सार्वजनिक खर्च प्रणाली सुदृढ बनाउने।</p>	<p>१. वित्तीय उत्तरदायित्वसहित सार्वजनिक खर्च प्रणालीसँग सम्बन्धित नीति तथा कानूनको तर्जुमा तथा परिमार्जन गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ।</p> <p>२. विनियोजन दक्षता एवम् कार्यान्वयन प्रभावकारितामार्फत् स्रोतको अधिकतम उपयोग गरी पूँजीगत खर्च गर्ने क्षमतामा वृद्धि गरिनेछ।</p> <p>३. मध्यकालीन खर्च संरचना (MTEF) तयार गरी आवधिक योजनाको प्राथमिकताअनुसारको स्रोतसाधनको सुनिश्चितता गरिनेछ।</p> <p>४. प्रदेशको वित्तीय तथ्याङ्क, बजेटिङ, लेखाङ्कन र खर्च व्यवस्थापन प्रणालीलाई राष्ट्रिय मापदण्ड अनुसारको बनाई विद्युतीय प्रणालीमा आबद्ध गरिनेछ।</p> <p>५. आर्थिक प्रतिफलको दर बढी भएका आयोजनालाई प्राथमिकताका साथ सञ्चालन गरिनेछ।</p>
<p>२. विनियोजन कुशलता तथा पूँजीगत खर्च क्षमता अभिवृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. उपलब्ध स्रोत र साधनको उत्पादनमूलक क्षेत्रमा परिचालन गरिनेछ।</p> <p>२. आवश्यकता र क्षमताका आधारमा प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा स्रोतको विनियोजन गरिनेछ।</p> <p>३. उपलब्ध वैदेशिक सहायताको ग्रहणशीलता र उपयोग क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>४. सङ्घीय अनुदान तथा राजस्व परिचालनलाई लागत लाभ विश्लेषणका आधारमा सम्भाव्य आयोजनामा मात्र केन्द्रित गरिनेछ।</p> <p>५. विस्तृत अध्ययन भई आयोजना बैंकमा सूचीकृत भएका आयोजनामा मात्र बजेट विनियोजन गर्ने परिपाटीको थालनी गरिनेछ।</p>

रणनीति	कार्यनीति
३. सार्वजनिक खर्च प्रणालीलाई प्रविधिमा आधारित बनाई थप पारदर्शी बनाउने ।	१. सार्वजनिक भुक्तानी लाई पूर्ण रूपमा विद्युतीय प्रणालीमा आधारित बनाइने छ । २. मन्त्रालयगत बजेट सूचना प्रणालीलाई थप सुदृढ बनाइने छ । ३. सार्वजनिक खर्च र राजस्वलाई विद्युतीय मध्यमवाट अनुगमन गर्ने प्रणाली स्थापना गरिनेछ ।
४. सार्वजनिक खर्चलाई आर्थिक र भौतिक पूँजी निर्माण तथा सामाजिक विकासका क्षेत्रमा कुशल र प्रभावकारी रूपमा विनियोजन गर्ने ।	१. राजस्वको आधार वृद्धि गर्दै उत्पादन वृद्धिसँग सम्बन्धित पूर्वाधारका क्षेत्रमा सार्वजनिक स्रोतको विनियोजन गरिनेछ । २. शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी र सामाजिक सुरक्षामा आवश्यक बजेट विनियोजन गरी सामाजिक विकासमा जोड दिइनेछ । ३. अन्तरिक ऋणलाई उत्पादनमूलक र पूँजी निर्माण हुने क्षेत्रमा उपयोग गर्न प्राथमिकता दिइनेछ । ४. चालू खर्च व्यवस्थापनसम्बन्धी मापदण्डलाई समयसापेक्ष बनाउनुका साथै गैर बजेटरी खर्चलाई नियन्त्रण गरिनेछ ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा सार्वजनिक खर्चको उत्पादनशील क्षेत्रमा विनियोजन र कार्यान्वयनमा कुशलता हासिल गर्दै वित्तीय अनुशासन कायमसँगै आर्थिक विकासको लक्ष्य प्राप्त भएको हुनेछ ।

### ४.४.३ राजस्व

#### पृष्ठभूमि

सार्वजनिक खर्चको बढ्दो आवश्यकता पुरा गर्न र वैदेशिक सहायतामाथिको निर्भरता कम गर्न आन्तरिक स्रोत परिचालनमा वृद्धि गर्न आवश्यक छ । प्रदेश सरकारले घर जग्गा रजिस्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर र कृषि आयमा कर उठाउन सक्ने क्षेत्राधिकार संविधानले

व्यवस्था गरेको छ। यी करहरूमध्ये कृषिमा लाग्ने आय करबाहेक अन्य ४ वटा करहरू स्थानीय तहको क्षेत्राधिकारभित्र पनि पर्दछन्। यस अतिरिक्त स्थानीय तहले सम्पत्ति कर, घर बहाल कर, भूमिकर (मालपोत), व्यवसाय कर उठाउन पाउने संवैधानिक प्रावधान रहेको छ। गैरकर राजस्वतर्फ प्रदेश र स्थानीय तह दुवैले सेवा शुल्क, दस्तुर र दण्डजरिवाना उठाउने अधिकार रहेको छ। पर्यटन शुल्क प्रदेश र स्थानीय तहको क्षेत्राधिकारभित्र पर्दछन्। प्राकृतिक स्रोतहरू उपयोग गरे बापतको रोयल्टी प्रदेश सरकारको राजस्वको अर्को प्रमुख स्रोत हो। यसरी राजस्व बाँडफाँडबाट र सङ्गबाट प्राप्त हुने अनुदान नै प्रदेश सरकारको मुख्य आर्थिक स्रोत हो। विगतको प्रवृत्तिलाई हेर्दा प्रदेशको बजेटमा यी दुई क्षेत्रको हिस्सा करिब ८४ प्रतिशत रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशको आन्तरिक राजस्व लक्ष्यअनुरूप वृद्धि हुन नसक्नु, सङ्घीय सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदान र बाँडफाँड भई आउने राजस्व लक्ष्यअनुरूप प्राप्त गर्न नसक्नु, करको दायरा अपेक्षित रूपमा विस्तार हुन नसक्नु तथा सम्भावना र क्षमताअनुरूप राजस्व परिचालन हुन नसक्नु यस क्षेत्रका प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

सम्पूर्ण आर्थिक क्रियाकलापलाई करको दायरामा ल्याउनु, कर सङ्कलन लागत घटाउँदै कर कानूनको पूर्ण पालना गराउनु, आर्थिक वृद्धि दर र राजस्वबिच सबल अन्तरसम्बन्ध कायम गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

अर्थतन्त्रको आकारमा विस्तार हुँदै जानु, आर्थिक वृद्धिदर स्थिर उन्मुख हुनु, प्रदेश स्थायित्व उन्मुख हुँदै नीतिगत स्थिरता र व्यावसायिक वातावरण निर्माण हुँदै जानु, सङ्घीयताको अभ्याससँगै सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको कार्यक्षेत्र बमोजिम राजस्व परिचालनको सम्भावना वृद्धि हुँदै जानु यस क्षेत्रका प्रमुख अवसर हुन्। कर प्रशासनको विस्तार तथा राजस्व प्रशासन सूचना तथा प्रविधिमा परिणत हुँदै जानु समेत थप अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

सुदृढ राजस्व प्रशासनको विकास गरी समृद्ध अर्थतन्त्र निर्माण।

### लक्ष्य

आन्तरिक उत्पादन र आयमा आधारित राजस्व वृद्धि गर्ने।

## उद्देश्य

करदाता मैत्री स्वच्छ, तटस्थ, पारदर्शी कर प्रशासनको विकास गर्दै स्वैच्छिक कर सहभागिता तर्फ प्रेरित गरी अधिकतम राजस्व परिचालन गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सबै आर्थिक क्रियाकलापलाई करको दायरामा ल्याई राजस्वको आधार फराकिलो बनाउने।	१. आर्थिक तथा व्यावसायिक कारोबारमा संलग्न व्यक्ति तथा फर्मलाई स्थायी लेखा नम्बर प्रदान गरी करको दायरामा ल्याइनेछ। २. करदाता शिक्षालाई विस्तार गरी कर सचेतना अभिवृद्धि गरिनेछ। ३. विद्युतीय माध्यमबाट बिजक जारी गर्ने व्यवस्था गरी कर प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाइनेछ।
२. कर प्रशासनलाई आधुनिकीकरण गरी स्वच्छ, कुशल र व्यवसायिक बनाउने।	१. विद्युतीय राजस्व भुक्तानी प्रणालीको सुदृढीकरण र विस्तार गरिनेछ। २. करदाताको पहुँच अभिवृद्धि गर्न आन्तरिक राजस्व प्रशासनको सुदृढीकरण र विस्तार गरिनेछ। ३. प्रयोगमा आएका नवीनतम विधि, प्रविधि, अभ्यास र उपकरणको प्रयोग गर्न सक्ने गरी कर प्रशासनको आधुनिकीकरण गरिनेछ।
३. सङ्घीय प्रणालीअनुरूप राजस्व प्रशासनको संरचनागत र प्रणालीगत पक्षमा सुधार गर्ने।	१. नियमनकारी निकायमा रहेका करदातासम्बन्धी सूचनालाई एकीकृत गरी करदाता सूचना व्यवस्थापन प्रणाली विकास गरिनेछ। २. प्रदेश र स्थानीय तहको राजस्व सङ्कलन, करको आधार पहिचान र विस्तारसम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धिका लागि सहयोगात्मक भूमिका निर्वाह गरिनेछ। ३. कार्य विशिष्टीकरणको लागि संगठन संरचनामा सुधार तथा विस्तार गरी थप जनशक्ति परिचालन गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा करदातामैत्री प्रशासनको विकास भई स्वैच्छिक कर सहभागितामार्फत् अधिकतम राजस्व परिचालन भएको हुनेछ।

## ४.४.४ सार्वजनिक निजी र सहकारी साझेदारी

### पृष्ठभूमि

स्थानीय, प्रदेश, सङ्घ तथा विश्व अर्थतन्त्रबाट सिर्जना हुने प्रतिस्पर्धात्मक स्थितिमा खुला बजारमुखी अर्थव्यवस्थालाई आत्मसात् गरी उपलब्ध स्रोत र साधनको उच्चतम परिचालन गर्न निजी क्षेत्रको नेतृत्वदायी भूमिका रहन्छ। सङ्घ र प्रदेशले अङ्गीकार गरेको खुला एवम् बजारमुखी अर्थव्यवस्था र त्यसका उपलब्धिलाई अझै विस्तारित र दिगो बनाउन निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास तथा विस्तार गर्न प्रदेश नीति, कानून, प्रशासनिक प्रक्रिया एवम् संरचना निर्माण एवम् सुधारका कार्य अगाडि बढाउँदै लैजानु आवश्यक छ। कोशी प्रदेश औद्योगिक एवम् व्यापारिक दृष्टिकोणबाट देशकै अग्रणी स्थानमा रहेकाले निजी क्षेत्रको सक्रिय र व्यावसायिक संलग्नताबाट प्रदेशको आर्थिक विकास र औद्योगिकीकरण गर्न सकिने ठूलो सम्भावना रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

सङ्घीयताको मर्मअनुरूप कानूनहरू तर्जुमा भई नसक्नु, अधिकार बाँडफाँट विषयमा स्पष्टता नहुनु, अधिकारमा दोहोरोपना कायम रहनुजस्ता कार्यहरू सार्वजनिक निजी र सहकारी साझेदारी क्षेत्रको विकासका प्रमुख समस्याका रूपमा रहेका छन्।

### चुनौती र अवसर

प्रदेश कानून तथा संरचना निर्माण भई नसक्नु, प्रदेश सरकार तथा निजी क्षेत्रबिचको सम्बन्ध विस्तार गरी उद्योग सञ्चालनका निमित्त लगानी जुटाउनु, सार्वजनिक-निजी साझेदारीको विकास र निजी क्षेत्रलाई व्यापारमुखीबाट उत्पादनमुखी बनाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सबै तहको निर्वाचन सम्पन्न भई स्थिर सरकारको निर्माण हुनु, सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय निकाय बिचको सम्बन्ध विस्तार हुनु, निजी क्षेत्रमा उद्यमशीलताको विकास हुनु, प्रचुर लगानीको सम्भावना र सरकारी निजी क्षेत्रको साझेदारीबाट पूर्वाधारको क्षेत्रमा लगानी वृद्धि तथा प्रादेशिक र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको दायरा बढ्दै गएकोले औद्योगिकीकरणलाई तीव्रता दिँदै निकासी प्रवर्धनका लागि साझेदारी गर्न सकिने आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम बनाउन आर्थिक समृद्धिको सशक्त साझेदारको रूपमा निजी क्षेत्रको विकास।

## लक्ष्य

आर्थिक वृद्धि, राजस्व परिचालन र उद्यमशीलता वृद्धिमा योगदान गर्दै उत्पादनशील रोजगारी बढाउने ।

## उद्देश्य

विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने, पारदर्शी रूपमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने निजी क्षेत्रको विकास गर्नु ।

तुलनात्मक लाभका क्षेत्रको पहिचान गरी निजी क्षेत्रको लगानी विस्तार तथा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्न उत्पादन, उत्पादकत्व तथा रोजगारी वृद्धि गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
<p>१. आर्थिक समृद्धिको सशक्त साझेदारको रूपमा निजी क्षेत्रको विकास गर्ने ।</p> <p>२. भौतिक पूर्वाधार विकासमा सार्वजनिक-निजी साझेदारी अभिवृद्धि गर्ने ।</p>	<p>१. स्वदेशी लगानी आकर्षण गर्न उर्जा उपलब्धता, औद्योगिक सुरक्षालगायत आधारभूत भौतिक पूर्वाधार सुविधा प्रदान गरिनेछ ।</p> <p>२. चक्रीय प्रणाली (सिन्डिकेट एवम् कार्टेलिड) जस्ता एकाधिकारमा आधारित अनौपचारिक व्यापारलगायतका सबै किसिमका औद्योगिक तथा व्यापारिक व्यवधान हटाउन नीतिगत, कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था गरिनेछ ।</p> <p>३. निर्यातजन्य उद्योगको विकासका लागि विशेष आर्थिक क्षेत्र स्थापना गरी सो क्षेत्रमा बन्द हडताल नहुने वातावरण सिर्जना गरिनेछ ।</p> <p>४. निजी क्षेत्रलाई व्यवसाय सञ्चालनमा पारदर्शिता अपनाउन व्यावसायिक सुशासन र सामाजिक उत्तरदायित्व बहन गर्न प्रेरित गरिनेछ ।</p>
<p>२. भौतिक पूर्वाधार विकासमा सार्वजनिक-निजी साझेदारी अभिवृद्धि गर्ने ।</p>	<p>१. ग्रामीण पर्यटन एवम् पर्यापर्यटनमा निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रलाई परिचालन गरिनेछ ।</p> <p>२. सार्वजनिक-निजी साझेदारी नीति तथा कानुन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ ।</p> <p>३. सार्वजनिक स्रोत प्राप्त नहुने क्षेत्रका पूर्वाधार विकासमा निजी लगानी अभिवृद्धि गर्न प्रेरित गरिनेछ ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा औद्योगिक पूर्वाधारहरूको विकास तथा विस्तार भई निजी क्षेत्रको लगानी अभिवृद्धि भएको हुने, सार्वजनिक निजी साझेदारी नीति निर्माण भई कार्यान्वयन भएको हुने, प्रादेशिक र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको दायरा वृद्धि भएको हुने, निजी क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास एवम् उत्तरदायित्व अभिवृद्धि भई अर्थतन्त्रमा निजी क्षेत्रको भूमिका बढेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ४.४.५ वैदेशिक लगानी

### पृष्ठभूमि

वर्तमान अवस्थामा आन्तरिक स्रोतको परिचालनबाट मात्र प्रदेशको दिगो आर्थिक विकास सम्भव नहुने भएकोले वैदेशिक लगानीमार्फत् आर्थिक विकासको गतिलाई तीव्र बनाउनु आवश्यक छ। प्रदेशमा अत्याधुनिक प्रविधि सहितको पूर्वाधारको व्यवस्थापन गरी औद्योगिक विकासको माध्यमबाट उच्च आर्थिक वृद्धि तथा रोजगारी सिर्जना गरी गरिबी न्यूनीकरण गर्न वैदेशिक लगानी आवश्यक छ। प्रदेशमा लगानीमैत्री वातावरणको सिर्जना गरी प्राथमिकतामा रहेका क्षेत्रहरूमा यस्तो लगानी आकर्षण गर्नु आवश्यक छ। प्रदेशमा सार्वजनिक, निजी, सहकारी, साझेदारी तथा लगानी प्राधिकरण ऐन २०७६ अनुसार स्थापित प्रदेश लगानी प्राधिकरणमार्फत् विभिन्न परियोजनाहरूमा निजी लगानी प्रोत्साहनका कार्यहरू भईरहेका छन्। प्रदेश सरकारबाट अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन तथा समन्वय सम्बन्धी कार्यविधि २०७८ तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

ऊर्जा र अन्य भौतिक पूर्वाधार विकासमा पर्याप्त लगानी नहुनु, आन्तरिक बजार सानो हुनुका साथै अन्तर्राष्ट्रिय बजारसँग आवद्ध हुन नसक्नु, कमजोर लगानीमैत्री वातावरण विद्यमान रहनु, समयमा कानूनहरू संशोधन हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

व्यवसाय सञ्चालन तथा पारवहन लागतमा कटौती गर्नु, विद्युतको नियमित आपूर्ति तथा औद्योगिक पूर्वाधारको सहज, भरपर्दो र पर्याप्त व्यवस्था गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन् भने प्राकृतिक सम्पदाको प्रचुरता, जैविक तथा साँस्कृतिक विविधता, कृषिजन्य औद्योगिकीकरणको सम्भावना, तुलनात्मक रूपमा न्यून ज्यालादर हुनु, नेपालीको वैदेशिक रोजगारी र उनीहरूको सीप, क्षमता र अनुभवको अधिकतम परिचालन गर्न सक्ने सम्भावना रहनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

वैदेशिक लगानीको परिचालनमार्फत् प्रतिस्पर्धी र गतिशील प्रदेश अर्थतन्त्र निर्माण।

## लक्ष्य

वैदेशिक लगानी आकर्षणमार्फत् औद्योगिक पूर्वाधारको विकास र रोजगारी सिर्जना सँगै तीव्र आर्थिक वृद्धि गर्नु।

## उद्देश्य

१. प्रदेशको दिगो र फराकिलो आर्थिक वृद्धिका लागि वैदेशिक लगानी परिचालन गर्ने।
२. स्थानीय स्रोत, सीप र साधनलाई वैदेशिक लगानीसँग आबद्ध गरी सन्तुलित विकास गर्ने।
३. कृषिमा औद्योगिकीकरण गर्ने।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. लगानीमैत्री वातावरण सिर्जना गरी तुलनात्मक तथा प्रतिष्पर्धात्मक लाभका क्षेत्रमा विदेशी लगानी आकर्षण गर्ने।	१. वैदेशिक लगानी परिचालनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनको सीमाभित्र रही प्रादेशिक कानूनहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयन गरिनेछ। २. तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरूको पहिचान गरी लगानी अभिवृद्धि गर्न अभिप्रेरित गरिनेछ।
२. स्थानीय स्रोत, साधन र सीपको उपयोग हुने गरी प्राथमिकताका क्षेत्रमा वैदेशिक लगानी परिचालन गर्ने।	१. लगानीका लागि आवश्यक पूर्वाधारहरू तयार गरिनेछ। २. विदेशी लगानीमा स्थानीय स्रोत, साधन र सीपको उपयोगलाई प्राथमिकता दिइनेछ। ३. कृषि, जल विद्युत, पर्यटन, यातायातजस्ता पूर्वाधारका क्षेत्रमा विदेशी लगानी आकर्षण गरी पूर्वाधार विकास गरिनेछ।
३. सुमधुर श्रम सम्बन्ध कायम गर्ने।	१. विशेष आर्थिक क्षेत्र र निर्यात प्रवर्धन क्षेत्रमा बन्द हडताल गर्न नपाउने गरी कानुनी व्यवस्था मिलाइनेछ। २. श्रम सम्बन्धलाई प्रभावकारी बनाई उद्योग र मजदुरबिच देखिने समस्याहरूको समाधान गर्दै लगिनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

वैदेशिक लगानीका लागि उपयुक्त वातावरण सिर्जना भएको हुने, लगानी बढेको हुने, प्रतिस्पर्धी र गतिशील अर्थतन्त्रको निर्माण भएको हुने, प्रदेशमा रोजगारी वृद्धि भएको हुने, गरिबी न्यूनीकरण तथा आर्थिक विकास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ४.४.६ वित्तीय क्षेत्र (बैंक, वित्तीय संस्था र बिमा)

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा छरिएर रहेको पूँजीलाई एकीकृत गर्दै ठूलो पूँजी निर्माण गरी पूँजी परिचालनका माध्यमबाट आयआर्जनको ढोका खोल्न, कर्जा प्रवाह गरी जनतालाई आत्मनिर्भरतातर्फ अग्रसर गराउन शिक्षा, स्वास्थ्यजस्ता आधारभूत क्षेत्रमा लगानीको पहुँच बढाउँदै रोजगारी सिर्जना गर्ने कार्यमा वित्तीय क्षेत्रको भूमिका महत्त्वपूर्ण रहेको छ। त्यसैगरी वचतको सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउन, वचतलाई प्रोत्साहित गर्न, बिमाका माध्यमबाट भविष्यमा आइपर्ने सम्भावित जोखिम कम गर्न र समग्रमा प्रदेशका जनताको आर्थिक स्थितिलाई मजबुत बनाउनेतर्फ वित्तीय नीति केन्द्रित रहेको छ।

#### प्रमुख समस्या

प्रदेशका सबै क्षेत्रमा बैंक, वित्तीय संस्था र बिमाको शाखा विस्तार हुन नसक्नु, कम्तीमा एउटा बैंक खाता पनि नभएको परिवार करिब ४५ प्रतिशत रहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

वित्तीय संस्थाहरूको लगानीलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा केन्द्रित गर्नु, ऋण प्रदान गर्ने प्रणाली सहज बनाउनु, बिमा गर्नेतर्फ नागरिकको उत्साह बढाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

वचत गर्नेतर्फ जनचासो अभिवृद्धि हुनु, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूको सङ्ख्या बढ्दै गई जनताको ती संस्थासम्मको पहुँच सहज बन्दै जानु, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू सूचना प्रविधिमैत्री बन्दै जानु, सानो वचतले आयमूलक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

#### क्षेत्रगत सोच

वित्तीय क्षेत्रको प्रभावकारितामार्फत् सुरक्षित वचत, लगानी वृद्धि र सामाजिक कल्याण।

#### लक्ष्य

वित्तीय क्षेत्रमा सबैको पहुँच बढाई वचतको सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउँदै निजी लगानी बढाउँदै आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने।

## उद्देश्य

१. प्रदेशमा छरिएर रहेका साना पूँजीलाई एकीकृत गर्नु ।
२. वचतलाई उत्पादनमुखी र रोजगारमुखी बनाउनु ।
३. सहज रूपमा कर्जा प्रवाह गरी आर्थिक वृद्धिलाई सहयोग पुर्याउनु ।
४. वचतको सुरक्षाको प्रत्याभूति दिलाउनु ।
५. उत्पादनमूलक क्रियाकलापबाट आर्थिक वृद्धि, रोजगारी सृजना र सामाजिक कल्याण हासिल गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. वित्तीय संस्थाहरूको स्थायीत्व कायम गर्न नीतिगत, संस्थागत तथा कार्यक्रमगत सुधार गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूको नियमनसम्बन्धी कानूनको आवश्यकताअनुसार परिमार्जन गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ ।</li><li>२. नेपाल राष्ट्र बैङ्कको नीतिअनुरूप प्रदेशभित्रका सबै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको रेखदेख, अनुगमन र नियमन गरिनेछ ।</li><li>३. बिमासम्बन्धी नीति तथा कानून तर्जुमा गर्ने र सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ ।</li></ol>
२. साना वचतलाई प्रोत्साहित गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. आर्थिक रूपमा पिछडिएका वर्गका लागि सहज कर्जा वितरण गर्ने वातावरण तयार गरिनेछ ।</li><li>२. वित्तीय संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र विस्तार गर्दै उक्त वचतलाई भविष्यमा आइपर्ने सम्भावित जोखिम कम गरिनेछ ।</li><li>३. साना वचतलाई आय-आर्जनको माध्यम बनाउने वातावरण तयार पारिनेछ ।</li></ol>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशका सम्पूर्ण जनताको बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा खाता भएको हुने, वचत परिचालनमार्फत् लगानी बढ्न गई आर्थिक वृद्धि भएको हुने तथा भविष्यमा आइपर्ने आर्थिक समस्यासम्बन्धी जोखिमको न्यूनीकरण भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. वित्तीय साक्षरता कार्यक्रम
२. सहूलियत दर कर्जा प्रवाह कार्यक्रम
३. सूचना प्रविधिमैत्री वित्तीय कारोबार प्रवर्धन कार्यक्रम
४. बिमा विस्तार कार्यक्रम

## ४.४.७ विकासमा क्षेत्रगत भूमिका

### (क) सरकारी क्षेत्र

समष्टिगत आर्थिक विकासको आधारशीला निर्माणको अभिभारा सरकारी क्षेत्रमा रहेको छ। सरकारी क्षेत्र मूलतः लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणाअनुरूप आर्थिक-सामाजिक क्षेत्रको पूर्वाधार निर्माण गर्ने, सुशासन कायम गर्ने, अनुसन्धान तथा विकास गर्ने र सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक प्रणाली निर्माणमा केन्द्रित रहनेछ। सार्वजनिक क्षेत्रले समाजवादउन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण गर्नका लागि आवश्यक नीति, कानून, योजना, रणनीति तथा मापदण्डको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र नियमन गर्नेछ। विकास तथा समृद्धिको माध्यमद्वारा खुशी र समुन्नत प्रदेशको निर्माण गर्न निजी, अर्धसरकारी र गैरसरकारी सामाजिक संस्थाहरूलाई प्रोत्साहन गरी लक्षित आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने जिम्मेवारी सरकारी क्षेत्रको हुनेछ। दिगो र फराकिलो आर्थिक वृद्धि र स्थायित्व कायम गर्न लगानीको वातावरण निर्माण, पूर्वाधार विकास एवम् उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धिमा सरकारले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नेछ। सामाजिक न्यायसहितको दिगो विकासको अवधारणालाई प्रतिफलमुखी बनाउने भूमिका सरकारी क्षेत्रको हुनेछ।

### (ख) निजी क्षेत्र

मुलुकको आर्थिक विकासमा निजी क्षेत्रको अहम् भूमिका रहेको छ। नेपालको संविधानले निर्देश गरेबमोजिम निजी क्षेत्रले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ। निजी क्षेत्रको योगदानको विश्लेषण गर्दै सङ्घीय सरकारको सोही योजनाले कुल प्रक्षेपित लगानीमा ६७.२ प्रतिशत लगानी निजी क्षेत्रबाट हुने अनुमान गरेको छ। कोशी प्रदेशको दोस्रो आवधिक योजनाले पनि कुल प्रक्षेपित लगानीको ६९.९६

प्रतिशत लगानी निजी क्षेत्रबाट हुने अनुमान गरेको छ। प्रदेशको समग्र विकासका लागि निजी क्षेत्र लगानीको मुख्य र अपरिहार्य संवाहक हो। यस क्षेत्रले गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा, आपूर्ति व्यवस्थापन, पूर्वाधार निर्माण, आयात प्रतिस्थापन, निर्यात प्रवर्धन तथा उत्पादनशील र मर्यादित रोजगारी सिर्जना गर्नमा सहयोग गर्नेछ। यी क्षेत्रमा हुने लगानीबाट मुलुकमा राष्ट्रिय पूँजी निर्माणले गति लिनका साथै आम नागरिकसम्म विकासको प्रतिफल पुग्नेछ। निजी क्षेत्र प्रदेशको लागि अपरिहार्य संवाहक हो। कृषि, उद्योग, निर्माण तथा सेवा क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्न आवश्यक प्रोत्साहनको व्यवस्था गरी दिगो विकास लक्ष्य हासिल गरिनेछ।

### **(ग) सहकारी क्षेत्र**

सहकारी क्षेत्रलाई अर्थतन्त्रका तीन स्तम्भहरूमध्ये एउटा स्तम्भ मानिएको छ। संविधानले लक्ष्य गरेको समाजवादउन्मुख अर्थतन्त्रको विकासमा सहकारी क्षेत्रबाट प्रभावकारी भूमिका निर्वाह हुन सक्छ। कोशी प्रदेशमा ३ हजार ८३६ सहकारी सञ्चालनमा रहेका छन्। प्रदेश र स्थानीय तहमा दर्ता भएका सहकारीमा २१ लाख ७२ हजार ६ सय ४४ व्यक्ति आवद्ध रहेका छन्। सहकारी क्षेत्रबाट करिब १४ हजारले रोजगारी पाएका छन् भने करिब रु. १३ अर्ब भन्दा बढी कर्जा प्रवाह भएको छ। तर सहकारी संस्थाहरू सिद्धान्तअनुरूप सञ्चालन हुन नसकेका कारण केही सहकारी संस्थामा नागरिकको निक्षेप जोखिममा परेको अवस्था छ। प्रदेश सहकारी ऐन २०७६ बमोजिम सुशासन कायम गर्दै स्थानीय स्रोत-साधन, श्रम, सीप र पूँजीलाई परिचालन गर्नु आवश्यक छ। यसले प्रदेशको आय वृद्धि र गरिबी निवारणमा सहयोग पुर्याउनुका साथै सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको प्रतिफल आम नागरिकसम्म पुऱ्याउने भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ।

### **(घ) अनौपचारिक क्षेत्र, गैरसरकारी संस्था र अन्य साझेदार**

प्रदेशको आर्थिक वृद्धिलाई समृद्धि र खुशीको आधार बनाउने क्रममा अनौपचारिक क्षेत्रको उल्लेख्य योगदान रहेको छ। २०८० चैत्रसम्म प्रदेशमा दर्ता भएका गैर-सरकारी संस्था ३५ वटा र सूचीकृत भएका संस्था २९७ पुगेका छन्। प्रदेश सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता परिचालन तथा समन्वयसम्बन्धी कार्यविधि २०७८ जारी गर्दै विकास साझेदार पोर्टल निर्माण गरी सञ्चालनमा ल्याएको छ। यस क्षेत्रले सरकारको विकास लक्ष्य तथा प्राथमिकताअनुरूपका क्षेत्रमा कार्यक्रम सञ्चालन गरी गरिबी निवारण, क्षमता अभिवृद्धि, नागरिक सचेतना, महिला सशक्तीकरण, उत्पादन वृद्धि र सेवाप्रवाहमा सहयोग पुऱ्याउने छ।



## परिच्छेद ५ : आर्थिक क्षेत्र

### ५.१ कृषि, पशुपन्छी तथा मत्स्यविकास

#### पृष्ठभूमि

कृषिक्षेत्रको विकासलाई प्रदेशको समग्र आर्थिक विकासको मुख्य आधारका रूपमा स्थापित गर्नुपर्ने छ। यसका लागि कृषि तथा भू-उपयोगको नीतिगत व्यवस्था गर्ने गरी भूमिको व्यवस्थापन गर्ने, कृषिलाई व्यावसायीकरण, विविधीकरण र आधुनिकीकरणतर्फ रूपान्तरण गर्ने, कृषिसामग्रीको सहज व्यवस्थापन गर्ने, कृषि उपजको उचित मूल्य र बजार पहुँचको व्यवस्थापन गर्ने कार्य अत्यावश्यक छ। पशुपन्छी तथा मत्स्यपालनको विकास र विस्तारलाई सबल तुल्याई सुरक्षित खाद्य तथा प्रविधिमा विस्तार गरी प्रदेशलाई दुग्धपदार्थ, मासु तथा अण्डामा दीर्घकालीन रूपमा आत्मनिर्भर बनाउनु आवश्यक रहेको छ।

राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयका अनुसार आ.व.२०८०/८१ मा प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान ३२.८० प्रतिशत हुने अनुमान छ। राष्ट्रियस्तरमा कृषि क्षेत्रको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा यस प्रदेशको योगदान २२ प्रतिशत रहेको छ। कृषि भूमिको उत्पादकत्व ४.२० मे.ट. प्रतिहेक्टर रहेको छ। प्रदेशको अर्थतन्त्रमा व्यावसायिक कृषिको हिस्सा ८ प्रतिशत रहेको छ। धान, मकै, गहुँ, आलु, अलैंची, अदुवा, चिया, सुपारी आदि यस प्रदेशका मुख्य बाली हुन्। यसका साथै नगदे बाली, निर्यातजन्य बाली र फलफूल तथा तरकारी बाली उत्पादनमा प्रदेश प्रख्यात रहेको छ। फलफूलमा मुख्य गरी आँप, लिची, सुन्तला, केरा, एभोकाडो आदि रहेका छन्। त्यसैगरी आलु, बन्दा, काउली, इस्कुस, मुला, लौका, फर्सी, च्याउ, रायो आदि मुख्य तरकारी बाली हुन्। मह उत्पादन पनि यस प्रदेशका कृषकहरूको आमदानीको मुख्य स्रोतको रूपमा रहेको छ। नेपालको कुल जुट उत्पादनको ९८ प्रतिशत उत्पादन यसै प्रदेशमा हुन्छ। त्यसै गरी नेपालबाट विदेश निर्यात हुने निर्यातजन्य बाली चिया र अलैंचीको उत्पादन कुल राष्ट्रिय उत्पादनको क्रमशः ९९.८३ प्रतिशत र ८९.४९ प्रतिशत प्रदेशमा उत्पादन हुने गरेको छ।

पशुपन्छीजन्य उत्पादनतर्फ प्रदेश मासु उत्पादनमा बागमती र लुम्बिनी प्रदेशपश्चात् तेस्रो तथा दुग्धपदार्थ उत्पादनमा प्रथम स्थानमा रहेको छ। दुग्ध पदार्थ उत्पादनतर्फ गाई, भैंसी र चौरी तथा मासुजन्य उत्पादनतर्फ बाखा, बङ्गर, राँगा, भेडा, कुखुरा र हाँस मुख्य रूपमा रहेका छन्। माछा उत्पादनमा मधेश र लुम्बिनी प्रदेशपश्चात् यो प्रदेश तेस्रो स्थानमा पर्दछ। कोशी प्रदेश दुग्धपदार्थ र मासुमा आत्मनिर्भर रहेको छ भने माछा र अण्डामा आत्मनिर्भर उन्मुख रहेको छ। राष्ट्रिय उत्पादनको २१.५० प्रतिशत दूध, २१.२२ प्रतिशत मासु, ९.३६ प्रतिशत अण्डा र ९.३५ प्रतिशत मत्स्य उत्पादन

प्रदेशमा हुने गरेको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य-२ को प्रगति समीक्षाअनुरूप यस प्रदेशमा कृषि तथा पशुपन्छीअन्तर्गतका सम्पूर्ण सूचकहरू लक्ष्यउन्मुख रहेको पाइएको छ तथापि समयमै लक्ष्य प्राप्तिका लागि बालीहरूको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि, भण्डारण र बजारीकरण, पशुपन्छी एवम् मत्स्यको उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धि, नक्ष सुधार, आहार तथा पोषण व्यवस्थापन, पशु स्वास्थ्य र बजार प्रवर्धन, बीउ-बिजन, विषादि तथा भेटेरिनरी औषधीको नियमन आदि विषयमा प्रदेश सरकारले विशेष महत्त्व दिनुपर्ने छ ।

### प्रमुख समस्या

कृषि तथा पशुपन्छी विकास सम्बद्ध संस्थागत तथा संरचनागत व्यवस्थामा सुधार नहुनु, जमिनको उच्च खण्डीकरण हुनु, प्रयोजनका आधारमा कृषि भूमिलाई वर्गीकरण गर्नु, कृषिको व्यावसायीकरण हुन नसक्नु, पूर्णरूपमा सिंचाइको सुविधा उपलब्ध हुन नसक्नु, प्रशोधन प्रविधिको कमी हुनु, न्यून मूल्य अभिवृद्धि हुनु, उन्नत मल बीउको नियमित आपूर्तिको सुनिश्चितता नहुनु, प्रविधिमा आधारित जैविक तथा प्राङ्गारिक कृषि सम्बन्धी ज्ञानको अभाव हुनु, बालीमा लाग्ने रोग व्यवस्थापन र सुधारिएका कृषि प्रणाली सम्बन्धी जानकारीको कमी, कृषि उपजको बजारीकरण र भण्डारणमा कृषकको न्यून पहुँच, कृषि तथा पशुपन्छीजन्य उपजको माग र आपूर्तिअनुसार उत्पादन तथा बजारीकरण योजना बन्न नसक्नु, मत्स्य तथा पशुपन्छी पालनकर्तामा महामारी रोग नियन्त्रण तथा उन्नत प्रविधिसम्बन्धी ज्ञानको अभाव, पशु आहार, चरन र खर्क व्यवस्थापन नहुनु, कृषि विकासमा अन्तर-सरकार समन्वयको अभाव, कृषि अनुसन्धानसँगै कृषि प्रसारको कमी आदि प्रमुख समस्या हुन् ।

### चुनौती र अवसर

जग्गाको चक्लाबन्दी गर्नु; कृषि प्राविधिकको उपलब्धता सुनिश्चित गर्नु; स्थानीय सरकार मातहतको कृषि प्रसार सेवालाई सुदृढीकरण गर्नु; कृषिसम्बद्ध अनुसन्धान संस्था एवम् संरचनाबाट प्रदेशको आवश्यकता अनुरूप सेवा प्राप्त गर्नु; परम्परागत कृषि ज्ञानको संरक्षण र संवर्धन गर्नु; हात्ती, बैदेल, बाँदर, दुम्सी आदि जङ्गली जनावरबाट कृषि बालीको सुरक्षा गर्नु; खाद्यवस्तुको गुणस्तर कायम गर्नु, हानिकारक कीटनाशक विषादि, कमसल रासायनिक मल तथा बीउ-बिजनको नियमन गर्नु, अन्तरसरकार समन्वय प्रभावकारी बनाउनु, कृषि, पशु र मत्स्यपालन क्षेत्रमा काम गर्ने कामदार अभावलाई परिपूर्ति गर्दै यान्त्रिकीकरणको माध्यमबाट व्यावसायीकरण गर्नु, साना तथा मझौला किसानको सहूलियत पूर्ण कर्जामा पहुँच विस्तार गर्नु, कृषि अनुदानलाई प्रतिस्पर्धी बजारको विकास हुने गरी उपयोग गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन् ।

कृषि, दुग्ध तथा मासुजन्य उत्पादनको बढ्दो माग हुनु; विभिन्न बालीहरूको व्यावसायिक विकासका लागि भौगोलिक सम्भाव्यता र विगतमा सञ्चालित कार्यक्रमको बलियो अनुभव हुनु; कोशी बेसिनको उपयोगद्वारा वर्षैभरी कृषि उत्पादनको क्षमता उच्च बनाउन सकिने हुनु; कृषि अनुसन्धान केन्द्र, विश्वविद्यालय र प्राविधिक शिक्षालयहरूको उपलब्धता हुनु; जैविक तथा प्राङ्गारिक खेतीप्रति बढ्दो आकर्षण तथा प्राङ्गारिक उत्पादनको बजार माग वृद्धि हुनु; कृषि क्षेत्र प्रदेश र स्थानीय सरकारको कार्य क्षेत्रमा पर्नु; तुलनात्मक लाभका उच्च-मूल्य बालीको प्रचुर सम्भावना र आन्तरिक उपभोग बढ्नु तथा बाह्य बजारमा निर्यातको अवसर हुनु; कृषि सडक सञ्चालनको विकास तथा विस्तार हुनु; यान्त्रिकीकरणद्वारा कृषि तथा पशुपन्छीजन्य उत्पादन लागत कम गर्न सहज हुनु; वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका युवा कृषि क्षेत्रमा आकर्षित हुनु; बैंक तथा वित्तीय संस्था र सहकारीमार्फत् कृषिमा लगानीका लागि पूँजी उपलब्ध हुनु, कृषि विषय अध्ययन गरेका युवालाई उपयुक्त सहयोगसहित व्यावसायिक कृषिमा परिचालन गर्न सकिने अवस्था हुनु; खाद्य सम्बन्धी हक संवैधानिक रूपमा स्थापित भई खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभुतासम्बन्धी ऐन जारी हुनु; दिगो विकास लक्ष्यमा खाद्य तथा पोषणको विषय समाविष्ट हुनु; राष्ट्रिय आवधिक योजनाले खाद्य तथा पोषणलाई प्राथमिकता प्रदान गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### ५.१.१ कृषि विकास

#### क्षेत्रगत सोच

दिगो र व्यावसायिक खेती : प्रदेशको समृद्धि।

#### लक्ष्य

दिगो, व्यावसायिक र वातावरणमैत्री कृषिप्रणालीमार्फत् उच्च गार्हस्थ्य उत्पादन हासिल गर्ने।

#### उद्देश्य

१. प्रदेशमा व्यावसायिक, औद्योगिक तथा प्रतिस्पर्धात्मक कृषि विकासको माध्यमबाट कृषिको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्नु।
२. तुलनात्मक लाभ भएका बाली उत्पादनको विकास एवम् विस्तार गरी उद्यमशीलता प्रवर्धन गर्नु।
३. जलवायु उत्थानशील कृषि उत्पादनमार्फत् आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्नु।
४. तीनै तहका सरकार, सहकारी तथा निजी क्षेत्रको सहकार्य र समन्वयमा कृषि प्रसारको पहुँचमा वृद्धि गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. कृषि उपजको व्यावसायिक उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने।	<p>१. भू-उपयोग नीतिअनुरूप कृषि प्रयोजनमा वर्गीकरण गरिएका भूमिमा बालीवस्तुको विशेष व्यावसायिक उत्पादन क्षेत्रहरू विकास गरिनेछ।</p> <p>२. कृषिमा यान्त्रिकीकरण सहज गर्न स्थानीय तहमा कृषि यन्त्रको Custom Hiring Center स्थापना गरी एकद्वार प्रणालीबाट व्यवस्थापन गरिनेछ।</p> <p>३. अनुपस्थित भू-स्वामित्व तथा अन्य कारणले बाँझो रहेका कृषियोग्य भूमिहरूमा बाली विशेष व्यावसायिक कृषि उत्पादन प्रवर्धन गर्न स्थानीय तहहरूमार्फत् भूमि-बैंक सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>४. कृषिमा आधारित उद्योगका लागि कच्चा पदार्थको व्यावसायिक उत्पादनको प्रचुर सम्भावना रहेका सिंचाइ सुविधा नपुगेका भूमिमा सानासिंचाइ, सिंचाइका लागि विद्युतीकरण, जग्गाको चक्लावन्दी र यान्त्रिकीकरण आदि कार्यका लागि स्थानीय तहको समन्वय र सहकार्यमा सहयोग उपलब्ध गराइनेछ।</p> <p>५. जग्गा धनीलाई शेयरधनीमा रूपान्तरण गर्ने गरी चक्लावन्दीको मध्यमबाट कृषिफर्म सञ्चालनार्थ सहजीकरण गरिनेछ।</p> <p>६. उत्पादनमा आधारित अनुदानको व्यवस्था गरी युवालाई कृषि उत्पादन, प्रशोधन र बजारीकरणमा आकर्षित गरिनेछ।</p> <p>७. कोशी बेसिनको उपयोग कृषि विकासमा सहयोग कार्यक्रममार्फत् कृषिजन्य उत्पादनमा वृद्धि गरिनेछ।</p>
२. स्वच्छ र गुणस्तरीय आधारभूत खाद्यवस्तु तथा तुलनात्मक लाभ भएका बालीको प्रवर्धन गर्ने।	१. माटो एवम् भौगोलिक संभाव्यताका आधारमा स्वच्छ र गुणस्तरीय खाद्य वस्तु, उच्चमूल्यबाली (अलैंची, चिया, कफी, अदुवा, अम्रिसो, रुद्राक्ष) विशेष उत्पादन क्षेत्र निर्धारण गरी उत्पादन, प्रशोधन र बजारीकरण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।

२. प्रदेशमा निर्माणाधीन तथा निर्माणसम्पन्न सडक र सिंचाइ आयोजनाको पहुँच क्षेत्रहरुमा आधारभूत खाद्य वस्तु तथा तुलनात्मक लाभ भएका बालीहरु (अलैंची, चिया, कफी, अदुवा, अम्लिसो, रुद्राक्ष) को व्यावसायिक उत्पादन प्रवर्धन गर्ने तथा बीउ बैंक स्थापना गरिनेछ।
३. तुलनात्मक लाभ भएका बाली उत्पादन वृद्धिसम्बन्धी प्रदेशको कार्ययोजना अनुसार उत्पादन वृद्धि तथा क्षेत्र विस्तारमा संभाव्य स्थानीय तहहरुलाई सहयोग उपलब्ध गराइनेछ।
४. सिर्जनशील तथा कृषि क्षेत्रमा नवीनतम् प्रणाली अवलम्बन गर्ने सफल किसानलाई प्रोत्साहन एवम् सम्मान गरिने।
५. सहूलियतपूर्ण कर्जाको पहुँच अभिवृद्धि गर्न बैंक, वित्तीय संस्था र सहकारी आदिको सहकार्यमा प्रदेशका प्राथमिकता प्राप्त बालीवस्तुको उत्पादन तथा बजारीकरणमा सहूलियतपूर्ण कर्जाको व्यवस्था गरिनेछ।
६. वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका तथा स्वदेशमा नै कृषि व्यवसायमा आबद्ध हुन चाहाने युवालाई सहूलियतपूर्ण कर्जा, तालिम, प्रविधि, बजार पहुँच अभिवृद्धि गर्नका लागि सहयोग गरिनेछ।
७. प्राङ्गारिक खेतीलाई प्रोत्साहन गर्न प्राङ्गारिक उत्पादनको ब्रान्डिङ तथा बजारीकरणमा प्रोत्साहन गरिनेछ।
८. रैथाने बाली कोदो, फापर र आलसलगायतको संरक्षण गर्दै उत्पादन प्रवर्धन, प्रशोधन तथा बजारीकरणमा प्रोत्साहन गर्ने तथा साना किसान संरक्षित रैथाने बाली जात तथा नस्लसम्बन्धी खोज तथा पञ्जीकरण गरिनेछ।
९. कृषि उपजको स्वच्छता र गुणस्तर कायम राख्न आधुनिक ज्ञान तथा प्रविधि हस्तान्तरणका कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।
१०. रबर तथा लाहा खेतीको प्रचा प्रसार र प्रवर्धन गरिनेछ।

<p>३. कृषिसम्बद्ध निकायको क्षमता विकास एवम् प्रविधि हस्तान्तरण गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. प्रादेशिक निकायहरूमा माटो, बीउ विजन, बालीको रोग पहिचान तथा रोग नियन्त्रणका लागि परीक्षण प्रयोगशाला सेवाको व्यवस्था गरिनेछ ।</li> <li>२. कृषि क्षेत्रको विकाससम्बद्ध सरकारी संस्थाको संस्थागत विकास र सुदृढीकरण गरिनेछ ।</li> <li>३. प्रदेशमा रहेका तुलनात्मक लाभ भएका तथा निर्यातजन्य बालीको उत्पादन, प्रशोधन र बजारीकरणका लागि प्रदेश र स्थानीय तहमा दक्ष जनशक्ति व्यवस्थापन गरिनेछ ।</li> <li>४. जलवायु परिवर्तन र प्राकृतिक प्रकोपबाट कृषिक्षेत्रमा पर्ने नकारात्मक असर न्यूनीकरण गर्न प्राविधिक क्षमता विकास गरी कृषकहरूलाई प्रविधि तथा सेवा उपलब्ध गराइनेछ ।</li> <li>५. जलवायु परिवर्तन तथा प्राकृतिक प्रकोपबाट कृषि क्षेत्रमा पर्ने असर न्यूनीकरण गरिनेछ ।</li> <li>६. प्रादेशिक निकायहरूमा माटो, बीउ-विजन, बालीको रोग तथा किरा परीक्षण प्रयोगशाला सेवाको व्यवस्था गरिनेछ ।</li> <li>७. सहकारी तथा निजी क्षेत्रसँगको सहकार्यमा कृषि यन्त्र तथा उपकरण, उन्नत बीउ विजन र प्राङ्गारिक मल सुलभ दरमा उपलब्ध गराइनेछ ।</li> </ol>
<p>४. कृषि पर्या-पर्यटन सहित उत्पादित वस्तुको बजारीकरण गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. आन्तरिक तथा बाह्य बजार लक्षित निर्यातजन्य बालीको प्रशोधन, भण्डारण, प्याकेजिङ, ब्राण्डिङ लगायतका कार्यक्रम सञ्चालनका लागि प्राविधिक सहयोग तथा सहूलियतपूर्ण कर्जा उपलब्ध गराइनेछ ।</li> <li>२. मूल्य-शृङ्खला प्रणाली (उत्पादन, भण्डारण, प्रशोधन, ब्राण्डिङ र बजारीकरण) मा आधारित कृषिप्रणाली अवलम्बन गरिनेछ ।</li> <li>३. निर्यात विविधीकरण गर्नका साथै निर्यातमा आउने बाधाको सम्बोधन गर्न सङ्घीय सरकारसँग समन्वय र सहकार्य गरिनेछ ।</li> <li>४. बाली विशेषको बजारीकरणका लागि सम्भाव्यता अध्ययन गरी तीनै तहका सरकारको सहकार्यमा</li> </ol>

	<p>लिलामी बजार तथा मण्डीहरूको स्थापना गरिनेछ।</p> <p>५. ग्रामीण क्षेत्रमा फार्म स्टे र होमस्टेको विकासमा सहयोग गर्ने तथा कृषिसँग सम्बन्धित सांस्कृतिक सम्पदा र परम्परागत ज्ञानको प्रवर्धन गरिनेछ।</p>
<p>५. कृषिजन्य उद्योगको संरक्षण, विकास र विस्तार गर्ने।</p>	<p>१. कृषिमा आधारित साना तथा मझौला उद्योग स्थापनाका लागि सहूलियतपूर्ण कर्जा तथा ठूला उद्योगको स्थापनार्थ लगानी प्राधिकरणमार्फत् <b>Viability Gap Funding</b> को व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>२. उद्योगमार्फत् उत्पादित कृषि उपजको ब्राण्डिङ्ग र बजारीकरणलाई सहयोग गरिनेछ।</p> <p>३. कृषि क्षेत्रको उन्नतिका लागि लगानी प्रवर्धन गरिनेछ।</p> <p>४. केन्द्रीय कृषि अनुसन्धान केन्द्रसँगको समन्वयमा रैथाने बाली, जात, नक्ष खोज तथा अनुसन्धान गरी आगन्तुक बाली, जात तथा नक्षको तुलनात्मक विश्लेषण गरी लगानी प्रवर्धन गरिनेछ।</p>
<p>६. कृषि प्रसारको पहुँचमा वृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. कृषि प्रसारको पहुँच वृद्धि गर्न सेवा निवृत्त कर्मचारी, अनुसन्धान केन्द्र, कृषि अध्यापन गराउने विश्वविद्यालय, प्राविधिक शिक्षालय र सफल कृषकहरूलाई परिचालन गरिनेछ।</p> <p>२. कृषि उत्पादन सामग्रीको कारोवार गर्ने निजी व्यवसायी, कृषि विषय अध्ययन सम्पन्न गरेका युवाहरू र सहकारीको क्षमता अभिवृद्धि गरी उनीहरूमार्फत् गुणस्तरीय कृषि प्रसार सेवा उपलब्ध गराइनेछ।</p> <p>३. कृषि अनुसन्धान परिषद्बाट विकास भएका प्रविधि, बीउ-बिजनको प्रचार प्रसारका लागि स्थानीय तहहरूमा सघन रूपमा प्रदर्शन तथा प्रचारप्रसारका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>४. विषयगत अनुसन्धान केन्द्रको सहकार्यमा बालीसम्बद्ध स्थलगत तालिमहरू सञ्चालन गरिनेछ।</p>

	<p>५. स्थानीय तहहरूमा सामुदायिक कृषि प्रसार केन्द्रहरूको स्थापना गरी स्थानीय तहहरूमा माटो परीक्षण, रोग किरा पहिचान प्रयोगशाला स्थापना तथा सञ्चालनमा सहयोग गरिनेछ।</p> <p>६. स्थलगत रूपमा किसानको खेतबारीमा नै सञ्चालन गर्ने प्रविधि प्रसार क्रियाकलापहरू सघन रूपमा सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>७. गाँजा र सजिवन (Moringa) खेतीको सम्भाव्यता र उपयोगिताबारे थप अध्ययन तथा अनुसन्धान गरिनेछ।</p>
<p>७. कृषिको व्यावसायीकरण र औद्योगिकीकरणमा निजी, सहकारी तथा अन्तरसरकार समन्वय र सहकार्य गर्ने।</p>	<p>१. कृषि क्षेत्रको व्यावसायीकरण र औद्योगिकीकरणका लागि निजीक्षेत्र, सहकारी तथा अन्तरसरकार समन्वय, सहयोग र सहकार्य गर्न आवश्यक नीति तथा संरचनाको व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>२. कृषि विषय अध्यापन गराउने शिक्षालयसँगको समन्वयमा कृषि अनुसन्धान, विकास र विस्तारमा जोड दिइनेछ।</p> <p>३. सहकारी तथा स्थानीय तहको समेत सहकार्यमा कृषिजन्य उद्योगको कच्चा पदार्थ उत्पादन गर्ने व्यावसायिक क्षेत्रका कृषकहरूलाई उद्योगसँग जोड्न प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>४. भौगोलिक क्षेत्रअनुसार प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारको समन्वयमा प्रतिस्पर्धी क्षमता भएका निर्यातजन्य र आयात प्रतिस्थापनमा सहयोग गर्ने बाली पहिचान गरी उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धि र गुणस्तर सुधार गरिनेछ।</p> <p>५. कृषिको व्यावसायीकरण र औद्योगिकीकरण गर्न कृषि बजारहरूको स्थापना, सुदृढीकरण तथा बजार सूचनामा पहुँच अभिवृद्धि गर्न सूचना प्रविधिको प्रयोग गरिनेछ।</p> <p>६. कृषि विकास कार्यक्रम तर्जुमा तथा सञ्चालन सम्बन्धमा स्थानीय तहहरूलाई सङ्घीय सरकार र विकास साझेदारहरूका सहयोगमा क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p>

	<p>७. निजी, सहकारी र स्थानीय सरकारको सहकार्यमा कृषि यान्त्रिकीकरणलाई प्रोत्साहन गर्ने तथा स्वदेशमा नै कृषियन्त्र, उपकरण उत्पादन गर्ने उद्योगहरूलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>८. निजी, सहकारी तथा अन्तर सरकारी समन्वय र सहकार्यमार्फत् विभिन्न बाली स्रोतकेन्द्रहरूको विकास गरिनेछ।</p>
--	--

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा कृषि क्षेत्रको आर्थिक वृद्धि दर ६ प्रतिशत पुगेको हुने, धानको उत्पादन १३३६ हजार मे.ट. बाट १७२१ हजार मे.ट. पुगेको हुने, मकैको उत्पादन ९७२ हजार मे.ट. बाट १२७२ हजार मे.ट. पुगेको हुने, गहुँको उत्पादन १४७ हजार मे.ट. बाट १९५ हजार मे.ट. पुगेको हुने, तरकारी बालीको उत्पादन ८१३ हजार मे.ट. बाट १०४८ हजार मे.ट. पुगेको हुने, फलफूलको उत्पादन १५२८ हजार मे.ट. बाट १७२१ हजार मे.ट. पुगेको हुने, कुल बालीमा प्राङ्गारिक बालीको अनुपात २.२ प्रतिशतबाट ५.० प्रतिशत पुगेको हुने र रैथाने जातका कृषि उत्पादनमा वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. “कोशी बेसिनको उपयोग, कृषि विकासमा सहयोग” कार्यक्रम
२. सघन बाली विकास कार्यक्रम
३. जग्गा बर्गीकरण र भूमिमा बालीको विशेष व्यावसायिक उत्पादन क्षेत्रहरू पहिचान तथा विकास (जोन र सुपर जोन)
४. अनुपस्थित भू-स्वामित्व तथा बाँझो कृषियोग्य भूमि व्यवस्थापनका लागि स्थानीय तहहरूमार्फत् भूमि-बैंक सञ्चालन
५. साना सिंचाइ, सिंचाइका लागि विद्युतीकरण, जग्गाको चक्लावन्दी र यान्त्रिकीकरण कार्यक्रम
६. कृषि क्षेत्रको व्यावसायीकरण तथा औद्योगिकीकरणका लागि उत्पादन, प्रशोधन, भण्डारण र बजारीकरणमा प्रोत्साहन कार्यक्रम
७. बजार सूचनामा पहुँच अभिवृद्धि तथा सूचना प्रविधिको प्रयोग प्रवर्धन कार्यक्रम
८. निजी तथा सहकारी क्षेत्रबाट कृषि सेवा प्रसार प्रवर्धन कार्यक्रम
९. कृषि यान्त्रिकीकरण तथा कस्टम हायरिङ्ग केन्द्र व्यवस्थापन कार्यक्रम

१०. एक स्थानीय तह एक उत्पादन कार्यक्रम
११. प्राङ्गारिक उत्पादनको ब्रान्डिङ्ग तथा बजारीकरण प्रोत्साहन कार्यक्रम
१२. रैथाने बाली (कोदो, फापर, आलस आदि) संरक्षण कार्यक्रम
१३. प्रदेश र स्थानीय तहमा दक्ष कृषि प्राविधिक जनशक्ति व्यवस्थापन तथा क्षमता विकास कार्यक्रम
१४. जलवायु परिवर्तन र प्राकृतिक प्रकोपको असर न्यूनीकरण तथा प्राविधिक क्षमता विकास र प्रविधि हस्तान्तरण कार्यक्रम
१५. माटो, बीउ बिजन, महामारी रोग किरा, दाना र रोग परीक्षण प्रयोगशालाहरू स्थापना तथा सुदृढीकरण कार्यक्रम
१६. बाली वस्तु विशेष लिलामी बजार तथा मण्डीहरूको स्थापना र सञ्चालन कार्यक्रम
१७. महिला कृषि उद्यमी प्रोत्साहन गर्ने कार्यक्रम
१८. रबर खेती प्रवर्धन कार्यक्रम
१९. गाँजा खेती प्रवर्धन कार्यक्रम
२०. लाहा खेती प्रवर्धन कार्यक्रम
२१. अलैची प्रशोधन तथा बजारीकरण अध्ययन
२२. चिया अक्सन केन्द्र तथा प्रयोगशाला सञ्चालन कार्यक्रम

### ५.१.२ पशुपन्छी तथा मत्स्य विकास

#### क्षेत्रगत सोच

आधुनिक र व्यावसायिक पशुपन्छी पालनबाट आयआर्जन, रोजगारी तथा आर्थिक समृद्धि ।

#### लक्ष्य

स्वच्छ र गुणस्तरीय पशुपन्छीजन्य उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने ।

#### उद्देश्य

१. पशुपन्छी पालनलाई व्यावसायिक र आधुनिकीकरण गरी उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गर्नु ।
२. गुणस्तरीय पशुपन्छीजन्य उत्पादनको उपभोगबाट पोषणयुक्त खानाको स्तर बढाउदै कुपोषण घटाउनु ।
३. पशुपन्छीजन्य उत्पादनमा आत्मनिर्भर बन्दै निर्यात बढाउनु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. पशुपन्छी पालनलाई व्यावसायिक, प्रविधियुक्त र प्रतिष्पर्धी बनाई उत्पादन तथा उत्पादकत्व बृद्धि गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. पशुपन्छीजन्य उत्पादन वृद्धि गर्न कृषकहरूलाई ऋणमा पहुँच र कुशल अभ्यासहरूमार्फत् बथान व्यवस्थापन गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ।</li> <li>२. पशुपन्छीजन्य उत्पादनको विविधिकरणलाई बढावा दिइनेछ।</li> <li>३. स्थानीय हावापानी र स्थान सुहाउँदा गाईवस्तु, भैंसी, बाख्रा, कुखुरा, बङ्गुर, माछा आदिको उन्नत नश्लको प्रयोगलाई बढावा दिइनेछ।</li> <li>४. प्रजनन कार्यक्रमहरू र कृत्रिम गर्भाधान सेवाहरू स्थापना र विस्तार गरिनेछ।</li> <li>५. उन्नत नश्लको वीर्य न्यून मूल्यमा उपलब्ध गराइनेछ।</li> <li>६. रैथाने नश्लहरूको आनुवंशिक विश्लेषण र नश्ल सुधार पहलहरूका लागि विश्वविद्यालय वा अनुसन्धान संस्थाहरूसँग सहकार्य गरिनेछ।</li> </ol>
२. पशुपन्छीजन्य उत्पादनको लागि सन्तुलित आहारको प्रवर्धन गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. किसानहरूका लागि पशुपन्छीको पोषण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।</li> <li>२. घाँसबालीको खेतीलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</li> <li>३. किफायती सन्तुलित आहारका विकल्पहरू उपलब्ध गराउन दाना कम्पनीहरूसँग साझेदारी गरिनेछ।</li> <li>४. दिगो चरन अभ्यासलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</li> </ol>
३. पशुपन्छीको खोप र परजीवी नियन्त्रण कार्यक्रमहरू लागू गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. नियमित पशुपन्छीको खोप अभियानहरू सञ्चालन गरिनेछ।</li> <li>२. परजीवी पहिचान र नियन्त्रण विधिहरूमा किसानहरूलाई प्रशिक्षण प्रदान गर्न भेटेरिनरी सेवाहरूसँग साझेदारी गरिनेछ।</li> <li>३. रोगको प्रकोप रोक्न जैविक उपचारका उपायहरू अवलम्बन गरिनेछ।</li> </ol>
४. पशुपन्छीपालक किसानहरूका लागि कर्जा र वित्तीय सेवाहरूमा पहुँचको सुविधा प्रदान गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. पशुपन्छीपालक किसानहरूको आवश्यकता अनुरूप ऋण उपलब्ध गराउन वित्तीय संस्थाहरूसँग सहकार्य गरिनेछ।</li> </ol>

	<p>२. ऋणदाताहरूका लागि जोखिम कम गर्न सरकार-समर्थित ऋण ग्यारेन्टी योजनाहरू सुरुवात गरिनेछ।</p> <p>३. विविधीकृत दुग्ध उत्पादनका लागि मेसिन खरिदमा अनुदान दिइनेछ।</p> <p>४. पशुबिमाका सम्बन्धमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्दै बिमा कार्यक्रमलाई विस्तार गरिनेछ।</p>
<p>५. पशुपन्छीजन्य उत्पादनहरूको प्रशोधन र बजारीकरणमार्फत् मूल्य अभिवृद्धिलाई बढावा दिने।</p>	<p>१. दुग्ध/मासु प्रशोधन एकाइहरूको स्थापनालाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>२. किसानहरूलाई मूल्य अभिवृद्धि प्रविधिहरूमा तालिम प्रदान गरिनेछ।</p> <p>३. कृषि सहकारीलाई प्रोत्साहन गर्न आवश्यक कार्य गरिनेछ।</p> <p>४. पशुजन्य मूल्य शृङ्खलालाई बढावा दिइनेछ।</p> <p>५. पशुजन्य उत्पादनको मार्केटिङका लागि अनलाइन प्लेटफर्मको विकास गरिनेछ।</p> <p>६. सुधारिएको पशुधन व्यवस्थापन गर्नका लागि किसानहरूलाई रोग निगरानी, बथान रेकर्ड राख्ने र बजार जानकारी पहुँच विस्तारमा प्रविधि कम्पनीहरूसँग साझेदारी गरिनेछ।</p>
<p>६. मल व्यवस्थापन कार्यक्रमहरू लागू गर्ने र पशुपन्छीजन्य फोहोरबाट नवीकरणीय ऊर्जाका लागि अवसरहरूको अन्वेषण गर्ने।</p>	<p>१. प्राङ्गारिक मल बनाउने प्रविधिहरूमा तालिम प्रदान गरिनेछ।</p> <p>२. गोबरबाट मल बनाउन प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>३. उपयुक्त मलभण्डारण सुविधाहरूको निर्माणको लागि अनुदान दिइनेछ।</p> <p>४. बायोग्याँस उत्पादन प्रविधिहरू विकास गर्न अनुसन्धान संस्थाहरू तथा निजी कम्पनीहरूसँग साझेदारी गरिनेछ।</p> <p>५. किसानहरूलाई बायोग्याँस प्रणाली अपनाउन अनुदान प्रदान गरिनेछ।</p>
<p>७. पशुपन्छीजन्य कल्याणलाई प्रवर्धन गर्ने।</p>	<p>१. पशुपन्छीजन्य अधिकार सुनिश्चित गर्न जनचेतना अभिवृद्धि गरिनेछ।</p>

<p>द. मत्स्य उत्पादन पकेट क्षेत्र पहिचान, विस्तार र प्रवर्धन गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. यान्त्रिकीकरण, आधुनिकीकरण, प्रतिस्पर्धी र प्रविधियुक्त व्यवसायका रूपमा मत्स्य पालनलाई विस्तार गर्न प्रेरित गरिनेछ ।</li> <li>२. मत्स्य उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धिका लागि अनुदान र सहूलियतपूर्ण कर्जाको व्यवस्था गरिनेछ ।</li> <li>३. स्वस्थ मत्स्य उत्पादनको उपभोग बढाई खाद्य तथा पोषण सुरक्षामा प्रोत्साहन गरिनेछ ।</li> <li>४. मत्स्य बजार प्रवर्धनमा सहयोग पुर्याइनेछ ।</li> </ol>
--	--

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा दूध उत्पादन ५६१६५९ मे.ट. बाट ६८६१२९ मे.ट पुगेको हुने, मासु उत्पादन ९१२८४ मे.ट. बाट १०६६३५ मे.ट. पुगेको हुने, माछाको उत्पादन १०१४० मे.ट. बाट ४७४८४ मे.ट. पुगेको हुने, पशु कल्याण प्रवर्धन भएको हुने, नश्ल सुधार सङ्ख्या १ लाख ४१ हजार बाट १ लाख ८५ हजार पुगेको हुने, पशु बिमाका सम्बन्धमा जनचेतना अभिवृद्धि भएको हुने तथा मिल्क होलिडेको अन्त्य भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. पशुपन्छी तथा मत्स्य उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि कार्यक्रम
२. प्रविधिजन्य पशुपन्छी उत्पादन तथा पशुपन्छी बजार विकास कार्यक्रम
३. रैथाने जातका पशुपन्छीको संरक्षण कार्यक्रम
४. पशु नश्ल सुधार तथा कृत्रिम गर्भधारण सहजीकरण र विस्तार कार्यक्रम
५. नमुना पशुपालन फर्म स्थापना कार्यक्रम
६. पकेट र ब्लक विकास कार्यक्रम
७. पशु कल्याण कार्यक्रम
८. पारम्परिक ज्ञान अभिलेखीकरण, अनुसन्धान र विकास कार्यक्रम
९. कृषकसँग विद्यार्थी कार्यक्रम
१०. पशुपन्छी बिमा प्रसार कार्यक्रम

## ५.१.३ खाद्य सुरक्षा तथा पोषण

### पृष्ठभूमि

संविधानप्रदत्त मौलिक हकअन्तर्गत प्रत्येक नागरिकलाई खाद्यसम्बन्धी हक हुने, खाद्य वस्तुको पर्याप्तता र सुनिश्चितता हुने तथा खाद्य सम्प्रभुताको हक हुने व्यवस्था गरिएको छ। प्रदेश सरकारले सन् २०३० सम्ममा दिगो विकास लक्ष्य-२ अन्तर्गत शून्य भोकमरीअन्तर्गतका सबै सूचकको प्रगति हासिल गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको छ। सङ्घीय लक्ष्यअनुरूप प्रदेशको सन् २०३० सम्ममा बालबालिकामा हुने पुङ्कोपनालाई १५ प्रतिशतमा झार्ने, रक्तअल्पतालाई १० प्रतिशतमा घटाउने, विशेष स्तनपानको अवस्थालाई ९० प्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य रहेको छ। खाद्य सुरक्षा तथा पोषण सुरक्षालाई मजबुत बनाउन पौष्टिक खाद्य पदार्थको उत्पादन तथा आपूर्ति शृङ्खला र दिगो उपभोग प्रणाली आवश्यक पर्दछ। यसका लागि प्रदेशमा पोषण सुधार तथा खाद्य प्रविधिको अवस्थालाई थप मजबुत बनाउन पोषणयुक्त वस्तुको उत्पादन, वितरण र प्रसारलाई प्राथमिकतामा राख्नुपर्ने छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशका सबै स्थानमा यातायात पहुँच नपुगेका कारण खाद्यान्न ढुवानीमा असहजता, उत्पादन र वितरण प्रणाली प्रभावकारीतामा कमी हुनु, पौष्टिक खाद्य पदार्थको उपलब्धता र पहुँचमा असमानता रहनु, खाद्य सुरक्षासम्बन्धी खण्डीकृत तथ्याङ्कको कमी हुनु, परम्परागत खाद्यान्न बाली लोपोन्मुख हुनु, अस्वस्थ खाद्य वस्तुको प्रयोग हुनु, खाद्य वस्तुको भण्डारणमा किटनाशक विषादिको अधिक र जथाभावी प्रयोग हुनु, पर्याप्त गुणस्तर मापदण्डको अभाव र परिपालनामा कमी हुनु, खाद्य तथा पोषणसम्बन्धी चेतनाको कमी हुनु, मध्यम तथा उच्च खाद्य असुरक्षा र गम्भीर खाद्य असुरक्षामा रहेका परिवार राष्ट्रिय औसतभन्दा धेरै हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

खाद्य तथा पोषण क्षेत्रमा वित्तीय लगानीलाई पर्याप्त गर्नु, पोषणयुक्त खाद्य वस्तुको उत्पादनलाई पर्याप्त पार्नु, पहुँचयोग्य वितरण प्रणालीको दिगो व्यवस्था गर्नु, लोपोन्मुख पोषणयुक्त रैथाने बालीको संरक्षण गर्नु, पोषणयुक्त आहारविहारसम्बन्धी चेतना अभिवृद्धि गर्नु, स्वस्थकर पोषणयुक्त खाद्य वस्तुको उपभोग बढाउन तथा खाने आनीबानीमा सुधार गरी अस्वस्थकर खानाको उपभोग घटाउनु, खाद्यपदार्थमा हुने मिसावटलाई रोक्नु, बजार अनुगमन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउनु, गरिब एवम् सीमान्तकृत परिवार तथा समुदायमा पोषणयुक्त खाद्य पदार्थको पहुँच सुनिश्चित गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानमा खाद्यसम्बन्धी हक मौलिक हकका रूपमा स्थापित हुनु, खाद्य सम्प्रभुतासम्बन्धी ऐन जारी

हुनु, खाद्य गुणस्तर मापदण्डसम्बन्धी ऐन परिमार्जन हुनु, दिगो विकास लक्ष्यमा खाद्य तथा पोषणको विषय समाविष्ट हुनु, बहुक्षेत्रीय पोषण योजना कार्यान्वयनमा आउनु, खाद्य प्रणाली रूपान्तरण क्षेत्रहरू पहिचान गरी तीनै तहका सरकारका लागि जिम्मेवारीसहितको कार्य योजना तयार हुनु, खाद्य सुरक्षा र पोषणसम्बन्धी स्थापित लक्ष्यहरू हासिल गर्न पोषण संवेदनशील र पोषण विशिष्ट क्षेत्रहरूको दायरा वृद्धि गर्नु, पाँच वर्षमुनिका बालबालिका, किशोर किशोरी, गर्भावस्था र सुत्केरी अवस्थाका महिलाहरूमा सूक्ष्म पोषक तत्वहरू तथा खनिज पदार्थहरू समावेश गर्ने प्रावधानलाई अनिवार्य गर्नु, खाद्य स्वच्छता र सरसफाइ, पौष्टिक आहार कार्यक्रम तथा विद्यालय खाजा कार्यक्रमलाई प्राथमिकतामा राखिनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

खाद्य सुरक्षा तथा पोषणको सुनिश्चिततासहितको दिगो खाद्य प्रणाली र स्वस्थ नागरिक ।

### लक्ष्य

पोषणयुक्त खाद्य वस्तुमा दिगो पहुँच र उपभोग सुनिश्चित गरी खाद्य तथा पोषण सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु ।

### उद्देश्य

१. पोषणयुक्त खाद्य वस्तुको पहुँच तथा उपभोग सुनिश्चित गर्नु ।
२. खाद्य तथा पोषण सुरक्षामार्फत् नागरिकको स्वास्थ्य सुरक्षा सुनिश्चित गर्नु ।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. खाद्य तथा पोषण शिक्षालाई जनस्तरसम्म पुर्याउने ।	१. खाद्य तथा पोषण शिक्षालाई विद्यालयको स्थानीय पाठ्यक्रममा समावेश गरिनेछ । २. पोषणयुक्त खाद्य पदार्थको प्रयोग तथा उपभोगको व्यवहारिक पक्षका बारेमा सचेतनामूलक कार्यक्रम र प्रचार प्रसार अभियान सञ्चालन गरिनेछ ।
२. पोषणयुक्त खाद्य पदार्थहरूको उपभोगलाई प्रवर्धन गर्ने ।	१. खाद्य अधिकार र खाद्य सम्प्रेभुता ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी खाद्य स्वच्छता, खाद्य सुशासन र वर्तमान खाद्य उपभोग प्रणालीलाई स्वस्थ खाद्य प्रणालीमा रूपान्तरण गर्न आवश्यक कार्य गरिनेछ । २. स्थान विशेषका आधारमा स्थानीय रैथाने जातका

	<p>पोषणयुक्त खाद्यान्न, फलफूल, तरकारी र पशुपन्छीजन्य उपजको पहिचान गरी सूचीकरण गर्ने।</p> <p>३. सूचीकृत पोषणयुक्त खाद्यबाली तथा उपजहरूको उत्पादन र उपभोग अभिवृद्धि गर्ने।</p> <p>४. कुटिर, घरेलु तथा साना स्तरका खाद्य प्रशोधन उद्योगको स्थापना र विकास गरी पोषणयुक्त खाद्य पदार्थको संरक्षण र ब्रान्डिङमार्फत् सहज पहुँचको सुनिश्चितताका लागि आवश्यक सहजीकरण गर्ने।</p>
<p>३. उत्पादित पोषणयुक्त खाद्य उपज तथा पदार्थको उपयुक्त भण्डारण तथा संरक्षणका साथै वितरण प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने।</p>	<p>१. पोषणयुक्त खाद्यान्न, फलफूल, तरकारी र पशुपन्छी जन्य उपजको पहिचान तथा सूचीकरण गरी उत्पादन अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>२. स्थानीय तहको समन्वय र साझेदारीमा सुरक्षित र व्यवस्थित भण्डार गृहहरूको निर्माण, विकास र व्यवस्थापनमा जोड दिइनेछ।</p> <p>३. खाद्य तथा पोषण सुरक्षाका हिसाबले जोखिममा रहेका गरिब तथा सीमान्तकृत परिवार र समुदायलगायतको सहज पहुँच स्थापित हुने गरी खाद्यान्न तथा खाद्य उत्पादनको वितरण प्रणालीलाई सुदृढ गरिनेछ।</p> <p>४. खाद्य ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन र मिसावट तथा अस्वस्थकर खाद्य पदार्थको बिक्री वितरणलाई नियमन गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा गरिब, असहाय र सीमान्तकृत परिवार तथा समुदायमा पोषणयुक्त खाद्य पदार्थको पहुँच पुगेको हुने, न्यूनतम क्यालोरी प्राप्त जनसङ्ख्या ९८ प्रतिशत पुगेको हुने, न्यूनतम औसत क्यालोरी २ हजार २३६ मा पहुँच पुगेको परिवार ७९ प्रतिशत पुगेको हुने, आधारभूत खाद्य सुरक्षा प्राप्त परिवार ७६ प्रतिशत पुगेको हुने, गम्भीर खाद्य असुरक्षामा रहेको परिवार १.३२ प्रतिशत र कम तौल भएका बालबालिका १३ प्रतिशतबाट ९ प्रतिशतमा झरेको हुने र पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा पुङ्कोपनाको अवस्था २० प्रतिशतबाट १५ प्रतिशतमा झरेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. खाद्य तथा पोषण शिक्षा प्रवर्धन कार्यक्रम
२. पोषणयुक्त खाद्यबाली तथा उपजहरुको उत्पादन अभिवृद्धि कार्यक्रम
३. खाद्य उत्पादन तथा वितरण प्रणाली सुदृढीकरण कार्यक्रम
४. खाद्य गुणस्तर र स्वच्छता अनुगमन तथा नियमन कार्यक्रम

### ५.१.४ भूमि तथा गुठी व्यवस्थापन

#### पृष्ठभूमि

भूमिको सुव्यवस्थित र उचित उपयोगद्वारा प्रदेशलाई समुन्नत बनाउन कृषि, आवास, उद्योग, पूर्वाधार विकास, वन तथा संरक्षण क्षेत्र, जलाधार, खनिज, पर्यटन, संकटापन्न आदि क्षेत्रको पहिचान गरी तिनिहरुको विकास गर्नु अत्यावश्यक रहेको छ। भूमिको समुचित उपयोग गर्न नीतिगत सुधार गर्दै भूमिको वर्गीकरण तथा भू-उपयोग योजना तर्जुमा गरी परम्परागत स्रेस्ता प्रणालीमा सुधार गर्दै भूमि स्रेस्ता व्यवस्थापनलाई सुरक्षित, पारदर्शी र विश्वसनीय बनाउनु पर्नेछ। यसका लागि भूमि नक्साको डिजिटल अभिलेख तयार गरी भू-सूचना प्रणालीमा आबद्ध गर्ने र अनलाइन सेवा सञ्चालन गर्न आवश्यक देखिन्छ।

#### प्रमुख समस्या

कृषि भूमि खण्डीकरण भई गैरकृषि प्रयोजन मुख्यतः मानव आवास क्षेत्रका रूपमा परिणत हुँदै जानु, सार्वजनिक जग्गामा अतिक्रमण बढ्नु, भूमिहीन जनसङ्ख्यामा वृद्धि हुनु, अव्यवस्थित र अनियन्त्रित शहरीकरण बढ्नु, सुकुम्वासी समस्या पूर्णरूपमा समाधान नहुनु, भूमि प्रशासन सम्बद्ध निकायहरुबाट प्रदान हुने सेवा सरल र सहज उपलब्ध हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

भूमिमा भूमिहीन कमजोर वर्गको सहज पहुँच स्थापित गर्नु, बाँझो तथा उपयोग नभएको जमिन प्रयोगमा ल्याउनु, जग्गालाई चक्लाबन्दीमा आधारित करार खेती प्रणाली विकास गरी उत्पादन तथा उत्पादकत्व बढाउनु, व्यवस्थित र सुरक्षित बस्ती विकास गर्नु, दिगो शहरीकरणको पूर्वाधार विकासका लागि भूमिको उपयोग गर्नु, प्रविधियुक्त मालपोत तथा नापी सम्बन्धी प्रशासनिक कार्य स्थानीय तहसम्म स्थापित गराई सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

किसानको भूमिमाथिको पहुँच स्थापित हुँदै जानु, भूमिहीन र अव्यवस्थित बसोबासलाई व्यवस्थित गर्नु, सङ्घ र प्रदेश सरकारले प्राकृतिक, वातावरणीय एवम् मानवीय जोखिमरहित भूमि व्यवस्थापनमा प्रतिबद्धता देखाउनु, दिगो शहरीकरण र एकीकृत बस्ती विकासमा सरकारको ध्यानाकर्षण हुनु, भूमि व्यवस्थापन र जग्गाको अभिलेखलाई प्रदेशको अधिकार सूचीमा राखिनु, भूमि अभिलेखीकरण डिजिटल प्रणालीमा हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

भूमिको वैज्ञानिक र न्यायोचित वितरण: उत्पादन र उत्पादकत्वमा वृद्धि।

### लक्ष्य

भूमिको उचित व्यवस्थापन गरी समूचित उपयोग गर्नुका साथै गुठी एवम् भू-सम्पदाको दिगो व्यवस्थापन गर्ने।

### उद्देश्य

१. भूमिको वैज्ञानिक ढङ्गले अधिकतम उपयोग गर्नु।
२. कृषियोग्य भूमि बाँझो राख्ने प्रवृत्ति र खण्डीकरणलाई निरूत्साहित गर्नु।
३. गुठी जग्गाहरूको अतिक्रमण रोकी गुठीको आय वृद्धि गर्नु।
४. भूमिको नक्शाङ्कन तथा अभिलेखलाई व्यवस्थित गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. भूमिको व्यवस्थित उपयोगका लागि वैज्ञानिक भूव्यवस्थापन गर्ने।	१. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहमा तर्जुमा भएका भूमिसम्बन्धी नीतिहरूबिच समन्वय गरी कार्यान्वयन गरिनेछ। २. भूमि व्यवस्थापन, भूमि प्रशासन र जग्गा नाप जाँचसम्बन्धी प्रादेशिक मापदण्डलाई कार्यान्वयन गरिनेछ। ३. भौगोलिक विविधता र स्थानीय आवश्यकताअनुसार वैज्ञानिक तरिकाले भूमिको उपयोग बढाइनेछ। ४. विशिष्टीकृत उत्पादनका क्षेत्रहरूको पहिचान गरी खेती गर्न प्रोत्साहन गरिनेछ। ५. सरकारी तथा गुठी जग्गा व्यवस्थापनसम्बन्धी कानुन र मापदण्ड बनाई कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ। ६. खोला नदीको मार्गलाई तटबन्धमार्फत् मार्ग निश्चित गरी

	<p>नदीको दुवैतर्फ रहेका जमिनमा कृषि उत्पादनलाई बढावा दिइनेछ ।</p> <p>७. सङ्घ र स्थानीय तहसँग समन्वय गरी भूमिसुधार कार्यक्रममार्फत् भूमिहीन र गरिबका लागि भूमिसहित आवास कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिइनेछ ।</p>
<p>२. भूमि बाँझो राख्ने र खण्डीकरण गर्ने कार्यलाई निरुत्साहित गर्ने ।</p>	<p>१. बाँझो रहेको खेतीयोग्य जमिन किसानलाई कृषि करारमा लिन प्रोत्साहन गरिनेछ ।</p> <p>२. खेतीयोग्य जमिनलाई खण्डीकरण हुन नदीन आवश्यक कानुनी व्यवस्था गरिनेछ ।</p> <p>३. भूमि बैंक र भूमि बजारको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा लैजान शेयरमा आधारित सामूहिक कृषि प्रणालीको लागि कानुनी एवम् संस्थागत व्यवस्था गरिनेछ ।</p>
<p>३. भूमि तथा गुठी व्यवस्थापनसम्बन्धी सेवालालाई सर्वसुलभ बनाउने ।</p>	<p>१. भूमि व्यवस्थापनसम्बन्धी प्रशासनिक कार्यलाई स्थानीय तहबाट सम्पन्न हुने गरी क्रमशः व्यवस्थापन गर्दै लगिनेछ । सङ्घ र स्थानीय तहसँग समन्वय गरी प्रत्येक स्थानीय तहमा भू-सूचना केन्द्र स्थापना गरिनेछ ।</p> <p>२. गुठी जग्गाको व्यवस्थापनका लागि प्रभावकारी संरचनाको व्यवस्था र उपयोग गरी उत्पादन तथा उत्पादकत्व बढाइनेछ ।</p> <p>३. PAMS प्रणालीमा स्थानीय तहको पहुँच बढाउने, NELIS, LRIMS प्रणालीमार्फत् सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयलाई प्रभावकारी बनाइने र CORS Network को विस्तार गरिनेछ ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा भू-उपयोग योजना लागू भएको हुने, जग्गाको खण्डीकरण न्यून भई कृषियोग्य जमिन संरक्षित भएको हुने, भूमि बैंक र भूमि बजारको स्थापना भई शेयर प्रणालीमा आधारित सामूहिक खेतीका लागि करारमा दिने व्यवस्था भएको हुने, भूमिहीन र अव्यवस्थित बसोवासको व्यवस्थापन भएको हुने, नदी तटबन्ध गरी दायँबायाँ किनारमा कृषि उत्पादन र सडकको विस्तार भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. भूमिको वर्गीकरण तथा भू-उपयोग योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन कार्यक्रम
२. भू-क्षय रोक्न बृक्षारोपण कार्यक्रम
३. गुठी व्यवस्थापन कार्यक्रम

## ५.२ उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति

### पृष्ठभूमि

“कृषि, उद्योग र सेवा क्षेत्रमा लगानीको वातावरण तयार गरी प्रविधिमैत्री उत्पादन तथा उत्पादकत्व वृद्धिमार्फत सम्पन्न नागरिक र समुन्नत प्रदेश निर्माण गर्ने” उद्देश्य यस योजनाले लिएको छ। प्रदेशको समृद्धि र जनताको खुशी हासिल गर्ने दिशामा कृषि, उद्योग, वन तथा पर्यटन क्षेत्रको विकास गरी उच्च रोजगारीका सम्भावनालाई औँल्याएका सन्दर्भमा औद्योगिक क्षेत्रको विकासद्वारा कुल प्रादेशिक गार्हस्थ्य उत्पादनमा यस क्षेत्रको योगदान वृद्धिलाई विशेष जोड दिइएको छ। यी क्षेत्रहरूको विकासका लागि निजी क्षेत्रको उल्लेख्य लगानी भित्र्याउनु आवश्यक रहेकोमा निजी क्षेत्रलाई उत्प्रेरणा दिने, लगानीको वातावरण बनाउने, सहजीकरण तथा सहकार्य गर्ने, आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्ने उद्योगहरूको स्थापना र विस्तार गर्ने, उद्योगहरूको क्षमता विकास गर्ने तथा प्रविधि हस्तान्तरण गर्ने, कर्जामा ब्याज अनुदान सहज बनाउने, समस्याग्रस्त उद्योगलाई सहयोग गर्ने तथा त्यसका लागि आवश्यक प्रादेशिक ब्रान्डको शुरूवात गर्ने गरी सार्वजनिक खर्च केन्द्रित गर्नुपर्ने खाँचो छ। दिगो विकास लक्ष्यले सन् २०३० सम्ममा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा औद्योगिक क्षेत्रको योगदान २५ प्रतिशत र उत्पादनमूलक उद्योगहरूले कुल रोजगारीको १३ प्रतिशत योगदान दिने लक्ष्य राखेको छ।

वाणिज्य क्षेत्रको विस्तार तथा सहज आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने गरी दिगो विकास लक्ष्यमा आधारित प्रथम आवधिक योजनाले मार्गदर्शन गरेअनुरूप यस प्रदेशमा औद्योगिक क्षेत्रबाट हुनसक्ने प्रचुर उत्पादन सम्भावनालाई केन्द्रित गरी प्रदेश तथा प्रदेशबाहिर सन्तुलित आपूर्तिको व्यवस्था मिलाउनु अत्यावश्यक

छ। त्यसैअनुरूप उद्योगहरूको विकास र विस्तार गरेर आयआर्जन तथा रोजगारीमा वृद्धि गर्दै गरिबीको दरलाई घटाउनुपर्ने छ। यसका अतिरिक्त बजार अनुगमनलाई व्यवस्थित गर्ने, उपभोक्ता हितको संरक्षण तथा उपभोक्ता सचेतना कार्यक्रममा जोड दिने, चुनढुङ्गालगायतका खानीहरूको अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने, खानीजन्य निर्माण सामग्रीहरूको प्रवर्धन गर्ने, औद्योगिक उत्पादनका आधारमा व्यापारिक गतिविधि विस्तार गरी सन्तुलित आपूर्ति व्यवस्थालाई प्राथमिकतामा राख्ने, उद्योगबाट सिर्जित फोहरमैला र प्रदूषणबाट जल, जमिन, वातावरण प्रदूषण तथा जैविक विविधता र जलवायु परिवर्तनमा पर्ने नकारात्मक असर न्यूनीकरण गर्ने प्रविधिको समुचित विकास र उपयोग गर्ने विषयहरूलाई प्राथमिकतामा राखिएको छ।

### प्रमुख समस्या

उद्योगका लागि जग्गा प्राप्ति महँगो हुनु, औद्योगिक वातावरण सिर्जना गर्ने गरी मौजुदा कानून र प्रावधानका बारेमा उद्योगीहरूलाई पर्याप्त सहजीकरण गर्न नसक्नु, सञ्चालनमा रहेका घरेलु तथा साना उद्योगहरू बन्द हुने क्रम बढ्नु, स्वदेशी कामदार टिकाउन नसक्नु श्रमबजारमा बेरोजगार युवा जनशक्ति हुँदाहुँदै पनि उद्योग सञ्चालनका लागि दक्ष श्रमशक्तिको कमी रहनु, औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रमा विदेशी कामदारको अनियन्त्रित पहुँच हुनु, एकातिर आन्तरिक उत्पादन अपर्याप्त हुनु र अर्कोतिर उत्पादित वस्तुको पनि भरपर्दो बजार नहुनु, बैंक ब्याजदरको अस्थिरता र विद्युतीय प्रवाहको अनियमितताका कारण उत्पादन लागत बढ्नु, अन्तर्राष्ट्रिय वाणिज्य तथा आपूर्ति क्षेत्रको नकारात्मक प्रभावको कारण स्वदेशी वाणिज्य तथा आपूर्तिको व्यवस्थामा समेत असहजता देखिनु, प्रशासनिक प्रक्रिया तथा कर्जा प्रवाह झन्झटिलो हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

उत्पादनमूलक उद्योगहरूमा उल्लेख्य लगानीका लागि स्वदेशी तथा विदेशी लगानीकर्ताको आकर्षण बढाउनु; गुणस्तरीय वस्तुको उत्पादन र प्रतिस्पर्धी क्षमतामा वृद्धि गर्नु; सहूलियत व्याजदरमा पर्याप्त कर्जा उपलब्ध गराउनु; युवाहरूलाई उद्योगतर्फ आकर्षित गर्नु; कच्चा पदार्थ तथा तयारी वस्तुहरूको माग, आपूर्ति, ढुवानी तथा भण्डारणको व्यवस्थापन गर्नु; गुणस्तरीय विद्युत सेवा प्रदान गर्नु; तहगत समन्वय गर्नु; उद्योगहरूको विकासलाई वातावरण सन्तुलनसँग तालमेल मिलाउनु; बैंक व्याजदरको स्थिरता कायम गर्नु; वैदेशिक तथा स्वदेशी निजी लगानीकर्ताको संरक्षण र प्रवर्धन गर्नु; वातावरणीय सन्तुलन कायम गर्नु; करका दरहरूको पारदर्शिता तथा स्थायित्व कायम गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेशमा उपलब्ध कच्चा पदार्थमा आधारित औद्योगिक उत्पादनको बलियो सम्भावना, आयात निर्यातको

सहज अवस्था, बढ्दो उर्जा आपूर्ति, बढ्दो प्राविधिक जनशक्ति, औद्योगिक नीति तथा ऐन-कानूनमा गरिएको समसामयिक परिमार्जन तथा सुधार, औद्योगिक उत्पादनलाई छिमेकी प्रदेशहरू तथा भारतमा निकासी गर्न सहज स्थिति हुनु, कच्चा पदार्थको सहज उपलब्धता तथा बढ्दो मागले गर्दा उद्योगधन्दा खोल्न र सञ्चालन गर्न सहज वातावरण हुनु, सबै स्थानीय तहमा औद्योगिक ग्रामको स्थापना र सङ्घीय सरकारले कोशी प्रदेशलाई प्राथमिकताका साथ विशिष्टीकृत औद्योगिक प्रदेश घोषणा गर्नु, राजमार्गहरूको विस्तार हुनु, होटल तथा रेष्टुरेन्टहरू थपिँदै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## ५.२.१ उद्योग

### क्षेत्रगत सोच

लगानीमैत्री तथा प्रविधियुक्त औद्योगिक वातावरणमार्फत् उत्पादन, आय र रोजगारीमा वृद्धि।

### लक्ष्य

प्रादेशिक गार्हस्थ्य उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान वृद्धि गर्ने।

### उद्देश्य

१. उद्योगधन्दाहरूको विस्तार र रोजगारीको अवसर वृद्धि गर्नु।
२. उत्पादन वृद्धि गरी आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. स्वदेशी कच्चा पदार्थको उपलब्धता र उपयोगको सुनिश्चित गरी आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्धन गर्ने।	१. कृषक र उद्योगीविच आधारभूत तहबाटै मूल्य शृङ्खलायुक्त (Value Chain) र अग्र-पृष्ठ सम्बन्ध (Forward and Backward Linkage) को दिगो सञ्जाल निर्माण र विकास गरिनेछ। २. उद्योगका लागि चाहिने कच्चा पदार्थ उत्पादन गर्ने व्यक्ति, समूह र संस्थालाई प्रोत्साहन तथा सहयोग गरिनेछ। ३. उद्योगको मागबमोजिम गरिने कृषि उत्पादन र औद्योगिक प्रयोगलाई नीतिगत तथा कानुनी संरक्षण प्रदान गरिनेछ। ४. प्रतिस्पर्धात्मक लाभका क्षेत्रमा लगानी सुनिश्चितताका लागि

	<p>आवश्यक भौतिक र आर्थिक पूर्वाधारहरूको व्यवस्थापन गरिनेछ।</p> <p>५. अलैंची, चिया, अदुवा, कफी, अल्लो, चिरैतोजस्ता उच्च मूल्यका कृषि उपजहरूको विशेष उद्योगको स्थापना गरी आयात प्रतिस्थापन र निर्यात प्रवर्धन गरिनेछ।</p> <p>६. स्वदेशी कच्चा पदार्थमा आधारित उद्योगको स्थापना, विकास र प्रवर्धनका लागि सार्वजनिक निजी साझेदारी मोडल अपनाइनेछ।</p> <p>७. परम्परागत ज्ञान, सीपमार्फत् उत्पादित रक्सी लगायतका खाद्य पदार्थको अध्ययन, अनुसन्धान गरी ब्रान्डिङ्ग गरिनेछ।</p> <p>८. बाँस तथा गुराँस प्रशोधन उद्योग स्थापना तथा सञ्चालन गरिनेछ।</p>
<p>२. उद्यमशीलता नवीनतम् सोच र संस्थागत सोच (Corporate Culture) को विकास गर्ने।</p>	<p>१. आधुनिक प्रविधिमा आधारित उद्यमशीलता, नवीनतम् सोच, स्टार्टअप र संस्थागत सोचसम्बन्धी आवश्यक कार्य गरिनेछ।</p> <p>२. उद्यम सञ्चालनका लागि आवश्यक प्रविधि, सीपसम्बन्धी सचेतना र तालिमको व्यवस्था गरिनेछ।</p>
<p>३. सीप र क्षमतावान औद्योगिक जनशक्ति उत्पादन, प्रवर्धन र संरक्षण गर्ने।</p>	<p>१. प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षालाई उद्योगसँग आबद्ध गर्न निजी क्षेत्रसमेतको सहकार्यमा अनिवार्य अभ्यासार्थीका रूपमा काम गरी सीप, दक्षता र उद्यमशीलता हासिल गर्ने अवसर सिर्जना गरिनेछ।</p> <p>२. उत्पादित जनशक्तिलाई स्वरोजगारी र रोजगारीसँग जोडी उद्यम सिर्जना गर्न प्रोत्साहन र सहजीकरण गरिनेछ।</p> <p>३. स्थानीय तहमा रहेका रोजगार सेवा केन्द्रहरूलाई संस्थागत र सशक्तीकरण गरिनेछ।</p> <p>४. वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका जनशक्तिलाई निजले सिकेको सीपका आधारमा उद्यम व्यवसाय गर्न आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गरिनेछ।</p>

<p>४. उद्यम व्यवसायसम्बन्धी थप नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. उद्योगमैत्री प्रादेशिक औद्योगिक नीति निर्माण गरिनेछ ।</li> <li>२. औद्योगिक सुशासन कायम गर्न प्रदेश सरकार र निजी क्षेत्रको समन्वय संयन्त्रको निर्माण गरी विश्वासको वातावरण सिर्जना गरिनेछ ।</li> <li>३. लघु उद्यम व्यवसाय प्रवर्धन र नियमनका लागि आवश्यक कार्य गरिनेछ ।</li> </ol>
<p>५. औद्योगिक पूर्वाधार विकासका लागि लगानी व्यवस्थापन गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. औद्योगिक पूर्वाधार (औद्योगिक क्षेत्र, औद्योगिक ग्राम, औद्योगिक क्लस्टर वा कोरिडोर, विशेष आर्थिक केन्द्र/जोन) निर्माणका लागि आवश्यक कार्य गरिनेछ ।</li> <li>२. उद्योगलाई आवश्यक जग्गा, पहुँच मार्ग, विद्युत लगायतका पूर्वाधार प्राप्तिका लागि सहजीकरण गरिनेछ ।</li> <li>३. प्रदेशमा स्थापना हुने ठुला उद्योगहरूका लागि लगानी जुटाउन प्रदेश लगानी प्राधिकरण मार्फत् सहजीकरण गरिनेछ ।</li> <li>४. स्वदेशी कच्चा पदार्थको उपयोग गरी स्वदेशी वा वैदेशिक लगानीमा स्थापना हुने रोजगारमूलक तथा निर्यातमूलक उद्योगलाई सहूलियत प्रदान गरिनेछ ।</li> <li>५. ऐतिहासिक महत्त्वका उद्योगहरूको संरक्षण गरी पर्यटन विकास र प्रवर्धनसँग आबद्ध गरिनेछ ।</li> </ol>
<p>६. औद्योगिक सम्पत्तिको संरक्षण र प्रवर्धन गर्ने ।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. पेटेण्ट, डिजाइन, ट्रेडमार्क, भौगोलिक चिन्ह, व्यापारिक सूत्रजस्ता औद्योगिक सम्पत्तिको असल उपयोगका लागि आवश्यक कार्य गरिनेछ ।</li> <li>२. औद्योगिक सम्पत्ति दर्ता, नवीकरणलगायतका प्रशासनिक प्रक्रिया सरलीकरण र सहजीकरण गर्न सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरिनेछ ।</li> <li>३. प्रदेशस्तरमा रहेका उद्योगहरूले प्रचलनमा ल्याएका औद्योगिक सम्पत्तिको अभिलेख अद्यावधिक गरिनेछ ।</li> </ol>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा लघु, घरेलु तथा साना उद्योगहरूको सङ्ख्या १ लाख ५० हजार, मध्यम तथा ठुला उद्योगको सङ्ख्या १ हजार २०० र यस क्षेत्रमा कार्यरत जनशक्तिको सङ्ख्या २ लाख पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ। प्रदेशमा वैदेशिक लगानी भएका उद्योगको सङ्ख्या १७२ पुगेको हुने, औद्योगिक क्षेत्रको सङ्ख्या, औद्योगिक ग्राम, औद्योगिक क्लष्टर /कोरिडोरको सङ्ख्या ३५ पुग्ने, योजना अवधिमा उद्योग क्षेत्रको वृद्धिदर १०.५६ प्रतिशत, निर्यात प्रवर्धनमा २० प्रतिशत र कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान १८.९० प्रतिशत पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा, सीप तथा उद्यमशीलता विकास कार्यक्रम
२. औद्योगिक क्षेत्र पूर्वाधार विकास कार्यक्रम
३. एक स्थानीय तह एक कृषि तथा घरेलु औद्योगिक ग्राम कार्यक्रम
४. स्थानीय रक्सी ब्राण्डिङ्ग, अल्लो र चिराइतो अध्ययन अनुसन्धान कार्यक्रम
५. बाँस तथा गुराँससम्बन्धी उद्योग प्रवर्धन कार्यक्रम

## ५.२.२ वाणिज्य तथा आपूर्ति

### क्षेत्रगत सोच

वाणिज्य तथा आपूर्ति क्षेत्रको व्यवस्थापनमार्फत् दिगो व्यापार तथा उपभोक्ता हित।

### लक्ष्य

व्यापार विविधीकरण र गुणस्तरीय वस्तुहरूको सर्वसुलभ आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने।

### उद्देश्य

व्यापारिक गतिविधि विस्तार एवम् निर्यातयोग्य तथा गुणस्तरीय वस्तुहरू सर्वसुलभ आपूर्ति हुने व्यवस्था मिलाउनु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
<p>१. व्यापार तथा व्यवस्थापन तथा संस्थागत विकास गर्ने।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. संस्थागत आबद्धता नभएका तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका व्यापार व्यवसाय र स्वरोजगारी र रोजगारीलाई संस्थागत आबद्धतासहित औपचारिक क्षेत्रमा ल्याइने छ।</li> <li>२. निकासीयोग्य दिगो वाणिज्य नीतिसम्बन्धी कार्य गरिनेछ।</li> <li>३. विद्यमान कानूनहरूलाई समयानुकूल परिमार्जन गरी व्यापार व्यवसाय प्रवर्धनमा सहयोग पुर्याइनेछ।</li> <li>४. ट्यारिफ निर्धारण र मूल्याङ्कनलाई पारदर्शी र व्यावहारिक बनाउन सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरिनेछ।</li> <li>५. अन्तर्राष्ट्रिय बजारको अध्ययन गरी निर्यातयोग्य वस्तुको थप पहिचान गरिनेछ।</li> </ol>
<p>२. सदृढ वाणिज्य तथा आपूर्ति प्रणालीको विकास गर्ने।</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. आन्तरिक खपतमा वृद्धि र निर्यातयोग्य वस्तुको उत्पादन गर्ने उद्योगहरू तथा वाणिज्य क्षेत्रका संस्थाहरूबिच समन्वय गरिनेछ।</li> <li>२. स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित उत्पादनहरूको निर्यातमा संलग्न वाणिज्य क्षेत्रका संस्थाहरूलाई निर्यातको मात्राका आधारमा सहूलियत प्रदान गरिनेछ।</li> <li>३. निर्यातयोग्य वस्तुको उत्पादन र बजारीकरणको व्यवस्थापन गरिनेछ।</li> </ol>

रणनीति	कार्यनीति
३. व्यापारिक पूर्वाधारहरूको निर्माण तथा स्तरोन्नति गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. पहुँच मार्ग, स्थानीय तहहरूमा व्यापारिक केन्द्र, प्रदेश स्तरमा आयात निर्यात केन्द्र, स्थानीय तथा प्रादेशिक प्रदर्शनी स्थलसमेतका आवश्यक पूर्वाधारहरूको पहिचान र सम्भाव्यता अध्ययन गरिनेछ।</li> <li>२. पहिचान भएका पूर्वाधारहरूको निर्माण तथा विकासमा आन्तरिक र बाह्य लगानीको सुनिश्चितता गरिनेछ।</li> <li>३. पालिका स्तरीय व्यापारिक केन्द्रहरूको निर्माण विकास र स्तरोन्नतिका लागि स्थानीय तहहरूसँग सहकार्य गरिनेछ।</li> <li>४. प्रदेशस्तरीय निर्यात प्रशोधन क्षेत्र र आयात निर्यात केन्द्रको निर्माण तथा विकासमा सङ्घीय सरकारसँग सहकार्य गरिनेछ।</li> <li>५. स्थानीयस्तर र प्रदेश स्तरीय प्रदर्शनी स्थलहरूको निर्माण तथा विकासका लागि सार्वजनिक निजी साझेदारीको वातावरण सिर्जना गरिनेछ।</li> <li>६. वस्तु र बजार विविधीकरणलाई प्रभावकारी बनाइनेछ।</li> </ol>
४. महिला उद्यमीहरूको प्रवर्धन गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. उत्कृष्ट महिला उद्यमीलाई पुरस्कृत गरिनेछ।</li> <li>२. कृषिमा आधारित निर्यातजन्य महिला उद्यमीबाट सञ्चालित उद्योगलाई सहूलियत प्रदान गरिनेछ।</li> </ol>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा वाणिज्य क्षेत्रको योगदान १०.५ प्रतिशत पुगेको हुने, सञ्चालित व्यापारिक प्रतिष्ठानको सङ्ख्या २३ हजार ५०० पुगेको हुने, संस्थागत आबद्धता नभएका तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका व्यापार, व्यवसाय संस्थागत आबद्धतासहित औपचारिक क्षेत्रमा आएका हुने,

अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेको रोजगार जनशक्ति औपचारिक क्षेत्रमा समेटिएका हुने, निर्यातयोग्य वस्तुहरूको पहिचान र विकास भई निर्यातमा वृद्धि हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. व्यापारिक पूर्वाधारहरूको निर्माण तथा विकास कार्यक्रम
२. स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित उत्पादनहरूको निर्यातको प्रवर्धन कार्यक्रम
३. निर्यातजन्य उद्योग सहयोग कार्यक्रम

### ५.३ खनिज सम्पदा

#### पृष्ठभूमि

खनिज सम्पदा प्रकृतिप्रदत्त आर्थिक समृद्धिको महत्त्वपूर्ण आधारशीला हो। प्रदेशको पर्वतीय क्षेत्रमा धातु तथा गैर-धातु खनिज सम्पदाको सम्भावना रहेको छ। प्रदेशमा प्रचुर मात्रामा रहेको चुनढुङ्गा अन्वेषण सम्पन्न भएको छ। प्रदेशको ८३ प्रतिशत भूभाग पर्वतीय रहेकाले खनिज सम्पदाको उत्खनन र विकासका लागि योजनाबद्ध एवम् प्रभावकारी प्रयास र कार्यान्वयन हुनु जरूरी छ। खनिज स्रोत साधनको संरक्षण, संवर्धन र वातावरण अनुकूल दिगो रूपमा उपयोग गर्न सकिएमा प्रदेशको समग्र विकासका लागि देखिएका चुनौतीहरूसँग सामना गर्न सकिने देखिन्छ।

#### प्रमुख समस्या

खनिज सम्पदाको उत्खनन, उपयोग र निकासीका लागि नीति तथा कानूनको अभाव हुनु, दुर्गम तथा पर्वतीय क्षेत्रमा पहुँच असहज हुनु, खनिज अन्वेषण र विकास प्रयासमा बाधा हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

खनिज उत्खननबाट पर्यावरणमा पर्ने प्रभाव न्यूनीकरण गर्नु, खनिज उत्खननले निम्त्याउने सामाजिक समस्याहरू न्यूनीकरण गर्नु, भूमि अधिकार र संसाधन स्वामित्वको विवाद समाधान गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

कोशी प्रदेशमा खनिज सम्पदाको विविधता हुनु, खनिज सम्पदा उपयोगका लागि उपयुक्त वातावरण हुनु, सम्भावित खनिज संसाधनको प्रवर्धन र उपयोग गर्न सकिने हुनु, उत्खननमा विदेशी लगानी र प्रविधि भित्र्याउन सकिने अवस्था हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

खनिजक्षेत्रको योगदान वृद्धि गरी औद्योगिक विकास र सुदृढ अर्थतन्त्रको निर्माण ।

### लक्ष्य

वातावरणीय सन्तुलनमा खलल नपुग्ने गरी खनिज उद्योगको विकास र विस्तारद्वारा रोजगारी सिर्जना तथा औद्योगिक उत्पादन वृद्धि गर्ने ।

### उद्देश्य

१. प्रदेशमा रहेका खनिज स्रोतको पहिचान, संरक्षण, उपयोग तथा दिगो व्यवस्थापन गर्नु ।
२. खनिज उद्योगमा स्वदेशी तथा विदेशी लगानी अभिवृद्धि गर्नु ।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. खनिज अन्वेषण तथा व्यवस्थापन गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. खनिजसम्बन्धी सर्वेक्षण तथा उत्खननका लागि सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरी आवश्यक कार्य गरिनेछ ।</li><li>२. खनिज सर्वेक्षण र उत्खननमा लगानी अभिवृद्धि गरिनेछ ।</li><li>३. खनिजक्षेत्रको बसोबासलाई स्थायी रूपमा स्थानान्तरणको प्रबन्ध गरिनेछ ।</li><li>४. निजी जग्गाको रोयल्टीसम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय कानूनबमोजिम गरिनेछ ।</li><li>५. खनिजसम्बन्धी कानुनी र नीतिगत व्यवस्था गरिनेछ ।</li><li>६. खनिजसम्बन्धी प्रविधि प्रयोगको लागि आवश्यक जनशक्ति उत्पादन गरिनेछ ।</li></ol>
२. खनिज उद्योगमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. खानी क्षेत्रमा भौतिक पूर्वाधारको पहुँच विस्तार गरिनेछ ।</li><li>२. खानीजन्य उद्योगको स्थापनाका लागि स्वदेशी तथा विदेशी लगानी भित्र्याइनेछ ।</li></ol>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा नयाँ खानी क्षेत्रको पहिचान भएको हुने, चुनढुङ्गालगायत अन्य खानी तथा खनिज पदार्थको अन्वेषण तथा उत्खनन् गरी सोसम्बन्धी प्रशोधन उद्योगहरू स्थापना भएका हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. खानी अन्वेषण तथा व्यवस्थापन कार्यक्रम
२. खानी तथा खनिज उत्खनन् तथा प्रशोधन कार्यक्रम
३. खानी उद्योगमा लगानी प्रवर्धन कार्यक्रम
४. खानीक्षेत्र पूर्वाधार पहुँच कार्यक्रम

## ५.४ पर्यटन

कोशी प्रदेश पर्यटन प्रवर्धनका हिसाबले मुलुककै धनी प्रदेश हो। यस प्रदेशको प्राकृतिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवस्थितिलाई नियाल्दा हिमाली, पहाडी र तराई क्षेत्रका जातजाति, भाषा, संस्कृति चालचलन पर्यटकका लागि आकर्षणका केन्द्र बनेका छन्। साथै कौशिकी सभ्यता विकास भएको यो प्रदेश पौराणिक रूपले पर्यटकका निमित्त पृथक ज्ञानको भण्डार रहेको छ। पर्वतारोहण, पर्वतीय पदयात्रा, दुर्लभ चरा-चुरुङ्गीको दृश्यावलोकन, पर्वतीय हवाईयात्रा, रक क्लाइम्बिङ, रिभर र्याफ्टिङ, गल्फ, जिपलाइन, स्काइवाक, हट एयर बेलुन, प्याराग्लाइडिङ, अल्ट्रालाइट एयरक्राफ्ट, पर्वतीय बाइकिङ, जङ्गल सफारी, तीर्थाटन आदि यस प्रदेशका मुख्य पर्यटकीय सम्भावना हुन्। यस क्षेत्रबाट ४४ हजार ३६५ जनाले रोजगारी प्राप्त गरेका छन्।

यस प्रदेशमा विश्वकै सर्वोच्च शिखर सगरमाथालगायत कञ्चनजङ्घा, मकालु, चोयु, ल्होत्से, कुम्भकर्णजस्ता हिमाल; तालतलैया; धार्मिक तथा सांस्कृतिक स्थल; वन्यजन्तु निकुञ्ज तथा आरक्षण केन्द्रसहित ३० वटा प्रमुख पर्यटकीय गन्तव्यको पहिचान गरिएको छ। साथै प्रदेशमा ठूलो लगानीका केही दीर्घकालीन महत्त्वका पर्यटकीय परियोजना निर्माणाधीन रहेका छन्। सगरमाथा राष्ट्रिय निकुञ्ज, मकालु बरुण राष्ट्रिय निकुञ्ज, कोशीटप्पु वन्यजन्तु आरक्ष, कञ्चनजङ्घा संरक्षण क्षेत्र पनि यसै प्रदेशमा अवस्थित छन्। साथै प्रदेशमा नयाँ पर्यटकीय गन्तव्यहरूको पहिचान हुने क्रम पनि बढ्दो छ। प्रदेशमा कोशी बेसिनको उपयोगमार्फत् जलपर्यटनको प्रवर्धन गर्दै आर्थिक लाभ लिई कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमासमेत पर्यटन क्षेत्रले ठूलो योगदान गर्न सक्ने सम्भावना रहेको छ।

## प्रमुख समस्या

प्रदेशका पर्यटकीय स्थलको पहिचान तथा प्रचार प्रसार हुन नसक्नु, पर्यटकीय क्षेत्रसम्म पहुँच मार्ग, होटल सुविधालगायतका पूर्वाधारको पर्याप्त विकास नहुनु, भारत र तेस्रो मुलुकबाट भित्रिने पर्यटकको सङ्ख्या बढाउन नसक्नु, सामूहिक पर्यटनबाट हुनसक्ने वातावरणीय क्षति न्यूनीकरणका उपाय अवलम्बन गर्न नसक्नु, पर्यटकीय गन्तव्य विकास गर्न नसक्नु, भौगोलिक, धार्मिक तथा सांस्कृतिक पर्यटकीय स्थलको उचित व्यवस्थापन हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

अन्तर-प्रदेश, प्रादेशिक हिमाल तथा पहाडका पर्यटकीय गन्तव्य जोड्न हवाई सेवा सञ्चालन गर्नु, पर्यटन विकासका लागि आकर्षक गन्तव्य र नयाँ सेवाहरूको विकास र विविधीकरण गर्नु, पर्यटकीय गन्तव्य स्थलको उचित व्यवस्थापन तथा गुणात्मक वृद्धि गर्नु, नियमित, सुरक्षित र भरपर्दो स्थल तथा हवाई मार्गको व्यवस्था गर्नु, स्थानीय उत्पादन र खानपानको जगेर्ना गर्नु, यात्रा कार्यक्रमको सूचीको ब्राण्डिङ तथा प्रवर्धन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

ऐतिहासिक, पुरातात्विक र सांस्कृतिक दृष्टिले समृद्ध रहनु, प्राकृतिक सम्पदा, जैविक विविधता, दुर्लभ वन्यजन्तु तथा पशुपन्छीको उपस्थितिले सम्पन्न हुनु, सङ्घ-संस्था, निजीक्षेत्र तथा सामुदायिक संस्थासँग साझेदारी र सहकार्य हुने सम्भावना रहनु, विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूद्वारा प्रकाशन गरिएका विश्वमा भ्रमण गर्नेपने स्थानहरूको सूचीमा कोशी प्रदेशका पर्यटकीय गन्तव्य स्थलहरू समावेश हुँदै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

पर्यटन क्षेत्रको दिगो विकासमार्फत् आर्थिक वृद्धि र समृद्धिमा योगदान।

## लक्ष्य

पर्यटन क्षेत्रको दिगो विकास गरी आय र रोजगारीका अवसर वृद्धि गर्ने।

## उद्देश्य

१. प्रदेशमा भएका पर्यटकीय अवसरहरूको विकास, बजारीकरण, प्रवर्धन र संरक्षण गर्नु।
२. आय र रोजगारीका लागि पर्यटनलाई प्रमुख क्षेत्रका रूपमा विकास गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. पर्यटकीय गन्तव्यको विकास, विविधीकरण र प्रवर्धन गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. प्रदेश पर्यटन विकास गुरुयोजनाको निर्माण गरिनेछ।</li> <li>२. पर्यटन विविधीकरणका लागि पर्वतारोहण, पदयात्रा, जङ्गल सफारी, र्यापिड, प्याराग्लाइडिङ, क्यानोनिङ, रक क्लाइम्बिङ, बन्जी जम्पिङ, घोडा सवारी, जिपलाइन, गल्फजस्ता साहसिक, मनोरञ्जनात्मक पर्यटन पूर्वाधारको विकास तथा बजारीकरण गरिनेछ।</li> <li>३. आधारभूत सुविधाको प्रबन्ध गरी धार्मिक तथा सांस्कृतिक पर्यटन क्षेत्रलाई सर्किटका रूपमा विकास गरिनेछ।</li> <li>४. पर्यटन प्रवर्धनका लागि नेपाली डायस्पोरालाई परिचालन गरिनेछ।</li> </ol>
२. पर्यटन सेवा सुविधाको व्यवसायीकरण गरी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड तथा मान्यताअनुरूप स्तरीकरण गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. पर्यटन सेवालाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र मान्यताअनुसार पर्यावरण अनुकूल, जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउन आवश्यक नीति निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ।</li> <li>२. पर्यटन उद्यमशीलता विकास गर्न पर्यटन क्षेत्रलाई आवश्यक पर्ने जनशक्तिको व्यवस्थापन गरिनेछ।</li> <li>३. तारे तथा पर्यटकीय होटेलको सेवा सुविधाको मूल्याङ्कन गरी व्यवसायिकता अभिवृद्धि गरिनेछ।</li> <li>४. स्थानीय पर्यटन सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गरी स्थानीय रोजगारी प्रवर्धन गरिनेछ।</li> <li>५. होमस्टे, फार्मस्टे तथा पर्यापर्यटनलाई प्रवर्धन र व्यवसायीकरण गरिनेछ।</li> </ol>

	<p>६. स्थानीय कला संस्कृति झल्कने सम्पदाको संरक्षण र प्रदर्शन गरी पर्यटकलाई आकर्षण गर्न प्रदेश पर्यटकीय सङ्ग्रहालयहरूको स्थापना गरिनेछ।</p> <p>७. होटेल, रेस्टुराँ तथा सेवा गृहमा उपहार बिक्री कक्ष स्थापना गरी स्थानीय विशेषता झल्कने उत्पादनको बिक्री र प्रवर्धनमा सहयोग गरिनेछ।</p>
<p>३. पर्यटकीय स्थल र वस्तु (Product) को ब्राण्डिङ्ग गरी विश्वमा प्रदेशको प्रचार गर्ने।</p>	<p>१. स्थान विशेषको विशिष्टताका आधारमा स्थानीय पर्यटकीय ब्राण्ड र वस्तु (Product) को विकास गरिनेछ।</p> <p>२. प्रदेशको पहिचान झल्काउने विभिन्न वस्तु उत्पादन गरी पर्यटकलाई आकर्षित बनाइनेछ।</p>
<p>४. पर्यटकीय सेवा सुविधाको वृद्धि गरी पर्यटनलाई स्थानीय अर्थतन्त्र र रोजगारीसँग आबद्ध गर्ने।</p>	<p>१. गुणस्तरीय पर्यटन विकासमा होटेल तथा अन्य सेवा सुविधामा लगानी आकर्षण गर्न स्थानीय करमा छुट र सुविधाका लागि स्थानीय तहसँग सहकार्य गरिनेछ।</p> <p>२. मेला तथा प्रदर्शनी आयोजना गरी पर्यटकीय स्थल र Product को प्रचारप्रसार गरिनेछ।</p> <p>३. साहसिक पर्यटन क्षेत्रमा विपद्जन्य सूचना तथा संयन्त्रको व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>४. पर्यटन सेवाप्रदायक संस्था, कार्यरत जनशक्तिको क्षमता र सीप विकास गरी सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गरिनेछ।</p>
<p>५. नयाँ पर्यटकीय क्षेत्र तथा वस्तुको विकासमा जोड दिने।</p>	<p>१. पर्यटकीय विकासमा पछि परेको तर सम्भावना भएको क्षेत्रको पहिचान गरी विकास गरिनेछ।</p> <p>२. भेडेटार स्काइवाक परियोजना र बर्जुताल परियोजना सञ्चालनमा ल्याइनेछ।</p> <p>३. सबै मौसममा पर्यटक आकर्षित गर्न पर्यटन</p>

	<p>प्याकेजको व्यवस्थाका लागि सहयोग गरिनेछ।</p> <p>४. धार्मिक र सांस्कृतिक सम्पदामा आधारित पर्यटन प्रवर्धन गरिनेछ।</p> <p>५. प्रमुख पर्यटकीय केन्द्र र पदमार्गका महत्त्वपूर्ण विन्दुमा सांस्कृतिक तथा जातिविशेषका सङ्ग्रहालय र सांस्कृतिक कार्यक्रमको प्रवर्द्धन गरी स्थानीय कला संस्कृति र परम्परालाई पर्यटनसँग जोडिनेछ।</p>
<p>६. संस्थागत व्यवस्था, समन्वय र सहकार्य गर्ने।</p>	<p>१. प्रादेशिक पर्यटनसम्बन्धी संस्थागत संरचनाको स्थापना गरी पर्यटनसम्बन्धी कार्यको विकास, व्यवस्थापन र नियमन गरिनेछ।</p> <p>२. विभिन्न पर्यटकीय प्रवेशस्थल र पर्यटन केन्द्रमा निजी क्षेत्रसँगको साझेदारीमा पर्यटन सूचना केन्द्रको स्थापना गरी सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>३. स्थानीय तहमा उद्यान, बालउद्यान, पर्यटकीय पदमार्ग तथा ऐतिहासिक स्थलको पहिचान र संरक्षण, सङ्ग्रहालय, चिडियाघर आदिको विकास गर्न स्थानीय तहसँग सहकार्य गरिनेछ।</p> <p>४. पर्यटक प्रवेशस्थल, बिमानस्थल, सार्वजनिक स्थललाई आकर्षक, व्यवस्थित, सुविधाजन्य बनाउन सरोकारवाला संस्थासँग समन्वय गरिनेछ।</p>
<p>७. सार्वजनिक तथा निजी साझेदारीमार्फत् पर्यटन प्रवर्धनमा लगानी वृद्धि गर्ने</p>	<p>१. नयाँ पर्यटकीय क्षेत्रहरूको पहिचान गरिनेछ।</p> <p>२. सार्वजनिक तथा निजी साझेदारी कार्यक्रममार्फत् लगानी प्रवर्धन गर्न आवश्यक व्यवस्था गरिनेछ।</p>
<p>८. साँस्कृतिक क्षेत्र विकासमार्फत् पर्यापर्यटन प्रवर्धन गर्ने</p>	<p>१. विदेशी पर्यटक आकर्षित गर्ने जल यातायात सम्बन्धी गतिविधि प्रवर्धनमा सहयोग पुऱ्याइनेछ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

यस योजना अवधिमा पर्यटन गुरुर्योजना तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा आएको हुने, पर्यटन क्षेत्रबाट ७० हजार रोजगारी सिर्जना भएको हुने, ६० वटा पर्यापर्यटकीय गन्तव्य भएको हुने, २५ वटा ट्रेकिङ ट्रेल निर्माण भएको हुने, आधारभूत पूर्वाधार र सेवासुविधासहित प्रमुख पर्यटकीय गन्तव्य विकास भएको हुने, भेडेटार स्काइवाक र बर्जुताल परियोजना सम्पन्न भई पर्यटक सङ्ख्या वृद्धि भएको हुने र स्थानीय रोजगारी वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. पर्यटन प्रवर्धन कार्यक्रम
२. पर्यटन क्षेत्र रोजगार वृद्धि कार्यक्रम
३. पर्यटन क्षेत्रका विविध विधामा अध्ययन अनुसन्धान कार्यक्रम
४. पर्यटन पूर्वाधारहरूको विकास तथा विस्तार कार्यक्रम
५. पर्यटन उद्यम प्रोत्साहन तथा क्षमता विकास कार्यक्रम
६. सार्वजनिक तथा निजी साझेदारी प्रवर्धन कार्यक्रम

## ५.५ वन, वनस्पति सम्पदा तथा जैविक विविधता

### पृष्ठभूमि

वन तथा वनस्पति सम्पदा सम्पूर्ण जगतको अस्तित्वको प्रमुख आधार हो । यस सम्पदाको वातावरण, जैविक विविधता, पर्यटन, जलवायु परिवर्तन, खनिज, कृषि, इत्यादिसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध छ । वनस्पति सम्पदा, प्राणी जगतको लागि खाद्यान्नको एकमात्र स्रोत पनि हो । यसले जैविक विविधताको संरक्षण र स्वच्छ वातावरण दिन्छ । देशमा पर्यटन, जैविक विविधता, जडीबुटी र वातावरणीय संरक्षणमा वनको महत्त्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । यसले रोजगारीको सिर्जनाका साथै आय वृद्धिमा समेत टेवा पुर्‍याउँदछ । वन तथा वनस्पतिमा आधारित काष्ठ तथा गैरकाष्ठ पैदावार, जडीबुटी तथा सुगन्धित पदार्थहरूबाट प्रदेशमा प्रशस्त आय आर्जन वृद्धि गर्न सकिन्छ । प्रदेशमा वन तथा बुट्यान गरी कुल क्षेत्रफलको ४८.९६ प्रतिशत वनक्षेत्र रहेको छ । वनक्षेत्रको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा २ प्रतिशत योगदान रहेको छ । अधिक जैविक विविधताका लागि वृक्षारोपण मार्फत् वनक्षेत्रको विस्तार गरी कार्बन ट्रेडबाट राष्ट्रले ठूलो वैदेशिक मुद्रा प्राप्त गर्न सक्छ । साथै जैविक विविधताको संरक्षण गरी पारिस्थितिक प्रणालीमा सन्तुलन कायम गर्न सकिन्छ ।

## प्रमुख समस्या

वन तथा वनस्पति सम्पदासम्बन्धी आवश्यक नीति, कानून र संरचनाको व्यवस्था भइनसक्नु; पर्याप्त जनशक्तिको उत्पादन नहुनु; वन तथा वनस्पति सम्पदाको उत्पादन र लाभको न्यायोचित वितरण नहुनु; वन तथा वातावरणसम्बन्धी वैज्ञानिक अनुसन्धान पर्याप्त मात्रामा नहुनु; वनको वैज्ञानिक व्यवस्थापन कमजोर हुनु; वन तथा वनस्पति सम्पदाको प्रादेशिक स्तरको अद्यावधिक तथ्याङ्क नहुनु; वन तथा वनस्पति जलसम्पदामाथिको अतिक्रमण पूर्णरूपमा रोक्न नसक्नु; मिचाहा प्रजातिका वनस्पतिहरू तीव्र गतिमा फैलँदै जानु र स्थानीय रैथाने प्रजातिका वनस्पतिहरू क्रमशः लोप हुँदै जानु; वन तथा वनस्पतिको विकास र त्यसबाट हुने आय आर्जन तथा रोजगारीबिच सन्तुलन कायम गर्न नसक्नु; वन्यजन्तुको परम्परागत बासस्थान र जैविक मार्गको हास हुँदै जानु; वन डढेलो नियन्त्रणका लागि उपयुक्त संयन्त्र, सीप र प्रविधि नहुनु; जडीबुटी एवम् गैरकाष्ठ वन पैदावारको खेती, सङ्कलन, बेचबिखन र उपयोगलगायतका कार्यहरू परम्परागत ढङ्गबाटै हुँदा अपेक्षित लाभ लिन नसक्नु; प्राकृतिक रूपमा रहेका जडीबुटीहरू अनियन्त्रित रूपमा सङ्कलन भइरहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## अवसर र चुनौती

प्रदेशमा अवस्थित सम्पूर्ण वनस्पतिहरूको अध्ययन गरी अद्यावधिक तथ्याङ्क तयार गर्नु; पानीका मुहान र सिमसार क्षेत्रको संरक्षण गर्नु; वन विकास र जैविक विविधता संरक्षणमा सबै क्षेत्र र निकायको अपनत्व स्थापित गर्दै क्षमता अभिवृद्धि गर्नु; भूक्षय, पहिरो, वातावरण प्रदूषण रोक्नु तथा लोपोन्मुख जडीबुटीलाई पुनःस्थापित गराउनु; वन व्यवस्थापनको कार्यलाई तीनै तहका सरकार, वन समूह र निजी क्षेत्रबीच प्रभावकारी समन्वय र सहकार्यको वातावरण निर्माण गर्नु; वन क्षेत्रबाट उत्पादित वस्तु तथा सेवाहरूको विस्तार र सोबाट प्राप्त लाभको वर्गीय, लैङ्गिक तथा सामाजिक रूपमा समन्यायिक बाँडफाँड गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

वन तथा वनस्पति सम्पदाको क्षेत्र जनप्रतिनिधि तथा सरकारको प्राथमिकताको विषय रहनु; निजीक्षेत्र तथा समुदायको चासो बढ्नु; वन पैदावारमा आधारित उद्यम र पर्यापर्यटन प्रवर्तनमार्फत् आय र रोजगारीसँग आबद्ध हुन सक्ने अवस्था रहन; सामुदायिक वनको क्षेत्र र यसमा आबद्ध समूहको सङ्ख्या उल्लेखनीय हुनु; भू तथा जलाधारलाई एकीकृत गरी वन र कृषि दुबै क्षेत्रको आम्दानी अभिवृद्धि गर्न सकिने सम्भावना हुनु; वनस्पतिजन्य स्रोतको दिगो र व्यावसायिक उपयोग गर्न सकिने अवस्था विद्यमान रहन; कार्वन सञ्चितिको उपयोग, इन्धन र वन पैदावारको आपूर्ति, जडीबुटीको उत्पादन, मूल्य अभिवृद्धि, उपयोग र निर्यात गर्न सकिने अवस्था रहनु; पानीका स्रोतको संरक्षण र उपयोग, प्राकृतिक रमणीयता र वातावरण एवम् जैविक विविधताको उपलब्धता रहनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

वन, वनस्पति सम्पदा तथा जैविक विविधताको संरक्षणमार्फत् हरित अर्थतन्त्रसहितको स्वच्छ र समृद्ध प्रदेश ।

## लक्ष्य

प्रदेशको गार्हस्थ्य उत्पादनमा वन तथा वनस्पति सम्पदाको योगदान वृद्धि गर्नु ।

## उद्देश्य

१. वन तथा वनस्पति सम्पदाको संरक्षण र सम्वर्धनमार्फत् उद्यम विकास गरी वस्तु तथा सेवाको उत्पादन विविधीकरण गर्दै रोजगारी प्रवर्धन र आर्थिक लाभ प्राप्त गर्ने ।
२. वातावरणीय क्षेत्रबाट प्राप्त हुने लाभ वृद्धि गरी समुदायलाई न्यायोचित वितरण सुनिश्चित गर्नु ।
३. उच्च मूल्य जडीबुटी, काष्ठ तथा गैरकाष्ठ वन पैदावारको निर्यात प्रवर्धन गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. वनक्षेत्र, वनस्पति सम्पदा, वातावरणीय तथा जैविक विविधताको दिगो व्यवस्थापन र उपयोग गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. हरित अभियानमार्फत् समुदायमा आधारित वृक्षारोपण, खोला किनार तथा नदी उकास क्षेत्रमा वृक्षारोपणमार्फत् दिगो व्यवस्थापन गरिनेछ ।</li><li>२. वन डढेलो नियन्त्रण गर्न, डढेलो प्रतिरोधी क्षमताको विकास र व्यवस्थापन कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।</li><li>३. सामुदायिक वनको उत्पादन विविधीकरण, उत्पादकत्व वृद्धि, उपयोग, लाभको न्यायिक वितरण र बजारीकरणका लागि आवश्यक अनुसन्धान गरिनेछ ।</li><li>४. निर्माण कार्यमा EIA तथा IEE लाई अनिवार्य गरिनेछ ।</li><li>५. वातावरण अनुसन्धान केन्द्रको स्थापना गरिनेछ ।</li></ol>

रणनीति	कार्यनीति
<p>२. वनक्षेत्र तथा वनस्पति सम्पदाको उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि गरी आय आर्जन र रोजगारीसँग आबद्ध गर्ने ।</p>	<p>१. वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका युवालाई वनमा आधारित साना तथा मझौला उद्योगमा लगानीका लागि आवश्यक कानून र कार्यविधि निर्माण गरी लागू गरिनेछ ।</p> <p>२. कृषि जमिनको धरातलीय र हावापानीको सम्भाव्यताअनुसार उच्च मूल्यका फलफूलका बिरुवा रोपन प्रोत्साहन गरी उपजलाई बजार पहुँचको व्यवस्था मिलाइनेछ ।</p> <p>३. गैरकाष्ठ वन पैदावारको बिक्रीबाट प्राप्त हुने राजस्व अभिवृद्धि गर्न सबै बिक्रीलाई राजस्वको दायरामा ल्याउन राजस्व प्रशासनमा सुधार गरिनेछ ।</p>
<p>३. जैविक विविधताको संरक्षण र पर्यापर्यटनको विकास गर्ने ।</p>	<p>१. जैविक विविधता संरक्षण र पर्यापर्यटन प्रवर्धनका लागि आवश्यक कानून निर्माण गरी न्यूनतम पूर्वाधार विस्तार गरिनेछ ।</p> <p>२. सिमसार क्षेत्र तथा लोपोन्मुख वनस्पतिको संरक्षण र व्यवस्थापन गरिनेछ ।</p> <p>३. मिचाहा प्रजातिका वनस्पतिहरूको तीव्र फैलावट नियन्त्रण गरिनेछ ।</p> <p>४. प्रदेशस्तरका सम्पूर्ण वनस्पतिहरूको अद्यावधिक Database तयार गर्न विश्वविद्यालयका वैज्ञानिकसँग समन्वय गरी अध्ययन अनुसन्धान कार्य गरिनेछ ।</p>
<p>४. उच्च मूल्यका जडीबुटीको विकास र विस्तार गरी निर्यात प्रवर्धन गर्ने ।</p>	<p>१. उच्च मूल्यका जडीबुटीको खेती गर्न आवश्यक प्रोत्साहनस्वरूप बीउबिजन तथा अन्य सुविधाको व्यवस्था गरिनेछ ।</p> <p>२. मूल्य अभिवृद्धिका लागि जडीबुटी प्रशोधन, भण्डारण र निर्यातको आवश्यक व्यवस्था</p>

रणनीति	कार्यनीति
	<p>गरिनेछ ।</p> <p>३. प्रदेश तथा जिल्लास्तरमा वनस्पति उद्यानको स्थापना र सञ्चालन गरिनेछ ।</p>
<p>५. वन, वातावरण, जैविक विविधता र जलाधार संरक्षणको लागि सहकार्य गर्ने ।</p>	<p>१. वन, वातावरण, जैविक विविधता र जलाधार संरक्षणको क्षेत्रमा काम गर्ने सबै गैरसरकारी संस्था, निजीक्षेत्र, विकास साझेदार र सामुदायिक संस्थासँगको समन्वयमा कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।</p> <p>२. सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रसँगको सहकार्यमा काष्ठ, गैरकाष्ठ तथा जडीबुटी उत्पादन, प्रशोधन र मूल्य अभिवृद्धि गरिनेछ ।</p>
<p>६. मानव-वन्यजन्तु द्वन्द्व न्यूनीकरण गर्दै जैविक मार्गको व्यवस्थापन गर्ने ।</p>	<p>१. मानव-वन्यजन्तु द्वन्द्व न्यूनीकरण गर्ने उपायहरूको अवलम्बन गर्दै जनचेतना, क्षतिपूर्ति एवम् राहत प्रक्रियालाई थप सरलीकृत र व्यवस्थित गरिनेछ ।</p> <p>२. स्थानीय तहमा जैविक विविधता र परम्परागत ज्ञानको अभिलेखीकरण, सङ्ग्रह एवम् आनुवंशिक स्रोत सम्बन्धिको बौद्धिक सम्पत्तिको सुरक्षा गरिनेछ ।</p> <p>३. विज्ञहरूसँग समन्वय गरी मानव-वन्यजन्तु द्वन्द्व न्यूनीकरण गर्ने उपायका बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गरिनेछ ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा बुट्यानसहित वनको क्षेत्रफल ५० प्रतिशत पुगेको हुने, सामुदायिक वनको क्षेत्रफल १ हजार हेक्टरले वृद्धि भएको हुने, सहभागितामूलक वन तथा जैविक विविधता संरक्षण कार्यक्रम सञ्चालन भएको हुने, काठ उत्पादन ३३० लाख क्युबिक फिट र दाउरा उत्पादन ८ हजार ३५० चट्टा भएको हुने, उच्च मूल्यका जडीबुटी र गैरकाष्ठ वन पैदावारको उत्पादन २० प्रतिशतले वृद्धि भएको हुने, मिचाहा वनस्पतिहरूको नियन्त्रण तथा व्यवस्थापन भएको हुने तथा पर्यापर्यटनको विकास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. वन, वनस्पति संरक्षण तथा दिगो वन व्यवस्थापन कार्यक्रम
२. प्रदेश हरित अभियान कार्यक्रम
३. जडीबुटी विकास कार्यक्रम
४. जैविक विविधता संरक्षण कार्यक्रम
५. मानव वन्यजन्तु द्वन्द्व व्यवस्थापन कार्यक्रम
६. भू तथा जलाधार संरक्षण र व्यवस्थापन कार्यक्रम
७. वन डढेलो नियन्त्रण तथा व्यवस्थापन कार्यक्रम

## परिच्छेद ६ : सामाजिक क्षेत्र

पछिल्लो समय मानिसको जीवनस्तरमा आएको सुधारका आधारमा विकासलाई मापन गर्न थालिएको छ। सङ्ख्यात्मक विकासबाट मानिसको ध्यान अहिले गुणात्मक विकासतर्फ अग्रसर रहेको छ। सामाजिक क्षेत्रले व्यक्ति र समग्र समाजको विकास तथा उन्नतिको प्रतिनिधित्व गर्दछ। प्रदेशको प्रथम आवधिक योजनाले परिलक्षित गरेका सामाजिक क्षेत्रका न्यायिक, सन्तुलित र समावेशी विकासका सम्वाहक र सूचकहरूको प्रगति सन्तोषजनक रहेको छ। दोस्रो आवधिक योजनामा पनि यस क्षेत्रभित्र जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइ, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा पोषण, खानेपानी तथा सरसफाइ, युवा तथा खेलकुद, महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक समानता, सामाजिक सुरक्षा तथा समावेशिताजस्ता विषयलाई समावेश गरिएको छ।

### ६.१ जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइ

#### पृष्ठभूमि

जनसङ्ख्यालाई उत्पादनको साधन तथा वाहक र विकासको प्रतिफलको उपभोक्ता मानिन्छ। विद्यमान जनसाङ्ख्यिक लाभको उच्चतम उपयोग गरी द्रुत विकास र समृद्धि हासिल गर्ने गरी योजनामा नीति तथा कार्यक्रम तय गर्नुपर्ने हुन्छ। वि.सं. २०७८ सालको जनगणनाअनुसार कोशी प्रदेशको जनसङ्ख्या ४९ लाख ६१ हजार ४९२ रहेको छ, जुन कुल राष्ट्रिय जनसङ्ख्याको १७.१२ प्रतिशत हुन आउँछ। कोशी प्रदेशको जनघनत्व १९२ जना प्रतिवर्ग किलोमिटर रहेको छ। यस योजनाको आधार वर्षमा तराईका जिल्लामा ६२ प्रतिशत पहाडी जिल्लामा ३०.३० प्रतिशत र हिमाली जिल्लामा ७.७० प्रतिशत जनसङ्ख्याको बसोबास रहेको थियो। यस प्रदेशमा बसाइँसराइ अन्य प्रदेश जस्तै हिमाल र पहाडबाट तराईका विभिन्न भूभागमा केन्द्रित हुने गरेको छ।

#### प्रमुख समस्या

जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइसम्बन्धी व्यवस्थित सूचनाको कमी पहाडी तथा हिमाली क्षेत्रमा रोजगारीको अवसरको कमी, स्रोत साधनमा न्यून पहुँच आर्थिक अवस्थामा अपेक्षित सुधारको कमी जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइसम्बन्धी विषय बजेट तथा कार्यक्रमको प्राथमिकतामा नपर्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइसम्बन्धी स्पष्ट नीति निर्माण गरी सन्तुलित विकासका माध्यमबाट जनसङ्ख्यालाई आ-आफ्नो थातथलोमा रहन सक्ने वातावरणको सिर्जना गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण देखिन्छ। जनसङ्ख्या तथा बसाइँसराइ व्यवस्थित गर्नका लागि केही संरचनागत, नीतिगत र योजनागत प्रयासहरू हुनु, काम गर्न सक्ने उमेरका नागरिकको सङ्ख्यामा उल्लेख्य वृद्धि हुनु आदि अवसरहरू रहेका छन्।

## क्षेत्रगत सोच

जनसाङ्ख्यिक लाभको अवस्थाको उच्चतम उपयोग तथा न्यून आन्तरिक बसाइँसराइ ।

### लक्ष्य

जनसङ्ख्या र रोजगारीबिच अन्तर-सम्बन्ध कायम गरी आन्तरिक बसाइँसराइलाई न्यूनीकरण तथा जनसाङ्ख्यिक लाभको अवस्थाको उच्चतम उपयोग गर्नु ।

### उद्देश्य

जनसाङ्ख्यिक लाभको अधिकतम उपयोगका लागि जनसङ्ख्या वृद्धि, मानव स्रोत विकास र रोजगारीका बिच अन्तरसम्बन्ध कायम गर्दै सबै क्षेत्रको सन्तुलित विकासका माध्यमबाट न्यून आन्तरिक बसाइँसराइमार्फत् आर्थिक सामाजिक विकासमा टेवा पुर्याउने ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. जनसाङ्ख्यिक लाभको अवसरलाई संस्थागत व्यवस्थामार्फत् उपयोग गर्ने ।	१. जनसाङ्ख्यिक लाभको अवधारणालाई संस्थागत गर्न दीर्घकालीन योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरिनेछ । २. युवाहरूको क्षमता पहिचान तथा अभिवृद्धि गरी उद्यमशीलता तथा रोजगारीका अवसरहरूमार्फत् उत्पादन वृद्धि गरिनेछ ।
२. आन्तरिक बसाइँसराइको प्रवृत्तिलाई न्यूनीकरण गर्ने ।	१. प्रदेशको सन्तुलित विकासको लागि राजकीय स्रोत विनियोजन तथा स्थानीय स्रोत साधनको महत्तम उपयोग गरिनेछ । २. स्थानीय तहमा योजना तर्जुमा, स्रोत साधन परिचालनमा बसाइँसराइको समस्यालाई आन्तरिकीकरण गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ । ३. ग्रामीण क्षेत्रमा उद्यमशीलता तथा सशक्तीकरणका माध्यमबाट रोजगारीका अवसर सिर्जना गरी आन्तरिक बसाइँसराइ न्यूनीकरण गरिनेछ ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा आन्तरिक बसाइँसराइ घटेको हुने, अन्तर तह समन्वय प्रभावकारी भएको हुने जनसङ्ख्या र रोजगारीबिच तादात्म्य भएको हुने जनसङ्ख्याको प्रभावकारी व्यवस्थापन भई यसका सूचकमा उल्लेखनीय सुधार भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ६.२ शिक्षा

### पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानमा शिक्षालाई वैज्ञानिक, प्राविधिक, व्यावसायिक, सीपमूलक, रोजगारमूलक एवम् जनमुखी बनाउँदै सक्षम, प्रतिष्पर्धी, नैतिक एवम् राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार पार्ने नीति उल्लेख गरिएको छ। यसलाई प्रत्याभूति गर्न प्रदेश सरकारले शिक्षा क्षेत्रअन्तर्गत रहेका दिगो विकासका लक्ष्यहरूलाई समेत समेट्ने गरी प्रदेशभित्र शिक्षामा सबैको समतामूलक पहुँच, समावेशीकरणका साथै गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न दिगो विकास कार्यद्वारा २०३० तय गरी कार्यान्वयन गर्दै आएको छ। प्रदेशमा १४ वटै जिल्लालाई पूर्ण साक्षर जिल्ला घोषणा गरिएको छ। तथापि राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार प्रदेशमा साक्षरता दर ७९.७ प्रतिशत रहेको छ। अझै पनि उल्लेख्य मानिसहरू निरक्षर रहेको अवस्थालाई मध्यनजर गर्दै साक्षरताका थप कार्यक्रमहरू अघि सार्नुपर्ने छ। शिक्षा नीति २०७६ को पूर्णरूपमा कार्यान्वयनका लागि प्रदेशमा प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र सीप विकासलाई महत्त्व दिई सोअनुरूपका प्राविधिक तथा व्यावसायिक सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन र रोजगारीतर्फ थप प्रभावकारी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने छ।

### प्रमुख समस्या

शिक्षाको गुणस्तर र पहुँच कमजोर रहनु; शैक्षिक बेरोजगारी बढ्दै जानु र प्रतिभा पलायनको अवस्था सिर्जना हुनु; प्राविधिक, उद्यमशील र नैतिक शिक्षा, नवीनतम् विधि र प्रविधिको प्रयोग कम हुनु, साक्षरता दर शतप्रतिशत हुन नसक्नु; पाठ्यक्रम पूर्ण प्रयोगात्मक नहुनु; उच्च शिक्षामा पढ्दै-कमाउँदैको अवधारणा विकास नहुँदा विद्यार्थी टिकाउन नसक्नु आदि प्रमुख समस्याहरू रहेका छन्।

### चुनौती र अवसर

आवश्यक दरबन्दी तथा भौतिक पूर्वाधारसहितका शैक्षिक संस्थाहरूको सुनिश्चित गर्नु, गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्नका लागि आवश्यक साधन-स्रोतको व्यवस्थापनका साथै मानवीय स्रोतको परिपूर्ति गर्नु, दक्ष र उच्च क्षमता भएका व्यक्तिलाई शिक्षण पेशाप्रति आकर्षित गर्नु, सामाजिक र नैतिक शिक्षालाई समावेशी बनाउनु, शिक्षालाई अनुसन्धानमुखी बनाई स्वरोजगारी सिर्जना गर्नु, प्राविधिक तथा नवप्रवर्तन (IT सम्बन्धी) क्षेत्रका उपजहरूको ज्ञान र सीपको उपयोग गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानतः समावेशी र लैङ्गिक शिक्षालाई प्रोत्साहन गर्नु साथै दिगो विकास लक्ष्य-४ अनुरूप गुणस्तरीय शिक्षालाई स्थानीयकरण गर्न सहयोग पुर्याउनु, मानवीय पूँजी निर्माणमा प्रादेशिक शिक्षा नीति निर्माण र कार्यान्वयन गर्नु, उच्च शिक्षालाई रोजगारोन्मुख बनाई स्वावलम्बन र आत्मनिर्भर बनाउनु, प्रादेशिक मनमोहन प्राविधिक विश्वविद्यालय र अन्य विश्वविद्यालयहरूसँग समन्वय गरी दक्ष एवम् सीपयुक्त जनशक्ति विकास गर्न सक्ने अवसर रहनु, प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षाको माध्यमबाट स्वरोजगारी सिर्जना गर्नु, प्रादेशिक उच्च शिक्षा ऐन एवम् कानूनको निर्माण गरी प्राविधिक तथा व्यावसायिक विषयका क्षमतायुक्त जनशक्ति विकास गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

समतामूलक गुणस्तरीय शिक्षाको माध्यमबाट सक्षम, नैतिकवान् र राष्ट्रप्रति समर्पित मानवीय पूँजीको विकास।

### लक्ष्य

स्वावलम्बी, प्रतिष्पर्धी, नवप्रवर्तनात्मक, जीवन र जगतप्रति सकारात्मक, मानवीय मूल्यप्रति संवेदनशील, खुशी, इमान्दार, श्रमप्रति आस्थावान नैतिकवान् मानव संसाधनको विकास गर्ने।

### उद्देश्य

१. आधारभूत, माध्यमिक तथा उच्च शिक्षामा सबैको समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्नु।
२. सबै तहको शिक्षालाई मानवमूल्यमा आधारित बनाउँदै गुणस्तरीय तथा जीवनोपयोगी बनाउनु।
३. प्राविधिक शिक्षाको सहज उपलब्धता गराउनुका साथै सुशासित र अनुसन्धानमूलक उच्च शिक्षा प्रवर्धन गर्नु।
४. शिक्षामा आधुनिक प्रविधिको प्रयोगमार्फत् प्रविधिमैत्री शिक्षालय र शिक्षणको लागि क्षमता विस्तार गर्नु।
५. नवप्रवर्तनात्मक र प्राविधिक मानवीय पूँजीलाई उपयोग गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. संस्थागत र कानुनी व्यवस्था गरी व्यवहारिक र वस्तुनिष्ठ शैक्षिक विकास तथा साक्षरता वृद्धि गर्ने।	१. प्रादेशिक शिक्षा नीति र कानून तर्जुमा गरी लागू गरिनेछ। २. उच्च शिक्षामा अनुसन्धान तथा नवप्रवर्तनलाई

रणनीति	कार्यनीति
	<p>संयोजन गरी रोजगारी र उद्यमशीलता वृद्धि गरिनेछ।</p> <p>३. विषयगत शिक्षकको माग र आपूर्तिबिच सन्तुलन कायम गर्न तथा शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि गर्नका लागि शिक्षक क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>४. अनौपचारिक शिक्षामार्फत् सबै स्थानीय तहमा साक्षरता दर वृद्धि गरिनेछ।</p> <p>५. विद्यालयमार्फत् साक्षरता शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गर्न स्थानीय तहसँग समन्वय गरी प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>६. डिजिटल साक्षरता कार्यक्रममार्फत् साक्षरताको अभिवृद्धि गरिनेछ।</p>
<p>२. विद्यालय छाड्ने दरलाई न्यूनीकरण गरी माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा क्रमशः अनिवार्य सम्पन्न गर्ने व्यवस्था गर्ने।</p>	<p>१. स्थानीय तहसँग समन्वय गरी अभिभावक र समुदायमा शिक्षाको महत्त्वबारे सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>२. विद्यालय छाड्ने दर घटाउन सिमान्तकृत, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि परेका समुदायका बालबालिकाको लागि थप प्रोत्साहनमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p>
<p>३. प्रारम्भिक बालविकासका साथै आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षामा समतामूलक पहुँच तथा गुणस्तर सुनिश्चित गरी विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि वृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. एक पालिका एक नमुना विद्यालय निर्माण गरी सामुदायिक विद्यालयमा विद्यार्थीहरूको पहुँच र आकर्षण बढाइनेछ।</p> <p>२. फरक क्षमता भएका बालबालिकाहरूको शिक्षामा पहुँच वृद्धि गर्न स्थानीय तहहरूलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</p>

<p>४. उच्च शिक्षालाई अनुसन्धानमूलक, प्राविधिक, वैज्ञानिक र व्यावसायिक बनाई रोजगारमूलक शिक्षाको विस्तार गर्ने।</p>	<p>१. प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षातर्फका विद्यार्थीलाई आवासीय सुविधासहित छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने अवसर प्रदान गरिनेछ।</p> <p>२. पढ्दै कमाउँदै गर्ने वातावरण सिर्जना गर्न विश्वविद्यालय र प्राविधिक शिक्षालयहरूलाई उद्योग एवम् सेवा क्षेत्रसँग समन्वय गराइनेछ।</p> <p>३. उत्पादित जनशक्ति खपत हुने वातावरण निर्माण गर्न प्रदेशमा रोजगार बैंक स्थापना गरिनेछ।</p> <p>४. शैक्षिक संस्थालाई अनुसन्धान, जनशक्ति विकास र उद्यमशीलताको प्रवर्धनमा आवश्यक सहयोग गरिनेछ।</p>
---	--

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशभित्र शिक्षामा सबै बालबालिकाहरूको पहुँच सुनिश्चित गरिएको हुने, साक्षरता दर ९० प्रतिशत पुगेको हुने, नमुना विद्यालयको सङ्ख्या १०२ पुगेको हुने, बिकट हिमाली र पहाडी जिल्लामा गुणस्तरीय शिक्षाको प्रत्याभूति भएको हुने, शिक्षक तालिमबाट नेतृत्व विकास र व्यवस्थापकीय सीप विकास भई गुणस्तरीय शिक्षाको प्रत्याभूति भएको हुने, प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षामा छात्रवृत्तिको पहुँच विस्तार तथा रोजगारी सिर्जना भएको हुने र प्रदेशभित्र रोजगार बैंक स्थापना भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. साक्षरता विशेष कक्षा सञ्चालन कार्यक्रम
२. विशेष शिक्षा (अपाङ्गता) कार्यक्रम
३. नमुना तथा आवासीय माध्यमिक विद्यालय स्थापना कार्यक्रम
४. विद्यार्थी छात्रवृत्ति कार्यक्रम
५. प्राविधिक तथा व्यावसायिक सीप विकास कार्यक्रम
६. अनुसन्धान तथा सीप विकास कार्यक्रम

७. नवप्रवर्तनात्मक प्रविधि विकास कार्यक्रम

८. शिक्षक तालिम तथा क्षमता विकास कार्यक्रम

## ६.३ स्वास्थ्य तथा पोषण

### पृष्ठभूमि

स्वस्थ मानवपूँजी विकासको महत्त्वपूर्ण आधारशीला हो। संविधानले स्वास्थ्यलाई मौलिक हकका रूपमा राख्दै प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निशुल्क उपलब्ध गराउने प्रत्याभूत गरेको छ। प्रदेशको अधिकार सूचीभित्र स्वास्थ्य क्षेत्रलाई समावेश गरिनुले प्रदेशलाई नागरिकको स्वास्थ्य तथा पोषण सुधारप्रति थप जिम्मेवार बनाएको छ। उपलब्ध स्रोत र साधनहरूको समुचित उपयोगमार्फत् गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवामा सबै नागरिकको पहुँच सुनिश्चित हुने गरी प्रदेश अन्तर्गतका सम्पूर्ण स्वास्थ्य संस्थाहरूको सेवालार्ई दिगो, भरपर्दो तथा प्रभावकारी बनाउनु पर्नेछ।

प्रदेशमा महिला, बालबालिका तथा किशोर-किशोरीमा रहेको पोषणको अवस्थाअनुरूप पोषणविशेष र पोषण सम्बन्धनशील तथा बहुक्षेत्रीय पोषण कार्यक्रममार्फत् कुपोषण न्यूनीकरण गर्नुपर्ने छ। प्रदेशको स्वास्थ्य सेवाका प्रमुख सूचकका रूपमा रहेका अपेक्षित औसत आयु, बाल मृत्युदर, मातृ मृत्युदर र बाल पोषणसम्बन्धी सूचकहरूमा पछिल्ला वर्षहरूमा उल्लेखनीय सुधार हुँदै आएको छ। प्रदेशबासीको शारीरिक स्वास्थ्यप्रति प्रदेश तहमा उपचारसम्बन्धी केही व्यवस्था भएपनि बहूदो मानसिक र सामाजिक स्वास्थ्यप्रति विशेष पहल गर्नुपर्ने छ। प्रदेशमा स्वास्थ्य अध्ययन, अध्यापन र अनुसन्धान केन्द्रहरू स्थापना तथा स्वास्थ्य पर्यटनको नीतिगत व्यवस्था गरी स्वास्थ्य सेवा प्रदायक संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने छ।

### प्रमुख समस्या

सर्वसुलभ र गुणस्तरीय आधारभूत स्वास्थ्य सेवाका लागि पर्याप्त पूर्वाधार नहुनु, विशिष्टीकृत र सघन उपचार सेवा विस्तार हुन नसक्नु साथै विशेषज्ञको अभाव हुनु, स्वास्थ्य क्षेत्रमा अपर्याप्त दरबन्दी र जनशक्तिको उचित व्यवस्थापन नहुनु, मातृ मृत्युदर एवम् शिशु मृत्युदर उच्च रहनु, पाँच वर्षमुनिका करिब एक तिहाई बालबालिकामा रक्तअल्पता र प्रजनन उमेरका महिलामा न्यून पोषण हुनु, महिलाहरूमा आइ खस्ने, फिस्टुला लगायतको प्रजनन स्वास्थ्य समस्याको यथोचित सम्बोधन हुन नसक्नु, जेष्ठ नागरिकका स्वास्थ्य समस्याहरूको पूर्ण सम्बोधन हुन नसक्नु वंशाणुगत तथा जन्मजात रोग, व्यवसायजन्य तथा वातावरणीय स्वास्थ्यको उचित व्यवस्थापन नहुनु, किशोरकिशोरीको यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्यको यथोचित सम्बोधन नहुनु, सरकारी तहहरूबिच समन्वय र सहकार्यमा कठिनाइ हुनु, क्षयरोगको संक्रमण विद्यमान रहनु, उष्ण प्रदेशीय तथा कीटजन्य रोगको संक्रमण रहनु, मुटु, मधुमेह, मृगौला तथा मानसिक लगायतका नसर्ने रोगहरूको प्रकोप उच्च रहनु, प्रदेशको अधिकार क्षेत्रभित्र

स्वास्थ्यसम्बन्धी जनशक्ति उत्पादन हुन नसक्नु, स्वास्थ्यमा प्रदेशस्तरीय अनुसन्धान केन्द्र नहुनु, सरकारी, निजी, सहकारी र सामुदायिक संस्थाहरूमा गुणस्तरीय सेवाको कमी हुनु, दुर्गम ग्रामीण भेग र सहरी क्षेत्रमासमेत कुपोषणका विरामी देखिनु, प्रदेशभर पोषणविशेष कार्यक्रमहरू प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु, पोषणको महत्त्वबारे जनस्तरमा सचेतना कम हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

मातृ तथा नवजात शिशुका लागि आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाको व्यवस्थापन गर्नु, स्वास्थ्य विमा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउनु, जलवायु परिवर्तनद्वारा सिर्जित स्वास्थ्य असरहरूलाई सम्बोधन गर्नु, सरुवा रोग तथा महामारी रोगहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि आवश्यक जनशक्ति तथा पूर्वाधारको व्यवस्थापन गर्नु, गुणस्तरीय आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निशुल्क रूपमा उपलब्ध गराउनु, स्वास्थ्यमा निजी क्षेत्रको संलग्नता र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी नियमन गर्नु, स्वास्थ्य संस्थामा निर्धारित निःशुल्क औषधी, औजार र उपकरणको उपलब्धता सुनिश्चित गर्नु, दुर्गम तथा पिछ्छडिएको क्षेत्रमा विशेषज्ञ तथा दक्ष स्वास्थ्यकर्मी टिकाई राख्नु, प्रदेशमा चिकित्सा शिक्षाको विविध विधाको अध्ययन-अध्यापन शुरु गर्नु, स्वास्थ्य अनुसन्धानलाई प्रदेशकै नेतृत्वमा अघि बढाउनु र स्वास्थ्य क्षेत्रमा AI प्रयोगमा ल्याउनु, प्रदेशमा कुपोषण अन्त्य गर्नु, बहुक्षेत्रीय पोषण कार्यक्रममा प्रदेशको भूमिका निर्धारण गरी प्रादेशिक संयन्त्रलाई परिचालन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

स्वास्थ्य सेवा मौलिक हकका रूपमा स्थापित हुनु, स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यसम्पादनका आधारमा प्रोत्साहन तथा सजायको व्यवस्था गर्न सकिने, प्रदेशस्तरबाट स्वास्थ्य सेवाको नवीनतम् तथा प्रभावकारी पहल गर्न सकिने, प्रदेशमा चिकित्साशास्त्रको उच्च शिक्षा र दक्ष जनशक्ति उत्पादनका लागि आवश्यक पूर्वाधारहरू क्रमिक रूपमा विकसित गर्ने, विदेशी विद्यार्थीहरूलाई प्रदेशभित्र चिकित्सा अध्ययनको बाटो खोली प्रदेशको आर्थिक क्षमता वृद्धिको वातावरण बनाउने, स्थानीय स्तरमा जडीबुटीहरू उत्पादन गरी रोग प्रतिरोधात्मक र उपचारात्मक सेवामा उपयोग गर्न सकिने, प्रदेशस्तरमा पोषण क्षेत्रलाई प्रभावकारी बनाउन प्रादेशिक संयन्त्रको व्यवस्था हुनु, बहुक्षेत्रीय पोषण कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउन समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्न सकिने, उत्पादनलाई दिगो पोषणमा जोड्न सकिने, प्रदेशमा स्वास्थ्य पर्यटनको सम्भावना थप बलियो बनाउनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

स्वस्थ मानव पूँजी निर्माणमार्फत् प्रदेश समृद्धि।

## लक्ष्य

मानव स्वास्थ्यमा लगानी बढाई स्वस्थ मानव पूँजीद्वारा प्रदेशको सर्वाङ्गीण विकास गर्ने।

## उद्देश्य

१. मानव स्वास्थ्यका सबै आयामहरूको खोजी गरी लगानी वृद्धि गर्नु ।
२. स्वस्थ नागरिक सुनिश्चित गर्न निःशुल्क आधारभूत स्वास्थ्य सेवा प्रवाहका लागि सहजीकरण गर्दै, विशिष्टीकृत स्वास्थ्य सेवामा स्वास्थ्य बिमामार्फत् प्रदेशबासीको पहुँच विस्तार गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. आधारभूतदेखि विशिष्टीकृत र गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा सुनिश्चित गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. स्वास्थ्य सेवा निशुल्क, गुणस्तरीय र समतामूलक बनाई <b>Minimum Service Standards (MSS)</b> स्कोर उच्च बनाइनेछ ।</li><li>२. प्रदेशमा विशिष्टीकृत तथा नवीनतम् प्रविधियुक्त स्वास्थ्य सेवाको दुर्गम क्षेत्रसम्म पहुँच बढाउन स्वास्थ्य बिमालाई प्रभावकारी बनाइनेछ ।</li><li>३. क्यान्सर, मानसिक रोग, कडा रोग तथा रक्तअल्पताको स्क्रीनिङ गरी सो अनुरूप स्वास्थ्य सेवा प्रदायकको सबलीकरण र विस्तार गरिनेछ ।</li><li>४. प्रदेश अन्तर्गतका स्वास्थ्य संस्थाहरूमा सक्षम जनशक्ति पुऱ्याई सेवामा निरन्तरता सुनिश्चित गरिनेछ ।</li><li>५. अस्पतालहरूमा जेरियाट्रिक एकाइहरूलाई थप सुदृढ तथा विस्तार गरी प्रशामक सेवा उपलब्ध गराइनेछ ।</li><li>६. अपाङ्ग, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, एचआइभी सङ्क्रमित, विपन्न तथा सीमान्तकृत समुदायलाई स्वास्थ्य सेवामा सहज र सर्वसुलभ पहुँच पुऱ्याइनेछ ।</li><li>७. निजी, सामुदायिक तथा सरकारी संयन्त्रको साझेदारीमा अटिजमजस्ता विशिष्ट प्रकृतिका</li></ol>

रणनीति	कार्यनीति
	<p>स्वास्थ्य सेवा प्रदान गरिनेछ ।</p> <p>८. चिकित्सकको परामर्शबाट मात्र औषधी सेवन गर्ने जनचेतना विकास गरिनेछ ।</p>
२. एकीकृत स्वास्थ्य प्रणाली सुनिश्चित गर्ने ।	<p>१. सबै प्रकारका स्वास्थ्य प्रणाली एलोपेथिक, आयुर्वेदिक तथा नेचुरोपेथी खोजी गरी एकीकृत सेवा प्रवाह गर्ने प्रणालीको विकास गरिनेछ।</p> <p>२. एकीकृत स्वास्थ्य नीतिअन्तर्गत बहुपक्षीय र बहुक्षेत्रीय कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।</p> <p>३. उच्च गुणस्तरको स्वास्थ्य संस्थाको विकासमार्फत् स्वास्थ्य पर्यटनको विकास गरिनेछ ।</p>
३. स्वास्थ्य प्रणाली अध्ययन-अनुसन्धान मैत्री बनाउने ।	<p>१. प्रदेशमा स्वास्थ्य अनुसन्धान र नवप्रवर्तनका लागि स्वास्थ्य अनुसन्धान इकाइको विकास गरिनेछ ।</p> <p>२. प्रादेशिक जडीबुटी प्रशोधन तथा हर्बल मेडिसिन उत्पादन केन्द्रको स्थापना, सञ्चालन र अनुसन्धान गरिनेछ ।</p>
४. सरुवा तथा महामारीजन्य रोगको नियन्त्रण, रोकथाम, उपचार र पुनर्स्थापना गर्ने ।	<p>१. सरुवा तथा महामारीजन्य रोगको नियन्त्रण र उपचारको लागि विशेष स्वास्थ्य कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।</p> <p>२. न्यापिड रेसपोन्स टिमलाई चुस्त, दुरुस्त पारिनेछ ।</p>
५. स्वास्थ्यमा लगानी वृद्धि गर्दै औषधीमा आत्मनिर्भरता उन्मुख गराउने ।	<p>१. प्रदेशको जडीबुटीको प्रशोधनमा स्थानीय जनशक्तिको प्रयोग गरिनेछ ।</p> <p>२. प्रदेशको स्वास्थ्य क्षेत्रमा कुल बजेटको कम्तीमा १२ प्रतिशत कायम गरिनेछ ।</p>

रणनीति	कार्यनीति
६. पोषणविशेष र पोषण संवेदनशील कार्यक्रमहरूको प्रवर्धन गर्ने।	१. आधारभूत पोषण सेवा निःशुल्क प्रदान गरिनेछ। २. समुदायमा आधारित वृद्धि अनुगमन तथा अतिशीघ्र कुपोषण व्यवस्थापन सेवा विस्तार गरिनेछ। ३. पोषण पुनर्स्थापना सेवा केन्द्रहरू सञ्चालन गरिनेछ। ४. पोषण सुरक्षाका लागि अस्वस्थकर वस्तुको प्रयोगलाई निरुत्साहित गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

यस योजनाको अन्त्यसम्ममा प्रदेश अन्तर्गतका सबै अस्पतालहरूको **Minimum Service Standards (MSS)** स्कोर ९० भन्दा बढी भएको हुने, मानव स्वास्थ्यका सबै आयामहरूको खोजी गरी स्वास्थ्यमा प्रदेश लगानी कुल बजेटको १२ प्रतिशत कायम भएको हुने, अपेक्षित औसत आयु ७०.४० वर्षबाट ७२ वर्षमा पुगेको हुने, पाँच वर्षमुनिको बाल मृत्युदर ३४ (प्रतिहजार जीवित जन्ममा) बाट २० मा झरेको हुने, नवजात शिशु मृत्युदर २० (प्रतिहजार जीवित जन्ममा) बाट १२ मा झरेको हुने, मातृ मृत्युदर १५७ (प्रतिलाख जीवित जन्ममा) बाट ७० मा झरेको हुने, सबै प्रदेशवासी स्वास्थ्य विमामा आबद्ध भएका हुने, स्वास्थ्य विमाका समस्याहरू समाधान भएका हुने, प्रदेशका जिल्ला अस्पतालहरूमा जेरियाट्रिक सेवा सुचारू भएको हुने, समुदायस्तरमा नसर्ने रोग, मानसिक र अन्य कडा रोगहरू स्क्रिनिङ भई सो अनुरूपको प्रतिकारात्मक तथा उपचारात्मक व्यवस्था भएको हुने, सर्ने तथा महामारी रोगको उपचारका लागि उच्चस्तरको तयारी भएको हुने, कुपोषित बालबालिकाको सङ्ख्या न्यून भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. अस्पताल सुदृढीकरण तथा **MSS** अभिवृद्धि कार्यक्रम
२. MDGP, BMET, BMLT र एनेस्थेसिया असिस्टेन्ट प्याकेज कार्यक्रम
३. प्रादेशिक स्वास्थ्य तथा जनस्वास्थ्य ऐनको सुदृढीकरण तथा प्रभावकारी कार्यान्वयन
४. दुर्गम क्षेत्र विशेष विशेषज्ञ सेवा सञ्चालन कार्यक्रम
५. प्रादेशिक आयुर्वेद अस्पताल सुदृढीकरण कार्यक्रम

६. प्रादेशिक जडीबुटी प्रशोधन तथा हर्बल मेडिसिन उत्पादन केन्द्रको स्थापना, सञ्चालन र अनुसन्धान
७. प्रदेश मेडिकल पर्यटन प्रवर्धन कार्यक्रम
८. पोषणविशेष तथा पोषणसंवेदनशील कार्यक्रम
९. प्रदेश मातहतका अस्पतालहरूमा जेरियाट्रिक एकाइको स्थापना, सुदृढीकरण तथा प्रशामक सेवा विस्तार कार्यक्रम
१०. समुदायस्तरमा नसर्ने रोग तथा मानसिक रोगको स्क्रिनिङ र जनचेतनामूलक कार्यक्रम

## ६.४ खानेपानी तथा सरसफाइ

### पृष्ठभूमि

कोशी प्रदेशको ९० प्रतिशत जनसङ्ख्यामा आधारभूत खानेपानी र १९ प्रतिशत जनसङ्ख्यामा सुरक्षित खानेपानी सेवा उपलब्ध छ। त्यसैले, बहुसङ्ख्यक जनताले प्रयोग गर्ने पानीको गुणस्तरमा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ। हालसम्म ९६ प्रतिशत जनसङ्ख्यामा आधारभूत सरसफाइको सुविधा पुगेको देखिन्छ। गुणस्तरीय खानेपानीको आपूर्ति र पूर्ण सरसफाइलाई प्राथमिकता दिई सबै वर्ग, समुदाय, विद्यालय र बस्तीमा प्रभावकारी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु अत्यावश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

खानेपानीका मुहानहरू सुक्दै जानु, भरपर्दो र स्वच्छ खानेपानी आपूर्तिको अभाव हुनु, सहरी र बजार क्षेत्रमा प्रभावकारी फोहोर व्यवस्थापनको अभाव हुनु, सडक र सार्वजनिक स्थानमा खानेपानी, शौचालय र फोहोरमैला व्यवस्थापन नहुनु, तराईका ग्रामीण बस्तीमा डिप बोरिङको स्वच्छ खानेपानी वितरण आयोजनामा समुदायको आकर्षण नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

स्वच्छ खानेपानी र पूर्ण सरसफाइको विषयमा नागरिकमा चेतना जगाउनु, बढ्दो सहरी जनसङ्ख्या र जलवायु परिवर्तनले खानेपानीको स्रोतमा परेको असर न्यूनीकरण गर्नु, खानेपानी निरन्तररूपमा आपूर्ति गर्नु, सरकारी कार्यालय, स्वास्थ्य संस्था, विद्यालय, सडक, मन्दिर र सार्वजनिक भेला हुने ठाउँलाई स्वच्छ खानेपानी र सरसफाइको दायराभित्र ल्याउनु, खानेपानीको मुहानको सरसफाइ तथा संरक्षण गर्नु आदि यस क्षेत्रका प्रमुख चुनौती हुन्। कोशी बेसिन तथा अन्य स्रोतको पानीलाई खानेपानी र सरसफाइमा समुचित उपयोगमार्फत् स्वच्छ खानेपानीको सुनिश्चित हुनु, हिमालको स्वच्छ पानीलाई विदेश निर्यात गरी वैदेशिक मुद्रा आर्जन गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

स्वच्छ खानेपानी तथा पूर्ण सरसफाइयुक्त प्रदेश ।

### लक्ष्य

गुणस्तरीय पूर्वाधार विकास गरी खानेपानी र सरसफाइ सुविधा विस्तार गर्ने ।

### उद्देश्य

१. जलाधार र जलस्रोत संरक्षण गर्दै प्रदेशका सबै नागरिकलाई गुणस्तरीय र भरपर्दो खानेपानी सेवा उपलब्ध गराउनु ।
२. प्रदेशमा पूर्ण सरसफाइ सुनिश्चित गर्नु ।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. समुदायमा आधारित स्वच्छ तथा गुणस्तरीय खानेपानी आपूर्ति प्रणालीको विकास गर्ने ।	१. खानेपानीको सुविधाको लागि तीन तहका सरकारबिच समन्वय गरी "एक घर एक धारा" को लागि मुहान, खोला-खोल्सीको पानी तथा आकाशे पानी सङ्कलन र प्रशोधन गरी स्वच्छ तथा गुणस्तरीय खानेपानीको आपूर्ति गरिनेछ । २. सुख्खा क्षेत्र, दुर्गम र सीमान्तकृत समुदायमा खानेपानीको विशेष कार्यक्रममार्फत् स्वच्छ तथा गुणस्तरीय खानेपानीको आपूर्ति गरिनेछ । ३. स्रोत र खानेपानीको आपूर्ति प्रणालीमा चुहावट, दुरूपयोग, क्षति, अवरोध र भण्डारणको अनुगमन तथा गुणस्तर जाँच गरी आपूर्ति सहज बनाइनेछ । ४. हरेक पालिकामा पानी परीक्षण प्रयोगशाला निर्माणमा जोड दिइनेछ ।
२. एकीकृत जलाधार तथा जलस्रोत व्यवस्थापन कार्यक्रमको विकास गर्ने ।	१. एकीकृत जलाधार तथा जलस्रोत आयोजनाका लागि कानून, नियम, निर्देशिका तथा कार्यविधिको तर्जुमा गरिनेछ । २. एकीकृत जलाधार तथा जलस्रोत व्यवस्थापन

रणनीति	कार्यनीति
	<p>परियोजनाको सम्भाव्यता अध्ययन गरिनेछ।</p> <p>३. विभिन्न नदी तथा खोलाको पानीलाई लिफ्ट प्रविधिमाफत् पहाडी तथा हिमाली जिल्लामा खानेपानी सेवा उपलब्ध गराइनेछ।</p>
<p>३. ग्रामीण तथा सहरी क्षेत्रमा पूर्ण सरसफाइ सुनिश्चित गर्ने।</p>	<p>१. स्थानीय तह तथा अन्य सरोकारवालासँगको समन्वयमा सरसफाइ कार्यक्रमका लागि गुरुयोजना तयार गरिनेछ।</p> <p>२. पहाडी र तराई क्षेत्रमा पूर्ण सरसफाइ कार्यक्रमको सर्वेक्षण तथा मूल्याङ्कन गरी बजार क्षेत्र, शैक्षिक संस्था एवम् सार्वजनिक स्थलहरूमा लैङ्गिक र अपाङ्गमैत्री शौचालय निर्माण गरिनेछ।</p> <p>३. गरिब, दलित, विपन्न र सीमान्तकृत समुदायका लागि साझेदारीमा शौचालय निर्माण तथा सरसफाइ अभियान सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>४. स्थानीय तहसँग समन्वय गरी ढल निकास र डिस्पोजल क्षेत्रहरू, स्थानीय ढल प्रशोधन प्लान्टहरू, बायोडिग्रेडेबल फोहोर फाल्ने क्षेत्रहरूको निर्माण गरिनेछ।</p> <p>५. समुदायमा दूरगामी रूपमा फोहोर वर्गीकरण र विसर्जनबाट मल तथा ग्याँस उत्पादनजस्ता सरसफाइ कार्यक्रमको कार्यान्वयन गरिनेछ।</p> <p>६. प्लास्टिकको प्रयोग निस्तेज गर्दै लगिनेछ।</p>
<p>४. खानेपानी तथा सरसफाइमा जल उत्पन्न प्रकोप र बहु विपद्जोखिम न्यूनीकरण गर्ने।</p>	<p>१. खानेपानी तथा पूर्ण सरसफाइमा बहु-विपद्को जोखिम लेखाजोखा गरी खानेपानी आपूर्ति र पूर्ण सरसफाइ कार्यहरूको मर्मत सम्भार तथा स्तरोन्नतिको योजना कार्यान्वयन गरिनेछ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा कोशी प्रदेशमा आधारभूत खानेपानीको सुविधा पुगेको जनसङ्ख्यामा ९० प्रतिशतबाट शतप्रतिशत पुगेको हुने, सुरक्षित खानेपानीको सुविधा पुगेको जनसङ्ख्यामा १९ प्रतिशतबाट ३० प्रतिशत पुगेको हुने, आधारभूत सरसफाइ पुगेको जनसङ्ख्या ९६ प्रतिशतबाट शत प्रतिशतपुगेको हुने, ठूला एकीकृत जलाशय परियोजना निर्माण भएका हुने, ग्रामीण तथा सहरी भेगमा पूर्ण सरसफाइको कार्यक्रम लागू भएको हुने, वैकल्पिक माध्यम (डिप-बोरिंग, आकाशे पानी सङ्कलन, सौर्य लिफ्ट खानेपानी आदि)बाट खानेपानीको आपूर्ति भएको हुने, आवश्यकताअनुसार स्थानीय तहमा सामुदायिक अपाङ्ग मैत्री शौचालय बनेको हुने, प्रदेशमा १० वटा ढल प्रशोधन प्लान्टहरू स्थापना भएका हुने, हरेक स्थानीय तहमा बायो डिग्रेडेबल फोहोर फाल्ने क्षेत्रहरू र फोहरबाट मल र ग्याँस उत्पादन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. खानेपानी पूर्वाधार विस्तार तथा आपूर्ति कार्यक्रम
२. एकीकृत जलस्रोत संरक्षण र बहुउद्देश्यीय जलाशय योजना निर्माण कार्यक्रम
३. पानी परीक्षण प्रयोगशाला निर्माण कार्यक्रम
४. पूर्ण सरसफाइ कार्यक्रम (अपाङ्गमैत्री शौचालय, ढल निकास, ढल प्रशोधन प्लान्ट निर्माण सहितको)
५. फोहोरबाट मल तथा बायोग्याँस उत्पादन कार्यक्रम
६. विद्यालय र समुदायमा WASH कार्यक्रम
७. गरिब, दलित, विपन्न र सीमान्तकृत समुदायका लागि शौचालय निर्माण तथा सरसफाइ अभियान कार्यक्रम

## ६.५ युवा तथा खेलकुद

### पृष्ठभूमि

युवाशक्ति मुलुकको सर्वाङ्गीण विकासको मुख्य आधार र संवाहक मानिन्छ। करिब ४२ प्रतिशत युवा जनसङ्ख्या रहेका कारण यस प्रदेशलाई युवाबहुल प्रदेश भन्न सकिन्छ। युवाको सिर्जनशीलता, आत्मविश्वास, साहस र लगनशीलताको उपयोग गर्दै प्रदेशलाई समृद्ध बनाउन योजनामा युवा विकासका विभिन्न कार्यक्रमहरू गर्नुपर्नेछ। प्रदेशको खेलकुद सम्बन्धमा प्रदेश खेलकुद ऐन, २०७६ र प्रदेश

खेलकुद नियमावली, २०७६ जारी भएको छ। प्रदेशमा खेलकुद विकास बोर्ड र जिल्लामा जिल्ला खेलकुद विकास समिति गठन भई खेलकुदसम्बन्धी गतिविधिहरू सञ्चालनमा रहेका छन्। खेलकुदमार्फत् स्वस्थ, सिर्जनशील, अनुशासित र मर्यादित युवाशक्तिको विकास गर्ने लक्ष्य योजनाले लिएको छ। युवालाई खेलजगतको संरक्षण र संवर्धनमा समाहित गर्दै जनसाङ्ख्यिक लाभको अवसरलाई पूँजीकृत गरी मुलुकको आर्थिक समृद्धिमा प्रदेशका युवाको योगदान सुनिश्चित गर्नु जरूरी छ।

### **प्रमुख समस्या**

युवा तथा खेलकुदसम्बन्धी संस्थागत संरचना कमजोर हुनु, युवालक्षित उद्यमशीलता र रोजगारीका पर्याप्त अवसर नहुनु, युवा क्षमता र सिर्जनशीलतालाई शिक्षा प्रणालीले सम्बोधन गर्न नसक्नु, युवालाई उत्पादन, अध्ययन र अनुसन्धानमा लगाउन नसक्नु, स्वदेशभिन्न अवसरको अभावमा युवा जनशक्ति पलायन हुनु, खेलकुद क्षेत्रको विकासमा युवाको व्यावहारिक महत्त्व बोध नहुनु, खेलकुदका लागि पर्याप्त पूर्वाधारको अभाव हुनु, खेल क्षेत्रलाई व्यावसायिक बनाउन नसक्नु, खेलकुद र पर्यटनको समन्वयात्मक विकास गर्न नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### **चुनौती तथा अवसर**

युवाको सर्वाङ्गीणविकास, उद्यमशीलता र रोजगारीका अवसर वृद्धि गर्नु, युवा जनशक्ति विदेश पलायन हुने प्रवृत्ति रोक्नु, व्यावहारिक र व्यावसायिक शिक्षा सर्वसुलभ रूपमा उपलब्ध गराउनु, प्रदेशस्तरमा खेलकुद पूर्वाधारको विकास तथा स्तरोन्नति गर्नु, खेलकुदको विकासमा लगानी अभिवृद्धि गर्नु, खेलकुदलाई रोजगारमूलक व्यवसायका रूपमा स्थापित गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

युवालाई सीपयुक्त र उद्यमशील बनाई जनसाङ्ख्यिक लाभांश हासिल गर्ने पर्याप्त सम्भावना रहनु, प्रदेश सरकारबाट युवा र खेलकुद क्षेत्रलाई प्राथमिकता दिने सोच र इच्छाशक्ति देखिनु, युवामा आफ्नो शक्ति र भूमिकाप्रति जागरूकता आउनु, युवा र खेलकुद लक्षित कार्यक्रमलाई विस्तार गर्नका लागि आधार तयार हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### **क्षेत्रगत सोच**

युवा र खेलकुदको सर्वाङ्गीण विकासमार्फत् समुन्नत प्रदेश निर्माण।

### **लक्ष्य**

स्वस्थ, सकारात्मक सोचयुक्त, उद्यमशील, सिर्जनशील, अनुशासित एवम् प्रदेश समृद्धिमा योगदान दिनसक्ने युवाशक्ति तयार गर्नु।

## उद्देश्य

१. युवामा दक्षता र क्षमताको विकास गरी उद्यमशील, रोजगारमूलक र स्वरोजगार बनाउनु।
२. खेलकुद क्षेत्रलाई अनुशासित, मर्यादित र सुव्यवस्थित गरी आर्थिक लाभ लिन।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. खेलकुदका माध्यमबाट युवाको सशक्तीकरण गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. युवा सम्बन्धी प्रादेशिक नीति कानून तथा मापदण्ड निर्धारण तथा परिमार्जन गरी युवा परिषद्को गठन गरिनेछ।</li> <li>२. खेलकुदका पूर्वाधारमा लगानी बढाई खेलकुदका गतिविधिलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</li> </ol>
२. युवा प्रतिभाहरूको पहिचान, क्षमता विकास र प्रोत्साहनमा जोड दिने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. युवाहरूलाई वैज्ञानिक खोज, अनुसन्धान र नवप्रवर्द्धनात्मक कार्यमा उत्प्रेरित गर्न युवा वैज्ञानिक प्रोत्साहन कोषको स्थापना गरिनेछ।</li> <li>२. युवा वैज्ञानिक प्रतिभाहरूको पहिचान गरी ज्ञान र सीपलाई प्रदेशको समुन्नतिमा उपयोग गरिनेछ।</li> </ol>
३. युवाहरूमा स्वयम्सेवी भावनाको विकास गरी राष्ट्र निर्माणमा परिचालन गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. युवा प्रतिभाहरूलाई सम्मान तथा प्रोत्साहन गरिनेछ।</li> <li>२. युवा शक्तिलाई विपद्व्यवस्थापन, सामाजिक विकास, वातावरण संरक्षण, खेलकुद लगायतका क्षेत्रमा स्वयम्सेवकका रूपमा परिचालन गरिनेछ।</li> <li>३. स्काउट र रेडक्रसमार्फत् युवामा असल आचरण, स्वालम्बन र स्वयम्सेवी भावनाको विकास गरिनेछ।</li> </ol>
४. अन्तरसरकार समन्वय तथा निजी क्षेत्रसँगको सहकार्यमा खेलकुद पूर्वाधारको निर्माण, संरक्षण र स्तरोन्नति गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. सार्वजनिक निजी साझेदारीमा खेलकुद पूर्वाधार, रङ्गशाला, एक बहु-उद्देश्यीय कवर्डहल तथा खेलमैदाननिर्माण तथा व्यवस्थापन गरिनेछ।</li> </ol>

रणनीति	कार्यनीति
	<p>२. निजी क्षेत्रलाई साहसिक तथा पर्यटकीय खेल पूर्वाधार लगायत व्यावसायिक खेल पूर्वाधार विकासमा लगानीका लागि प्रोत्साहित गरिनेछ।</p> <p>३. स्थानीय तहमा खुला व्यायामशाला निर्माणका लागि स्थानीय तह र खेल संस्थासँग साझेदारी गरिनेछ।</p>
<p>५. खेलकुदमार्फत् स्वस्थ, सिर्जनशील, सकारात्मक सोचयुक्त अनुशासित र मर्यादित नागरिकको विकास र परिचालन गर्ने।</p>	<p>१. सबै प्रकारका शिक्षण संस्थालाई खेलकुद प्रतियोगिता सञ्चालन गर्न प्रेरित र प्रोत्साहित गरिनेछ।</p> <p>२. प्रदेशमा स्पोर्ट्स एकेडेमीको स्थापना गरी खेल प्रशिक्षणलाई व्यवस्थित गरिनेछ।</p> <p>३. जिल्ला, प्रदेश तथा राष्ट्रियस्तरका खेलकुद प्रतियोगिताहरू नियमित रूपमा सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>४. खेल क्लब, खेलसंस्था तथा खेलसँग सम्बन्धित अन्य गैरसरकारी संस्थासँग सहकार्य गरी खेलकुद गतिविधिहरू सञ्चालन गरिनेछ।</p>
<p>६. आर्थिक सामाजिक विकासका लागि व्यावसायिक खेलकुद गतिविधिलाई प्राथमिकता दिने।</p>	<p>१. व्यावसायिक खेल क्लब विकासका लागि प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>२. साहसिक, पर्यटकीय, मनोरञ्जनात्मक र व्यावसायिक खेलकुदलाई प्रवर्धन गरिनेछ।</p> <p>३. खेलकुदको विकास तथा व्यावसायीकरण गर्न सङ्घसंस्था तथा निजीक्षेत्रसँग साझेदारी गरिनेछ।</p> <p>४. खेलकुदको विकासका लागि अध्ययन अनुसन्धान गरिनेछ।</p>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेश युवा परिषद् गठन भई परिद्व मार्फत युवाको क्षमता विकास र परिचालनसम्बन्धी कार्यक्रमको कार्यान्वयन भएको हुने, युवा वैज्ञानिक प्रोत्साहन कोषको स्थापना भई युवाहरुबाट वैज्ञानिक खोज र अनुसन्धानका लागि प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भएको हुने, युवा नवप्रवर्तन केन्द्रको स्थापना भएको हुने, प्रदेशभित्र विभिन्न क्षेत्रमा युवा स्वयमसेवक परिचालन भएको हुने, प्रदेश खेलकुद विकास बोर्डको थप सुदृढीकरण भई प्रदेश तथा जिल्ला तहमा खेलकुद क्रियाकलापहरुको बढोत्तरी भएको हुने, प्रादेशिक तथा राष्ट्रिय खेलकुद प्रतियोगिताहरुमा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढेको हुने, व्यावसायिक खेलकुदहरु सुरु भएको हुने, प्रत्येक वर्ष जिल्ला तथा प्रदेशस्तरको प्रतियोगिता, प्रदेशमा प्रादेशिक रङ्गशाला, जिल्लास्तरीय रङ्गशाला, कवर्डहल र खेलमैदान निर्माण भएको हुने, प्रदेशमा युवा वैज्ञानिकहरुको ज्ञान र सीप उपयोग भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. युवा प्रतिभा प्रोत्साहन तथा सम्मान कार्यक्रम
२. युवा वैज्ञानिक सम्मेलन तथा कार्यशाला
३. युवा उद्यमशीलता विकास कार्यक्रम
४. प्रदेश रङ्गशाला निर्माण कार्यक्रम
५. एक बहु-उद्देश्यीय कवर्डहल तथा खेलमैदान निर्माण कार्यक्रम
६. स्पोर्ट एकेडमी स्थापना र प्रशिक्षण सञ्चालन कार्यक्रम
७. व्यावसायिक तथा साहसिक खेलकुद पूर्वाधारहरु विकास र प्रवर्धन कार्यक्रम
८. युवा वैज्ञानिक प्रोत्साहन कोष स्थापना कार्यक्रम

## ६.६ लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण

### पृष्ठभूमि

लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण दिगो आर्थिक विकासको एक महत्वपूर्ण पक्ष हो। महिलाप्रति जुनसुकै प्रकारका भेदभावको अन्त्य एवम् लैङ्गिक समानताको सुनिश्चितताको विश्वव्यापी प्रयासमा नेपाल सक्रिय रूपमा सहभागी हुँदै आएको छ। संविधानले महिलाको आर्थिक, सामाजिक, विकास र सशक्तीकरण मौलिक हकको रूपमा स्थापित गर्दै समानुपातिक, समावेशी र सहभागिताको सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माणका लागि लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गरी आर्थिक समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्ने सङ्कल्प गरेको छ। कोशी प्रदेशको कुल जनसङ्ख्याको ५१.२८ प्रतिशत महिला, लैङ्गिक अनुपात ९५.०२ प्रतिशत, लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क ०.९० र लैङ्गिक विषमता सूचकाङ्क

०.४६, महिलाले सञ्चालन गरेका व्यवसाय ५३.५० प्रतिशत तथा प्रदेश सभामा महिलाको प्रतिनिधित्व ३५.४८ प्रतिशत रहेको छ। स्थानीय तह र निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता क्रमशः वृद्धि हुँदै गएको छ। यसैगरी, सामुदायिक तथा स्थानीय विकासमा समेत महिलाको सहभागिता क्रमशः बढ्दै गएको देखिन्छ।

## प्रमुख समस्या

लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी खण्डीकृत र व्यवस्थित सूचनाको कमी, रोजगारीको अवसरको कमी, स्रोत-साधनमा न्यून पहुँच, लैङ्गिक हिंसामा अपेक्षित उपलब्धि हासिल नहुनु, आर्थिक अवस्थामा अपेक्षित सुधार नहुनु, महिला माथिका सबै प्रकारका विभेद कायमै रहनु, महिला विकास केन्द्रित कार्यक्रमको कमी आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

लैङ्गिक एवम् घरेलु हिंसाको अन्त्य गर्नु, महिला माथि हुने सबै प्रकारका भेदभाव हटाउनु, स्वामित्व तथा स्रोत माथि महिलाको पहुँच वृद्धि गर्नु, पिछडिएका महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक अवस्था उकास्नु, महिलाको निर्णय क्षमतामा वृद्धि गर्नु र महिलाहरूमा बढ्दै गएको मानसिक तनाव व्यवस्थापन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लागि नीतिगत, संस्थागत र संरचनागत व्यवस्था हुनु, लैङ्गिक तथा घरेलु हिंसा पीडित महिला तथा किशोरीका लागि १ वटा पुनर्स्थापना गृह र १६ वटा अल्पकालिक पुनर्स्थापना गृह सञ्चालनमा रहनु, लैङ्गिक हिंसा निवारण कोष स्थापना हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

लैङ्गिक समतामूलक समाजको निर्माण गर्दै समुन्नत प्रदेशको स्थापना।

## लक्ष्य

स्रोत साधन तथा संरचनामा महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकको न्यायोचित पहुँच सहितको सारभूत लैङ्गिक समतामूलक प्रदेश निर्माण गर्ने।

## उद्देश्य

१. आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक रूपमा वञ्चितीकरणमा परेका महिला, यौनिक अल्पसङ्ख्यक र पुरुषको स्रोत, साधन तथा सेवामा न्यायपूर्ण पहुँच सुनिश्चित गर्नु।
२. प्रदेश सरकार तथा मातहतका सबै निकाय तथा संरचनाहरूमा लैङ्गिक समानता संस्थागत गर्नु।
३. लैङ्गिक हिंसा तथा विभेद अन्त्य गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. लैङ्गिक समानताको अवधारणालाई संस्थागत गर्ने।	१. लैङ्गिक समानतालाई संस्थागत गर्न आवश्यक कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड तर्जुमा तथा पुनरावलोकन गरी कार्यान्वयन गरिनेछ। २. प्रदेशका सबै निकाय र स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानतासम्बन्धी आवश्यक संरचनाको स्थापना गरिनेछ। ३. लैङ्गिक तथा घरेलु हिंसापीडित महिला र किशोरीका लागि दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन पुनर्स्थापना गृह प्रवर्धन गरिनेछ। ४. लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको सुनिश्चितता गरिनेछ।
२. प्रदेशको समावेशी विकासमा महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने।	१. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा योजना तर्जुमा, स्रोत, साधन, सेवा तथा सुविधा परिचालन र व्यवस्थापनमा लैङ्गिक समानतालाई आन्तरिकीकरण गरिनेछ।
३. स्रोत, साधन, सेवा, सुविधा र अवसरमा महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूबिच न्यायोचित पहुँच अभिवृद्धि गर्ने।	१. लैङ्गिक समानताका माध्यमबाट स्रोत, साधन, तथा सेवा, सुविधामा पहुँच सुनिश्चित गरिनेछ। २. महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूको खण्डिकृत सूचनाका आधारमा नीति तथा कार्यक्रमको निर्माण तथा कार्यान्वयन गरिनेछ। ३. महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक अवस्थामा रूपान्तरण गर्नका लागि क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।
४. लैङ्गिक समानताका क्षेत्रमा क्रियाशील निकायसँग समन्वय गर्ने।	१. महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूको सशक्तीकरणका लागि क्रियाशील विकास साझेदार, गैरसरकारी संस्था, र नागरिक समाजको पहिचान, क्षमता विकास र परिचालन गरिनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

प्रदेशमा लैङ्गिक समानताका लागि आवश्यक कानूनहरू निर्माण तथा अद्यावधिक र सम्बन्धित संरचनाहरू गठन, पुनर्गठन तथा क्षमता विकास भएको हुने, विकासमा महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूको सहभागिता तथा मुद्दा मूलप्रवाहीकरण भएको हुने, लैङ्गिक समानताका लागि क्रियाशील निकायहरू एवम् संस्थाहरूसँग समन्वय वृद्धि भएको हुने, लैङ्गिक तथा घरेलु हिंसा अन्त्य भएको हुने, पीडित महिला र किशोरीका लागि दीर्घकालीन तथा अल्पकालीन पुनर्स्थापना गृह सङ्ख्या थप भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. लैङ्गिक समानता तथा मूलप्रवाहीकरण कार्यक्रम
२. महिला तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक सशक्तीकरण कार्यक्रम
३. महिला उद्यमशीलता विकास तालिम तथा शुरुवाती पूँजी कोष स्थापना

## ६.७ बालबालिका

बालबालिकाको सर्वाङ्गीण विकासमार्फत् प्रदेश समृद्धिको आधार तय हुने तथ्यलाई प्रदेशले आत्मसात् गरेको छ। दोस्रो आवधिक योजनाले बाल बचावट, संरक्षण, सहभागिता र विकासका सबै पक्षमा विशेष पहलका साथ बालबालिकामैत्री समाज निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको छ। राष्ट्रिय जनगणना, २०७८ अनुसार ३३.९३ प्रतिशत जनसङ्ख्या १८ वर्षमुनिका बालबालिका रहेको यस प्रदेशमा बालबालिको संरक्षण, विकास एवम् संवर्धनका लागि प्रशस्त आधारहरू तयार भएको र यी आधारहरूलाई व्यवहारमा लागू गराई मुलुकको समग्र जनशक्ति विकासको आधार मजबुत गराउन आवश्यक छ। प्रदेशमा बाल विज्याइँमा परेका बालबालिकाका लागि बाल सुधार गृह, बाल हेल्पलाइन तथा निशुल्क टेलिफोन सेवा सञ्चालनमा छन्। बालबालिका तथा किशोर किशोरी सम्बन्धी समस्या समाधानका लागि प्रदेशले गर्दै आएका प्रयासहरू सकारात्मक भए तापनि थप पहलको आवश्यकता छ।

## प्रमुख समस्या

बाल अधिकार तथा बाल संरक्षण सुनिश्चित हुन नसक्नु; बालबालिका विद्यालय छोड्ने दर र पोषण स्थितिमा सुधार ल्याउन नसक्नु; बालबालिकामा गरिने भेदभाव न्यूनीकरण हुन नसक्नु; बालश्रम तथा बालशोषणको अवस्था रहनु; यौनहिंसा र दुर्व्यवहार लगायतका कार्यलाई निरुत्साहित गरी प्रभावकारी ढङ्गले नियमन र कारबाहीको दायरामा ल्याउन नसक्नु; अपाङ्गता भएका बालबालिकाको स्वास्थ्य सुरक्षा व्यवस्था पर्याप्त मात्रामा हुन नसक्नु संस्थागत रूपमा बाल सहभागिता सुनिश्चित हुन नसक्नु;

बालबालिकाको पहिचान तथा जन्मदर्ता एवम् नागरिकता सम्बन्धी अधिकारहरू सुनिश्चित हुन नसक्नु, अनाथ, बेसहारा, सडक बालबालिका एवम् गरिब परिवारका बालबालिकाहरूको शिक्षाको अधिकार सुनिश्चित हुन नसक्नु बालबालिकाहरू विद्यालय छोड्न बाध्य हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

बाल अधिकार तथा संरक्षण प्रणाली सुदृढ गर्नु, अधिकारको उपभोगबाट वञ्चितकरणमा परेका सबै बालबालिकालाई सेवा सुविधाको पहुँचमा ल्याउनु, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक बालबालिकाको अधिकार संरक्षण र प्रवर्धन गर्नु, सडक, अनाथ, बेसहारालगायतका आश्रममा रहेका बालबालिकाहरूलाई परिवार र समाजमा पुनर्मिलन र पुनर्स्थापना गराउने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनु, बालबालिकाको अनधिकृत ओसारपसार निस्तेज गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

बालबालिकाको हक मौलिक हकको रूपमा संवैधानिक व्यवस्था भई सोअनुरूप बालबालिकाको हकसम्बन्धी कानून जारी हुनु, सडक बालबालिकाको उद्धार, राहत तथा मनोपरामर्श र पारिवारिक पुनर्मिलन तथा पुनर्स्थापनाको लागि बाल हेल्प लाइनबाट सेवा सञ्चालन हुनु, बालअधिकारको संरक्षण तथा प्रवर्धनका सबालमा सरोकारवालाहरूमा सचेतना एवम् सहकार्य वृद्धि हुँदै जानु र राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रबाट बालबालिकाको संरक्षण र विकासका लागि स्रोत-साधनका साथै सहकार्य हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

बालमैत्री समाज निर्माण।

## लक्ष्य

बालबालिका र किशोर किशोरीका अधिकारको संरक्षण र प्रवर्धन गर्ने।

## उद्देश्य

१. बालबालिका र किशोर किशोरीका अधिकारको संरक्षण र प्रवर्धन गरी बालमैत्री प्रदेशको स्थापना गर्नु।
२. बालबालिका र किशोर किशोरीउपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव, शोषण, हिंसा, उपेक्षा र दुर्व्यवहारको अन्त्य गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
<p>१. बालअधिकारसम्बन्धी संस्थागत संरचना तथा संयन्त्रलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने।</p>	<p>१. बालअधिकार संरक्षण र संवर्धनका लागि सङ्घ र प्रदेशमा कार्यरत जनशक्तिका साथै स्थानीय तहका बाल कल्याण अधिकारी, बाल मनोविज्ञ तथा प्रोवेशन अधिकारी र बाल अधिकारको क्षेत्रमा कार्य गर्ने संस्थाको क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>२. बालबालिका खोजतलास सेवा र बाल हेल्पलाइन सेवाको प्रभावकारी परिचालनका लागि सहजीकरण गरिनेछ।</p> <p>३. बालबालिकाका क्षेत्रमा काम गर्ने गैरसरकारी तथा सामाजिक संस्थालाई बालअधिकार संरक्षण र प्रवर्धन गर्ने कार्यमा प्रभावकारी रूपमा परिचालन गरिनेछ।</p> <p>४. बालबालिकाको सर्वाङ्गीण विकासका लागि बाल सहभागिता विकासका नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>५. विपन्न तथा सीमान्तकृत परिवारमा छोरी बिमा कार्यक्रम लागू गरिनेछ।</p> <p>६. सडक बालबालिका उद्धार तथा पुनर्स्थापना कार्यक्रम लागू गरिनेछ।</p>
<p>२. विशेष संरक्षणको आवश्यकता भएका, हिंसा तथा दुर्व्यवहारपीडित बालबालिकाको तत्काल उद्धार, संरक्षण तथा व्यवस्थापन गर्ने।</p>	<p>१. हिंसा, दुर्व्यवहारपीडित तथा विशेष संरक्षणको आवश्यकता भएका बालबालिका र किशोरकिशोरीलाई तत्काल उद्धार, संरक्षण, राहत, क्षतिपूर्ति, तथा व्यवस्थापन र उपचार सहायता लगायतका सेवा सुविधाको व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>२. विशेष संरक्षण तथा वैकल्पिक हेरचाहको</p>

रणनीति	कार्यनीति
	<p>आवश्यकता भएका बालबालिका र हिंसा तथा दुर्व्यवहारमा परेका बालबालिकाको संरक्षण व्यवस्थापनका लागि सहजीकरण गरिनेछ।</p> <p>३. सडक बालबालिका, बालश्रमिक, लागूऔषध र अन्य दुर्व्यसनमा लागेका बालबालिकाको पुनर्स्थापनाका लागि समन्वय तथा सहकार्य गरी निरोधात्मक, उपचारात्मक, मनोविमर्शात्मक विधिका साथै पुनर्स्थापना, शिक्षा र सीपमूलक तालिम सञ्चालन गरिनेछ।</p>
३. धर्म, संस्कृति तथा परम्पराको नाममा हुने अन्धविश्वास तथा कुरीतिको अन्त्य गर्ने।	<p>१. बालविवाह लगायत परम्पराका नाममा हुने गलत अभ्यासको अन्त्यका लागि प्रदेश तथा अन्य सरोकारवाला निकायको प्रभावकारी परिचालन गरिनेछ।</p> <p>२. बाल विवाहलाई नियन्त्रण गर्न विद्यालयस्तरमा किशोर किशोरी सशक्तीकरण कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिइनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा पाँच वर्षमुनिका बालबालिकाको जन्म दर्ता ९५ प्रतिशत पुगेको हुने, बालश्रम १० प्रतिशतमा झरेको हुने, बाल विवाह अन्त्य भएको हुने, बालहिंसा तथा दुर्व्यवहार अन्त्य भएको हुने, सडक बालबालिकामुक्त प्रदेश हुने, सबै छोरीहरू बिमामा आबद्ध भएका हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. प्रदेश बालअधिकार समिति तथा स्थानीय बालअधिकार समितिको संस्थागत क्षमता विकास तथा समन्वय कार्यक्रम
२. बालमैत्री स्थानीय शासन प्रवर्धन कार्यक्रम
३. बालविवाह मुक्त प्रदेश घोषणा कार्यक्रम
४. छोरी बिमा कार्यक्रम

५. हिसा तथा दुर्व्यवहार नियन्त्रण, विशेष संरक्षण तथा व्यवस्थापन कार्यक्रम

६. सडक बालबालिका व्यवस्थापन तथा संरक्षण कार्यक्रम

## ६.८ जेष्ठ नागरिक तथा अपाङ्गता

### पृष्ठभूमि

प्रदेशले जेष्ठ नागरिक तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको जीवनलाई आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक परिवर्तनअनुरूप सहज र सरल बनाउँदै सम्मानपूर्वक जीवनयापनका लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको छ। राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार कोशी प्रदेशमा जेष्ठ नागरिकको सङ्ख्या ११.२२ प्रतिशत र अपाङ्गता भएका व्यक्ति २.४ प्रतिशत रहेका छन्। जेष्ठ नागरिकहरूको ज्ञान, सीप, र अनुभवहरू युवा पुस्तामा हस्तान्तरण गर्न रेडियो तथा टेलिभिजनबाट जेष्ठ नागरिकको भोगाइ तथा अनुभव प्रसारण तथा अन्तरक्रिया र गोष्ठीजस्ता कार्यक्रमका साथै वृद्धाश्रमको व्यवस्थापन तथा दिवा सेवा केन्द्र सञ्चालनमा सहयोग गर्दै आएको छ। कोशी प्रदेशका सबै स्थानीय तहहरूमा अपाङ्गता रोकथाम तथा पुनःस्थापना कार्यक्रम विस्तार गरी सञ्चालनमा रहेको छ। समावेशी शिक्षा, पहुँचयुक्त स्वास्थ्योपचार र सेवा, रोजगार तथा स्वरोजगार तालिम, पहुँचयुक्त सार्वजनिक भौतिक संरचना तथा सेवा, पहुँचयुक्त सञ्चार तथा सूचना प्रणाली, पुनःस्थापना, सहायक सामग्री र सहयोगी सेवा, निर्णय प्रक्रियाहरूमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको सहभागिताजस्ता विषयहरूलाई प्रदेशले प्राथमिकताका साथ सम्बोधन गरेको छ।

### प्रमुख समस्या

व्यावसायिक र पारिवारिक जीवनबिच सन्तुलन हुन नसक्दा जेष्ठ नागरिकको सेवामा कमी हुनु, युवा पुस्तामा जेष्ठ नागरिकप्रतिको दायित्व र कर्तव्यसम्बन्धी नैतिक शिक्षाको कमी हुनु, जेष्ठ नागरिकका ज्ञान, सीप र अनुभवलाई पुस्तान्तरण गर्न नसक्नु, स्वास्थ्य सेवाका भौतिक पूर्वाधार जेष्ठ नागरिक तथा अपाङ्गमैत्री नहुनु आदि प्रमुख समस्याहरू रहेका छन्। अति अशक्त र पूर्ण अशक्त अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको मर्यादित र सम्मानित जीवनयापनका लागि परिवारबाट सहयोगको कमी, अन्य व्यक्तिहरूको तुलनामा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सार्वजनिक जीवनमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पहुँच ज्यादै न्यून हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

अशक्त, असहाय, वृद्धाश्रम तथा जेष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्रको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नु, बेवारिसे जेष्ठ नागरिकको उचित व्यवस्थापन गर्नु, अपाङ्गताका आधारमा हुने विभेद र असमान व्यवहारलाई

समाजबाट निर्मूल पार्नु, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि आवश्यकता अनुसार पर्याप्त मात्रामा सहायक सामग्रीहरू उपलब्ध गराउनु, बेवारिसे, असहाय तथा विपन्न अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको संरक्षण तथा व्यवस्थापन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

जेष्ठ नागरिकका सवालहरू प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा आन्तरिकीकरण हुँदै जानु, जेष्ठ नागरिक दिवासेवा तथा दिवा मिलनकेन्द्र स्थापना तथा सञ्चालन हुनु, विपन्न र बेवारिसे जेष्ठ नागरिकको व्यवस्थापनका लागि वृद्धाश्रमहरूसँग समन्वय हुनु, स्वास्थ्य विमामा जेष्ठ नागरिकलाई निशुल्करूपमा आबद्ध गर्नु, प्रदेशमा अपाङ्गता रोकथाम तथा पुनःस्थापना कार्यक्रम चरणबद्ध रूपमा सञ्चालनमा हुनु, अपाङ्गतासम्बन्धी सहायक सामग्री उत्पादन तथा वितरणको व्यवस्था हुनु, राज्यको प्रशासनिक तथा राजनीतिक तहमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुनु र सार्वजनिक भौतिक संरचना अपाङ्गमैत्री बनाउने पद्धतिको विकास हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## ६.८.१ जेष्ठ नागरिक

### क्षेत्रगत सोच

जेष्ठ नागरिकको सम्मान, संरक्षण र मर्यादा बढाउँदै सुखी प्रदेशको निर्माण।

### लक्ष्य

जेष्ठ नागरिकको जीवनलाई सुरक्षित र सम्मानित बनाई उनीहरूको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई समाजको विकासमा उपयोग गर्ने।

### उद्देश्य

जेष्ठ नागरिकको हक अधिकार संरक्षण तथा प्रवर्धन गरी सार्वजनिक सेवा सुविधामा पहुँच सुनिश्चित गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. जेष्ठ नागरिकको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई सामाजिक विकासमा उपयोग गर्ने।	१. जेष्ठ नागरिकको ज्ञान, सीप र अनुभवको उपयोग तथा अन्तरपुस्ता हस्तान्तरण गर्न अन्तर्क्रिया तथा छलफल कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ। २. जेष्ठ नागरिकलाई माया र सम्मान गर्ने गरी पुस्तान्तरणमा सहजीकरण र समन्वय गरिनेछ।

रणनीति	कार्यनीति
२. जेष्ठ नागरिकको सामाजिक सुरक्षा र मौलिक हक प्रत्याभूति गर्ने।	१. सडक मानवमुक्त अभियानलाई निरन्तरता दिइनेछ। २. जेष्ठ नागरिकको लागि राज्यबाट प्रदान गरिने सार्वजनिक सेवा सुविधाको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि समन्वय र सहजीकरण गरिनेछ। ३. जेष्ठ नागरिकमैत्री सार्वजनिक संरचना निर्माण गरिनेछ। ४. हिंसा तथा दुर्व्यवहारमा परेका जेष्ठ नागरिकलाई संरक्षण, उपचार र मनोपरामर्श तथा कानुनी सहायता उपलब्ध गराइनेछ।
३. जेष्ठ नागरिक ग्राम स्थापना तथा सञ्चालन गर्ने।	१. प्रदेश स्तरीय सुविधासम्पन्न जेष्ठ नागरिक ग्राम स्थापना तथा सञ्चालन गरिनेछ। २. स्थानीय तहमा सञ्चालित दिवा सेवा केन्द्रको सुदृढीकरण तथा व्यवस्थापनमा सहयोग गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

जेष्ठ नागरिकले सम्मानित र मर्यादित जीवनयापन गरेका हुने, जेष्ठ नागरिकसँग भएको ज्ञान, सीप र अनुभवलाई पुस्तान्तरण भएको हुने, जेष्ठ नागरिकको संरक्षण तथा सेवा सुविधामा पहुँच सुनिश्चित भएको हुने, ५० स्थानीय तहमा दिवा सेवा केन्द्र स्थापना भएको हुने, सम्मानजनक एवम् सुरक्षित जीवनयापनका लागि पालनपोषण तथा हेरचाहमा सहयोग पुगेको हुने, सुविधा सम्पन्न जेष्ठ नागरिक ग्राम निर्माण भई सञ्चालन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. जेष्ठ नागरिक ग्राम स्थापना तथा सञ्चालन कार्यक्रम
२. स्थानीय तहसँगको साझेदारीमा अन्तर-पुस्ता ज्ञान, सीप र अनुभव हस्तान्तरण कार्यक्रम
३. जोखिममा रहेका जेष्ठ नागरिकका लागि राहत तथा पुनर्स्थापना कार्यक्रम

## ४. सडक मानवमुक्त अभियान कार्यक्रम

### ६.८.२ अपाङ्गता

#### क्षेत्रगत सोच

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको संरक्षण गर्दै समावेशी प्रदेशको निर्माण ।

#### लक्ष्य

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको आत्मनिर्भर, स्वावलम्बी र सम्मानजनक जीवनयापन हुने ।

#### उद्देश्य

१. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमता पहिचान गरी आत्मनिर्भर बनाउने आधार तयार गर्नु ।
२. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आधारभूत सेवा, सुविधा, अवसर र अधिकारमा पहुँच अभिवृद्धि गर्नु ।

#### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. विद्यमान कानुनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।	१. नीतिगत र कानुनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सरकारी निकाय र अपाङ्गता भएका व्यक्तिका संस्था, सञ्चालन र महासङ्घहरूसँगको समन्वय र सहकार्यमा जोड दिइनेछ । २. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रति हुने विभेदकारी प्रथा, अभ्यास र प्रचलनहरूलाई निरूत्साहित गरिनेछ ।
२. अपाङ्गता रोकथाम तथा पुनःस्थापना गर्ने ।	१. जन्मजात तथा जन्मपश्चात् हुने अपाङ्गता न्यूनीकरण गर्न अपाङ्गता रोकथाम, पुनःस्थापना तथा जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ । २. नवजात शिशुहरू र पाँच वर्षमुनिका

रणनीति	कार्यनीति
<p>३. बालअधिकारसम्बन्धी संस्थागत संरचना तथा संयन्त्रलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने।</p>	<p>बालबालिकामा जन्मदोष तथा अपाङ्गता प्रमाणीकरण गरी स्वास्थ्य उपचार कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>३. एकीकृत पुनर्स्थापना कार्यक्रमअन्तर्गत अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई विशिष्टीकृत पुनर्स्थापना सेवाहरू उपलब्ध गराइनेछ।</p> <p>४. स्थानीय तहसँगको समन्वयमा समुदायमा आधारित पुनःस्थापना सहजकर्ताहरूको नियुक्ति र तालिम, अपाङ्गता सहायता कक्षा सञ्चालन तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सशक्तीकरण तथा संस्थागत सुदृढीकरण गरिनेछ।</p>
<p>४. पूर्वाधार एवम् सूचना तथा सञ्चार प्रविधिलाई अपाङ्गमैत्री बनाउने।</p>	<p>१. सार्वजनिक स्थल, सडक, सार्वजनिक भवन, अस्पताल, शौचालय आदि संरचना अपाङ्गमैत्री निर्माण गरिनेछ।</p> <p>२. प्रदेश तहबाट सञ्चालित सार्वजनिक टेलिभिजनबाट प्रसारण हुने सूचनाहरूलाई साङ्केतिक भाषामा प्रसारण गर्न एवम् सबटाइटल र क्याप्सनको प्रयोगमा जोड दिइनेछ।</p> <p>३. सार्वजनिक प्रयोजनका लागि राखिने सूचना र सङ्केतहरूलाई अपाङ्गमैत्री बनाइनेछ।</p>
<p>५. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सञ्चालन हुने सीप विकास तालिम, सार्वजनिक सेवा प्रवेश तयारी कक्षा, उद्यमशीलता विकास कार्यक्रमहरूमा अपाङ्गहरूलाई प्राथमिकता दिइनेछ।</p> <p>२. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई स्वरोजगार बनाउन सहूलियतपूर्ण ऋण तथा आर्थिक</p>

	<p>सहयोगका कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>३. सीप र योग्यता भएका अपाङ्ग व्यक्तिहरूलाई रोजगारी उपलब्ध गराउन निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रका रोजगारदाताहरूसँग समन्वय गरिनेछ।</p>
--	--

### अपेक्षित उपलब्धि

अपाङ्गमैत्री समाजको निर्माण भएको हुने, बौद्धिक अपाङ्गता, अटिजम, पूर्ण र अति अशक्त अपाङ्गता भएका बेवारिसे व्यक्तिका लागि सामुदायिक, निजी तथा गैरसरकारी संस्थासमेतको साझेदारीमा पुनर्स्थापना कार्यक्रम सञ्चालन भई अपाङ्गता क्षेत्रमा विभिन्न ज्ञान सीप भएका जनशक्तिको विकास गरी रोजगारी तथा स्वरोजगारीमा पहुँच स्थापित भएको हुने र सम्मानजनक जीवन जिउने अवस्थाको सिर्जना भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. अपाङ्गता रोकथाम तथा पुनःस्थापना कार्यक्रम
२. अपाङ्गता सशक्तीकरण तथा रोजगार कार्यक्रम
३. अपाङ्गमैत्री सार्वजनिक पूर्वाधार विकास कार्यक्रम
४. अपाङ्गता विशिष्टीकृत पुनर्स्थापना सेवा कार्यक्रम

### ६.९ भाषा, साहित्य, कला तथा संस्कृति

#### पृष्ठभूमि

संविधानको प्रस्तावना तथा विभिन्न धारामा आत्मसात गरिएको नेपालको बहुभाषिक जीवन पद्धति, राष्ट्र, राष्ट्र भाषा, सरकारी कामकाजको भाषासम्बन्धी व्यवस्था, मातृभाषा, ब्रेललिपि तथा साङ्केतिक र मातृभाषामा शिक्षा पाउने हक, भाषा तथा संस्कृतिसम्बन्धी हक, भाषिक राष्ट्रिय एकता र अन्तरसम्बन्ध नीति, भाषा संरक्षण र विकाससम्बन्धी नीति, बहुभाषिक नीति, अनुसूचिमा रहेको प्रदेशको भाषा संरक्षण र प्रयोगसम्बन्धी निर्धारण गरिएको कार्यक्षेत्र र भाषा संरक्षण र विकाससम्बन्धी स्थानीय निकायलाई निर्धारण गरिएको कार्यक्षेत्र आदि भाषासम्बन्धी नीतिगत आधार हुन्। नेपालमा बोलिने सबै मातृभाषा राष्ट्रभाषा हुन्।

नेपालमा आर्य, मडगोल, आग्नेली(अस्ट्रो) र द्रविड भाषा परिवारका १०६ जातीय समुदाय बसोबास गर्छन्। कोशी प्रदेश यी ४ वटै परिवारका समुदायको पुख्यौली थलो हो। प्रदेशमा सबै भाषा परिवार (भारोपेली, भोटबर्मेली, आग्नेय र द्रविड) का भाषाको प्रयोग भएको पाइन्छ। संसारमा करिब २० भाषापरिवार रहेकामा ४ वटा भाषा परिवारका भाषा हाम्रो देश र प्रदेशमा बोलिनु गौरवको विषय हो। नेपालमा १२४ भाषा बोलिनेमा द्रविडेली र आग्नेली (द्रवीड र अस्ट्रो) परिवारका झाँगर र सन्थाल भाषाको मूल थलो यही प्रदेश हो। आग्नेली परिवारको भाषा यही प्रदेशमा मात्रै बोलिन्छ।

प्रदेशमा भारोपेली र भोटबर्मेली भाषा परिवारका भाषा वक्ताको सङ्ख्या उल्लेख्य रहेको छ। भोटबर्मेली परिवारका भाषामध्ये कतिपय लोपोन्मुख छन्। अष्ट्रो र द्रवीड भाषा परिवारका भाषिक समुदायको सङ्ख्या न्यून छ। यी भाषालाई लोप हुनबाट बचाउन संरक्षण, विकास, उन्नयन तथा मानकीकरण गर्नु अवश्यक छ।

भाषाको रागात्मक र विशिष्ट प्रस्तुति साहित्य हो। यसले मानव जीवनलाई चित्रण गर्दै सामाजिक-सांस्कृति सम्बन्धको विकास गर्दछ। कला पनि साहित्य जस्तै समाज र सामाजिक संरचनामा आधारित हुन्छ। सामाजिक रूपान्तरणका लागि कला र साहित्यले शिक्षा जतिकै भूमिका खेलेको हुन्छ। मानव जीवनलाई कला, साहित्य र संस्कृतिले समुन्नत, सभ्य र सुसंस्कृत बनाउँछ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशको भाषिक मानचित्रमा मूलभाषा परिवारका सबै भाषाहरुको उन्नयन र विकास हुन नसक्नु, वक्ता सङ्ख्याको कमीले लोपोन्मुख भाषा बचाउन कठिन हुनु, साहित्य कला र संस्कृतिको विविधताका कारण एकीकृत स्वरूप निर्माण गर्न नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती तथा अवसर

विविध साहित्य, कला र संस्कृतिको विकास गर्नु, भाषा विविधताको व्यवस्थापन गर्नु, लोपोन्मुख भाषाको जगेर्ना गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानले विविधता व्यवस्थापनलाई सम्बोधन गर्नु, जातजाति, भाषा, धर्म र सांस्कृतिक समुदायबिच पारस्परिक सद्भाव र ऐक्यबद्धता हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

सबै भाषा तथा संस्कृतिको जगेर्ना गर्दै बहुल सांस्कृतिक प्रदेश निर्माण।

## लक्ष्य

प्रदेशमा बोलिने सबै भाषा, साहित्य, कला र संस्कृतिको उचित संरक्षण, संवर्धन तथा विकास गर्ने ।

## उद्देश्य

१. प्रदेशका विविध भाषा र संस्कृतिको संरक्षण र संवर्धन गर्नु ।
२. भाषा र संस्कृतिको प्रवर्धनमार्फत् पर्यटकलाई आकर्षण गर्नु ।
३. प्रादेशिक साहित्य तथा कलाको विकास र प्रवर्धन गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सम्पूर्ण भाषा र संस्कृतिलाई संरक्षण र संवर्धन गरी मौलिकता कायम राख्ने ।	१. प्रदेशमा बोलिने भाषाको संरक्षणका लागि स्थानीय तहको सहकार्यमा भाषा कक्षा सञ्चालन गरिनेछ । २. युवा पुस्तालाई भाषाको महत्त्व र ज्ञान दिलाई स्थानीय मौलिकताप्रति सचेतना अभिवृद्धि गरिनेछ । ३. रैथाने तथा लोपोन्मुख भाषा तथा संस्कृति संरक्षणको लागि स्थानविशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।
२. सास्कृतिक विविधताको सदुपयोग गरी पर्यटन प्रवर्धन गर्ने ।	१. प्रदेशभित्रका बहुजातीय सास्कृतिक संग्रहालयको स्थापना गरिनेछ । २. प्रदेशमा विद्यमान धार्मिक तथा सांस्कृतिक स्थलहरुको जगेर्ना गरी आन्तरिक र बाह्य पर्यटन प्रवर्धन गरिनेछ ।
३. सम्मान र पुरस्कारको माध्यमबाट प्रादेशिक साहित्य तथा कलाको विकास र प्रवर्धन गर्ने ।	१. प्रदेशका उत्कृष्ट साहित्यकार तथा कलाकारहरुलाई सम्मान र पुरष्कृत गरिनेछ । २. प्रादेशिक साहित्य तथा कलाको विकासको लागि प्रादेशिक प्रज्ञा प्रतिष्ठान गठन गरी गरिनेछ ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशका सम्पूर्ण बहुजातीय सांस्कृतिक संग्रहालयहरूको संरक्षण भएको हुने, प्रदेशमा ५० वटा भाषा कक्षा सञ्चालनमा आएका हुने तथा १० जना उत्कृष्ट साहित्यकार तथा कलाकारहरू सम्मानित भएका हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ६.१० सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण

### पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानले सामाजिक सुरक्षालाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरेको छ। सामान्य भन्दा अलग अवस्थामा जीवन बिताउनुपर्ने बाध्यतामा रहेका, आफ्नै क्षमताले सहजताका साथ जीवन बिताउन नसक्ने अवस्थाका नागरिकलाई राज्यले संरक्षण गर्नुपर्दछ। नागरिकलाई आधारभूत विषयमा राज्यको तर्फबाट सुरक्षित प्रत्याभूति भएमा आत्मविश्वासका साथ पूर्ण क्षमतामा कार्य सम्पादन गर्न सक्छ। समाजमा शान्ति, सुव्यवस्था तथा सुरक्षित जीवन नै समुन्नतिको आधार हो। यसै वास्तविकतालाई आत्मसात गरेर प्रदेशले यस योजनामा सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणको विषयलाई विशेष महत्त्वका साथ समावेश गरेको छ।

### क्षेत्रगत सोच

नागरिकको सामाजिक सुरक्षाद्वारा लोककल्याणकारी प्रदेशको स्थापना।

### लक्ष्य

सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका कार्यक्रममा प्रदेशबासीको पहुँच वृद्धि गर्ने।

### उद्देश्य

सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका कार्यक्रमलाई गुणस्तरीय एवम् प्रभावकारी बनाई लोककल्याणकारी प्रदेश स्थापना गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशको विकासमा सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका अवधारणालाई सुनिश्चित गर्ने।	१. प्रदेशको संरचनामा सन्तुलित सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका सिद्धान्त अवलम्बन गरिनेछ। २. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा योजना तर्जुमा, स्रोत,

	साधन, सेवा तथा सुविधा परिचालन र व्यवस्थापनमा सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणको समस्यालाई निराकरण गरिनेछ।
--	--

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा सामाजिक सुरक्षाको दायरा फराकिलो भएको हुने, सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको नीति निर्माण भएको हुने, छरिएर रहेका कार्यक्रम एकीकृत भई व्यवस्थित रूपमा कार्यान्वयन भएको हुने, समाजमा रहेको असमानता कम भएको हुने, नागरिक सुरक्षामा टेवापुगेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।



## परिच्छेद ७ : पूर्वाधार क्षेत्र

समग्र आर्थिक र सामाजिक विकासमा पूर्वाधार क्षेत्रको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। पूर्वाधार विकासले प्रदेशको रूपान्तरणकारी नीतिगत आर्थिक व्यवस्थालाई गतिशील बनाउन सहयोग गर्दछ। कोशी प्रदेशमा पनि पूर्वाधारको विकास गरी उच्च आर्थिक वृद्धि र दीर्घकालीन विकासको प्रयास भइरहेको छ। प्रदेशमा सडक तथा पुलको निर्माण, उर्जाको उत्पादन र उपभोग, सहरीकरणको व्यवस्थापन, नयाँ भवनहरूको निर्माण, सिंचाइ तथा जलस्रोत व्यवस्थापन, यातायात व्यवस्थापन जस्ता विषयहरूले ठूलो लगानीको भारलाई ओगटेका छन्।

### ७.१ जलस्रोत

#### पृष्ठभूमि

कोशी प्रदेश जलसम्पदामा समृद्ध छ, जसमा सप्तकोशी नदी प्रणाली प्रमुख स्थानमा रहेको छ। सप्तकोशीका सात प्रमुख नदीहरूमा अरुण, तमोर, सुनकोशी, तामाकोशी, दूधकोशी, इन्द्रावती र लिखु पर्दछन्। यी नदीहरूको सङ्गमबाट बनेको सप्तकोशी नेपालको सबैभन्दा ठूलो नदी प्रणाली हो। यसका अतिरिक्त, प्रदेशमा अन्य महत्त्वपूर्ण नदीहरू पनि छन्, जसमा मेची, कन्काई, कमला, बिरिङ, रतुवा, मावा र काबेली उल्लेखनीय छन्। यी सबै नदीहरूले कोशी प्रदेशको भौगोलिक बनावट, पारिस्थितिक प्रणाली र आर्थिक गतिविधिहरूमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन्। यी जलस्रोतहरूले प्रदेशको कृषि, जल विद्युत उत्पादन, पर्यटन र जैविक विविधताको संरक्षणमा योगदान पुऱ्याउँदै आएका छन्, जसले गर्दा कोशी प्रदेश नेपालको एक महत्त्वपूर्ण जलसम्पदा भण्डारको रूपमा स्थापित भएको छ। कोशी प्रदेशमा करिब ३४ हजार मेगावाट जल विद्युत उत्पादनको सम्भावना रहेको छ। यस प्रदेशमा नेपालको जलाधार क्षेत्रको २८ प्रतिशतभन्दा बढी हिस्सा रहेको छ। नेपालबाट बग्ने वार्षिक औसत २२४ अर्ब घनमिटर जलमध्ये २२ प्रतिशत भन्दा बढी (१९.१३ अर्ब घनमिटर) पानी यसै प्रदेश भएर बग्दछ। प्रदेशमा रहेका जलस्रोतको बहुआयामिक उपयोग गर्न सके प्रदेशको समग्र विकासमा टेवा पुग्दछ। प्रदेशमा जलस्रोतको उपयोग विशेष गरी विद्युत, सिंचाइ, खानेपानी, माछापालन, जलपर्यटन र जल यातायातजस्ता सम्भावना रहेका छन्। प्रकृतिप्रदत्त जलस्रोतलाई आर्थिक विकासमा उपयोग गर्न उपयुक्त नीति, प्रतिबद्धता, प्रविधि र पूर्वाधार आवश्यक छ।

#### प्रमुख समस्या

कोशी प्रदेश जलस्रोतको अपार भण्डार एवम् प्रचुर सम्भावना भएको प्रदेश भए तापनि जलस्रोतको वैज्ञानिक एवम् व्यवस्थित ढङ्गले उपयोग र व्यवस्थापन हुन नसक्नु; बढ्दो जनसङ्ख्या, अव्यवस्थित

शहरीकरण तथा जलस्रोतको व्यवसायिक उपयोगजस्ता कारणहरूले जलाधार क्षेत्रको सङ्कुचन तथा अतिक्रमण बढ्नु; जलवायु परिवर्तन, हिमक्षेत्रमा सङ्कुचन, आकस्मिक रूपमा हुने अतिवृष्टि र अनावृष्टिजस्ता प्राकृतिक विपद्का कारण वातावरणीय असन्तुलन; नदीनाला तथा तालतलैयाहरूमा पानीको परिमाण र गुणस्तरमा हास आउनु; बाढी, पहिरो, डुबान, कटान, खडेरी तथा सुख्खाजस्ता विपदले जलीय जैविक विविधता तथा जनधनको समेत क्षति हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक असरलाई न्यूनीकरण गर्ने उपाय समयमै अवलम्बन गरी जोखिम व्यवस्थापन गर्नु, जलउत्पन्न विपद्हरूबाट सिर्जित क्षतिलाई न्यूनीकरण गर्नु, जलस्रोतको व्यवस्थापन, विकास र उपयोगसम्बन्धमा अन्तरनिकाय एवम् सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारबिच समन्वय गर्नुका साथै राष्ट्रिय हितलाई सर्वोपरि राखी द्विपक्षीय लाभ हुने गरी अन्तरदेशीय नदीको व्यवस्थापन तथा उपयोग गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

कोशी प्रदेशमा जलस्रोतको व्यवसायिक उपयोगको प्रचुर सम्भावना हुनु; जलयातायात, जलविद्युत, जलमनोरञ्जन, मत्स्यपालन, सिंचाइ, सिमसार क्षेत्र, खोलानाला, तालतलैयाहरूको बहुआयामिक उपयोग गरी प्रादेशिक उत्पादन वृद्धिमा योगदान सुनिश्चित गरी पुस्तान्तरण गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

कोशीको जलस्रोत बहार : यसको विकास नै समृद्धिको आधार।

## लक्ष्य

जलस्रोतको संरक्षण, संवर्धन र बहुउपयोगी विकास एवम् दिगो रूपमा उपयोग गरी आर्थिक समृद्धि र सामाजिक रूपान्तरणका लागि योगदान पुऱ्याउनु।

## उद्देश्य

१. जलस्रोतको बहुआयामिक तथा समन्यायिक विकास र उपयोग गरी उत्पादन वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउनु।
२. जलस्रोत क्षेत्रको संरक्षण, विकास, व्यवस्थापन र नियमन गर्दा अध्ययन, अनुसन्धान, तथ्य एवम् प्रमाणका आधारमा गर्ने व्यवस्थालाई संस्थागत गर्नु।
३. सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय सरकारको समन्वयमा जलस्रोतको संरक्षण, विकास तथा उपयोग हुने व्यवस्था गर्नु।
४. जलउत्पन्न विपद्को न्यूनीकरण एवम् प्रभावकारी व्यवस्थापन गरी क्षति न्यूनीकरण गर्नु।

५. पानीका स्रोतहरूको संरक्षण र पुनर्भरण कार्यक्रममार्फत् प्रत्येक बस्तीमा रहेका पानीका परम्परागत स्रोतहरूलाई संरक्षण र पुनर्भरण गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. पानीका स्रोतहरूको संरक्षण र पुनर्भरण कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिने।	१. प्रत्येक बस्तीमा रहेका पानीका परम्परागत स्रोतहरूलाई संरक्षण र पुनर्भरण गर्ने कार्यक्रम लागू गरिनेछ। २. ग्रामीण बस्तीहरूका पोखरी, तलाउ निर्माण गर्ने कार्यलाई अभियानका रूपमा सञ्चालन गरिनेछ। ३. वर्षाको पानी सङ्कलन गरी खानेपानी र सिंचाइमा प्रयोग गर्न सक्ने प्रणालीको विकास गरिनेछ।
२. कोशी बेसिन गुरुयोजनाको आधारमा जलस्रोतको उपयोग तथा व्यवस्थापन गर्ने।	१. जलवायु परिवर्तन वा विशेष परिस्थिति सिर्जना भई जलस्रोतको चरम् अभावका स्थितिमा जलस्रोतको उपयोग र व्यवस्थापन गरिनेछ। २. नदी बेसिनहरूमा जलविद्युत, सिंचाइ, खानेपानी, उद्योग, पर्यटन, मत्स्यपालन, जलयातायात, जलस्रोत उपयोगका लागि सङ्घीय सरकारको गुरुयोजनाअनुसार जलस्रोतसम्बन्धी क्षेत्रगत निर्माण र व्यवस्थापन गरिनेछ। ३. जलस्रोत आयोजनाहरूबाट प्रभावित क्षेत्र तथा समुदायहरूको सुरक्षा एवम् संरक्षण गरिनेछ।
३. एकीकृत जलस्रोत व्यवस्थापन तथा बहुउद्देश्यीय उपयोग सुनिश्चित गर्ने।	१. एकीकृत जलस्रोत व्यवस्थापनको अवधारणाअनुरूप खानेपानी, सिंचाइ, विद्युत, पर्यटन, जलयातायात, उद्योग, मत्स्यपालन, नौकाविहार, जलक्रीडासमेतको बहुउद्देश्यीय उपयोग गरिनेछ। २. प्रदेशमा उपलब्ध तातोपानीका मूलहरूको पहिचान गरी सोको बहुउद्देश्यीय उपयोग गरिनेछ।

	<p>३. नदीनालाहरूमा पानीको मात्रा यथेष्ट र स्थिर राख्नका लागि जलाशय निर्माण गरी वर्षातको पानीलाई सञ्चय तथा पानी लिफ्टिङ्गको व्यवस्थापन गरिनेछ।</p>
<p>४. जलस्रोत क्षेत्रको संरक्षण, विकास, व्यवस्थापन तथा नियमन गर्ने।</p>	<p>१. जलस्रोत क्षेत्रको अध्ययन, अनुसन्धान, तथ्याङ्क सङ्कलन, अभिलेखीकरण गरिनेछ।</p> <p>२. जलस्रोतको व्यावसायिक उपयोग गरेबापत उपयोगकर्ताले तिर्नुपर्ने शुल्कलाई वैज्ञानिकरूपमा व्यवस्थित गरिनेछ।</p> <p>३. जलस्रोत आयोजनाहरूको विकास गर्दा सम्बन्धित क्षेत्रका नागरिकका आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका लागि आवश्यक ऊर्जा, खानेपानी तथा सिंचाइ सुविधा सहज, सुलभ, सुपथ र समन्यायिक बनाइनेछ।</p> <p>४. जलाधार क्षेत्रमा भएका नदीनाला, मूल, सिमसार, तालतलैया, ढुङ्गेधाराजस्ता पानीका स्रोतहरू पहिचान गरी संरक्षण गरिनेछ।</p>
<p>५. जलस्रोतको संरक्षण र विकासमा निजी क्षेत्र तथा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. जलस्रोतका क्षेत्रमा अध्ययन, अनुसन्धान, व्यवस्थापन, संरक्षण गर्ने कार्यहरूमा सरकारी, निजी, स्थानीय समुदाय, विज्ञ समूहलाई सहभागी गराइनेछ।</p> <p>२. जलस्रोत क्षेत्रमा निजी सहभागिता एवम् सार्वजनिक निजी साझेदारी व्यवस्थालाई प्राथमिकता दिइनेछ।</p> <p>३. जलस्रोतको आवश्यकता, महत्त्व, उपयोग, संरक्षण तथा नियमनका बारेमा शैक्षिक संस्थाहरूमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p>

<p>६. जलस्रोत क्षेत्रका ज्ञान तथा तथ्याङ्कको अभिलेखीकरण, विश्लेषण र प्रयोग अभिवृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. जलस्रोत क्षेत्रका ज्ञान र प्रतिभाहरुलाई जलस्रोतको विकासमा उपयोग गर्ने नीति लिइनेछ।</p> <p>२. जलस्रोतमा भइरहेको दोहन तथा प्रदूषण र त्यसबाट परेको असर सम्बन्धी विवरण तयार गरी अद्यावधिक गरिनेछ।</p> <p>३. खोलानाला, सिमसार क्षेत्र, तालतलैयामा रहेका जलचर, वनस्पति तथा जलस्रोतमा आश्रित वन्यजन्तुहरुको विवरण तथा तथ्याङ्क तयार गरिनेछ।</p>
<p>७. जलजन्य विपद्हरुको नियन्त्रण एवम् न्यूनीकरण गर्ने।</p>	<p>१. जल उत्पन्न विपद्हरुको नियन्त्रण एवम् न्यूनीकरणका लागि नदीनालाहरुमा बाँध, तटबन्ध लगायत जलाधारको एकीकृत व्यवस्थापन गरिनेछ।</p> <p>२. जोखिमको अवस्थामा रहेका हिमनदी तथा हिमतालहरुको स्थितिको अध्ययन तथा अनुसन्धान गरी तथ्याङ्क अद्यावधिक गरिनेछ।</p> <p>३. स्वचालित मौसम पूर्वानुमान प्रणाली प्रवर्धन गरिनेछ।</p>

### प्रमुख कार्यक्रम

१. एकीकृत जलस्रोत व्यवस्थापन कार्यक्रम
२. जलस्रोतसम्बन्धी जैविक विविधता अध्ययन एवम् तथ्याङ्क सङ्कलन कार्यक्रम
३. प्रादेशिक जलस्रोत गुणस्तर परीक्षण कार्यक्रम
४. जलस्रोत संरक्षण कार्यक्रम
५. स्वचालित मौसम पूर्वानुमान प्रणाली स्थापना कार्यक्रम

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा जलस्रोतको अधिकतम उपयोग, व्यवस्थापन एवम् संरक्षण वैज्ञानिक ढङ्गले भएको हुने; बाढी, पहिरो, डुबान, कटानजस्ता जलजन्य विपद्हरूको प्रभावकारी नियन्त्रण एवम् न्यूनीकरण भएको हुने; जलस्रोतको अभाव भएका सुख्खा तथा टार क्षेत्रहरूमा पानीको आपूर्तिका लागि वर्षाको पानी सङ्कलनका साथै पानी लिफ्टिङ्गजस्ता नवीनतम् प्रविधिहरू सञ्चालन भएको हुने; जलस्रोत क्षेत्रमा निजी सहभागिता एवम् सार्वजनिक निजी साझेदारी व्यवस्थालाई प्राथमिकता दिइएको हुने; जलस्रोतमा आश्रित जलचर, वनस्पति, एवम् वन्यजन्तुहरूको पहिचान गरी संरक्षणको लागि विभिन्न कार्यक्रम लागू भएको हुने; प्रदेशमा उपलब्ध तातोपानीका मूलहरूको पहिचान भई संरक्षणका कार्यक्रम सञ्चालन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ७.२ सिंचाइ

### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा कृषिक्षेत्रबाट समृद्धिको पर्याप्त सम्भावना रहेको भएपनि वर्षेभरि सिंचाइको पहुँच न्यून हुनाले खेतीयोग्य जमिनको ठूलो हिस्सा बाँझो रहेको पाइन्छ। प्रदेशको कुल खेतीयोग्य जमिनमध्ये ३७.३० प्रतिशतमा सिंचाइ सुविधा पुगेको छ भने २५.५० प्रतिशत जमिनमा मात्र वर्षेभरि सिंचाइ सुविधा उपलब्ध रहेको छ। मुख्य कृषि उत्पादन हुने तराईका जिल्लाहरूमा सुनसरीमा ७५ प्रतिशत, झापामा ५२ प्रतिशत र मोरङमा ६३ प्रतिशत क्षेत्रमा सिंचाइ सुविधा पुगेको देखिन्छ। वर्षेभरि सिंचाइ सुविधाको अभाव, नियमित सञ्चालन र मर्मत-सम्भारको अभाव, सिंचाइ र कृषिसँग सम्बन्धित निकायहरूबिचको समन्वयको अभाव, पर्याप्त प्राविधिक जनशक्तिको अभाव आदिका कारण वर्षेभरी सिंचाइ हुन कठिन रहेको हुँदा जलवायु परिवर्तनको असर अनुरूप नयाँ सिंचाइ प्रणालीको व्यवस्था तथा प्रवर्धन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

### प्रमुख समस्या

पहाडी जिल्लामा सिंचाइका लागि पानीको स्रोतको सीमितता, कृषि र सिंचाइसम्बद्ध निकायबिच समन्वयको कमी, पहाडमा सिंचाइ आयोजनाले खेतीयोग्य भू-भाग सिञ्चित गर्न नसक्नु, सिंचाइ परियोजनाहरूको आवधिक यथोचित मर्मत सम्भार नहुनु, पहाडमा भूस्खलनले र तराईमा बाढीले सिंचाइमा अवरोध पुऱ्याउनु, जलउत्पन्न प्रकोप व्यवस्थापनसम्बन्धी प्रदेशको अधिकार स्पष्ट नहुनु, प्राविधिक जनशक्तिको कमी तथा जोखिमको नक्साङ्कन हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण गर्नु, सीमित र घट्टदै गएका पानीका स्रोतहरूको संरक्षण र दिगो उपयोग सुनिश्चित गर्नु, प्रदेशको जटिल भूबनौटमा विकास र वातावरणबीच सन्तुलन कायम राख्नु, नदीहरूको अत्याधिक दोहन रोक्नु, वन विनाशलाई प्रभावकारी ढङ्गले नियन्त्रण गर्नु, महत्त्वपूर्ण जलाधार क्षेत्रहरूको संरक्षण गर्नु, जलउत्पन्न प्रकोपको जोखिम क्षेत्रमा अनियन्त्रित बस्ती विकासलाई व्यवस्थित गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

पहाडी भू-भागमा बाली, मौसम र पानीको उपलब्धताअनुसार सिंचाइका नयाँ-नयाँ प्रविधिको प्रयोगमा प्राथमिकता दिनु, तराईमा ठूला सिंचाइ आयोजनाहरू सञ्चालन हुनु, कृषिमा आश्रित जनसङ्ख्या उल्लेख्य हुनु, जलवायु परिवर्तनसँग जुध्ने सिंचाइ प्रणालीको विकास हुनु, जल विद्युत र सौर्य उर्जाको माध्यमले विकट क्षेत्रमा पनि सिंचाइ प्रणाली विस्तार गर्न सक्नु, जलउत्पन्न प्रकोप व्यवस्थापन सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको प्राथमिकतामा पर्नु, प्रकोप व्यवस्थापन सम्बन्धी चेतना बढ्नु र जनता तटबन्धन कार्यक्रम सञ्चालन हुनु यसका अवसरहरू हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

कृषिको दिगो विकासका लागि आधुनिक सिंचाइको विस्तार।

## लक्ष्य

आधुनिक सिंचाइ प्रविधि विस्तारमार्फत् कृषि उत्पादन वृद्धि गर्ने।

## उद्देश्य

१. कृषियोग्य जमिनमा सिंचाइ विस्तार गर्नु।
२. जलाधार संरक्षण गर्नु र जल मितव्ययी सिंचाइ प्रविधि उपयोग गर्नु।
३. सिंचाइ प्रणालीलाई स्थानीयको संलग्नताबाट सुदृढीकरण गरी उत्थानशील बनाउनु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. साना जलाधारमा आधारित सिंचाइ प्रणालीको विकास गर्ने।	१. जलाधार संरक्षण र प्रभावकारी सिंचाइ प्रणाली आयोजनाको लागि कानून, नियम र निर्देशिका निर्माण गरिनेछ।

	<p>२. सिंचाइको अधिकतम उपयोगको लागि प्रत्येक स्थानीय तहमा थोपा सिंचाइ र स्प्रिङकल सिंचाइ प्रणालीलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</p> <p>३. वर्षाको पानी सङ्कलन गर्न जलाशय/पोखरीहरू निर्माण गरिनेछ।</p> <p>४. परम्परागत पानीका मूल, कुलेसो आदि जोडेर सिंचाइ प्रणालीको विकास गरिनेछ।</p> <p>५. चुहावट, दुरूपयोग, क्लोगिड (पानी जाम हुने) र सेडिमेन्टेसनको व्यवस्थापन र सिंचाइ प्रणाली सुधार गरिनेछ।</p>
<p>२. एकीकृत जलस्रोत कार्यक्रम र मझौला तथा साना आकारका वैकल्पिक सिंचाइ आयोजनाहरूको विकास गर्ने।</p>	<p>१. एकीकृत जलस्रोत आयोजनाका लागि कानून, नियम, विनियम र निर्देशिका तर्जुमा गरिनेछ।</p> <p>२. विद्युत र सोलारजस्ता प्रविधि प्रयोग गरी पहाडका टारहरूमा लिफ्ट, तराईमा गहिरो ट्युबवेल र पम्प प्रणालीमार्फत् भूमिगत तथा सतह सिंचाइ आयोजनाको कार्यान्वयन गरिनेछ।</p>
<p>३. उत्थानशील ठुला सिंचाइ आयोजनाहरूको विकास गर्ने।</p>	<p>१. ठुला सिंचाइ आयोजनाहरूको गुरुयोजना तयार गर्नका लागि प्रादेशिक कानून, नियम र नियमावलीको निर्माण गरिनेछ।</p> <p>२. सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा अन्तर जलाधार जल स्थानान्तरण, सुरुडमा आधारित सिंचाइ, पावर बोर्ड सिंचाइ आयोजनाको निर्माण गरिनेछ।</p> <p>३. सिंचाइ पूर्वाधारको विकास प्रवर्धन गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजनाको अन्त्यसम्ममा प्रादेशिक तहको जलस्रोत सिंचाइसम्बन्धी आवश्यक कानून, नीति नियम बनेको हुने, जलवायु परिवर्तनलाई ध्यानमा राखेर १३० जलाधारक्षेत्र संरक्षण भएको हुने, ५ वटा

एकीकृत सिंचाइ सहितको जलाशय योजनाहरू बनेका हुने, ५ वटा अन्तर-जलाधार, जलस्थानान्तरण ठूला मझौला सिंचाइ आयोजना बनेको हुने, हरेक स्थानीय तहमा साना तथा मझौला सिंचाइ आयोजना पुगेको हुने, भूमिगत सिंचाइ, टार र लिफ्ट सिंचाइ र समुदायमा आधारित सिंचाइ परियोजना मर्मत सम्भार र स्तरोन्नति भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. सिंचाइ र जलउत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण, सिंचाइ अनुगमन, जलउत्पन्न प्रकोप क्षति न्यूनीकरण
२. सिंचाइ जलाधार संरक्षण
३. एकीकृत बहुउद्देश्यीय जलाशय योजना निर्माण
४. जलाधार, जल स्थानान्तरण ठूला/मझौला सिंचाइ परियोजना निर्माण
५. प्रादेशिक, तराई र पहाड मझौला सिंचाइ योजना निर्माण
६. टार र लिफ्ट सिंचाइ, भूमिगत सिंचाइ, वैकल्पिक सिंचाइ योजना निर्माण

### ७.३ जलविद्युत

#### पृष्ठभूमि

कोशी प्रदेश जलविद्युत उच्च उत्पादन क्षमता भएको प्रदेश हो। प्रदेशको कुल ३४ हजार मेगावाट जल विद्युत उत्पादन क्षमतामध्ये हालसम्म सञ्चालित १ मेगावाटभन्दा माथिका ४० वटा आयोजनाहरूबाट ५४७.३६ मेगावाट विद्युत उत्पादन भएको छ। पैतीसवटा आयोजनाहरूबाट १ हजार ५०६.१७ मेगावाट विद्युत उत्पादनको निर्माण कार्य भइरहेको छ। यसका अतिरिक्त भारत सरकारको लगानीमा कोशी प्रदेशमा १ हजार ६१ मेगावाटको माथिल्लो अरुण तेस्रो जलविद्युत आयोजना निर्माणाधीन अवस्थामा पुगेको छ। हालसम्म यस प्रदेशमा ९५.५० प्रतिशत परिवारको विद्युत सेवामा पहुँच छ। जलविद्युत क्षेत्रलाई यस प्रदेशको समृद्धिको बलियो आधार मान्न सकिन्छ। उत्पादित विद्युत भारत र बङ्गलादेश जस्ता मुलुकमा निकासी गरेर उल्लेख्य वैदेशिक आय भित्र्याउने सम्भावनाहरू रहेका छन्।

#### प्रमुख समस्या

दुर्गम क्षेत्रमा विद्युत प्रसारण लाइन नपुगनु, लोडसेडिङ पूर्ण रूपमा नियन्त्रण गर्न नसक्नु, जलविद्युत उत्पादनमा पर्याप्त लगानीको सुनिश्चितता नहुनु, इन्धन तथा विद्युतीय उपकरण प्रयोगमा लाग्ने विद्युत महसुल सर्वसुलभ नहुनु, विद्युत चुहावट नियन्त्रण गर्न नसक्नु, विद्युत उत्पादन केन्द्रहरूमा प्राकृतिक प्रकोपले क्षति पुऱ्याउनु, लघु तथा साना जलविद्युत आयोजनाको मर्मतसम्भार नहुनु र विद्युत निर्यातका

लागि पर्याप्त बजारको सुनिश्चितता भइनसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

विद्युत उत्पादनमा लगानी बढाउनु, दुर्गम भेगसम्म सहजरूपमा विद्युत आपूर्ति गर्नु, लोडसेडिङ पूर्णरूपमा अन्त्य गर्नु, जटिल भू-बनोटका बाबजुद पूर्वाधार विकास गर्नु, इन्धनको प्रतिस्थापनकोरूपमा विद्युत उपयोग गर्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नु, विद्युत व्यापारको पर्याप्त बजारको सुनिश्चितता गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

कोशी बेसिनको विद्युत उत्पादन क्षमता अधिक हुनु, हिमक्षेत्रबाट बग्ने स्थायी पानीको स्रोत भएका नदीनालाहरू धेरै हुनु, विद्युतीय उपकरणको प्रयोग बढ्दै जानु, हालसम्म ३६ वटा जलविद्युत परियोजनाहरूले निर्माणको इजाजत-पत्र प्राप्त गर्नु, विद्युत उत्पादनमा स्थानीय नागरिकको लगानी बढ्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

जलस्रोतको समुचित उपयोग: प्रदेशको समृद्धि र समृद्धिको आधार तयार।

## लक्ष्य

जलविद्युतको उत्पादनबाट प्रदेशको आर्थिक तथा सामाजिक विकासमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याउने।

## उद्देश्य

१. जलविद्युतमा सबै नागरिकको पहुँच
२. जलविद्युतको क्षेत्रमा आन्तरिक तथा बाह्य लगानी आकर्षित गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. जलविद्युतमा सबै नागरिकको पहुँच पुऱ्याउने।	१. साना तथा मझौला जलविद्युत परियोजनाको सम्भाव्यता अध्ययन, सर्वेक्षण तथा विकास गरी विद्युतमा सबै नागरिकको पहुँच पुऱ्याउनेछ। २. २५ मेगावाटसम्मका आयोजनाको लागि प्रदेश सरकारबाटै लाइसेन्सको व्यवस्था गरिनेछ।

<p>२. जलविद्युतको क्षेत्रमा आन्तरिक तथा बाह्य लगानी आकर्षित गर्ने ।</p>	<p>१. सार्वजनिक, सामुदायिक, निजी र अन्य सरोकारवालाहरूको संलग्नतामा जलविद्युत आयोजनाहरू विकास गरिनेछन् । २. द्विपक्षीय सम्झौतामार्फत् विदेशी लगानी आकर्षित गरिनेछ ।</p>
<p>३. जलविद्युत व्यापारको प्रवर्धन गर्ने ।</p>	<p>१. विद्युत व्यापारबाट अधिकतम लाभ लिने गरी सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा आवश्यक नीति तर्जुमा गरिनेछ । २. छिमेकी देशहरूसँग विद्युत व्यापार सम्झौता गर्न सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरिनेछ । ३. विद्युतको आन्तरिक खपतलाई वृद्धि गरिनेछ । ४. सङ्घीय तथा स्थानीय सरकारसँगको समन्वयमा सबै प्रकारका विद्युत चुहावटलाई नियन्त्रण गरिनेछ ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रादेशिक जलविद्युत आयोजना, विद्युतीकरण, प्रसारण लाइनसम्बन्धी नीति, नियम, निर्देशिका र कार्यविधि बनेको हुने; २५ मेगावाटसम्मका आयोजनाका लागि प्रदेश सरकारबाटै लाइसेन्सको व्यवस्था गरिएको हुने; २५ साना तथा मझौला विद्युत परियोजना सम्पन्न भएका हुने; ५ एकीकृत पम्प भण्डारणमा आधारित जलासय परियोजना निर्माण भएका हुने; सङ्घीय सरकार तथा समुदायको संलग्नतामा जलविद्युत पूर्वाधार मर्मत सम्भार तथा विद्युत चुहावट नियन्त्रण भएको हुने; द्विपक्षीय सम्झौतामार्फत् विदेशी लगानी आकर्षित गरेको हुने तथा विद्युत व्यापार प्रवर्धन भई यस क्षेत्रको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा योगदान वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. साना तथा मझौला जलविद्युत आयोजना निर्माण
२. २५ मेगावाटसम्मका आयोजना लाइसेन्स वितरण तथा निर्माण
३. एकीकृत जलस्रोत तथा पम्प भण्डारणमा आधारित विद्युत परियोजना निर्माण
४. विद्युतीय करिडोर प्रसारण लाइन विस्तार र विद्युतीकरण कार्यक्रम

## ५. द्विपक्षीय सम्झौतामार्फत् विद्युत व्यापार कार्यक्रम

### ७.४ सौर्य तथा अन्य नवीकरणीय उर्जा

#### पृष्ठभूमि

कोशी प्रदेशका नवीकरणीय ऊर्जाका प्रमुख स्रोत सौर्य ऊर्जा, वायु ऊर्जा, बायोग्याँस, हरित उर्जा, सुधारिएको चुलो आदि रहेका छन्। प्रदेशमा खाना पकाउन ५३.३८ प्रतिशत दाउरा र बत्ती बालन ५.०३ प्रतिशत सौर्य ऊर्जा प्रयोग हुने गरेको देखिन्छ। प्रदेशमा सौर्य तथा अन्य नवीकरणीय ऊर्जाको उत्पादन र उपभोग बढ्दै गएको छ। वैकल्पिक उर्जालाई मुख्य स्रोतका रूपमा अगाडि ल्याउन कानुन, नीति, नियम र ठूलो लगानीको आवश्यकता छ।

#### प्रमुख समस्या

नवीकरणीय उर्जासम्बन्धी प्रादेशिक नीति तथा कानुन नबन्नु, उर्जाको वैकल्पिक स्थानीय स्रोतहरूको खोजी नहुनु, वैकल्पिक उर्जासम्बन्धी प्राविधिक ज्ञानको कमी हुनु, नवीकरणीय उर्जा प्राथमिकतामा नपर्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

वैकल्पिक उर्जा प्रयोगको दायरा बढाउनु; वैकल्पिक ऊर्जालाई उद्योगको रूपमा विकास गर्नु; नवीकरणीय ऊर्जालाई कृषि, स्वास्थ्य र शिक्षासँग जोड्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

नवीकरणीय उर्जाका लागि पर्याप्त बायोमास उपलब्ध हुनु, साना घरेलुस्तरको इकाइमा पनि यसको उत्पादन तथा प्रयोग गर्न सकिनु, जलवायु परिवर्तनले जलविद्युत्को विकल्पको खोजी हुनु, दिगो विकास लक्ष्यले सबैलाई स्वच्छ ऊर्जाको विकल्प दिनु, नवीकरणीय उर्जाको लागि स्थानीय स्रोतहरू प्रयोग हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

#### क्षेत्रगत सोच

वैकल्पिक उर्जाको विकास: प्रदेश समृद्धिको आधार।

#### लक्ष्य

प्रदेशमा सौर्य तथा नवीकरणीय उर्जाको माध्यमबाट विद्युतीकरण अभिवृद्धि गर्ने।

## उद्देश्य

१. सौर्य उर्जा, बायोमास, हरित उर्जा र सुधारिएको चुलोको प्रवर्धन गरी उर्जामा पहुँच वृद्धि गर्नु।
२. वैकल्पिक उर्जा परियोजनाहरूको निर्माण, मर्मत तथा सम्भार गरी राष्ट्रिय प्रसारण लाइनमा जोड्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. वैकल्पिक ऊर्जा सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. नवीकरणीय ऊर्जाको विकासका लागि नीति तथा कानून तर्जुमा गरिनेछ।</li> <li>२. लघु तथा साना वैकल्पिक नवीकरणीय ऊर्जालाई मुख्य ग्रिड र नेटवर्कमा जोड्नका लागि कार्यविधि बनाइनेछ।</li> <li>३. वैकल्पिक उर्जा उपयोगको विस्तृत सम्भाव्यता अध्ययन र मूल्याङ्कनका आधारमा आयोजनाको विकास गर्ने नीति लिइनेछ।</li> <li>४. हरित उर्जा (हाइड्रोजन लगायत) विकासको नीति लिइनेछ।</li> </ol>
२. सौर्य उर्जाको उत्पादन तथा उपयोगमा जोड दिने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. सम्भाव्य स्थानमा ठूला सोलार प्लान्ट जडानमार्फत् विद्युत उत्पादनमा जोड दिइनेछ।</li> <li>२. सौर्य उर्जाको गार्हस्थ्य उपयोगमा प्रोत्साहन गरिनेछ।</li> <li>३. घरेलु तथा साना उद्योगमा सौर्य उर्जाको उपयोग वृद्धि गरिनेछ।</li> </ol>
३. स्वस्थ तथा वातावरणमैत्री चुलो निर्माण र प्रयोगमा जोड दिने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. उपलब्ध कच्चा बायोमासको आधारमा बायो पेलेट, बायो विग्रेड इन्धन उत्पादनमा जोड दिइनेछ।</li> </ol>

	<p>२. फ्लेक्सरी र हाइड्रोजन इन्धनलाई पाइलट प्रोजेक्टका रूपमा सार्वजनिक निजी साझेदारी मोडेलमा सुरुवात गरिनेछ।</p> <p>३. खाना पकाउने इन्धनका रूपमा घरायसी तथा ठूला वायोग्याँस प्लान्ट निर्माण गरिनेछ।</p>
<p>४. नवीकरणीय उर्जाको विकासमा लगानी प्रवर्धन गर्ने।</p>	<p>१. छिमेकी देशहरूसँग द्विपक्षीय सम्झौता मार्फत् वैकल्पिक उर्जाको विकासका लागि अन्तर्राष्ट्रिय लगानी आकर्षण गरिनेछ।</p> <p>२. नवीकरणीय उर्जाको प्रवर्धन र विकासका लागि सार्वजनिक निजी साझेदारी मोडल लागू गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजनाको अन्त्यसम्ममा प्रादेशिक स्तरमा नवीकरणीय उर्जासम्बन्धी ठोस नीति, नियम र कानून निर्माण भएको हुने, २० ठूला सौर्य प्लान्ट जडान भएको हुने, घर घरमा पर्याप्त मात्रामा सौर्य उर्जा र गोबरग्याँस जडान भएका हुने, बायोमास परियोजना विकास भएको हुने, फ्लेक्सरी/हाइड्रोजन इन्धनलाई पाइलट प्रोजेक्टका रूपमा उत्पादन गरिएको हुने, अनुदानसहित थप सुधारिएको चुलो प्रवर्धन भएको हुने, लघु विद्युत आयोजनाबाट उत्पादित विद्युतलाई राष्ट्रिय प्रसारण लाइनमा जडान गरिएको हुने र छिमेकी देशहरूसँग द्विपक्षीय सम्झौतामार्फत् नवीकरणीय उर्जाको विकास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. प्रादेशिक सौर्य तथा अन्य नवीकरणीय उर्जा विकास कार्यक्रम।

### ७.५ यातायात पूर्वाधार

आर्थिक वृद्धि र समग्र समुन्नतिको सम्वाहकको रूपमा परिचित यातायात क्षेत्रले प्रदेशको कृषि, पर्यटन, उद्योग, सञ्चार, स्वास्थ्य, शिक्षा, ग्रामीण तथा सहरी विकासजस्ता भौतिक र सामाजिक क्षेत्रको रूपान्तरणमा अहम् भूमिका खेलेको छ। यातायात पूर्वाधारले आर्थिक-सामाजिक विकासलाई तीव्रता दिने, सेवाक्षेत्रमा सर्वसाधारणको पहुँच बढाउने तथा व्यापार व्यवसायको क्षेत्र फराकिलो बनाई दैनिक

जीवनलाई सहज बनाउने कार्य गरेको छ। आर्थिक एकीकरण र सन्तुलित विकासका लागि यातायात पूर्वाधारको व्यवस्था जरुरी हुन्छ। विगतको आवधिक योजनादेखि नै प्राथमिकतामा रहेको यस क्षेत्रको आर्थिक वृद्धिलाई बहुआयामिक तवरले थप उच्च पार्ने गरी उल्लेख्य लगानी जरुरी छ। साथै प्रदेशभित्र रहेको यातायात क्षेत्रको समग्र विकासको लागि लगानी, नियमित मर्मत सम्भार, सुरक्षित यातायात सेवा र दिगो संरचना निर्माणमा ध्यान दिनु आवश्यक छ। प्रदेशमा हाल सडक सञ्जाल विस्तार, जल यातायात तथा केवलकारलगायतका क्षेत्रमा लगानी वृद्धि गरी दिगो यातायात व्यवस्थापन तथा सहरी विकासलाई जोड दिनु आवश्यक छ।

### ७.५.१ सडक

सडक पूर्वाधार आर्थिक तथा सामाजिक विकासको महत्त्वपूर्ण मेरुदण्ड हो। प्रदेशको सडक सञ्चालनमा राष्ट्रिय राजमार्ग, प्रादेशिक राजमार्ग, प्रादेशिक सडक तथा स्थानीय सडक सबै समावेश छन्। प्रदेशको सडक पूर्वाधारले विभिन्न गाउँ र सहरका बासिन्दाहरूको दैनिक जीवनलाई सहज बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ। सङ्घीय सरकारले हस्तान्तरण गरेकोसहित प्रदेशभित्र रहेको सडक लम्बाई जम्मा १३ हजार ८०५ कि.मि. पुगेको छ। प्रादेशिक तहबाट मात्रै अहिलेसम्म ५२८ कि.मि. कालोपत्रे सडक, १ हजार १०२ कि.मि. कच्ची सडक, १ हजार २५८ कि.मि. ग्राभेल सडक, १७ कि.मि. ढलान सडक, ४८ कि.मि. सोलिङ्ग सडक निर्माण भएका छन् भने ४३७ कि.मि. ट्रायाक खोल्ने कार्य भइसकेको छ। त्यस्तै ८० वटा मोटरबल पुल र १८४ वटा झोलुङ्गे पुलको निर्माण सम्पन्न भइसकेको छ। भौगोलिक अवस्थाका कारण बाढी र पहिरोजस्ता प्राकृतिक प्रकोपहरूको जोखिम रहने हुनाले सडक निर्माणपश्चात् नियमित मर्मत-सम्भार गरी सडक यातायात सेवामा प्रभावकारिता र उत्थानशीलता सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेश सडक गुरुयोजना नहुनु, सर्वयाम सञ्चालन हुने सडकहरूको विकास हुन नसक्नु, सडकको चौडाइ पर्याप्त नहुनु, सडकमा अव्यवस्थित ट्राफिक हुनु, सडकको प्राथमिकता निर्धारण स्पष्ट नहुनु, सडकमा पर्याप्त नालीको व्यवस्था नहुनु, पहाडी जिल्लामा गुणस्तरीय सडक तथा पुलको सुनिश्चितता हुन नसक्नु, भित्री मधेश र तराईमा वर्षामा सडक डुबान हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

सन्तुलित, सुरक्षित, दिगो, वातावरणमैत्री तथा गुणस्तरीय सडक र पुल पूर्वाधार निर्माण गर्नु, निर्मित सडकहरूको आवधिक मर्मतसम्भार गर्नु, जलवायु अनुकूल सडक निर्माण गर्नु, अधुरा सडकहरूलाई पूर्णता दिनु, सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा लगानी बढाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सडक तथा पुल निर्माण कार्य सरकारको प्राथमिकतामा पर्नु, यातायात तथा ढुवानीमा सहज हुनु, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विकासमा सहज हुनु, कृषिको बजारीकरण तथा पर्यटन प्रवर्धनमा टेवा पुग्नु, प्रादेशिक सडक सञ्जालको विकाससँगै रोजगारी, आय तथा व्यापार विस्तार हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

गुणस्तरीय सडकको विकास: समग्र समुन्नतिको आधार।

## लक्ष्य

गुणस्तरीय सडक सञ्जालको विस्तार गरी आर्थिक-सामाजिक समृद्धि हासिल गर्ने।

## उद्देश्य

१. सर्वयाम सडक सञ्चालनको विस्तार गर्नु।
२. सडकहरूको स्तरोन्नति र मर्मत-सम्भार गर्दै सडक निर्माणबाट रोजगारी सिर्जना गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. गुणस्तरीय तथा सर्वयाम सडक सञ्चालनको विस्तार गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. स्थानीय तहको केन्द्रसँग जोड्ने सर्वयाम सडक सञ्जाल विस्तार गरिनेछ।</li> <li>२. प्रादेशिक सडक तथा पुललाई उत्थानशील विकास गरिनेछ।</li> <li>३. हिमाली पदमार्ग, मुन्धुम ट्रेल, विराटनगर रिड रोड तथा अन्य प्रादेशिक सडक विस्तार र सञ्चालन गरिनेछ।</li> </ol>
२. सडक तथा पुलहरूको स्तरोन्नति, विस्तार, लेन सुधार र मर्मत सम्भार गर्ने।	<ol style="list-style-type: none"> <li>१. स्तरोन्नति र मर्मतसम्भारका लागि निर्माण गरिएका प्रादेशिक सडकहरूको मूल्याङ्कन र सम्भाव्यता विश्लेषण गरी सुधार योजनाको कार्यान्वयन गरिनेछ।</li> <li>२. प्रादेशिक सडकको नियमित मर्मतसम्भारका लागि स्थानीय जनशक्ति प्रयोग गरिनेछ।</li> </ol>

<p>३. गुणस्तर परीक्षण प्रयोगशालाको सेवा विस्तार गर्ने।</p>	<p>१. गुणस्तर परीक्षण निर्देशिका तयार गरिनेछ। २. गुणस्तर परीक्षणका लागि प्रत्येक पूर्वाधार विकास कार्यालयहरूमा प्रयोगशालाको स्थापना गरिनेछ।</p>
<p>४. वातावरणमैत्री सडक पूर्वाधार विकास तथा जनचेतना अभिवृद्धिका लागि अभिमुखीकरण कार्यक्रम गर्ने।</p>	<p>१. पर्यावरण अनुकूल भिरालो जमिन स्थिरीकरण सम्बन्धी जनचेतना/अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ। २. बायो इन्जिनियरिङ र अन्य दिगो प्रविधिमार्फत् वातावरणमैत्री सडक पूर्वाधार विकास गरिनेछ।</p>
<p>५. सडक तथा पुलको प्रभावकारी अनुगमन गर्ने।</p>	<p>१. केन्द्रीकृत डाटाबेस पोर्टलमार्फत् सडकको विद्यमान अवस्थितिको सूचना सङ्कलन गरिनेछ। २. सडक अवस्थिति सूचना र <b>Remote Sensing</b> अनुगमन प्रणाली स्थापना गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

स्थानीय र सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरी प्रादेशिक सडक तथा पुलहरूको गुरुयोजना अनुसार सडक विस्तार भएको हुने, जिल्ला सदरमुकामबाट स्थानीय तहको केन्द्रसम्म सर्वयाम सडक सञ्जालको पहुँच भएको हुने, १३७ वटा मोटरबल पुल निर्माण भएका हुने, ५ हजार कि.मि. सडक स्तरोन्नति र मर्मत सम्भार भएको हुने, हिमाली पदमार्ग, मुन्धुम ट्रेल र विराटनगर रिड रोड विस्तार भएको हुने, १२० वटा मोटरबल पुलको स्तरोन्नति र मर्मत सम्भार भएको हुने, सडक तथा पुलको नयाँ निर्माण, स्तरोन्नति र मर्मत सम्भारको क्रममा कम्तीमा २० हजार रोजगारीको सिर्जना भएको हुने, निर्माण गुणस्तरको लागि परीक्षण प्रयोगशालाहरू निर्माण भएका हुने, सेन्सरजडित सडक पहिरो तथा बाढी चेतावनी प्रणाली स्थापना भएको हुने, भिरालो जमिन स्थिरीकरण भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. सडक तथा पुल पूर्वाधारविस्तारसम्बन्धी गुरुयोजना तर्जुमा

२. जिल्ला सदरमुकामबाट स्थानीय तहको केन्द्रसम्म सर्वयाम सडक सञ्जाल विस्तार कार्यक्रम
३. सडक अवस्थिति सूचना र Remote Sensing अनुगमन प्रणाली स्थापना
४. सडक तथा पुलहरूको स्तरोन्नति तथा मर्मतसम्भार कार्यक्रम
५. सेन्सरजडित सडक पहिरो तथा बाढी चेतावनी प्रणाली स्थापना
६. निर्माण गुणस्तर प्रयोगशाला स्थापना

## ७.५.२ रज्जुमार्ग, केबलकार, हवाई तथा जल यातायात

### पृष्ठभूमि

प्रदेशको हिमाली तथा पहाडी भेगमा सडक आवागमनमा हुने गरेको समस्यालाई हल गर्न, दुर्गम भूभागमा कृषि तथा पर्यटनको विस्तार र बसाइँसराइ रोक्नका लागि द्रूत यातायातका सम्भाव्य साधनहरू रज्जुमार्ग, पोडवे, केबलकार, जलमार्ग, हवाई यातायातजस्ता वैकल्पिक मार्गहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। प्रदेशमा चालू हालतका ११ र चालू नरहेका ४ गरी जम्मा १५ वटा विमानस्थल रहेका छन्। मित्रराष्ट्र भारतबाट सामान ढुवानीको लागि विराटनगरसम्म रेल सेवा सञ्चालनमा रहेको छ। निजी स्तरमा चतरादेखि भोजपुरसम्म जलमार्गसञ्चालित छ। उदयपुर सिमेन्ट कारखानाका लागि समान ओसार प्रसार गर्न उदयपुरमा १३ कि.मि. रज्जु मार्ग सञ्चालनमा छ। कोशी प्रदेशमा रज्जु मार्ग, जलमार्ग, मेट्रो र रेलमार्गको प्रचुर सम्भावना रहेकोले ठोस नीति, नियम र कानूनको व्यवस्था गरी वैकल्पिक मार्गहरूको प्रवर्धन तथा विकास गर्न जरुरी रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

वैकल्पिक मार्गका लागि प्रादेशिक नीति, नियम, कानून निर्माण भइनसक्नु; रज्जुमार्ग, पोडवे, केबलकार, जलमार्गजस्ता वैकल्पिक यातायातको निर्माण लागत उच्च रहनु; निजी स्तरमा बनेका वैकल्पिक मार्गहरूको नियमन हुन नसक्नु; प्रदेशस्तरमा वैकल्पिक मार्गहरूको गुरुयोजना तयार नहुनु; यो क्षेत्र सडक सञ्जालको तुलनामा कम प्राथमिकतामा पर्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

निजी लगानिकर्ता आकर्षित गर्नु; प्रादेशिक भूभाग, आर्थिक-सामाजिक स्थिति, बजारलाई ध्यानमा राखेर उचित वैकल्पिक मार्ग चयन गर्नु, वैकल्पिक मार्गहरूको कार्यान्वयनका लागि दक्ष जनशक्ति जुटाउनु; धार्मिक र पर्यटकीय स्थलहरूमा केबलकार सञ्चालन गर्नु, प्रदेशका सबै विमानस्थल पूर्णरूपमा सञ्चालन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सर्वयाम जल प्रवाह हुने ठुला नदीको कारण जलयातायातको प्रचुर सम्भावना हुनु, ठुला लगानीकर्ताको चासो रहनु, युवा जनशक्तिका लागि रोजगारीको सिर्जना हुन सक्ने र नयाँ प्रविधिको परीक्षण तथा हस्तान्तरण हुने वातावरण हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन् ।

### क्षेत्रगत सोच

वैकल्पिक यातायात प्रणालीको विकासमार्फत् प्रदेशको आर्थिक-सामाजिक रूपान्तरण ।

### लक्ष्य

वैकल्पिक मार्ग निर्माण गरी प्रदेशको समुन्नति हासिल गर्ने ।

### उद्देश्य

- वैकल्पिक मार्गहरूको सम्भाव्यता अध्ययन गरी गुरुयोजना बनाउनु ।
- वैकल्पिक यातायातको समुचित विकास गर्नु ।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. वैकल्पिक मार्गका लागि आवश्यक नीति निर्माण गर्ने ।	१. वैकल्पिक मार्गका लागि नीति तथा कानून निर्माण गरिनेछ । २. वैकल्पिक मार्गको विकासका लागि गुरुयोजना निर्माण गरिनेछ ।
२. वैकल्पिक यातायातको समुचित विकास गर्ने ।	१. फुङ्लिङ-पाथिभरा, हलेसी- लिम्चुङबुङ्ग, पताले-कालापत्थर, नुम-मकालु बेस क्याम्प, वराहक्षेत्र धार्मिक कोरिडोर लगायतका क्षेत्रहरूमा सार्वजनिक निजी साझेदारीमा केबलकार निर्माण गरिनेछ । २. काँकरभिट्टादेखि जनकपुरसम्मको रेलमार्ग र मेट्रो रेलमार्ग निर्माणमा सहजीकरण गरिनेछ । ४. विराटनगरबाट हिमाली क्षेत्रमा माउन्टेन फ्लाइट सञ्चालन गर्न आवश्यक सहजीकरण गरिनेछ ।

	<p>५. वैकल्पिक मार्गबाट दुर्गम क्षेत्रमा पर्यटन र कृषिको प्रवर्धन गरिनेछ।</p> <p>६. विराटनगर विमानस्थललाई प्रादेशिक (Sub-National) विमानस्थलको रूपमा विकास गर्न पहल गरिनेछ।</p>
--	---

### अपेक्षित उपलब्धि

कोशी प्रदेशमा कम्तीमा ३ पोडवे पाइलट परियोजना अध्ययन भएका हुने, चतरादेखि दोलालघाटसम्म जलमार्ग लगायत थप १० जलमार्गहरू निर्माण भएको हुने, फुङ्लिङ-पाथिभरा, हलेसी-उदयपुर लिमचुडबुङ, पताले-कालापत्थर, नुम-मकालु बेस क्याम्प, वराहक्षेत्र धार्मिक परिपथ (कोरिडोर) लगायतका क्षेत्रहरूमा केवलकार/पोडवे सञ्चालन भएको हुने, १० रज्जु मार्ग निर्माण भएको हुने, भारतदेखि इटहरीसम्म रेलवे मार्ग निर्माण सम्पन्न भएको हुने, काँकरभिट्टादेखि जनकपुरसम्मको रेलवे मार्ग र मेट्रो रेलमार्ग निर्माण कार्य सञ्चालन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. केवलकार, रज्जुमार्ग, पोडवे, जलमार्ग जस्ता वैकल्पिक मार्गहरूको लागि गुरुयोजना निर्माण
२. पोडवे पाइलट परियोजना
३. फुङ्लिङ-पाथिभरा, हलेसी-लिमचुडबुङ, पताले-कालापत्थर, नुम-मकालु बेस क्याम्प, वराहक्षेत्र धार्मिक कोरिडोर लगायतका क्षेत्रहरूमा केवलकार/रज्जु मार्ग निर्माण
४. चतरादेखि दोलालघाटसम्म जलमार्गको निर्माण
५. काँकरभिट्टादेखि जनकपुरसम्म रेलमार्ग र मेट्रो रेलमार्ग निर्माण
६. माउन्टेन फ्लाइट सञ्चालन

### ७.५.३ यातायात व्यवस्थापन

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा बढ्दो सहरीकरण र पूर्वाधारको विकाससँगै यातायातको थप व्यवस्थापन गर्नु अपरिहार्य छ। पछिल्ला वर्षहरूमा सहर र ग्रामीण क्षेत्रमा पनि सडक सञ्जालहरू निर्माण र सम्पन्न भइरहेका छन्। सहरहरूमा सवारीसाधनको चाप बढ्दै गएको छ। ट्राफिक सङ्केत बत्तीको व्यवस्थापन अत्यावश्यक रहेको छ। सहर र ग्रामीण क्षेत्रमा हुन सक्ने दुर्घटना, आर्थिक क्षति र ट्राफिक जाम कम गराउन दिगो र भरपर्दो यातायात व्यवस्थापन प्रणाली आवश्यक छ। सडकलाई सुरक्षित, सहज र यात्रालाई

प्रभावकारी बनाउन प्रदेशमा राम्रो यातायात व्यवस्थापन योजना तर्जुमा र प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ। त्यसैले पाँचवटा सडक सुरक्षा स्तम्भ: सडक सुरक्षा व्यवस्थापन, सुरक्षित सवारी साधन, सुरक्षित सडक प्रयोगकर्ताहरू, दुर्घटनापछिको प्रतिक्रिया र सुरक्षित ड्राइभिङ वातावरण तथा गति नियन्त्रणसँग सम्बन्धित कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

## प्रमुख समस्या

सार्वजनिक यातायात सेवा सुरक्षित र भरपर्दो नहुनु; दक्ष तथा तालिम प्राप्त चालक र श्रम समयसीमाको नियमन नहुनु; ट्राफिक जनशक्तिको कमी, ट्राफिक सङ्केत बत्तीको अभाव, सडक सुरक्षा नियमको पालनामा कमी, सडक प्रदूषण अत्यधिक हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

सवारी साधनको वृद्धिलाई नियन्त्रण गर्नु, सडक सुरक्षा रणनीतिको कार्यान्वयनमार्फत् दुर्घटना न्यूनीकरण गर्नु, ट्राफिक र सडक सुरक्षा नियमको पालना गराउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सडक र सवारी साधनमा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग बढ्नु, सडक सुरक्षा नियमनका लागि सडक प्रयोगकर्ताको चासो बढ्नु, ट्राफिक इन्जिनियरिङ र व्यवस्थापनका लागि जनशक्तिको उपलब्धता बढ्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

सुरक्षित र भरपर्दो यातायात प्रणालीको विकास।

## लक्ष्य

दिगो, सुरक्षित र भरपर्दो यातायात व्यवस्थापन गरी दुर्घटना र प्रदूषण न्यूनीकरण गर्ने।

## उद्देश्य

- यातायात व्यवस्थापन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउनु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. यातायात व्यवस्थापन प्रणाली सुदृढीकरण गर्ने ।	<p>१. GIS मा आधारित सुव्यवस्थित र प्रभावकारी यातायात व्यवस्थापन योजना र डिजाइन तयार गरी कार्यान्वयन गरिनेछ ।</p> <p>२. विद्युतीय सवारी साधन प्रयोगलाई प्रोत्साहन गरिनेछ ।</p> <p>३. ट्राफिक चिन्ह र सङ्केतहरूको डिजाइन र निर्माण गरी ट्राफिक टापुहरू, फुटपाथ र लेन सुधार गरिनेछ ।</p> <p>४. सवारी चालक अनुमतिपत्र छिटो छरितो रूपमा प्रदेशबाटै छपाइ तथा वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ ।</p> <p>५. यातायात सेवा कार्यालयबाट प्रदान गरिने सेवालाई व्यवस्थित गरिनेछ ।</p> <p>६. ट्राफिक नियम तथा अन्य जानकारी बारेमा सडक प्रयोगकर्ताहरूलाई मोबाइल एप्समार्फत् सुसूचित गरिनेछ ।</p> <p>७. सडक दुर्घटना, ट्राफिक जाम र वातावरण प्रदूषणलाई न्यूनीकरण गरिनेछ ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशबासीले सुरक्षित र भरपर्दो सार्वजनिक यातायात सेवा प्राप्त गरेका हुने, विद्युतीय सवारी साधनको प्रयोगमा वृद्धि भएको हुने, सार्वजनिक यातायातमा अत्याधुनिक सेन्सरजडित प्रणाली स्थापना भएको हुने, पुराना सवारी साधन विस्थापन भएका हुने, ट्राफिक नियमको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको हुने, दुर्घटना मूल्याङ्कन वैज्ञानिक र न्यायोचित भएको हुने र वातावरणमैत्री सवारीसाधनमा कर छुट भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. एकीकृत प्रविधियुक्त यातायात व्यवस्थापन कार्यक्रम
२. सार्वजनिक यातायातमा स्मार्ट सेन्सर प्रणालीको जडान
३. वैज्ञानिक र न्यायोचित सडक दुर्घटना न्यूनीकरण कार्यक्रम

## ७.६ सूचना तथा सञ्चार प्रविधि

### पृष्ठभूमि

सूचना तथा सञ्चार प्रविधिलाई आर्थिक विकासको सम्वाहक र उत्प्रेरकका रूपमा स्थापित गर्दै प्रदेशको शासकीय प्रणालीमा पारदर्शिताको प्रत्याभूति गराई सुशासनको प्रवर्धन गर्न जरूरी छ। संविधानले सूचनाको हकलाई संरक्षण र संवर्धन गर्दै आम सञ्चारलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, मर्यादित, जिम्मेवार, उत्तरदायी र व्यवसायिक बनाउन आवश्यक व्यवस्था गरेको छ। प्रदेश रेडियो, एफ. एम. र टेलिभिजन प्रसारणसम्बन्धी ऐन, २०७५ तथा नियमावली कार्यान्वयनमा आएको छ। प्रदेशमा ७२.६० प्रतिशत मानिसले मोबाइल फोन प्रयोग गर्दछन्। प्रदेशमा ३९ वटा एफ. एम. रेडियो र ५ वटा टेलिभिजन प्रदेशस्तरमा दर्ता र नवीकरण भई सञ्चालनमा छन्। सूचना प्रविधि र इन्टरनेट सुविधाको विकाससँगै प्रदेशमा इन्टरनेट र सञ्चार सुविधा प्रयोगकर्ताहरूको सङ्ख्या बढ्दो छ। प्रदेशबासीलाई सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको सेवा प्रदान गर्दै आर्थिक विकासका समग्र पक्षमा उपयोग बढाउन यस सम्बन्धी ज्ञान, सीप र क्षमता विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

आमसञ्चार क्षेत्रमा पेशागत र व्यवसायिक आचार संहिताको अवलम्बन हुन नसक्नु, सूचना तथा सञ्चारमा सर्वसुलभ पहुँच स्थापित हुन नसक्नु, सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिको प्रयोग न्यून हुनु, सूचनामैत्री कार्य संस्कारको कमी हुनु, विषयगत क्षेत्रसँग सम्बन्धित दक्ष जनशक्तिको कमी हुनु, प्रदेश सरकार र अन्य सरोकारवालाबिच समन्वयको कमी हुनु, अनलाइन मिडिया तथा सामाजिक सञ्जाल दुरुपयोगको कारण सामाजिक जीवनमा नकारात्मक असर पर्नु, आमसञ्चार माध्यमको आचारसंहिता तथा मापदण्ड पालना नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

आमसञ्चारको विकासको लागि भौगोलिक विकटता रहनु, आमसञ्चार क्षेत्रलाई मर्यादित र विश्वसनीय बनाउनु, आचारसंहिता र मापदण्डको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु, सरकार तथा अन्य क्षेत्रहरूमा सूचना र प्रविधिमैत्री संस्कारको विकास गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सूचना तथा सञ्चारको माध्यमबाट प्रेस स्वतन्त्रता तथा जनताको सुसूचित हुन पाउने संवैधानिक हकको प्रत्याभूति हुनु, इन्टरनेट र सञ्चार सेवा प्रदायकहरूको बाक्लो उपस्थिति हुनु, आर्थिक-सामाजिक क्षेत्रमा सञ्चार तथा सूचना प्रविधिको प्रयोग र आकर्षण तीव्र रूपमा बढ्नु, आम जनमानस आमसञ्चारका आधुनिक प्रविधिहरू प्रयोग गर्न इच्छुक हुनु, इन्टरनेट र टेलिफोनका प्रयोगकर्ता बढ्नु, पत्रकार सुरक्षा कोषको व्यवस्था गरिने नीति बन्नु, सूचना तथा प्रविधिका माध्यमबाट रोजगारी बढ्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

गुणस्तरीय तथा विश्वसनीय सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा पहुँचयुक्त समृद्ध प्रदेश।

### लक्ष्य

अत्याधुनिक सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा प्रदेशबासीको पहुँच तथा सदुपयोग सुनिश्चित गर्ने।

### उद्देश्य

१. सूचना तथा सञ्चार सुविधामार्फत् जनतामा सूचनाको पहुँच सुनिश्चित गर्नु।
२. सूचना तथा सञ्चारलाई प्रदेशको आम्दानीको स्रोत बनाउनु।
४. पत्रकारिता, चलचित्र क्षेत्रको विकास र प्रवर्धन गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सूचनाको हकको प्रत्याभूति दिलाउने।	१. सूचनाको हकको व्यापक प्रचार प्रसार गरिनेछ। २. सार्वजनिक निकायद्वारा सञ्चालन भएका कार्यक्रमको सञ्चार माध्यमबाट सूचना दिइनेछ।
२. पत्रकारिता तथा चलचित्र पेशालाई सम्मानित र मर्यादित रूपमा विकास गर्ने।	१. प्रादेशिक सञ्चार प्रतिष्ठान स्थापना गरी सञ्चार माध्यमलाई जवाफदेही बनाइनेछ। २. चलचित्र र पत्रकारितामा आबद्ध जनशक्तिलाई न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था गरिनेछ। ३. प्रदेशका मौलिक र सुन्दर क्षेत्रहरूको पहिचान, आमसञ्चार तथा चलचित्र नगरको

	सम्भाव्यता अध्ययन तथा निर्माण गरिनेछ । ४. प्रदेश सरकारको टेलिभिजन सञ्चालनमा ल्याइनेछ ।
३. प्रदेशलाई डिजिटल प्रदेशका रूपमा विकास गर्ने ।	१. सामुदायिक शैक्षिक संस्था र दुर्गम क्षेत्रमा इन्टरनेट सुविधा तथा सरकारी कार्यालयहरूमा सेवान्ग्राहीहरूलाई डिजिटल सुविधा पुऱ्याउन सहजीकरण गरिनेछ । २. इन्टरनेटसम्बन्धी नियामक संरचना र सञ्चार पूर्वाधारको विकासमा सहजीकरण गरिनेछ । ३. इन्टरनेट सेवा द्रूत बनाउन इन्टरनेटको ब्यान्ड चौडाइ बढाइने तथा फाइबर केवल भूमिगत बनाउन समन्वय गरिनेछ ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशका ९० प्रतिशत परिवारमा इन्टरनेट सेवा पुगेको हुने, रमणीय स्थानमा छायाङ्कन स्थल निर्माण भएका हुने, पत्रकार र चलचित्रकर्मीहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि भएको हुने, ग्रामीण भेगमा इन्टरनेट सेवा छरितो भएको हुने, डिजिटल साक्षरता अभिवृद्धि भएको हुने, सूचना सञ्चार प्रविधिमाफर्त शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषि तथा व्यापार प्रवर्धन हुने, ७ वटा प्रादेशिक टि.भि. सञ्चालन भएका हुने, प्रत्येक विद्यालयमा इन्टरनेट सुविधा र सरकारी कार्यालयमा सेवान्ग्राहीहरूलाई डिजिटल सुविधाको पहुँच पुगेको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. सूचना सञ्चार तथा प्रविधि विशेष गुरुयोजना
२. चलचित्र नगर/ छायाङ्कन स्थल विस्तार कार्यक्रम
३. स्थानीय तह आमसञ्चार पूर्वाधार विकास कार्यक्रम
४. प्रादेशिक डिजिटल साक्षरता कार्यक्रम
५. प्रादेशिक सञ्चार प्रतिष्ठान स्थापना

## ७.७ स्थानीय पूर्वाधार

### पृष्ठभूमि

प्रदेशभित्रका ठूला पूर्वाधारलाई प्राथमिकता दिइरहेको अवस्थामा स्थानीयस्तरका आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय विषयहरूको सम्बोधन गर्ने गरी साना पूर्वाधारलाई पनि ध्यान दिनु आवश्यक छ। स्थानीय पूर्वाधारमा दुर्गम क्षेत्रमा बसोबास गर्ने मानिसहरूको पहुँच न्यून रहेको छ। तसर्थ, साना तथा ठूला पूर्वाधारहरूमा सबै लाभग्राहीको पहुँच पुऱ्याउन आवश्यक छ। स्थानीय र प्रादेशिक पूर्वाधार निर्माणका लागि प्रादेशिक पूर्वाधार (स्वास्थ्य, शिक्षा, पूर्वाधार विकास, खानेपानी तथा सिंचाइ, शहरी विकास) कार्यालयहरू रहेका छन्। यी कार्यालयहरूले विशेष गरी स्थानीय सडक, पुल, साना सिंचाइ आयोजना, खानेपानी आयोजना र सरसफाइका क्षेत्रमा दिगो र उत्थानशील विकासका काम गरिरहेका छन्।

### प्रमुख समस्या

प्राकृतिक विपद्का कारणले पूर्वाधारमा क्षति हुनु, दुर्गम क्षेत्रमा निर्माण कार्यका लागि दक्ष जनशक्तिको अभाव तथा छरिएको बस्ती हुनु, युवा जनशक्ति विदेश पलायन हुनु, पूर्वाधार निर्माणमा गुणस्तर र अघावधिक मर्मत सम्भारको अभाव हुनु, उचित सुपरिवेक्षण र अनुगमनको कमी हुनु, आयोजना प्राथमिकीकरण कार्यमा कठिनाइ हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

भौगोलिक जटिलता हुनु, दुर्गम क्षेत्रमा पर्याप्त यातायात र सञ्चारको अभाव हुनु, सबै स्थानीय तहको केन्द्रसम्म सडक पहुँच पुऱ्याउनु, निर्माण सामाग्रीको सहज ढुवानी गर्नु, अधुरा आयोजनाहरू सम्पन्न गर्नु, दुर्गम क्षेत्रमा दक्ष जनशक्तिलाई टिकाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

स्थानीय पूर्वाधार विकासको कारण रोजगारीको सिर्जना हुनु, कृषिको व्यावसायीकरण र बजारीकरण सहज हुनु, पर्यटन क्षेत्रको विकास हुनु, स्थानीय पूँजी तथा सीपको प्रवर्धन हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

भरपर्दो, गुणस्तरीय र पहुँचयोग्य स्थानीय पूर्वाधारविकास।

### लक्ष्य

सबै स्थानीय तहमा आधारभूत स्थानीय पूर्वाधारमा पहुँच सुनिश्चित गर्ने।

### उद्देश्य

१. सबै स्थानीय तहमा स्वास्थ्य, शिक्षा, सडक, खानेपानी तथा सरसफाइ, सिंचाइ, पुल तथा कृषि पूर्वाधार विकास गर्नु।
२. स्थानीय पूर्वाधारहरूको नियमित मर्मत सम्भार र स्तरोन्नति गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था गर्ने ।	१. स्थानीय सडक, पुल, झोलुङ्गे पुल, सिंचाइ, खानेपानी, स्वास्थ्य, शिक्षा र अन्य पूर्वाधारका लागि प्रादेशिक नीति निर्माण गरिनेछ । २. प्रादेशिक नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि संस्थागत व्यवस्था गरिनेछ ।
२. स्थानीय पूर्वाधारहरूद्वारा दुर्गम क्षेत्रहरूको विकास गर्ने ।	१. दुर्गम स्थानहरूमा स्थानीय सडक, खानेपानी आपूर्ति, साना सिंचाइ, स्थानीय पुल, शिक्षा, स्वास्थ्य केन्द्र आदि स्थानीय पूर्वाधारका लागि गुरुयोजना तयार गरिनेछ । २. स्थानीय स्रोतसाधनलाई प्राथमिकता दिई दिगो पूर्वाधार विकास गरिनेछ ।
३. स्थानीय पूर्वाधारहरूको नियमित मर्मतसम्भार र स्तरोन्नति गर्ने ।	१. स्थानीय पूर्वाधारको नियमित मर्मतसम्भार तथा स्तरोन्नतिका लागि स्थानीय तहसँग समन्वय गरिनेछ । २. स्थानीय पूर्वाधारको संरक्षणका लागि उपभोक्ता समिति गठन गरी परिचालन गरिनेछ ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा सन्तुलित रूपमा स्थानीय पूर्वाधार विकास भएका हुने, १३७ स्थानीय तहमा वैकल्पिक सिंचाइ र साना सिंचाइ कार्यक्रम सञ्चालन भएका हुने, खानेपानीका अधुरा आयोजनाहरू सम्पन्न भएका हुने, २२० झोलुङ्गे पुल निर्माण भएका हुने, मर्मतसम्भार कार्य प्रभावकारी भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. स्थानीय पूर्वाधार विकास कार्यक्रम
२. स्थानीय पूर्वाधार नियमित मर्मतसम्भार कार्यक्रम

## ७.८ विज्ञान तथा प्रविधि

### पृष्ठभूमि

प्रदेशले विज्ञान तथा प्रविधिको विकासका क्षेत्रमा विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिरहेको छ। प्रदेशमा सञ्चालित ७ विश्वविद्यालयमध्ये ४ वटा विश्वविद्यालयका विभिन्न क्याम्पसहरूमा विज्ञान तथा प्रविधि विषयको अध्ययन तथा अध्यापन भइरहेको छ। विज्ञान तथा प्रविधि विषय पढ्ने विद्यार्थीको सङ्ख्या उल्लेख्य रहेको छ। विशेष गरी सफ्टवेयर विकास र आउटसोर्सिङमार्फत् डिजिटल सेवाको विकास र विस्तारमा प्रदेशले कार्य अगाडि बढाएको छ। विज्ञान तथा प्रविधि क्षेत्रमा प्याटेन्ट दर्तामार्फत् रोजगारी सिर्जना तथा विदेशी मुद्रा आर्जन गर्ने स्रोतका रूपमा विकास गर्न सकिनेछ। परम्परागत प्रविधिको आधुनिकीकरण र नवीन प्रविधिको विकास गरी प्रदेश समृद्धिमा योगदान पुऱ्याउन प्रदेशले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्ने देखिन्छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशमा विज्ञान तथा प्रविधिको क्षेत्रमा उल्लेख्य विकास नहुनु, विज्ञान तथा प्रविधिका लागि आवश्यक पूर्वाधारको विकास नहुनु, विज्ञान तथा प्रविधिमा दक्ष जनशक्ति उत्पादन हुन नसक्नु, उत्पादित जनशक्ति विदेश पलायन हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

विज्ञान तथा प्रविधिसम्बन्धी प्रादेशिक नीति, नियम बनाउनु, जीवन उपयोगी प्राविधिक शिक्षाको विस्तार गर्नु, वैज्ञानिक अनुसन्धानमा आधारित शिक्षा प्रणालीको विकास गर्नु, विज्ञान प्रविधिसम्बन्धी खोज र अनुसन्धान बढाउनु, दक्ष जनशक्ति पलायन हुनबाट रोक्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

विज्ञान तथा प्रविधिको विकासले वैकल्पिक उर्जा उत्पादन, कृषि उत्पादन र उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा वैज्ञानिक उपकरणको विकास र विस्तार, विपद् चेतावनी प्रणालीको गुणस्तरीयता, वातावरण संरक्षण, उद्यमशीलताको विकास हुनु, मनमोहन प्राविधिक विश्वविद्यालय र मदन भण्डारी अध्ययन प्रतिष्ठानमा प्राविधिक शिक्षा अध्यापन हुनु, दक्ष जनशक्तिको बढ्दो माग हुनु, कृत्रिम बौद्धिकता (AI) को विषयले स्थान पाउनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

विज्ञान तथा प्रविधिको विकास: आयआर्जन र रोजगारीको आधार।

## लक्ष्य

नवप्रवर्तनमार्फत् आयआर्जन र रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्ने ।

## उद्देश्य

१. विज्ञान तथा प्रविधिको विकास, विस्तार र उपयोग गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. विज्ञान तथा प्रविधिको पूर्वाधार विकास गर्ने ।	१. इ-गभर्नेन्स, डाटासेन्टर, आविष्कार/नवप्रवर्तन केन्द्र, इ-लाइब्रेरी स्थापना सम्बन्धी नीति तथा कानून तर्जुमा गरिनेछ । २. बहुउद्देश्यीय प्रयोगका लागि डाटासेन्टर स्थापना र डाटा भण्डारण गरिनेछ । ३. सबै नागरिकको पहुँच पुग्ने इ-लाइब्रेरी र आविष्कार/नवप्रवर्तन केन्द्रको स्थापना गरिनेछ ।
२. प्रविधिमा स्मार्ट पूर्वाधार डिजाइन र विकास गर्ने ।	१. स्मार्ट पूर्वाधार योजना र डिजाइनको लागि सूचना प्रविधि नीतिको अबलम्बन गरिनेछ । २. GIS (Geographic Information System ) आधारित TMS ( Traffic Management System) र विपद् जोखिम व्यवस्थापन प्रणालीको विकास गरिनेछ । ३. IOT (Internet of Things) मा आधारित कृषि, स्वास्थ्य, शिक्षा, पर्यटन क्षेत्र विकास गरिनेछ । ४. मौसम पूर्वानुमान प्रणाली स्थापना गरिनेछ ।
३. अनुसन्धानमा आधारित परियोजनाको प्रवर्धन गर्ने ।	१. अनुसन्धान, अन्वेषण र नवीनतम् खोजका लागि विभिन्न प्राविधिक क्षेत्र र परियोजनाको पहिचान गरिनेछ । २. विश्वविद्यालयमा विभिन्न विषयका अनुसन्धान प्रयोगशाला निर्माण गरिनेछ । ३. अनुसन्धान, अन्वेषण र नवीनतम् खोजबाट भूगोल सुहाउँदा प्रविधि बनाई प्रयोगमा ल्याइनेछ ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रादेशिक तहको विज्ञान तथा प्रविधिसम्बन्धी नीति तथा कानून तर्जुमा भई कार्यान्वयन भएको हुने, प्रदेशमा एउटा प्रादेशिक डाटासेन्टर, २ वटा आविष्कार/ नवप्रवर्तन केन्द्र र ८ वटा इ-लाइब्रेरी स्थापना भएको हुने, अत्याधुनिक यातायात व्यवस्थापन उपकरण जडान भएको हुने, सबै स्थानीय तहमा मौसम पूर्वानुमान प्रणाली जडान भएको हुने, अत्याधुनिक IOT (Internet of Things) मा आधारित कृषि, स्वास्थ्य, शिक्षा तथा पर्यटनको विकास भएको हुने, विश्वविद्यालयमा कृषि अनुसन्धान, सामाजिक अनुसन्धान प्रयोगशालाजस्ता २८ प्रयोगशाला स्थापना वा स्तरोन्नति भएका हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. आविष्कार/नवप्रवर्तन केन्द्र तथा इ-लाइब्रेरी स्थापना
२. बहुउद्देश्यीय डाटासेन्टर स्थापना र सञ्चालन
३. IOT (Internet of Things) मा आधारित कृषि, स्वास्थ्य, शिक्षा, पर्यटन क्षेत्र विकास र विस्तार
४. मौसम पूर्वानुमान प्रणाली स्थापना
५. विश्वविद्यालयमा विभिन्न प्रयोगशाला स्थापना वा स्तरोन्नति

## ७.९ सहरी विकास

### पृष्ठभूमि

कोशी प्रदेशमा विशेषगरी विराटनगर, इटहरी, धरान, विराटचोक, दमक, बिर्तामोड, गाईघाट आदि सहरहरू उच्च सहरीकरणतर्फ उन्मुख रहेका देखिन्छन्। शिक्षाको राम्रो सुविधा, स्वास्थ्योपचारका लागि अस्पतालहरूको उपलब्धता, रोजगारीका अवसरहरू आदिका खोजीमा मानिसहरू ग्रामीण क्षेत्रबाट सहरमा बसाइँ सरी आउने क्रम बढ्दो छ। बढ्दो सहरीकरणलाई व्यवस्थित हुने गरी पूर्वाधार विकास, स्रोत-साधनको उपलब्धता, सहरी सौन्दर्य सन्तुलन, प्राकृतिक वातावरणको संरक्षण, प्रदूषण नियन्त्रण र सम्भावित अपराधको नियन्त्रण गर्नका लागि प्रदेशले उपयुक्त सहरी विकास मार्गचित्र तय गर्नु जरूरी छ। सहरीकरणलाई दिगो व्यवस्थापन गर्ने र चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सरकारी निकाय, निजी क्षेत्र, आम नागरिक, सहरी योजनाकार र अन्य सरोकारवालाबिचको सहकार्य अत्यावश्यक छ। आर्थिक वृद्धि, सामाजिक समानता र वातावरणीय दिगोपनलाई संरक्षण तथा प्रवर्धन गर्न व्यवस्थित सहरीकरणको आवश्यकता छ।

## समस्या

जोखिम संवेदनशील भू-उपयोग नीति तथा योजना नबनाइनु, भवन मापदण्ड, संहिता र सडक मापदण्डको पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन नहुनु, वातावरणमैत्री विकास नहुनु, एकीकृत सहरी विकासको गुरुयोजना नहुनु, खानेपानी, ढल, स्वास्थ्य, शिक्षा, यातायातको व्यवस्थित विकास नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

अव्यवस्थित सहरमा मापदण्ड बनाएर पूर्वाधार विकास गर्नु, सहरी विकास गुरुयोजना, वातावरणीय दिगोपना, सामाजिक समानता, खानेपानी तथा सरसफाइ व्यवस्थापन, ढलनिकास, यातायात व्यवस्थापन, प्रदूषण नियन्त्रण, आर्थिक विकास, सुशासन कायम गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सहरमा आधारभूत पूर्वाधार सुविधा उपलब्ध हुनु, अत्यावश्यक सामग्रीहरू सहज उपलब्ध हुनु, उच्च दक्ष जनशक्ति उपलब्ध हुनु, रोजगारीका अवसर हुनु, स्मार्ट सहर निर्माण तथा विस्तार गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

व्यवस्थित सहरीकरणमार्फत् दिगो विकास।

## लक्ष्य

सहरी पूर्वाधारहरूको समुचित विकास गर्ने।

## उद्देश्यहरू

१. सुशासित, सुरक्षित, आर्थिक रूपमा गतिशील, स्वच्छ र व्यवस्थित सहर निर्माण गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. भवन आचार संहिता र मापदण्डको पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने।	१. भवन निर्माण प्राविधिक तथा भवन निर्माणकर्ताकालागि भवन संहिता र मापदण्डबारे अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ। २. नक्सा पास नगरी भवन तथा संरचना निर्माण गर्ने कार्यलाई निरुत्साहित गरिनेछ।

<p>२. एकीकृत सहरी विकासको गुरुयोजना तयार गर्ने ।</p>	<p>१. स्थानीय तहसँग समन्वय गरी नगरपालिकाहरूको जोखिम संवेदनशील भूमि उपयोग नीति (Risk Sensitive Land Plan Use) तथा योजना तर्जुमा गरिनेछ ।</p> <p>२. जोखिम संवेदनशील भूमि उपयोग नीतिको आधारमा प्रमुख सहरी क्षेत्रहरूको सर्वेक्षण गरी एकीकृत सहरी विकासको गुरुयोजना तयार गरिनेछ ।</p> <p>३. ल्याण्ड पुलिङ्ग र .ल्याण्ड म्यानेजमेन्टको नीति नियम तथा कार्यविधि बनाएर निजीक्षेत्रसँग सहकार्य गरेर सहरी पूर्वाधारहरूको विकास गरिनेछ ।</p>
<p>३. व्यवस्थित सहरी पूर्वाधारको विकास गर्ने ।</p>	<p>१. सहरी तथा सहरोन्मुख क्षेत्रमा आधारभूत पूर्वाधार र आधुनिक सुविधाको विकास गरी नागरिकलाई स्थानीयस्तरमै बसोबास गर्ने वातावरण तयार गरिनेछ ।</p> <p>२. पार्किङस्थल (बहुतल्ले पार्किङसहित), पार्क निर्माण, बसपार्क क्षेत्रको विकास, सम्पदाको संरक्षण, हाटबजार व्यवस्थापन, फोहोरमैला व्यवस्थापन आदि बजार व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य गरिनेछ ।</p> <p>३. सहरी क्षेत्रमा हरियालीको संरक्षण, सौन्दर्यीकरणलाई प्रवर्धन गरी ग्रीन सिटीको अवधारणालाई प्रोत्साहन गरिनेछ ।</p> <p>४. सहरी क्षेत्रमा लैङ्गिकमैत्री, अपाङ्गमैत्री, बालमैत्री, जेष्ठनागरिकमैत्री तथा पर्यावरणमैत्री पूर्वाधार तथा सार्वजनिक शौचालय निर्माण गरिनेछ ।</p> <p>५. सहरी पुरातात्विक सम्पदाको संरक्षण गरिनेछ ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा भू-उपयोग नीतिअनुसार एकीकृत सहरी विकास गुरुयोजना तयार भएको हुने, सबै नगरपालिकामा आधारभूत शिक्षा, स्वास्थ्य, सडक विस्तार तथा स्तरोन्नति, खानेपानी तथा सरसफाइ, फोहोरमैला व्यवस्थापन, सार्वजनिक शौचालयलाई व्यवस्थित बनाइएको हुने, हरित सहरको विकास भएको हुने, सहरहरूमा कम्तीमा ७० खुला पार्क बनाएको हुने, प्रदेशमा ५ वटा बहुतल्ले पार्किङ स्थल बनेको हुने तथा सार्वजनिक भवनहरू अपाङ्गमैत्री बनेको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. सहरी विकास गुरुयोजना तर्जुमा
२. सहरी पूर्वाधार विकास एवम् विस्तार

## ७.१० ग्रामीण विकास

### पृष्ठभूमि

ग्रामीण विकासले परम्परागत आर्थिक तथा सामाजिक विकासको अवस्थाबाट आधुनिक ढाँचामा रूपान्तरण हुन सहयोग गर्दछ। राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार, प्रदेशको ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने नागरिक स्वास्थ्य, शिक्षा, यातायातको सुविधा, कृषिका लागि उपलब्ध स्रोत साधन र उचित बजारजस्ता आधारभूत सुविधाबाट वञ्चित छन्। ग्रामीण क्षेत्रमा सीमित पूर्वाधार र सुविधाहरू छन्। आन्तरिक बसाइँसराइ न्यूनीकरण गर्दै ग्रामीण क्षेत्रमा आय आर्जनका गतिविधि बढाउनु, आधारभूत पूर्वाधार निर्माण र स्तरोन्नति गर्नु, गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्योपचार सुविधा सुनिश्चित गर्नु जरुरी रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशका दुर्गम ग्रामीण क्षेत्रहरूमा आधारभूत पूर्वाधार तथा सेवा सुविधाको विकास नहुनु, दक्ष जनशक्तिको अभाव हुनु, अवसर तथा सेवा सुविधाको खोजीमा बसाइँसराइको दर उच्च हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

पूर्वाधार विकासका लागि जग्गा अधिग्रहणमा कठिनाइ हुनु, दक्ष जनशक्तिलाई टिकाउनु, विकासका लागि भौगोलिक जटिलता हुनु, कृषि उपजमा आधारित घरेलु तथा साना उद्योगको विकास गर्नु, पूर्वाधार विकासका लागि उच्च लागत हुनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

पहाडी ग्रामीण क्षेत्रमा कृषियोग्य जमिनको पर्याप्तता, निर्माण सामग्रीको रूपमा प्रयोग हुने ढुङ्गा, बालुवा, काठ आदि निर्माण सामग्रीको सहज उपलब्धता; प्राकृतिक सौन्दर्य; धार्मिक पर्यटकीय क्षेत्र तथा जलस्रोतको पर्याप्तता; मानव बसोबास तथा कृषि उत्पादनको लागि उपयुक्त हावापानी आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

आधारभूत पूर्वाधारसहितको ग्रामीण बस्ती विकास ।

## लक्ष्य

आधारभूत पूर्वाधार र सेवा सुविधासहितको ग्रामीण विकास गर्ने ।

## उद्देश्य

१. आधारभूत पूर्वाधार र सेवा सुविधासहितको भौतिक पूर्वाधारको विकास गर्नु ।
२. ग्रामीण विकासमा स्थानीय स्रोत, साधन तथा जनशक्तिको उपयोग गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. ग्रामीण विकासका लागि नीति नियमको तर्जुमा गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. ग्रामीण विकासको लागि गुरुयोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ ।</li><li>२. ग्रामीण विकासमा साझेदारी विकासको अवधारणालाई प्रोत्साहन गरिनेछ ।</li></ol>
२. एकीकृत पूर्वाधार विकास गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. कृषि, पर्यटन, घरेलु उद्योग आदि क्षेत्रमा दिगो र एकीकृत पूर्वाधार विकास गरिनेछ ।</li><li>२. गुणस्तरीय शिक्षा तथा स्वास्थ्योपचारका लागि सुविधा सम्पन्न पूर्वाधार निर्माण गरिनेछ ।</li><li>३. स्थानीय सरकारसँग समन्वय गरी सीमान्तकृत समुदायको पूर्वाधारमा पहुँच सुनिश्चित गरिनेछ ।</li></ol>
३. प्राकृतिक स्रोत, संस्कृति, सम्पदा परम्पराको संरक्षण र पर्या-पर्यटन प्रवर्धन गर्ने ।	<ol style="list-style-type: none"><li>१. प्राकृतिक स्रोत, संस्कृति, सम्पदा र परम्पराको संरक्षण गर्न साँस्कृतिक सङ्ग्रहालय निर्माण तथा उत्सव, मेला, प्रदर्शनी आदि सञ्चालन गरिनेछ ।</li><li>२. पर्यटकीय क्षेत्रको प्रवर्धन गर्न होमस्टे तथा फार्मस्टे विस्तार गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ ।</li></ol>

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा ग्रामीण विकासको सम्भाव्य क्षेत्रको सर्वेक्षण तथा गुरुयोजनाको निर्माण, कृषि शीतभण्डार तथा गोदामघर निर्माण, घरेलु उद्योग स्थापना, नयाँ पर्यटकीय पदमार्ग पहिचान तथा स्तरोन्नति, ६०० बहुभाषी पर्यटक पथ प्रदर्शक तयार, बहुउपयोगी भवन, उद्यान तथा बसपार्क निर्माण, सबै गाउँपालिकामा सामाजिक समावेशिताको आधारमा सीमान्तकृत समुदायलाई क्षमता विकास तालिम तथा ५० बालमैत्री स्थानीय तह घोषणा भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. ग्रामीण विकास नीति तथा गुरुयोजना तर्जुमा
२. खुला प्रदर्शनी, बहुउपयोगी क्षेत्रयुक्त बसपार्क निर्माण
३. ग्रामीण भवन तथा पूर्वाधार विकास
४. बालमैत्री स्थानीय तह विकास कार्यक्रम

## ७.११ आवास तथा बस्ती विकास र पुनर्निर्माण

### पृष्ठभूमि

संविधानले आवासको हकलाई मौलिक हकका रूपमा समावेश गरेको छ। प्रदेशमा विपद्बाट वर्षेनी ठूलो जनधनको क्षति हुने गरेको छ। फागुन, चैत र बैशाखको समयमा आगलागीले साथै वर्षायाममा बाढी र पहिरोले जोखिममा परेका भवन तथा बस्तीलाई ध्यानमा राखेर प्रकोप धान्न सक्ने आवास तथा बस्तीको विकास र पुनर्निर्माण गर्नुपर्ने देखिन्छ। प्रदेशमा सीमान्तकृत समुदाय, महिला, घरबारविहीन मानिसहरूलाई गुणस्तरीय जीवनयापनका लागि एकीकृत तथा व्यवस्थित बस्ती विकास कार्यक्रम सञ्चालित छ। विपद्को उच्च जोखिममा रहेका घरपरिवारलाई स्थानीय तहको सहकार्यमा नजिकको सुरक्षित स्थानमा आवास निर्माण गरी स्थानान्तरण गर्नु आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

भवन, आवास तथा बस्तीहरू जोखिमयुक्त हुनु, भवन संहिता मापदण्डअनुरूप भवन निर्माण तथा बस्ती विकास नहुनु, एकीकृत बस्तीप्रति नागरिकमा रुची नहुनु, सार्वजनिक संरचना निर्माणमा जग्गासम्बन्धी समस्या हुनु, पुनर्निर्माणका लागि पर्याप्त स्रोतको सुनिश्चितता नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

जोखिममा रहेका घरपरिवारलाई सुरक्षित स्थानमा स्थानान्तरण गर्नु, दिगो र वातावरणमैत्री आवास तथा

बस्ती विकास गर्नु, आवश्यक स्रोत जुटाई समयमै पुननिर्माण सम्पन्न गर्नु, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विविधताअनुकूल एकीकृत बस्ती विकास गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माणको लागि नीतिगत व्यवस्था हुनु, आवास तथा बस्ती विकाससँग सम्बन्धित दक्ष प्राविधिक जनशक्ति उपलब्ध हुनु, प्रदेशमा एकीकृत बस्ती विकास कार्यक्रम प्राथमिकतामा पर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

दिगो, उत्थानशील आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माण।

### लक्ष्य

सबै नागरिकलाई सुरक्षित आवास र बसोबासको सुनिश्चितता गर्ने।

### उद्देश्य

१. सीमान्तकृत, विपद् प्रभावित, घरबारविहीन समुदायको पहिचान गरी आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माण गर्नु।
२. जोखिममा रहेका आवासक्षेत्र पहिचान गरी सुरक्षित तथा एकीकृत बस्ती विकास गर्नु।
३. पुरातात्विक, ऐतिहासिक, सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदाको संरक्षण र प्रवर्धन गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सुरक्षित तथा एकीकृत आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माण गर्ने।	१. सुरक्षित तथा एकीकृत आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माण कार्यका लागि सङ्घीय सरकार तथा स्थानीय तहसँग समन्वय गरिनेछ। २. सीमान्तकृत, विपद् प्रभावित, घरबारविहीन र जोखिममा रहेका समुदायका लागि एकीकृत आवास तथा बस्ती विकास र पुननिर्माण गरी जीविकोपार्जनको कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।
२. विपद् जोखिम न्यूनीकरणका लागि	१. आवश्यकताअनुसार स्थानीय तहमा आकस्मिक आवासका रूपमा समेत प्रयोग हुने गरी बहुउद्देश्यीय

आकस्मिक आवासको व्यवस्था गर्ने।	भवनको निर्माण गर्न स्थानीय तहसँग समन्वय गरिनेछ।
३. पुरातात्विक, ऐतिहासिक, सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदाको संरक्षण र प्रवर्धन	<p>१. पुरातात्विक, ऐतिहासिक तथा सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदा र भवनहरूको पुनर्स्थापना, मर्मतसम्भार र प्रबलीकरणका लागि नीति तथा कानून बनाइनेछ।</p> <p>२. बहुप्रकोपले गर्न सक्ने जोखिमको लेखाजोखाको आधारमा पुरातात्विक, ऐतिहासिक तथा सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदा र भवनहरूको पुनर्स्थापना, मर्मतसम्भार र प्रबलीकरण गरिनेछ।</p> <p>३. पुरातात्विक, ऐतिहासिक तथा सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदाहरूको प्रवर्धनको लागि विद्यालय र समुदायमा जनचेतनाका कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा ६२ एकीकृत बस्ती निर्माण भएका हुने, १५५ सरकारी तथा सामुदायिक भवन निर्माण भएको हुने, कम्तीमा ९ हजार ५०० जनता आवास निर्माण भएका हुने, ५० पुरातात्विक, ऐतिहासिक तथा सांस्कृतिक महत्त्वका सम्पदा र भवनहरूको पुनर्निर्माण, मर्मत सम्भार र प्रबलीकरण भएको हुने र विपद्बाट प्रभावित सरकारी भवन, विद्यालय/ विश्वविद्यालय, निजी घर, तथा अन्य स्थानीय पूर्वाधारहरूको पुनर्निर्माण भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. जनता आवास कार्यक्रम
२. एकीकृत बस्ती विकास कार्यक्रम
३. सरकारी/सामुदायिक भवन पुनर्निर्माण
४. विपद् प्रभावित आवास तथा बस्ती पुनर्स्थापना र पुनर्निर्माण



# परिच्छेद ८: लोकतन्त्र र सुशासन

दिगो शान्ति, आर्थिक विकास र सुशासन लोकतन्त्रका आधारभूत अङ्ग हुन्। लोकतन्त्रको संस्थागत सुदृढीकरणमा सुशासनले परिपूरकको भूमिका खेल्दछ। लोकतन्त्रको संस्थागत विकास भएसँगै मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्धन हुन्छ। सार्वजनिक निकायबाट प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवा प्रवाहका लागि सुशासन अत्यावश्यक छ। लोकतन्त्रमा सुशासन प्रवर्धन गर्न प्रशासनमा समायानुकूल परिवर्तन, प्रतिस्पर्धा, प्रविधिको प्रयोग, निजामती सेवामा कार्यकुशलता, सार्वजनिक सेवाको सुनिश्चितता, राजनैतिक प्रतिबद्धता र चुस्त प्रशासनको व्यवस्था साथै लोकतन्त्रको संस्थागत सुदृढीकरणका लागि सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा समायानुकूल सुधार हुनु आवश्यक छ।

## ८.१. राष्ट्रिय एकताको प्रवर्धन

### पृष्ठभूमि

राष्ट्रिय एकताले मुलुकमा भावनात्मक र भौगोलिक एकता मजबुत बनाउँछ। कोशी प्रदेशमा विभिन्न जातजाति, भाषा, धर्म, पेशा, व्यवसाय र वर्णका मानिसको बसोबास छ। राष्ट्रिय एकताबिना समग्र देशको र प्रदेशको समेत आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक विकास सम्भव छैन। यसको सबलीकरणका लागि मुलुकको सबै क्षेत्र, जातजाति, वर्ग, समुदायका नागरिकहरूको विकासका लागि समान अवसर आवश्यक छ। राष्ट्रिय एकताको भावनालाई समेट्ने गरी आवधिक योजनाले प्रदेशको ठोस लक्ष्य तथा उद्देश्य तय गरेको छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशभित्रका वर्गीय, जातीय, लैङ्गिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक, सांस्कृतिक तथा भाषिक विविधता व्यवस्थापन नहुनु, यसै विषयअन्तरगत उठेको विविध पहिचानको विषय उचित एवम् उपलब्धिमूलक ढङ्गले सम्बोधन हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

विभिन्न समुदायलाई राष्ट्रिय एकताको भावना जागृत गराउनु, सङ्घीयताको कार्यान्वयनको सवालमा सबै वर्ग समुदायको भावनालाई कदर गर्नु, सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको क्षेत्राधिकार उपयोग गर्दा समन्वय र पारस्परिक सहयोगको आधारमा राष्ट्रिय एकताको भावनालाई विकास गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेशको वर्गीय, जातीय, लैङ्गिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक, सांस्कृतिक तथा भाषिक विविधताको एकता सुनिश्चित गर्नु, सहकारिता, समन्वय, सह-अस्तित्वका आधारमा सङ्घीयताको प्रवर्धन गर्नु, आर्थिक र सामाजिक रूपान्तरणको व्यग्र जनचाहना हुनु, विविधता व्यवस्थापनको संवैधानिक व्यवस्था हुनु र तहगत सरकारबिचको अन्तरसम्बन्ध र आबद्धता हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

विविधताको व्यवस्थापनमार्फत् राष्ट्रिय एकताको प्रवर्धन।

### लक्ष्य

विविधताको व्यवस्थापनलाई विकाससँग आबद्ध गर्ने।

### उद्देश्य

विविधताको उचित सम्बोधन गरी राष्ट्रिय एकतालाई मजबुत बनाउनु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सामाजिक द्वन्द्व सिर्जना गर्ने गतिविधिलाई कानुनी दायरामा ल्याउने।	१. प्रदेशमा शान्ति, सुव्यवस्था, आपसी मेलमिलाप र सद्भाव बढाउन प्रत्येक नागरिक जिम्मेवार बन्ने गरी उत्प्रेरित गरिनेछ। २. सामाजिक सद्भाव बढाउँदै समाजमा द्वन्द्व सिर्जना हुन नदीन तीन तहका सरकारबिच सहयोग, समन्वय र सहकार्य गरिनेछ। ३. प्रदेशको अहित हुने कामलाई निस्तेज पारिनेछ।
२. आपसी सद्भावको वातावरण बनाउने।	१. मुलुकको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता तथा राष्ट्रिय एकताको सबलीकरण र सङ्घीय एकाइबिच परस्परमा सहयोगात्मक सम्बन्ध विकास गर्दै आपसी सद्भाव कायम गरिनेछ।
३. विविधता व्यवस्थापनका सम्बन्धमा नागरिकमा चेतना अभिवृद्धि गर्ने।	१. प्रदेशको जातीय, भाषिक, लैङ्गिक, क्षेत्रीय तथा सांस्कृतिक विविधता र सह-अस्तित्वका बारेमा सचेतना अभिवृद्धि गरिनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशको भौगोलिक तथा सामाजिक विविधताको उचित उपयोग गरी राष्ट्रिय एकता सुदृढ बनाउने कार्यमा सबै नागरिक एकजुट भएको तथा सामाजिक-सांस्कृतिक रूपले सभ्य तथा परिष्कृत नागरिक समाज तयार भई समृद्ध एवम् खुसी प्रदेश निर्माणको वातावरण तयार हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ८.२ शान्ति, सुरक्षा तथा सुव्यवस्था

### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा शान्ति, सुरक्षा र सुव्यवस्थाको विश्वसनीय वातावरणले सुशासन र विकासको आधार तय गर्दछ। आन्तरिक प्रशासनलाई सबल र सक्षम बनाई नागरिकमा शान्ति सुरक्षाको अनुभूति दिलाउन सुशासनयुक्त सेवा प्रवाह गर्ने दायित्व प्रदेश सरकारको रहेको छ। वर्तमान समयमा प्रदेशमा शान्ति, सुरक्षा र सुव्यवस्थाको अवस्था सुधारिदै गएकोमा यसलाई थप व्यवस्थित र परिष्कृत हुने गरी प्रदेश कानूनको निर्माण तथा प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु अत्यावश्यक रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

शान्ति, सुरक्षा र सुव्यवस्थासम्बन्धी नीति, रणनीति तथा योजना एवम् कार्यक्रम प्रभावकारी रूपमा लागू नहुनु, सुरक्षा निकायहरूबिच समन्वय, सबलीकरण र क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम यथेष्ट रूपमा सञ्चालन हुन नसक्नु, सीमापार अपराधलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्न नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

प्रदेशमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्नका लागि अपराध नियन्त्रण र अनुसन्धानसम्बन्धी आवश्यक नीति, नियमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गराउनु तथा प्रदेश प्रहरीको व्यवस्थापन, अन्तर्राष्ट्रिय खुला सिमानाका कारण सुरक्षाको चुनौती प्रदेशमा रहनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानतः प्रदेश प्रहरी समायोजन कार्य अगाडि बढनुले प्रदेशमा शान्ति सुरक्षा कायम गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

सुरक्षित, सुव्यवस्थित र शान्तिपूर्ण प्रदेश।

## लक्ष्य

प्रदेशका नागरिकलाई शान्ति सुरक्षा र सुव्यवस्थाको प्रत्याभूति गराउने ।

## उद्देश्य

प्रदेशमा शान्ति, सुरक्षा र सुव्यवस्था कायम गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशका नागरिकबिच आपसी सद्भाव कायम गर्ने ।	१. राष्ट्रिय एकता अभिवृद्धि गरी प्रदेशका नागरिकबिच मेलमिलाप र आपसी सद्भाव कायम गर्नका लागि संयुक्त रूपमा सामाजिक, साँस्कृतिकलगायतका विविध कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।
२. प्रदेशमा हुने अपराध नियन्त्रण गर्ने ।	१. सबै किसिमका अपराधिक क्रियाकलापहरू नियन्त्रण गर्न सुरक्षा, अनुसन्धान तथा अभियोजन संयन्त्रलाई सक्रिय बनाउदै प्रदेश र जिल्लाका प्रशासनिक निकायबिचको समन्वयलाई प्रभावकारी बनाइनेछ ।
३. प्रदेशमा शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने ।	१. प्रदेशको सुरक्षा व्यवस्थापन गर्न नेपाल प्रहरी तथा कानुन बमोजिम प्रदेश प्रहरीका साथै सङ्घीय सरकारसँग सहकार्य गरी सशस्त्र प्रहरीलगायतका सुरक्षा निकायलाई परिचालन गरिनेछ ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशको सुरक्षा, अनुसन्धान तथा अभियोजन क्षमता वृद्धि भएको भई प्रदेशमा सबै किसिमका अपराधिक घटनाहरू न्यून हुनेछन् । समाजमा शान्ति सुव्यवस्था र अमनचयन कायम भई राष्ट्रिय एकता थप मजबुत भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

## ८.३ नेतृत्व निर्माण

### पृष्ठभूमि

संविधानले प्रदेशमा समावेशी सामाजिक न्यायका माध्यमबाट लोककल्याणकारी राज्यको व्यवस्था गर्ने गरी जनहित र प्रदेशको विकासमा सुशासनलाई जोडेर प्रदेशबासीलाई लोकतान्त्रिक अधिकारको निर्वाधरूपमा उपभोग गराउन सक्ने असल नेतृत्वको परिकल्पना गरेको छ। लोकतान्त्रिक राज्य प्रणालीमा प्रदेशबासीको सहभागितालाई सुनिश्चित गर्दै आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक र साँस्कृतिक अधिकार उपभोग गर्न पाउने गरी युवा सशक्तीकरण, रोजगारी र प्रदेशको सर्वाङ्गीण विकासमा उच्च योगदान स्थापित गराउन सक्ने नेतृत्व निर्माण अत्यावश्यक छ। प्रदेशको समग्र विकासमा लोकतन्त्रप्रति प्रतिबद्ध, इमानदार तथा कर्तव्यनिष्ठ र नागरिकको विश्वास जित्न सफल नेतृत्वले मात्र योजनाबद्ध विकासलाई गति दिन सक्ने तथ्यलाई मूर्तरूप दिनु आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

नेतृत्व विकासको लागि सामाजिक वातावरण तयार नहुनु, युवाले व्यक्तित्व विकास र सशक्तीकरणका लागि अपेक्षाकृत अवसर नपाउनु, नेतृत्व उदाहरणीय बन्न नसक्नु, असल राजनीतिक र प्रशासनिक संस्कारको प्रवर्धन हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

क्षमतावान्, नैतिकवान् र दूरदृष्टि भएको नेतृत्वको विकास गर्नु, नेतृत्वमा इमानदारिताको मानक स्थापित गराउनु, युवामा नेतृत्व विकासको अवसर सिर्जना गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

लोकतान्त्रिक विधिबाट नेतृत्व निर्माणको कानुनी व्यवस्था हुनु, नेतृत्व छनौटमा असल लोकतान्त्रिक अभ्यास हुनु, युवावर्गमा नेतृत्व लिने अग्रसरता बढ्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

इमानदार, ज्ञान र दूरदृष्टि भएको सक्षम नेतृत्व निर्माण।

### लक्ष्य

लोकतन्त्र र सुशासन सुनिश्चित गरी प्रदेशको सर्वाङ्गीण विकास गर्न सक्ने नेतृत्व निर्माण गर्ने।

### उद्देश्य

लोकतन्त्रप्रति प्रतिबद्ध, इमानदार, कर्तव्यनिष्ठ तथा परिवर्तित परिस्थितिहरूलाई कुशल समायोजन गर्न सक्ने सक्षम नेतृत्व निर्माण गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशको समग्र विकास गर्ने सक्षम नेतृत्व निर्माण गर्ने।	१. नेतृत्व र व्यवस्थापनसम्बन्धी लोकतान्त्रिक अभ्यासहरूलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गरिनेछ।
२. कुशल नेतृत्व तयार गरी प्रदेशमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने।	१. असल नेतृत्व तथा व्यवस्थापन अभ्यास सञ्चालन गरी कार्य परिवेश, व्यवस्थापन प्रणाली र परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्ने क्षमता विकास गरिनेछ।
३. दीर्घकालीन समृद्धिको मार्ग तर्जुमा गर्न सक्ने सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्व निर्माण गर्ने।	१. लोकतान्त्रिक अभ्यासबाट सामाजिक तथा राजनीतिक क्षेत्रमा नेतृत्व विकास गर्न उपयुक्त वातावरण तयार गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा क्षमतायुक्त र कुशल नेतृत्व निर्माणका लागि उपयुक्त वातावरण र नीति निर्माण भएको हुने, सक्षम र दूरदृष्टि भएको नेतृत्वको उदाहरणमार्फत् प्रदेशको विकासले गति लिएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.४ न्याय प्रणाली

#### पृष्ठभूमि

संविधान र सङ्घीयताको मर्मअनुसार प्रदेशबासीको इच्छा, आकाङ्क्षा तथा राष्ट्रिय मापदण्डअनुरूप कानून निर्माण गरी समन्यायिक सिद्धान्तअनुरूप सबैमा न्यायको पहुँच पुऱ्याउनु अहिलेको आवश्यकता हो। यसका लागि प्रदेशमा मौलिक हकको कार्यान्वयन गरी नागरिक स्वतन्त्रता, मानवअधिकार र मानवीय मूल्य मान्यताको सम्मान, संरक्षण र संवर्धन गर्दै स्वतन्त्र, निष्पक्ष, सक्षम, छिटो-छरितो, सर्वसुलभ र प्रभावकारी व्यवस्था कायम गरी प्रदेशबासीले प्रत्यक्ष अनुभव गर्न सक्ने न्याय प्रणाली सुनिश्चित गर्नु अत्यावश्यक छ। प्रदेश सरकारको प्रमुख कानुनी सल्लाहकारका रूपमा संविधानले व्यवस्था गरेको मुख्य न्यायाधिवक्ताको भूमिकालाई कानूनको अनुशरण र प्रतिरक्षाका लागि अझ सबल र सुदृढ बनाउँदै मानवीय, सामाजिक तथा आर्थिक विकासको पूर्वशर्तका रूपमा रहेको कानुनी शासनलाई सबै पक्षबाट परिपालना गर्दै जीवन्त तुल्याई न्यायपूर्ण र गतिशील समाज निर्माण गर्न

आवश्यक छ ।

## प्रमुख समस्या

मुद्दा व्यवस्थापन पद्धति सूचना प्रविधिसँग आवश्यक हुन नसकेकाले न्यायिक प्रक्रिया छिटो-छरितो, सहज र पूर्व अनुमानयोग्य हुन नसक्नु, अदालत र अर्धन्यायिक निकायमा बढ्दो कार्यचापअनुरूप स्रोतसाधनको व्यवस्थापन र जनशक्तिको क्षमता विकास हुन नसक्नु, फैसला कार्यान्वयन प्रभावकारी नहुनु, कानुनी शिक्षालाई आवश्यकता अनुसार विशिष्टीकृत र विविधीकरण गर्न नसक्नु, कानुनको परिपालना गर्ने संस्कृतिको विकास नहुनु, फैसला कार्यान्वयनको स्वचालित पद्धति विकास गर्न नसक्नु, साक्षी र पीडितको सुरक्षा व्यवस्थापन कमजोर हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन् ।

## चुनौती र अवसर

संविधान कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने कानुन तर्जुमा गर्नु, स्थानीय न्यायिक समितिको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी एवम् गुणस्तरीय बनाउन सहजीकरण गर्नु, निशुल्क कानुनी सहायता सेवासम्बन्धी सूचना सबैलाई उपलब्ध गराई न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्नु, कानुनी शिक्षा र शिक्षण प्रणालीलाई समाजको विकासक्रम एवम् आवश्यकताअनुरूप विशिष्टीकृत, गुणस्तरीय र आकर्षित बनाउँदै लैजानु आदि प्रमुख चुनौती हुन् ।

प्रदेशस्तरमा मुख्य न्यायाधिवक्ताको संवैधानिक व्यवस्था हुनु, न्याय सम्पादनमा आवश्यकताअनुसार प्राथमिकता निर्धारण गरिनु, सूचना प्रविधिमैत्री न्यायसम्पादन शुरु हुनु, न्यायिक तथा अर्धन्यायिक निकायले सुधारका क्षेत्र पहिचान गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन् ।

## क्षेत्रगत सोच

स्वतन्त्र, निष्पक्ष, पहुँचयोग्य, सक्षम र विश्वसनीय न्याय प्रणाली ।

## लक्ष्य

कानुनी सहायताको प्रभावकारी अभिवृद्धिसँगै कानुनी शासनको प्रतिफल प्रदेशका नागरिकले अनुभव गर्ने न्याय प्रणाली स्थापना गर्ने ।

## उद्देश्य

१. न्यायप्रणालीलाई छिटो-छरितो, सर्वसुलभ, निष्पक्ष, प्रविधिमैत्री तथा पहुँचयोग्य बनाई सुशासन कायम गर्नु ।
२. कानुनी सेवाका क्षेत्रमा क्षमता अभिवृद्धि गरी गुणस्तरीय न्याय प्रणाली स्थापित गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशमा संविधान अनुकूलको कानुन निर्माण गर्ने।	१. संविधान कार्यान्वय गर्न अपुग भएका कानुन निर्माण गरिनेछ। २. कानुन निर्माण गर्दा आम नागरिक तथा सरोकारवालासँग पर्याप्त छलफल र अध्ययन गरिनेछ। ३. निर्माण भएका कानुनबारे सर्वसाधारणमा छिटो जानकारी दिन र पहुँचयोग्य बनाउन प्रभावकारी सूचना प्रवाह गरिनेछ।
२. निशुल्क कानुनी सहायता सेवालाई नागरिकको पहुँचमा पुऱ्याउने।	१. निशुल्क कानुनी सहायता सेवालाई सबैको पहुँचयोग्य र प्रभावकारी बनाउँदै कानुन कार्यान्वयन गर्ने निकायको संस्थागत सुदृढीकरण एवम् क्षमता विकास गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा विधिको शासन सूचकाङ्क ०.५२ बाट ०.८२ पुगेको हुने, प्रदेशमा स्वतन्त्र, सक्षम एवम् प्रभावकारी कानुनको शासन एवम् नागरिक अधिकार र स्वतन्त्रताको संरक्षण भएको हुने, सूचना प्रविधिको प्रयोगले कानुन र न्यायिक काम कारवाहीमा नागरिकको सहज पहुँच कायम भएको हुने तथा सबै पक्षबाट स्वामित्व लिने कानुन निर्माण भई कानुनको परिपालनाको संस्कारमा वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.५ मानव अधिकार

#### पृष्ठभूमि

संविधानले मानव अधिकारको संरक्षण, संवर्धन र सम्मानका लागि आम नागरिकका आधारभूत अधिकारलाई मौलिक हकका रूपमा स्पष्ट व्याख्या गरेको छ। नेपालले मानवअधिकारको संरक्षण, प्रवर्धनमा निरन्तर रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता जनाउँदै कार्यान्वयनका लागि संवैधानिक, कानुनी, नीतिगत एवम् संस्थागत संरचनाको व्यवस्था गर्दै आएको छ। प्रदेशमा समेत मानवअधिकारसम्बन्धी

जनचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरी विकासका सवालहरूसँग मानवअधिकारका पक्षलाई समाहित बनाउन आवश्यक छ ।

## प्रमुख समस्या

मौलिक हकको सुनिश्चितता गर्नका लागि प्रदेशस्तरीय कानून एवम् मापदण्ड तयार नहुनु, प्रदेशमा सामाजिक भेदभाव, छुवाछुत, लैङ्गिक हिंसा, बालविवाह विद्यमान रहनु; पूर्वाधार एवम् सेवा सुविधाको उपलब्धताजस्ता कुराहरूमा मानवअधिकारको पक्षलाई मध्यनजर गर्न नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन् ।

## चुनौती र अवसर

मानवअधिकारसम्बन्धी कानून र प्रावधानको ज्ञान आम नागरिक तथा सेवा प्रदायकसम्म पुऱ्याउनु र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप मानव अधिकारको प्रत्याभूति गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन् ।

मौलिक हक कार्यान्वयनका लागि आवश्यक कानुनी व्यवस्था हुनु, मानव अधिकारसँग सम्बन्धित क्षेत्र, अन्तर्राष्ट्रिय घोषणापत्र, महासन्धि तथा ऐच्छिक आलेखको पक्ष राष्ट्र हुनु, संविधान एवम् कानूनद्वारा संरक्षित मानवअधिकारको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने, मानवअधिकार उल्लङ्घनमा अनुसन्धान गर्ने निकायको व्यवस्था हुनु, न्याय सम्पादनका लागि स्वतन्त्र न्यायालयको व्यवस्था हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन् ।

## क्षेत्रगत सोच

मानवअधिकारको संरक्षण र प्रवर्धन ।

## लक्ष्य

नागरिकमा मानवअधिकारको प्रत्याभूति गर्दै मर्यादित र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्ने ।

## उद्देश्य

१. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप प्रदेशमा मानवअधिकारको सम्मान, संरक्षण र संवर्धन गर्नु ।
२. सीमान्तकृत, विपन्न, लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका एवम् पिछडिएका क्षेत्र, वर्ग, समुदायका अधिकारको सुनिश्चित गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. मौलिक हक कार्यान्वयन गर्न निर्माण भएका कानुन प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।	१. संविधानमा व्यवस्था भएका मानव अधिकारसम्बन्धी प्रावधानलाई प्रभावकारी कार्यान्वय गर्न कार्यान्वयन निकायहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ। २. न्यायमा पहुँच सुनिश्चित गर्न निशुल्क कानुनी सहायतासम्बन्धी नीतिगत, कानुनी एवम् संस्थागत व्यवस्था गरिनेछ।
२. समाजमा रहेका सबै प्रकारका भेदभाव, छुवाछुत तथा हिंसाको अन्त्य गर्ने।	१. समाजमा रहेका भेदभाव, छुवाछुत र हिंसाविरुद्ध जनचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरी त्यस्ता क्रियाकलापलाई कानुनी दायरामा ल्याइनेछ। २. विपन्न, सीमान्तकृत र पिछडिएका वर्गका अधिकार सुनिश्चितताका लागि आवश्यक कार्य गरिनेछ।
३. मानवअधिकार उल्लङ्घनको घटनामा दण्डहीनताको अन्त्य गरी पीडितलाई क्षतिपूर्तिको सुनिश्चितता गर्ने।	१. प्रदेशमा मानव अधिकार उल्लङ्घनका घटनाको अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी बनाइनेछ। २. मानवअधिकार उल्लङ्घनका घटनाका पीडकलाई कारवाही र पीडितलाई उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा मानव अधिकार सम्बन्धमा निर्माण भएका कानुन र अदालतका आदेश तथा फैसला कार्यान्वयन भई सबै प्रदेशवासीले मानवअधिकारको व्यवहारिक रूपमा उपभोग गर्न सक्ने अवस्था सुनिश्चित भएको हुने, मानव अधिकारसम्बन्धी नेपाल पक्ष राष्ट्र भएकाले अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि तथा प्रतिबद्धता अन्तर्गतका प्रतिवेदनसम्बन्धी दायित्व प्रदेश तहमासमेत कार्यान्वयन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ८.६ सङ्घीय शासन प्रणाली

### पृष्ठभूमि

मुलुक सङ्घीयतामा प्रवेश गरेपछि सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा विभाजन गरी तीन तहको शासकीय पद्धति अवलम्बन गरिएको छ। सङ्घीय शासन प्रणालीअनुरूप राज्यको सार्वभौम शक्ति संविधानबाट सरकारका तीन तहमा बाँडफाँड गरिएको छ। कोशी प्रदेशमा सङ्घीय शासन प्रणालीको अभ्यासलाई स्थापित गर्ने कार्यहरू भएका छन्। केन्द्रीय तहबाट सम्बोधन हुन नसकेका तथा समाजमा पछि परेका समुदाय, वर्ग तथा क्षेत्रका अपेक्षाहरूलाई सम्बोधन गरी राष्ट्रिय राजनीतिको मूलधारमा समावेश गराउने उद्देश्यले प्रदेशमा विविधताको व्यवस्थापन, सीमान्तकृत समूहको सशक्तीकरण र भेदभावको अन्त्य गर्दै राज्यमा नागरिकको सहज पहुँच पुग्ने कार्य भएका छन्।

### प्रमुख समस्या

संविधानमा व्यवस्था भएका प्रदेशका कतिपय अधिकार सङ्घबाट हस्तान्तरण नहुनु, सङ्घीयता कार्यान्वयनको नयाँ अनुभव रहनु, सङ्घीयता कार्यान्वयनको स्पष्ट मार्गचित्र तयार भइनसक्नु, तीन तहका सरकारबिचको अन्तरसम्बन्ध स्पष्ट रूपमा परिभाषित नहुनु, एकअर्का सरकारबिच अपेक्षित समन्वय कायम हुन नसक्नु र प्रदेश र स्थानीय तहको क्षमता विकासको योजना नबन्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

प्रदेशमा प्रशासन र राजनीतिबिच अन्तरसम्बन्ध परिभाषित गर्नु, आवश्यकताअनुसार जनशक्ति व्यवस्थापन गर्नु, वित्तीय सङ्घीयताको कार्यान्वयन गर्नु, सङ्घीयताले व्यवस्था गरेका अधिकारहरूको अभ्यास गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानमा प्रदेशका अधिकार स्पष्ट उल्लेख हुनु, नागरिक आफ्ना अधिकारप्रति सचेत र जागरुक हुनु, निर्वाचनमार्फत् नागरिकले आफ्नो नेतृत्व छनौट गर्न पाउनु, प्रशासनिक संरचना र आवश्यक कानूनहरू क्रमशः निर्माण हुँदै जानु, सङ्घीयता कार्यान्वयनका लागि क्षमता विकास गर्न आन्तरिक तथा बाह्य सहयोग बढ्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

सङ्घीय शासन प्रणालीको प्रवर्धन र असल अभ्यासद्वारा लोकतन्त्र र सुशासन।

### लक्ष्य

सङ्घीय शासन पद्धतिबाट प्राप्त हुने लाभमा प्रदेशबासीको समान पहुँच र अवसर सुनिश्चित गर्ने।

## उद्देश्य

लोकतन्त्र र प्रदेश संरचनाबाट प्राप्त हुने समृद्धिको लाभलाई समानुपातिक, समावेशी र न्यायोचित रूपमा वितरण गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशमा आवश्यक कानुनी र संस्थागत आधार तयार गर्ने।	१. प्रदेशको अधिकारक्षेत्रभित्रका विषयमा आवश्यक कानुन निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ। २. कानुन कार्यान्वयन गर्न आवश्यक संस्थागत संरचना निर्माण गरिनेछ।
२. आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतालाई व्यवस्थापन गर्ने।	१. आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधताका बिच समाजमा एकता कायम गर्न सामाजिक परिचालन, सचेतना एवम् अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा सङ्घीयता कार्यान्वयनसम्बन्धी आवश्यक नीति, कानुन तथा संस्थागत संरचना निर्माण भएको हुने तथा सङ्घीयतासम्बन्धी विभिन्न क्षेत्रका अधिकारको उपभोग र प्रयोग गरी सङ्घीय शासन प्रणाली मजबुत भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ८.७ प्रादेशिक तथा स्थानीय तहको सन्तुलित विकास

### पृष्ठभूमि

संविधानले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका आ-आफना अधिकार र कार्यक्षेत्र तोकेको छ। राज्यशक्तिको प्रयोग गर्दा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले गर्ने गरी तीनै तहको एकल तथा साझा अधिकार संविधानको अनुसूचीमा सुनिश्चित गरेको छ। संविधानले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई आफ्ना अधिकार क्षेत्रभित्रको कर, सेवाशुल्क, दस्तुर र दण्डजरिवाना सङ्कलन र परिचालनको अधिकार दिएको छ। प्रदेशको विविधता सम्बोधन गर्दै आर्थिक, सामाजिक र पूर्वाधार क्षेत्रको सन्तुलित विकास गरी सुशासन कायम गर्दै नागरिकमा प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नु आवश्यक छ। प्रदेशस्तरका आर्थिक-सामाजिक नीति,

कार्यक्रम, आयोजना, प्रदेशभित्रको दुई वा सोभन्दा बढी स्थानीय तहलाई समेट्ने विकास आयोजना आदि विषय समेटेर प्रदेश सरकारले प्रादेशिक आवधिक विकास योजना तर्जुमा गर्दछ।

### **प्रमुख समस्या**

संविधानले दिएका साझा अधिकारका सूचीका विषयमा कानून निर्माण हुन बाँकी रहनु, साझा अधिकार सूचीमा रहेका अधिकारको बुझाइमा भिन्नता र समन्वयको कमी हुनु, प्रादेशिक तथा स्थानीय तहमा भौतिक पूर्वाधार तथा जनशक्ति व्यवस्थापनमा कठिनाइ हुनु र प्रदेशका सबै क्षेत्रको सन्तुलित विकासका लागि भौगोलिक विकटता रहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### **चुनौती र अवसर**

प्रदेशको विकासमा सन्तुलन कायम गर्नु, तीन तहको सरकारका अधिकारको सूचीमा थप स्पष्टता ल्याई जिम्मेवारी वहनमा समन्वय कायम गर्नु र सबै क्षेत्रको सन्तुलित विकास गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

संविधानमा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका आ-आफना अधिकार र कार्यक्षेत्र तोकिनु, एकात्मक राज्य प्रणालीबाट सङ्घीय प्रणालीमा रूपान्तरण हुनु, प्रदेश तथा स्थानीय तहले आफ्नो अधिकारक्षेत्र भित्रको कर, सेवाशुल्क, दस्तुर र दण्डजरिवाना सङ्कलन गरी विकासका कार्यहरू अगाडि बढाउनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### **क्षेत्रगत सोच**

प्रादेशिक तथा स्थानीय तहको सन्तुलित विकासबाट प्रदेश समृद्धिको आधार तयार।

### **लक्ष्य**

राष्ट्रको समग्र विकासमा योगदान दिन सक्ने गरी प्रादेशिक तथा स्थानीय तहलाई सुदृढ बनाउने।

### **उद्देश्य**

प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन प्रणालीमार्फत् सन्तुलित र दिगो विकासको सुनिश्चितता गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रदेशले सङ्घीय सरकारको सहयोग र समन्वयमा आफ्नो भौगोलिक क्षेत्रको सन्तुलित विकास गर्ने।	१. योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी प्रदेशमा उपलब्ध स्रोत-साधनको कुशलतापूर्वक उपयोग गरिनेछ। २. सङ्घीय सरकारको सहयोग लिई ठुला प्रकृतिका कार्यक्रम तथा आयोजना सञ्चालन गरिनेछ। ३. प्रदेशको क्षेत्राधिकारको स्रोतबाट राजस्व वृद्धि गरिनेछ।
२. प्रदेश र स्थानीय तहबिच पारस्परिक समन्वय र सहकार्य गर्ने।	१. सेवाशुल्क, कर, रोयल्टी सङ्कलन र बजेट विनियोजन गर्दा स्थानीय तहसँग समन्वय गरिनेछ। २. आयोजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा स्थानीय तहसँग सहकार्य गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेश र स्थानीय तहबिच पारस्परिक समन्वय र सहकार्यबाट प्रदेशका सबै क्षेत्रको सन्तुलित विकास भएको हुने, प्रदेशले आफूलाई प्राप्त अधिकारको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक कानूनको निर्माण गरी उच्च प्रतिफलयुक्त आयोजना तथा कार्यक्रम सञ्चालन गरेको हुने र प्रदेशको विकासमार्फत् सङ्घीयताको पूर्ण कार्यान्वयन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.८ शासकीय सुधार

#### पृष्ठभूमि

सङ्घीय शासन प्रणालीअनुरूप सार्वजनिक सेवा प्रवाहका लागि आधार तयार भएसँगै प्रदेशमा नयाँ प्रकृतिको अभ्यासलाई व्यवस्थित गर्ने, आवश्यक कानुनी ढाँचाको विकास गर्ने र तीन तहका सरकारबिच समन्वय र सहकार्यका कार्यहरू भइरहेका छन्। प्रदेशमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवासुविधामा प्रदेशका नागरिकको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गराउनु आवश्यक छ।

## प्रमुख समस्या

प्रदेशले प्रदान गर्ने सेवा प्रवाह र विकासको व्यवस्थापकीय दायित्व बहन गर्न सक्ने क्षमता अभिवृद्धि नहुनु, सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी नहुँदा प्रदेशको कर्मचारी व्यवस्थापनमा कठिनाई हुनु, कर्मचारी प्रशासनलाई सेवामैत्री एवम् जनमुखी बनाउन नसक्नु, सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा विकास भएका नवीनतम् अवधारणा एवम् प्रविधिको समुचित उपयोग गर्न नसक्नु, तीन तहबिच आवश्यक समन्वय हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

सार्वजनिक सेवामा पारदर्शिता, निष्पक्षता, कार्यकुशलता र प्रभावकारिता कायम गर्दै जनताको घर दैलोमा सेवा पुऱ्याउनु, विकास प्रशासनको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु, सार्वजनिक सेवा प्रवाहप्रति नागरिकको विश्वास बढाउनु, शासन सञ्चालनमा सदाचार र मितव्ययिता कायम गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रशासनिक संरचनाहरूको स्थापना हुँदै जानु, सेवा प्रवाहमा नवीनतम् प्रविधिको प्रयोग बढ्नु, प्रदेशमा विकास आयोजनाहरूको प्राथमिकीकरण र कार्यान्वयनमा नागरिकको चेतना र सहभागिता बढ्नु, स्रोत र साधनको बिकेन्द्रीकरण हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

शासकीय सुधार तथा सुशासनबाट सुख र समृद्धिको आधार तयार।

### लक्ष्य

शासन व्यवस्थाप्रति आमनागरिकको विश्वास अभिवृद्धि गर्ने।

### उद्देश्य

सार्वजनिक सेवाप्रवाहलाई प्रभावकारी, पारदर्शी, जवाफदेही, सदाचारयुक्त र प्रविधिमैत्री बनाई जनविश्वास अभिवृद्धि गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. शासकीय सुधार गर्ने।	१. आवश्यक ऐन, कानून र मापदण्ड तयार गरी कार्यान्वयन गरिनेछ। २. सार्वजनिक क्षेत्रमा नवीनतम् प्रविधि र ज्ञान प्रदान गर्न

	<p>अध्ययन, तालिम र असल अभ्यासहरूको अवलोकन गर्ने व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>३. राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रका जिम्मेवार पदाधिकारीको कार्यसम्पादन स्तरलाई मापनयोग्य बनाई लागू गरिनेछ।</p> <p>४. सार्वजनिक पदमा रहेका व्यक्तिहरूले मितव्ययिता, जवाफदेहिता र सदाचारलाई जीवनशैलीकै रूपमा पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>५. सार्वजनिक निकायबाट सम्पादन हुने काममा आवश्यक समन्वय गर्न राजनीतिक तथा प्रशासनिक तहमा समन्वय प्रणालीको विकास गरिनेछ।</p>
<p>२. सार्वजनिक निकायका काम कारवाहीलाई नागरिकको दृष्टिकोणमा सकारात्मक छवि निर्माण गर्ने।</p>	<p>१. प्रदेशमा सार्वजनिक निकायका कार्यक्रम कम खर्चिलो र मितव्ययी रूपमा सम्पन्न गरिनेछ।</p> <p>२. सार्वजनिक सेवा चुस्त-दुरुस्त, छिटो-छरितो, प्रभावकारी एवम् पारदर्शीरूपमा प्रवाह गरिनेछ।</p> <p>३. गुनासो पेटीकामार्फत् गुनासाहरूको उचित सम्बोधन गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

प्रदेशको सार्वजनिक सेवाका काम-कारवाही प्रभावकारी, पारदर्शी, स्वच्छ, निष्पक्ष र छिटो-छरितो भएको हुने, कार्य सम्पादनस्तरमा सुधार आएको र समग्र प्रदेशको सार्वजनिक निकायका काम र कार्यशैलीमाथि जनविश्वास बढेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.९ प्रशासकीय सुशासन

#### पृष्ठभूमि

सुशासन विकासको आधारभूत स्तम्भ हो जसले सार्वजनिक स्रोतहरूको पारदर्शिता, जवाफदेहिता, प्रभावकारिता र कुशल व्यवस्थापन सुनिश्चित गर्दछ। यसले सहभागितालाई बढावा दिन्छ र विधिको शासन कायम गर्दछ। ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशनल २०२३ को सूचकअनुसार विश्वका १८० देशमध्ये नेपाल १०८ औं स्थानमा रहेको छ, जसले सुशासनलाई सुदृढ पार्न निरन्तर प्रयासको आवश्यकता छ भन्ने देखाउँछ। प्रदेशको समुन्नति र आर्थिक गतिशीलतालाई उच्च पार्न शासन प्रणालीलाई जनमुखी,

सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउँदै लैजान आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

अन्तर-सरकार समन्वय, शासन सञ्चालन र सेवा प्रवाहसम्बन्धी नीति, कानून तथा मापदण्ड तर्जुमा भइनसक्नु, जवाफदेहिता, जिम्मेवारीबोध र सेवाग्राहीमैत्री व्यवहार पूर्णरूपमा लागू हुन नसक्नु र सदाचार कायम गर्न नसकिनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

नागरिकको बढ्दो अपेक्षा सम्बोधन गर्न प्रशासकीय सुशासन कायम गरी सेवा प्रवाहमा सुधार गर्नु, तीन तहका सरकारबिच प्रभावकारी प्रशासकीय समन्वय कायम गर्नु, संरचनागत तथा नीतिगत व्यवस्था गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सार्वजनिक प्रशासनका क्षेत्रमा नयाँ प्रविधि, ज्ञान सीप, क्षमता भएका जनशक्तिको प्रवेश हुँदै जानु, सार्वजनिक प्रशासन समावेशी हुँदै जानु, सार्वजनिक सेवाप्रति नागरिकको चेतना अभिवृद्धि हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

प्रभावकारी, पारदर्शी, जवाफदेही, जनउत्तरदायी, जिम्मेवार र प्रविधियुक्त शासनबाट प्रशासकीय सुशासन प्रवर्धन।

### लक्ष्य

प्रशासकीय सुशासन कायम गरी जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने।

### उद्देश्य

प्रदेशको सुरक्षा तथा विकास प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउनु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था गर्ने।	१. प्रशासनिक क्षेत्रलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन आवश्यक नीति, नियम मापदण्ड र संरचना/संयन्त्र बनाई कार्यान्वयन गरिनेछ।
२. सेवाप्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने।	१. सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी, पारदर्शी, जवाफदेही, जनउत्तरदायी, जिम्मेवार र प्रविधियुक्त बनाइनेछ। २. सेवाप्रवाहलाई पारदर्शी, छिटो-छरितो, उत्तरदायी बनाउन निगरानी बढाइनेछ।
३. कर्मचारीको क्षमता विकास गर्ने।	१. सेवाप्रवाह प्रभावकारी बनाउन कर्मचारीलाई नवीनतम् प्रविधि र ज्ञान प्रदान गर्न अध्ययन, तालिम तथा असल अभ्यासहरूको अवलोकन गर्ने व्यवस्था गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशको प्रशासकीय क्षमता अभिवृद्धि भएको हुने, सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी, पारदर्शी, जवाफदेही, जनउत्तरदायी, जिम्मेवार तथा प्रविधियुक्त भएको हुने र सार्वजनिक सेवाप्रति नागरिकको सन्तुष्टि वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.१० भ्रष्टाचार निवारण

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशको सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितमूलक बनाउँदै प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने सार्वजनिक सेवा सुविधामा सहज पहुँच सुनिश्चित गरी नागरिकमा सुशासनको प्रत्याभूति रहने नीतिअनुरूप कानुनी र संरचनागत व्यवस्था गरिएको छ। प्रदेशमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणसम्बन्धी कानूनको पालना गरी सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारजन्य कार्य तथा आर्थिक अनियमिततालाई समेत कानूनका दायरामा ल्याउन प्रचलित कानूनलाई कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।

## प्रमुख समस्या

आर्थिक अनियमितता तथा भ्रष्टाचारजन्य कार्यबाट सिर्जित सम्पत्ति विरुद्ध जनमत बलियो बनाउन नसक्नु, सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रको आर्थिक अनियमिततालाई पूर्णरूपमा कानुनी कारवाहीको दायरामा ल्याउन नसक्नु, सार्वजनिक सेवाप्रवाह गर्ने निकायहरूको कामकारवाही पूर्णरूपमा प्रविधियुक्त र पारदर्शी बनाउन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

समाजमा नैतिक मूल्य मान्यताको विकास गरी भ्रष्टाचारलाई सामाजिक अपराधका रूपमा स्थापित गर्नु, भ्रष्टाचारजन्य कसुरमा देखिएका नयाँ-नयाँ स्वरूप नियन्त्रण गरी समग्र सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेश संरचना नयाँ भएकाले गलत आर्थिक क्रियाकलापलाई नियन्त्रण गरी विकासतर्फ अग्रसर हुने अवसर हुनु, भ्रष्टाचारप्रति शून्य सहनशीलताको नीति रहनु, नागरिकमा भ्रष्टाचार र आर्थिक अनियमितताप्रति सचेतना बढ्दै जानु, नियामक निकायको क्षमता तथा कार्यशैली प्रभावकारी बन्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

सदाचारयुक्त सुशासित प्रदेश निर्माण।

## लक्ष्य

प्रदेशमा भ्रष्टाचारजन्य कार्य तथा आर्थिक अनियमितताहरूको नियन्त्रण गरी सदाचार प्रदेशको सुनिश्चितता गर्ने।

## उद्देश्य

प्रदेशमा भ्रष्टाचारजन्य कार्य नियन्त्रण गरी सुशासन प्रवर्धन गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. विद्यमान नीति तथा कानुनमा सामायानुकूल परिमार्जन गर्ने तथा कार्यान्वयन गर्ने।	१. भ्रष्टाचार नियन्त्रणसम्बन्धी कानुन एवम् नीतिगत सुधारलाई निरन्तरता दिइनेछ । २. नीतिगत तहमा भ्रष्टाचारको अन्त्य गर्दै नीति निर्माणकर्तालाई जवाफदेही र उत्तरदायी बनाइनेछ।
२. सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रमा भ्रष्टाचारविरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्ने।	१. भ्रष्टाचारसम्बन्धी सूचनाको सङ्कलन, आदान-प्रदान र विश्लेषण गरी आवश्यक कारवाहीका लागि नियामक निकाय एवम् सम्बन्धित निकायमा उपलब्ध गराउने प्रबन्ध मिलाइनेछ। २. प्रदेशमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा निरोधात्मक, उपचारात्मक र प्रवर्धनात्मक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजनाको अन्त्यसम्ममा प्रदेशमा सार्वजनिक, निजी, सहकारी र सामुदायिक क्षेत्रमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण भई सदाचार प्रवर्धन भई सुशासित प्रदेशका रूपमा विकास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### ८.११ मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण

#### पृष्ठभूमि

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारजस्ता जघन्य अपराधको निरोध, पीडितको संरक्षण तथा कानुनी उपचार अत्यन्त महत्त्वपूर्ण छ। मानव समाजको विकासक्रमसँगै विभिन्न स्वरूपमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको कार्य पनि विस्तार हुँदै आएको देखिन्छ। विज्ञान र प्रविधिको विकास तथा प्रयोगबाट भएको वर्तमान विकसित समाजमा समेत मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारमा विभिन्न स्वरूपहरू देखा परेका छन्। नेपालमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार विशेषगरी बालश्रम, बाल दासत्व, धर्मपुत्र धर्मपुत्री नाममा हुने शोषण, गैर कानुनी रूपमा हुने गरेको मानव अङ्ग प्रत्यारोपण, यौन दासत्व, व्यावसायिक यौन शोषण, गैरकानुनी आप्रवासन आदि स्वरूपमा भईरहेका छन्। यस्ता गतिविधिहरूलाई निर्मूल र निस्तेज पार्न प्रदेश सरकारले सङ्घ स्थानीय तहको समन्वय र सहकार्यमा

जोखिम क्षेत्र समूह र वर्ग लक्षित सचेतना र द्रूत प्रतिकार्यसम्बन्धी कार्य गर्नु आवश्यक छ ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको आधिकारिक सूचना तथा तथ्याङ्क उपलब्ध नहुनु, पीडित वर्गमा महिला तथा बालबालिकाको सङ्ख्या उच्च हुनु, मानव बेचबिखनको फेरिदो स्वरूप हुनु, जोखिममा प्रायः अशिक्षित वर्ग र चेतनाको कमी भएका व्यक्तिहरू हुनु, गरिबी र बेरोजगारीका कारण जीविकोपार्जनको माध्यम बनाउन बाध्य हुनु, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार न्यून लगानीमा अधिक नाफा हुने घन्दाका रूपमा प्रयोग हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन् ।

### चुनौती तथा अवसर

महिला तथा किशोरीहरूलाई उपभोग्य वस्तुका रूपमा हेर्ने सामाजिक दृष्टिकोण परिवर्तन गर्नु: घरेलु हिंसा, यौन दुर्व्यवहारलगायत लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा र द्वन्द्वबाट प्रभावित महिला तथा बालबालिकाहरू, घरबाट भागेका बालबालिका, किशोरी, युवा र महिलाहरूलाई आर्थिक स्थितिले मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार कार्यमा संलग्न व्यक्तिहरूले गर्ने प्रयोगलाई रोक्नु: लक्षित वर्ग, क्षेत्र तथा समुदायमा सचेतना वृद्धि गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन् ।

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारसम्बन्धी कानूनहरूको निर्माण हुनु, कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूको स्थापना हुनु, सरकारी तथा गैर-सरकारी संस्थाहरूको सक्रियता तथा चासो रहनु आदि प्रमुख अवसर हुन् ।

### क्षेत्रगत सोच

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारलाई नियन्त्रण गरी सभ्य समाजको निर्माण ।

### लक्ष्य

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसाररहित प्रदेश निर्माण गर्ने ।

### उद्देश्य

१. प्रदेशका महिला तथा बालबालिकाहरूलाई सबै प्रकारका शारीरिक र मानसिक हिंसाका जोखिमबाट संरक्षण गर्नु ।
२. निरोधात्मक, उपचारात्मक र प्रवर्धनात्मक अभियानमार्फत् मानव बेचबिखन कार्यलाई नियन्त्रण गर्नु ।
३. पीडित र प्रभावितको उद्धार, संरक्षण, न्यायमा पहुँच र पुनर्स्थापना सुनिश्चित गर्नु ।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
<p>१. जोखिममा रहेका समूहको पहिचान गरी आर्थिक, सामाजिक सशक्तीकरण र सचेतना अभिवृद्धि तथा सरोकारवालासँग सहकार्य गर्ने।</p>	<p>१. लक्षित समुदायमा जीविकोपार्जन तथा स्वरोजगारका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सङ्घीय सरकार, स्थानीय तह र विकास साझेदारसँग सहकार्य गरिनेछ।</p> <p>२. स्थानीय तहमा सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी शिक्षा तथा सचेतनामूलक कार्यक्रम यस क्षेत्रका पैरवी गर्ने संस्था समेतको संलग्नतामा सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>३. जोखिममा परेकाको एकीकृत तथ्याङ्क अध्यावधिक गरिनेछ।</p>
<p>२. पीडितको संरक्षणको लागि न्यायमा पहुँच सुनिश्चितता गर्ने।</p>	<p>१. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारविरुद्ध शून्य सहनशीलताको नीति प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिनेछ।</p> <p>२. सूचक, साक्षी र पीडितको संरक्षण गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाइनेछ।</p> <p>३. पीडितको पारिवारिक तथा सामाजिक पुनर्मिलन गर्न आवश्यक कार्य गरिनेछ।</p> <p>४. यौन तथा श्रम शोषणका लागि हुने आन्तरिक बेचबिखन नियन्त्रण गर्न जोखिम क्षेत्रको नियमन तथा अनुगमन गर्न सङ्घीय सरकारसँग समन्वय गरिनेछ।</p> <p>५. सीमापार मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण गर्न सङ्घीय सरकार तथा पैरवी संस्थासँग सहकार्य तथा समन्वय गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारमा संलग्नहरूलाई कानुनी दायरामा ल्याइएको हुने, त्यस प्रकृतिका घटनाहरूमा उल्लेख्य कमी आएको हुने, स्थानीय तहमा घटना नियन्त्रण केन्द्रहरू

सञ्चालन भएका हुने, पीडितले न्याय पाएका हुने तथा पुनर्स्थापना केन्द्रहरूको प्रभावकारिता उच्च भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## ८.१२ सार्वजनिक वित्तीय सुशासन

### पृष्ठभूमि

सरकारी कोषको आय र व्ययसम्बन्धी कार्य गर्दा प्रचलित कानूनको परिपालना गरी समग्र आर्थिक कारोबारमा स्वच्छता, पारदर्शिता र आर्थिक अनुशासन कायम हुनु पर्दछ। सार्वजनिक स्रोत-साधन एवम् सम्पत्तिको परिचालन जिम्मेवारीपूर्वक गरी वित्तीय जवाफदेहिता एवम् पारदर्शिता कायम गर्न आर्थिक प्रशासन तथा अनुशासनसम्बन्धी नीति, नियम तथा मापदण्ड आवश्यक पर्दछ। आर्थिक प्रशासन एवम् वित्तीय व्यवस्थापनका क्षेत्रमा आर्थिक सुशासन कायम हुन सकेमा मात्र लक्ष्यअनुसार कार्यप्रगति हासिल गर्न सकिन्छ र सार्वजनिक निकायप्रति नागरिकको विश्वास अभिवृद्धि हुन्छ। आर्थिक अनुशासन व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय क्षमता तथा उसको सदाचार मापन गर्ने एक सूचक पनि हो। यो व्यवस्थापनको आचरण एवम् व्यवहारसँग जोडिएको विषय पनि हो। आर्थिक कारोबार, बजेट निकासी, खर्च, लेखाङ्कन, प्रतिवेदन, लेखापरीक्षणलगायतका पक्षमा सुधार गरी आर्थिक अनुशासन कायम गर्न सकिन्छ।

### प्रमुख समस्या

सरकारी आर्थिक कारोबारमा पारदर्शिताको कमी रहनु, आयोजना तथा कार्यक्रम एवम् सार्वजनिक खरिदका लागि वास्तविक मूल्यअनुसार लागत अनुमान तयार नहुनु, फजुल खर्च बढ्दै जानु, बजेट र कार्यक्रममा विनियोजित रकम समयमा खर्च हुन नसक्नु, लक्षित उद्देश्य तथा तोकिएको काममा खर्च नहुनु, बास्केट फण्ड र अबण्डा शीर्षकबाट खर्च गर्ने प्रवृत्ति बढ्नु, विनियोजित रकमभन्दा बढीको खर्च दायित्व सिर्जना हुनु, भएका कामको गुणस्तर पनि कम हुनु, प्रशासनिक खर्चमा अस्वाभाविक वृद्धि हुनु, बेरुजु बढ्दै जानु, बेरुजु फस्यौट तथा समपरीक्षण न्यून रहनु, प्रशासनिक खर्च, विभिन्न कन्टिडजेन्सी खर्च गर्ने स्पष्ट मापदण्ड नहुनु, सार्वजनिक निकायले आफैं गर्न सक्ने काम पनि परामर्शदाताबाट गराउने प्रवृत्तिमा वृद्धि हुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

आर्थिक कारोबारमा संलग्न अधिकारप्राप्त अधिकारीलाई जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउनु, आयोजनाको गुणस्तर परीक्षण यथार्थपरक बनाउनु, सरकारी आर्थिक कारोबारमा तेस्रो पक्षबाट स्वतन्त्र परीक्षण वा मूल्याङ्कन गराउनु, बेरुजु नहुने गरी आर्थिक कारोबार गर्नु, सरकारी खर्चमा पारदर्शिता कायम गर्नु,

आन्तरिक नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउनु, सरकारी हानी नोक्सानी हुने गरी कारोबार गर्ने व्यक्तिलाई जिम्मेवार बनाउनु, बेरुजुलाई वृत्ति विकास र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सँग आबद्ध गर्नु, दण्ड र पुरस्कार प्रणाली लागू गर्नु, यथार्थ कारोबारमा आधारित खर्च भुक्तानी र वास्तविक लेखा राख्न आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सरकारी आर्थिक कारोबार र अनुशासन कायम गर्ने ऐन कानूनहरू विद्यमान रहनु, आर्थिक कारोबारको स्वतन्त्र परीक्षण र मूल्याङ्कन गर्ने संवैधानिक निकाय रहनु, बेरुजुप्रति सम्बन्धित व्यक्ति जिम्मेवार हुने व्यवस्था हुनु, सरकारी खर्चमा पारदर्शिता कायम गर्न संयन्त्रको व्यवस्था हुनु, आन्तरिक नियन्त्रण तथा आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउनु साथै दण्ड र पुरस्कार प्रणाली लागू हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

आर्थिक कारोबारमा स्वच्छता र पारदर्शिताबाट सुशासन कायम।

### लक्ष्य

सरकारी आर्थिक कारोबारलाई स्वच्छ, पारदर्शी र बेरुजूरहित बनाई वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने।

### उद्देश्य

१. सार्वजनिक आय र व्ययका सम्पूर्ण कार्यलाई व्यवस्थित गरी आर्थिक प्रशासनमा जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गर्नु।
२. बजेट तथा आयोजना व्यवस्थापनमा अनुशासन कायम गर्दै सरकारी खर्चमा दक्षता र कार्य कुशलता अभिवृद्धि गर्नु।
३. वित्तीय उत्तरदायित्व वहन गर्न जिम्मेवार अधिकारीलाई जवाफदेही बनाउनु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. ऐन, नियमको परिपालना गरी आर्थिक प्रशासनमा पारदर्शिता तथा नियन्त्रण प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने।	१. आय र व्ययसँग सम्बन्धित ऐन नियमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिनेछ। २. आर्थिक कारोबारको व्यवस्थित रूपमा लेखाङ्कन र प्रतिवेदन तयार गरिनेछ।

	<p>३. आर्थिक कारोबारमा संलग्न अधिकारीलाई जवाफदेही बनाइनेछ।</p> <p>४. सार्वजनिक खरिद कार्यलाई पारदर्शी बनाइनेछ।</p> <p>५. सार्वजनिक निकायको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी लागू गरिनेछ।</p>
२. आन्तरिक नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाउने।	<p>१. कार्यालय प्रमुखले कार्यालयको समग्र आर्थिक पक्षको नियन्त्रण गर्ने व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>२. निर्देशन दिने, निरीक्षण गर्ने, समन्वय गर्ने, अनुगमन गर्ने, भौतिक परीक्षण गर्ने विषयलाई प्रभावकारी बनाइनेछ।</p>
३. आन्तरिक लेखापरीक्षण सुदृढ बनाउने।	<p>१. चौमासिक रूपमा आन्तरिक लेखापरीक्षण तथा आर्थिक वर्ष समाप्त भएपछि समयमै अन्तिम लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था कडाइका साथ लागू गरिनेछ।</p> <p>२. बेरुजु हुन नदिने र भएको बेरुजुलाई कानूनको दायरामा ल्याएर फछ्योट गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी बनाइनेछ।</p> <p>३. बेरुजुमा जिम्मेवार अधिकारीलाई जवाफदेही बनाइनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा सार्वजनिक आय र व्ययका सम्पूर्ण कार्यहरू व्यवस्थित भएका हुने, आर्थिक प्रशासनमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता कायम भएको हुने, विनियोजन दक्षता र कार्यान्वयनमा कुशलता अभिवृद्धि भएको हुने तथा बेरुजु न्यून भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. शान्ति सुरक्षा तथा सुव्यवस्था प्रवर्धन कार्यक्रम
२. नेतृत्वको स्वमूल्याङ्कन प्रणाली विकास

३. न्याय प्रणाली विस्तार कार्यक्रम
४. विद्युतीय शासन प्रणाली स्थापना
५. अन्तरतह समन्वय
६. सुशासन तथा क्षमता विकास कार्यक्रम
७. भ्रष्टाचार नियन्त्रण कार्यक्रम
८. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण कार्यक्रम
९. वित्तीय सुशासन प्रवर्धन कार्यक्रम

## परिच्छेद ९ : अन्तरसम्बन्धित क्षेत्र

---

### ९.१ तथ्याङ्क प्रणाली

#### पृष्ठभूमि

योजना तर्जुमा र योजना कार्यान्वयनको प्रभावकारी मापन तथा सुधार गर्न विश्वसनीय र खण्डीकृत तथ्याङ्क अपरिहार्य हुने भएकाले आवधिक योजनाले तथ्याङ्क प्रणाली सुधारलाई उच्च महत्त्व दिएको छ। तथ्य र अनुसन्धानमा आधारित नीतिनिर्माण तथा निर्णय प्रक्रियालाई बलियो बनाउन पर्याप्त अद्यावधिक र खण्डीकृत तथ्याङ्कको आवश्यकता पर्दछ। प्रदेशस्तरीय खण्डीकृत तथ्याङ्कको विकास गर्न सकेमा प्रदेशले नीति, योजना तर्जुमा र आवश्यकताबमोजिमका अध्ययन कार्यहरू सम्पादन गर्न सक्दछ। यसका लागि प्रदेशमा नियमित प्रशोधित तथ्याङ्क सार्वजनिक गर्न सक्ने गरी प्रदेश केन्द्रित तथ्याङ्क प्रणाली विकास गर्नु आवश्यक छ।

#### प्रमुख समस्या

प्रदेशस्तरीय खण्डीकृत तथ्याङ्कको अभाव हुनु, प्रदेशमा तथ्याङ्क व्यवस्थापनको लागि छुट्टै संस्थागत व्यवस्था नहुनु, तथ्याङ्कसम्बन्धी जनशक्तिको अभाव हुनु, तथ्याङ्कको लागि सङ्घीय निकायमा निर्भर रहनु, तथ्याङ्कको अभावमा अध्ययन तथा मूल्याङ्कनका कार्यहरूमा अवरोध आउनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

#### चुनौती र अवसर

व्यवस्थित तथ्याङ्क प्रणालीको विकास गर्नु, विश्वसनीय तथ्याङ्क प्राप्त गर्नु, प्रदेशस्तरीय तथ्याङ्क सर्वेक्षण गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेशको तथ्याङ्क प्रणाली विकास गर्न सकिने कानुनी प्रावधान हुनु, प्रदेशको सूक्ष्म तथ्याङ्क सङ्कलन र प्रशोधन गर्न स्थानीय तहसँगको सहकार्यको मार्ग प्रशस्त हुनु, प्रदेशमा तथ्याङ्क व्यवस्थापनका लागि आवश्यक जनशक्ति तयार हुँदै जानु, प्रदेश पार्श्वचित्र निर्माण हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

#### क्षेत्रगत सोच

विश्वसनीय तथ्याङ्क प्रणालीको विकासबाट योजना, नीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन।

#### लक्ष्य

तथ्यपरक सूचना प्रविधिमा आधारित नीति तथा योजना तर्जुमा एवम् कार्यान्वयन गर्ने।

## उद्देश्य

- वैज्ञानिक तथ्याङ्कप्रणाली स्थापना गरी आधारभूत तथ्याङ्क उपलब्ध गराउनु।
- सूचना प्रणाली र अभिलेख व्यवस्थापनका लागि संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन तथा प्रकाशन गर्न सक्ने प्रणाली स्थापना गर्ने।	१. प्रदेशमा एकीकृत र खण्डीकृत तथ्याङ्कको नियमित सङ्कलन, प्रविष्टि, प्रशोधन र अभिलेखका लागि आवश्यक नीति तथा कानून तर्जुमा गरिनेछ।
२. सङ्कलित तथ्याङ्कलाई प्रशोधन र नियमित अद्यावधिक गर्ने।	१. विश्वसनीय तथ्याङ्क सङ्कलन प्रशोधन र नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ। २. सङ्कलित तथ्याङ्कको प्रशोधनका लागि आवश्यक सफ्टवेयर र दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था गरिनेछ।

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा अनुसन्धानबाट आएका तथ्यका आधारमा नीतिनिर्माणको कार्य प्रारम्भ हुने र प्रदेशको खण्डीकृत तथ्याङ्कको व्यवस्थापन भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

- तथ्याङ्क प्रणाली स्थापना तथा अभिलेख व्यवस्थापन कार्यक्रम

## ९.२ गरिबी निवारण

### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा विद्यमान गरिबीको अवस्थालाई सुधार गर्न प्रथम आवधिक योजनादेखि नै प्रयासहरू भएका छन्। गरिबी निवारणसम्बन्धी ठोस रणनीति तथा कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यन्वयन गरी समग्र आर्थिक-सामाजिक विकासमार्फत् गरिबी अन्त्य गर्नु आवश्यक छ। प्रदेशमा निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या १७.१९ प्रतिशत र बहुआयामिक गरिबी १५.९ प्रतिशत रहेको छ। मानव विकास

सूचकाङ्क ०.५८ छ जुन राष्ट्रिय औसतभन्दा केही कम हो। प्रदेशको आर्थिक असमानता सूचकाङ्क ०.३० रहेको हुँदा गरिबी निवारणका विशेष नीति तथा कार्यक्रममार्फत् असमानता न्यूनीकरण गर्नु आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

गरिबलक्षित कार्यक्रम वितरणमुखी हुनु, बहुसङ्ख्यक नागरिक आश्रित भएको कृषि क्षेत्र निर्वाहमुखी हुनु, गरिब घरपरिवार पहिचान कार्य सम्पन्न नहुनु, स्रोत र साधन गरिबको पहुँचमा नहुनु, विप्रेषण उत्पादनमुखी कार्यमा लगाउन नसक्नु, गरिबी निवारण कार्यक्रमहरुबिच समन्वयको अभाव रहनु, लक्षित घरपरिवारमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम केन्द्रित हुन नसक्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

गरिबी न्यूनीकरणका लागि सबै वर्गहरुबिच गरिबी गहनता र असमानता कम गर्नु, प्रविधियुक्त सीपको पहुँच र रोजगारी गरिबसमक्ष पुऱ्याउनु, कृषिलाई व्यावसायीकरण गरी उचित बजारको व्यवस्था गर्नु, गरिब पहिचान गरी गरिबी उन्मूलनका ठोस कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु, स्थानीय सीप र प्रविधिमा पहुँच भएका उद्यमीको स्वरोजगार प्रवर्धन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

गरिबी निवारणमा तीनै तहका सरकारको सहकार्यको प्रावधान रहनु, गरिब घरपरिवार पहिचान प्राथमिकतामा रहनु, गरिब घरपरिवारलाई सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमबाट सामाजिक र आर्थिक अवस्थामा सुधार ल्याउनु, कृषि पर्यटनको विकासमार्फत् गरिबका लागि रोजगारी सुनिश्चित गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

उद्यमशीलता, प्राविधिक सीप र रोजगारी वृद्धि गरी गरिबी न्यूनीकरण।

### लक्ष्य

निरपेक्ष गरिबी हटाई आर्थिक समृद्धिको आधार तयार गर्ने।

### उद्देश्य

गरिबी न्यूनीकरण गरी जनताको जीवनस्तरमा वृद्धि गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. गरिबी निवारण कार्यक्रमलाई लक्षित समुदायको घरदैलोसम्म पुर्याउने।	१. गरिब घरपरिवार पहिचान गरी गरिबीको बर्गीकरण गरिनेछ। २. पहिचान गरिएका गरिब घरपरिवारको आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिमा सहयोगी भूमिका निर्वाह गरिनेछ।
२. गरिबी न्यूनीकरणका लागि कृषि व्यावसायी र लघु उद्यमीको विकास गर्ने।	१. कृषि र लघु उद्यम विकासका लागि आधुनिक प्रविधि प्रवर्धन गरिनेछ। २. व्यावसायिक कृषि र लघु उद्यमका लागि गरिब समुदायलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।
३. पहिचान गरिएका गरिब घरपरिवारको रोजगारीका लागि नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था गर्ने।	१. सीपको आधारमा दक्ष, अर्ध-दक्ष र अदक्ष श्रमिकको पहिचान गरी रोजगारीको अवसर प्रदान गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या १७.२० बाट १२ प्रतिशतमा झरेको हुने, बहुआयामिक गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसङ्ख्या १५.९० बाट १२.९० प्रतिशतमा झरेको हुने, प्रदेशको गिनी गुणाङ्क ०.३० बाट ०.२६ मा झरेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. गरिबी न्यूनीकरण विशेष कार्यक्रम

### ९.३ श्रम तथा रोजगारी

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा आर्थिक विकास र गरिबी निवारणका लागि श्रम शक्तिको विकास र उत्पादनमूलक रोजगारीलाई महत्त्वपूर्ण आधारका रूपमा लिइएको छ। प्रदेश अर्थतन्त्रलाई सबल बनाउन कोशी प्रदेशले आफ्नो प्रथम आवधिक योजनादेखि नै प्रदेशभित्र बेरोजगारी दर घटाउने, श्रमको उत्पादन क्षमता वृद्धि गर्ने, सबै प्रकारका श्रम शोषणको अन्त्य गर्ने र स्वदेशी लगायत वैदेशिक रोजगारीलाई

व्यवस्थित गर्ने सोच अगाडि बढाएको छ। प्रदेशमा युवा जनशक्तिको प्रचुर बाहुल्य भएको कारण प्रदेशको समुन्नतिका लागि युवालाई रोजगारीका नयाँ क्षेत्रहरूमा आकर्षित गरी प्रादेशिक विकासका प्रमुख लक्ष्य हासिल गर्न सकिन्छ। जनसाङ्ख्यिक लाभ लिन युवा उद्यमशीलतालाई प्रदेशले प्रमुख प्राथमिकता दिएको सन्दर्भमा श्रमको उचित सम्मान र रोजगारीलाई यथेष्ट तुल्याउने गरी नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था हुनु आवश्यक छ।

## प्रमुख समस्या

बेरोजगार, अर्ध बेरोजगार, अदक्ष र दक्ष जनशक्तिको तथ्याङ्क अघावधिक नहुनु, अस्थिर श्रम बजार र न्यून पारिश्रमिकका कारण प्रदेशभित्र युवाशक्ति उत्पादनशील क्षेत्रमा काम गर्न उत्प्रेरित नहुनु, राजनीतिक अस्थिरताले औद्योगिक उत्पादनको क्षेत्रमा निराशा सिर्जना भई बेरोजगारीको दर बढ्नु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

प्रदेशको श्रमबजारलाई सुव्यवस्थित गराउनु, रोजगारीको क्षेत्र विस्तार गर्नु, श्रम बजारमा सीप र दक्षता अनुरूप रोजगारी उपलब्ध गराउनु, युवा श्रमशक्तिलाई प्रदेशभित्रै टिकाउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रविधिमैत्री युवापुस्ताले प्रदेशभित्रै बसेर अन्तर्राष्ट्रिय सञ्जालसँग कार्य गरी यथेष्ट आयआर्जन गर्न सक्ने वातावरण तयार हुँदै जानु, विदेशबाट प्रविधि र सीप सिकेर स्वदेश फर्केका नागरिक सम्बन्धित क्षेत्रका व्यवसायमा संलग्न हुनु, स्वरोजगार र ग्रामीण रोजगारमा सरकारको प्राथमिकतामा रहनु, लघुउद्यम विकासलाई नियमित रूपमा बजेटको व्यवस्था हुनु, सहूलियतपूर्ण कर्जाको व्यवस्था हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

सुरक्षित रोजगारी र श्रमको सम्मान: समुन्नत प्रदेशको आधार निर्माण।

## लक्ष्य

सीप, दक्षता अभिवृद्धि गरी श्रमिकको उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्नु।

## उद्देश्य

1. सीप र दक्षता अभिवृद्धि गरी रोजगारी बढाउने।
2. अनौपचारिक क्षेत्रबाट औपचारिक क्षेत्रमा श्रमिकलाई स्थानान्तरण गर्ने।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सीपयुक्त जनशक्तिको विकास गरी रोजगारी तथा स्वरोजगारीका अवसर सिर्जना गर्ने।	१. वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका र वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने युवाशक्तिलाई व्यावसायिक तालिमको व्यवस्था गरिनेछ। २. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमबजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने जनशक्तिको उत्पादन गरिनेछ। ३. निजी क्षेत्रको सहकार्यमा <b>On the Job Training, Internship</b> जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।
२. श्रमिकको हकहितको संरक्षण गर्ने।	१. श्रमिकको हकअधिकारको संरक्षण तथा असल श्रमसम्बन्ध स्थापना गरिनेछ। २. वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित र मर्यादित बनाउन अन्तरतह समन्वय गरिनेछ। ३. आप्रवासी स्रोत केन्द्र स्थापना गरिनेछ।
३. वित्तीय साक्षरता प्रवर्धन गर्ने।	१. वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा परिचालनका लागि स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा वित्तीय साक्षरता कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा बेरोजगारी दर १०.२ प्रतिशतबाट ५.४ प्रतिशतमा घटेको हुने तथा श्रमको औसत उत्पादकत्व रु.१८९ हजारबाट रु.३०० हजार पुगेको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. आप्रवासी स्रोत केन्द्र सञ्चालन
२. रोजगार सेवा केन्द्रहरूको क्षमता विकास कार्यक्रम
३. मनोसामाजिक परामर्श सेवा कार्यक्रम
४. सामाजिक पुनःएकीकरण कार्यक्रम

५. आर्थिक पुनःएकीकरण तथा सहूलियत ऋण प्रदान कार्यक्रम

६. सीप, उद्यमशीलता तथा वित्तीय साक्षरता प्रवर्धन कार्यक्रम

## ९.४ मानव संसाधन विकास

### पृष्ठभूमि

दिगो आर्थिक विकासका लागि मानव संसाधनको विकास अत्यावश्यक छ। मानव संसाधन विकासका क्षेत्रमा प्रदेशले धेरै प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। कोशी प्रदेशको मानव विकास सूचकाङ्क ०.५८ रहेको छ, जुन राष्ट्रिय औसतभन्दा कम हो। कोशी प्रदेशको मानव विकास सूचकाङ्कको स्थितिलाई हेर्दा भौतिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक र अनुसन्धानात्मक विकासका सम्भावनाहरू खोजी गर्न थप प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। अनुसन्धान र नवप्रवर्तनको रूपान्तरणमार्फत् तयार गर्न सकिने गुणात्मक मानव संसाधन विकासका लागि प्रदेशले जोड दिनु आवश्यक छ।

### प्रमुख समस्या

मानव संसाधन विकास र उपयोगसम्बन्धी प्रादेशिक नीति नहुनु, उत्पादित जनशक्ति र श्रम बजारको मागबिच तालमेल नहुनु, आन्तरिक बजारमा आवश्यक दक्ष जनशक्तिको अभाव रहनु, प्राविधिक शिक्षाको गुणस्तर बजार मागअनुरूपको नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

क्षेत्रगत रूपमा आवश्यक पर्ने सक्ने मानव संसाधनको अध्ययन तथा प्रक्षेपण गर्नु, गुणस्तरीय सीप र तालिमको पहुँच विस्तार गर्नु, बौद्धिक पलायन रोक्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेशमा क्रियाशील जनशक्तिको बाहुल्य रहनु, श्रम बजारमा गुणस्तरीय सीपयुक्त जनशक्तिको माग बढ्दै जानु, प्राविधिक र सीपयुक्त शिक्षामा आकर्षण रहनु, प्राविधिक तथा व्यवसायिक शिक्षण संस्थाहरूको सङ्ख्या बढ्दै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

उत्पादनशील र दक्ष मानव संसाधनको विकास।

### लक्ष्य

बजारको मागअनुरूप दक्ष तथा कार्यकुशल मानव संसाधनको विकास गर्ने।

### उद्देश्य

१. प्रदेशलाई आवश्यक पर्ने दक्ष तथा कुशल मानव संसाधनको प्रक्षेपण तथा विकास गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. दिगो विकासको संवाहकका रूपमा मानव संसाधनको विकास गर्ने।	१. शैक्षिक संस्थामा व्यावसायिक र व्यवहारिक पाठ्यक्रमको निर्माण गर्न अन्तरतह समन्वय गरिनेछ। २. मानव संसाधन विकासका लागि सीपमूलक तालिम सञ्चालन गरिनेछ।
२. मानव संसाधनको अनुसन्धान तथा विकास गर्ने।	१. जनशक्ति प्रक्षेपण तथा एकीकृत मानव संसाधन विकास योजना तर्जुमा गरी कार्यन्वयनमा ल्याइनेछ। २. विश्वविद्यालयस्तरमा अनुसन्धान केन्द्र स्थापना गरी अनुसन्धानात्मक गतिविधि सञ्चालन गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा जनशक्ति प्रक्षेपण तथा एकीकृत मानव संसाधन विकास योजना तर्जुमा भएको हुने, श्रम बजारको आवश्यकताअनुरूपका जनशक्ति तयार भएका हुने, श्रम बजारमा माग र आपूर्ति सन्तुलन भएको हुने आदि अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. जनशक्ति प्रक्षेपण तथा एकीकृत मानव संसाधन विकास कार्यक्रम

### ९.५ अनुसन्धान र विकास

#### पृष्ठभूमि

प्रदेश सरकारले अनुसन्धानमा आधारित विकासको अवधारणालाई आत्मसात् गर्न आवश्यक छ। प्रदेशमा वैज्ञानिक अध्ययन, अनुसन्धान, नवप्रवर्तन, अनुसन्धानात्मक कार्यपद्धति तथा वैज्ञानिक आविष्कार आदिमा लगानी वृद्धि गरी अनुसन्धान र विकासको संस्कार स्थापित गराउने प्रयासहरू हुँदै आएका छन्। अनुसन्धानका क्षेत्रलाई सम्पूर्ण विषय क्षेत्रमा विस्तार गर्दै उच्च प्रतिफलमुखी कार्यक्रमको पहिचान र लगानी गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

## प्रमुख समस्या

अनुसन्धान र विकास प्राथमिकतामा नपर्नु, युवा वैज्ञानिकको समुचित परिचालन नहुनु, प्रदेशमा एकीकृत अनुसन्धान विशेष एकाइको व्यवस्था नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

प्रादेशिक नीति तर्जुमाका क्रममा अनुसन्धान प्राथमिकतामा पार्नु, अनुसन्धान र विकासका कार्यहरू भरपर्दा र गुणस्तरयुक्त बनाउनु, अनुसन्धान र विकासको उपलब्धिलाई संस्थागत गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

प्रदेशमा क्षेत्रगत अनुसन्धानलाई विषयगत कार्यक्रमहरूमा संलग्न गर्ने परिपाटी विकास हुनु, अनुसन्धान र विकासका क्षेत्रमा विभिन्न संस्थाहरूको सञ्जाल स्थापना र विस्तार हुनु, अनुसन्धान र विकासबाट प्राप्त नतिजालाई पृष्ठपोषणका रूपमा उपयोग गर्ने वातावरण विकास हुँदै जानु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

अनुसन्धान र विकासमा आधारित समृद्ध प्रदेश।

## लक्ष्य

अनुसन्धान र विकासको उपयोगमार्फत् समुन्नत प्रदेशको आधारस्तम्भ तयार गर्ने।

## उद्देश्य

१. अनुसन्धान तथा विकासका लागि नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था र लगानी गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. अनुसन्धान तथा विकासका लागि नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था गर्ने ।	१. अनुसन्धान तथा विकासको एकीकृत प्रादेशिक नीति तर्जुमा गरिनेछ । २. दिगो आर्थिक विकासका विभिन्न क्षेत्रहरूलाई अनुसन्धानमा समाहित गरी उत्पादनलक्षित कार्यक्रममार्फत् प्रदेश निर्माण अभियानमा युवालाई समावेश गर्ने नीति लिइनेछ । ३. अनुसन्धान तथा विकासका लागि अन्तरतह समन्वय र सहकार्य गरिनेछ ।
२. अनुसन्धान तथा विकासमा लगानी गर्ने ।	१. विश्वविद्यालय र अन्य संस्थाबाट गरिने अनुसन्धान तथा विकासमा लगानी गरिनेछ । २. नतिजा प्राप्त भएका क्षेत्रको व्यवसायीकरण र उपयोगका लागि सार्वजनिक तथा निजीक्षेत्रसँगको सहकार्यमा लगानी अभिवृद्धि गरिनेछ ।

### अपेक्षित उपलब्धि

अनुसन्धान र विकासमा लगानी वृद्धि भएको हुने, अध्ययन अनुसन्धानको तथ्याङ्कीय अभिलेख शुरु भएको हुने, प्रदेशको निर्णय प्रक्रियामा अनुसन्धानबाट आएको नतिजालाई आधार मान्ने संस्कारको विकास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. अनुसन्धान तथा विकास प्रवर्धन कार्यक्रम

## ९.६ सामाजिक समावेशीकरण

### पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानले आर्थिक, सामाजिक तथा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, पिछडावर्ग, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, युवा, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक

तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हक सुनिश्चित गरी मौलिकहकका रूपमा व्यवस्था गरेको छ। समावेशीकरणलाई थप व्यवस्थित, सुनिश्चित र प्रभावकारी बनाउने गरी यस प्रदेशले माथि उल्लेखित वर्गलाई सीप विकास तालिम, छात्रवृत्ति, रोजगारलक्षित कार्यक्रम, शिक्षा र रोजगारीको क्षेत्रमा आरक्षण, मातृभाषाको संरक्षणजस्ता सामाजिक सद्भाव र व्यवहारमा क्रमशः सुधार ल्याउने खालका नीतिगत र संरचनागत रूपान्तरणमा विशेष ध्यान पुर्याउनु आवश्यक रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

प्रदेशमा जातीय, धार्मिक तथा सामाजिक विविधीकरणका बाबजुद छुवाछुत विद्यमान रहनु, दाइजो प्रथाको चलन यथावत रहनु, सामाजिक आर्थिक विभेद कायम रहनु, स्रोतसाधन तथा सेवामा सीमान्तकृत समुदायको न्यायोचित पहुँच पुग्न नसक्नु, सामाजिक बहिष्करण हुनुजस्ता अमानवीय कार्य अस्तित्वमा रहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

राज्यको संरचनामा समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउनु, समुदाय तथा वर्गबिचमा रहेको सामाजिक तथा आर्थिक विभेदको अन्त्य गर्नु, स्रोत साधनमा समावेशी पहुँच तथा अवसर सिर्जना गर्नु, नकारात्मक सामाजिक मूल्य-मान्यता तथा विकृतिहरूको अन्त्य गर्नु तथा सामाजिक न्यायसहितको समावेशी विकास सुनिश्चित गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था, सङ्घीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति रहनु, प्रदेश तहमा सामाजिक समावेशीकरण नीति कार्यान्वयनमा रहनु, साथै प्रदेशले सामाजिक समावेशीकरण र समावेशी विकासलाई प्राथमिकता दिनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### सोच

समानुपातिक र समावेशी व्यवहार : सामाजिक सद्भाव समुन्नत प्रदेशको आधार।

### लक्ष्य

स्रोतसाधन तथा संरचनामा समावेशीतासहितको विभेदमुक्त प्रदेश निर्माण गर्ने।

### उद्देश्य

१. आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक र भौगोलिक रूपमा वञ्चितीकरणमा परेका समुदायको स्रोत, साधन तथा सेवामा न्यायपूर्ण पहुँच सुनिश्चित गर्नु।

२. प्रदेश सरकार तथा मातहतका सबै निकाय तथा संरचनाहरूमा सामाजिक समावेशीकरणलाई संस्थागत गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणालाई प्रदेश तथा स्थानीय तहमा संस्थागत गर्ने।	१. सामाजिक समावेशीकरण नीति प्रभावकारी बनाउन थप कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड र योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ।
२. प्रदेशको समावेशी विकासमा सीमान्तकृत समुदायको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने।	१. प्रदेशको संरचनामा समानुपातिक समावेशीकरण सिद्धान्तबमोजिम सीमान्तकृत समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ। २. प्रदेश तथा स्थानीय तहमा योजनातर्जुमा, स्रोतसाधन, सेवा तथा सुविधा परिचालन र व्यवस्थापनमा समावेशीतालाई आन्तरिकीकरण गरिनेछ।
३. स्रोत, साधन, सेवा, सुविधा र अवसरको न्यायोचित बितरण गर्ने।	१. सीमान्तकृत समुदायका व्यक्ति/समुदायको सशक्तीकरण गर्न नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ। २. वञ्चितीकरणमा परेका व्यक्ति वा समुदायको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र शैक्षिक अवस्थामा रूपान्तरण गर्न क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।
४. सीमान्तकृत समुदाय, स्थानीय भाषा, तथा संस्कृतिको पहिचान तथा संरक्षण गर्ने।	१. आदिवासी, जनजाति, दलित, मुस्लिम, मधेशी, पिछडा लगायतका वर्गको मातृभाषा तथा संस्कृतिको संरक्षण गरिनेछ। २. समाज र परिवारबाट बहिष्करणमा परेका व्यक्ति र समुदायको पहिचान, पुनःस्थापना र संरक्षण गरिनेछ।

<p>५. सामाजिक समावेशीताको क्षेत्रमा कार्यरत निकाय/संस्थासँग समन्वय गरी क्षमता विकास गर्ने।</p>	<p>१. सामाजिक समावेशीकरणका लागि सरोकारवालाहरूसँग आवश्यक समन्वय गरिनेछ।</p> <p>२. समावेशीकरणसम्बन्धी एकीकृत सूचना व्यवस्थापन प्रणाली विकास गरी सो क्षेत्रसँग सम्बन्धित सूचनाहरू आदान प्रदान गरिनेछ।</p>
--	--

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा सामाजिक समावेशीकरणका लागि आवश्यक कानूनहरूको निर्माण तथा अद्यावधिक र सम्बन्धित संरचनाहरू गठन, पुनर्गठन तथा क्षमता विकास भएका हुने, प्रदेशअन्तरगत विभिन्न संरचना तथा विकास प्रक्रियामा विपन्न तथा सीमान्तकृत समुदायको सहभागिता तथा मुद्दा(चासो) मूलप्रवाहीकरणमा भएको हुने, प्रदेशमा सामाजिक समावेशीकरणका लागि क्रियाशील निकायहरू एवम् संस्थाहरूसँग समन्वय वृद्धि र उनीहरूको क्षमता विकास भएको हुने, साथै प्रदेशका समावेशीकरण सम्बन्धी खण्डीकृत तथ्याङ्क व्यवस्थित भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कार्यक्रम
२. मूलप्रवाहीकरणका लागि क्षमता विकास कार्यक्रम
३. एकीकृत समावेशीकरण सूचना व्यवस्थापन कार्यक्रम
४. मातृभाषा तथा संस्कृतिको संरक्षण

### ९.७ विपद् व्यवस्थापन

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशमा प्राकृतिक, भौतिक, मानवीय तथा वातावरणीय कारणले भूकम्प, बाढी, पहिरो, चट्याङ, खडेरी, आगलागी, सडक दुर्घटना लगायतका विपद्जन्य घटनाबाट धनजनको ठूलो क्षति हुँदै आएको छ। प्रदेश विपद् व्यवस्थापन ऐन जारी भई प्रदेश विपद्व्यवस्थापन समितिको गठन भएको छ। विपद् जोखिम न्यूनीकरण गर्न र विपद्को सामना गर्न १३७ वटै स्थानीय तहमा विपद्व्यवस्थापन समितिको गठन भई कार्यरत छन्। प्रदेश सरकारले प्राकृतिक प्रकोपबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न पूर्व सूचना, तयारी, उद्धार, राहत तथा क्षतिपूर्ति एवम् पुनर्स्थापना गर्ने विषयलाई महत्त्वका साथ कार्यान्वयनमा

ल्याएको छ। प्रदेशमा Proactive र Reactive दुबै तरिका प्रयोग गरी विपद्का क्षेत्रमा थप कार्य गर्न आवश्यक रहेको छ भने प्राकृतिक प्रकोपबाट भएको क्षति अधिक रहेको कारण विपद्को सामना गर्न प्रभावकारी कदम चाल्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

### प्रमुख समस्या

अव्यवस्थित बस्ती विस्तार हुनु, पहाडी भेगमा वनविनाश नरोकिनु, जोखिमयुक्त तथा संवेदनशील भौगर्भिक बनावट हुनु, भिरालो जमिनमा गरिने जोखिमयुक्त खेती प्रणाली हुनु, जलवायु परिवर्तनको नकारात्मक प्रभाव रहनु, प्रकोप रोकथाम र नियन्त्रणको प्रभावकारी संयन्त्रको पर्याप्तता नहुनु, भौतिक विकास निर्माणमा मापदण्ड पालना नगर्ने प्रवृत्ति हुनु, भूकम्पको उच्च जोखिम रहनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

### चुनौती र अवसर

विपद्को असर र प्रभावको अध्ययन तथा अनुसन्धान गरी क्षेत्रगत रूपमा विकास योजना तर्जुमा गर्नु, नीतिनियम र मापदण्डको परिपालना गराउनु, जलाधार संरक्षण गर्नु, विपद् व्यवस्थापन र जलवायु परिवर्तनका असरबारे सचेतना अभिवृद्धि गर्नु, उच्च जोखिमक्षेत्र पहिचान गरी प्रतिरोधात्मक उपाय अबलम्बन गर्नु, विपद्पश्चात् पीडितको पहिचान गरी पीडितलाई तत्काल राहत तथा पुनर्स्थापनासम्बन्धी कार्यमा एकरूपता ल्याउनु, मानवीय क्रियाकलापबाट वातावरणमा परेको असर कम गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

सबै प्रकारका विपद्को सामना गर्नका लागि आधुनिक प्रविधियुक्त संरचना, मापदण्ड र आवश्यक दक्ष जनशक्तिको विकास हुँदै जानु, जलवायु परिवर्तन र विपद् व्यवस्थापनको क्षेत्रमा प्राप्त हुने अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा बजेट प्रणालीमा आबद्ध गर्नु, दिगो तथा सुरक्षित विकासका लक्ष्यहरूमा प्रदेश सरकारको प्रतिबद्धता रहनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

विपद्जन्य क्षतिको न्यूनीकरणमार्फत् दिगो विकास।

### लक्ष्य

विपद्को क्षति न्यूनीकरण गरी विपद् व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने।

### उद्देश्य

१. विपद्बाट हुने सबै प्रकारका क्षतिको न्यूनीकरण गर्दै विपद् व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी

बनाउनु ।

२. विपद् जोखिम न्यूनीकरणका लागि सचेतना अभिवृद्धि गर्नु ।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. विपद् जोखिम न्यूनीकरण गरी विपद् व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने ।	१. विपद् जोखिम व्यवस्थापनका लागि तीनै तहका सरकार, विकास साझेदार, गैरसरकारी संस्थालगायत सहयोगी संस्थाहरूसँग सहकार्य र साझेदारी विकास गरिनेछ । २. विपद् व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास गरी प्रभावकारी सूचना प्रवाह गरिनेछ । ३. विपद् जोखिम न्यूनीकरणका लागि स्थानीय तहका सहकार्यमा सचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ । ४. विपद् व्यवस्थापन समितिका समन्वयमा सुरक्षा निकाय र अन्य सरोकारवालाको विशिष्ट र क्षमतायुक्त टोली बनाई विपद् परेको बेला तत्काल परिचालन हुने गरी तयारी हालतमा राखिनेछ ।
२. विपद् जोखिम क्षेत्रको अध्ययन अनुसन्धान तथा कसाड्कन गर्ने ।	१. विपद् जोखिमका आधारमा जमिनको वर्गीकरण गरी उच्च जोखिमयुक्त क्षेत्रमा संरचना निर्माणमा रोक लगाइनेछ । २. भिरालो जमिन तथा विपद् जोखिम क्षेत्रमा भू-क्षय रोक्ने फलफूल, अग्निसो, बाँस, निगालो आदि जातका वनस्पती खेती गर्न किसानहरूलाई प्रोत्साहित गरिनेछ ।

<p>३. विपद् व्यवस्थापनमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने।</p>	<p>१. तीन वटै तहका सरकार, निजी क्षेत्रलगायत सबै सरोकारवालासँग समन्वय गरी जोखिम हिस्सेदारी, बिमा तथा सामाजिक संरक्षण अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>२. विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापनका लागि विपद् गोदामघर तथा कोषको व्यवस्था गरिनेछ।</p> <p>३. सार्वजनिक स्थल तथा पूर्वाधारहरूको गुणस्तरीय निर्माण र प्रबलीकरणमा लगानी वृद्धि गरिनेछ।</p>
<p>४. विपद्पश्चातको उद्धार, राहत, पुनः स्थापना र पुननिर्माण सुनिश्चित गर्ने।</p>	<p>१. विपद्पश्चात् उद्धार, राहत, पुनः स्थापना र पुनःनिर्माण गरिनेछ।</p> <p>२. पूर्वाधार निर्माण कार्यमा संलग्न व्यवसायी तथा प्राविधिकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>३. प्रदेश तहमा दक्ष एवम् स्रोत साधनयुक्त एकीकृत खोज र उद्धार क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा विपद्बाट हुने आर्थिक क्षति न्यूनीकरण भएको हुने, विपद्बाट हुने मानवीय क्षति न्यून भएको हुने, विपद् बाजोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन गर्न एकीकृत संरचनाको स्थापना भएको हुने, प्रत्येक स्थानीय तहमा पूर्वसूचना प्रणालीको स्थापना भएको हुने, आवश्यक उद्धार सामग्रीको भण्डारण भएको हुने, विपद् व्यवस्थापनसम्बन्धी तर्जुमा गरिएका कार्यविधिहरू आवश्यकताअनुसार संशोधन र परिमार्जन गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको हुने र नियमित रूपमा विपद् व्यवस्थापन सम्बन्धी अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. उद्धार, राहत, पुनः स्थापना र पुननिर्माण कार्यक्रम
२. विपद् जोखिम अध्ययन, अनुसन्धान तथा नक्साङ्कन कार्यक्रम

### ३. विपद् व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास कार्यक्रम

#### ९.८ वातावरण

##### पृष्ठभूमि

नेपाललाई सन् २०४५ सम्म शून्य कार्बन उत्सर्जन राष्ट्र बनाउने प्रतिबद्धताअनुसार हरित विकास गर्न वातावरणीय संरक्षण र अर्गानिक कृषि प्रणालीलाई अबलम्बन गरिदैंछ। दिगो विकास लक्ष्यले जनसङ्ख्या, वातावरण र विकासविच सन्तुलन कायम गर्ने विषयलाई जोड दिएको छ साथै जलवायु परिवर्तन र यसबाट सृजित असरलाई तत्काल सम्बोधन गर्न निर्दिष्ट गरेको छ। वातावरण असन्तुलित हुँदा अतिवृष्टि, अनावृष्टि, बाढी-पहिरोलगायतका विपद्का चुनौतीहरू सामना गर्नुपर्ने हुन्छ। वातावरणीय इकोसिस्टमलाई सन्तुलित बनाई दिगो उत्पादन, प्रकृतिमैत्री औद्योगिकीकरण र प्राकृतिक जोखिमको न्यूनीकरणका लागि प्रदेशमा उपयुक्त नीति नियमको तर्जुमा र दिगो विकासका क्षेत्रमा लगानी बढाउनु आवश्यक रहेको छ।

##### प्रमुख समस्या

वातावरणमा विकास गतिविधिको प्रभावप्रतिको अज्ञानता, प्राकृतिक स्रोतको अत्यधिक दोहन (भू-बनोट, नदी उत्खनन र भूमिगत जलस्रोत, वन आदि), बढ्दो वायु, जल तथा स्थल प्रदूषण, औसत तापक्रममा वृद्धि, जङ्गल फँडानी र मानव बस्ती विस्तार, नियमनकारी निकायको प्रभावकारी समन्वयको अभाव आदि प्रमुख समस्या हुन्।

##### चुनौती र अवसर

वायु प्रदूषण, नदी प्रदूषण, फोहोर मैलाको उचित व्यवस्थापन; अव्यवस्थित सहरीकरण, बढ्दो औद्योगिकीकरण तथा भूमि प्रदूषण; बसाइँसराइ र पानीका स्रोतहरूको संरक्षण गर्नु; ध्वनि प्रदूषण तथा प्रदूषणकारी सवारी साधन, उद्योग कल कारखानालाई विस्थापित गर्नु; वन क्षेत्रको संरक्षण, प्रकृतिमा आधारित पर्यटन, जैविक विविधताको संरक्षण, स्थानीय सीप र प्रविधिको विकासबाट रोजगारी सिर्जना र स्वच्छ उर्जाको प्रयोग गर्ने नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था गर्नु; जलाधार संरक्षण गर्नु; प्रकृतिमाथि अनियन्त्रित मानवदोहन र उच्च जोखिमक्षेत्र पहिचान गरी प्रतिरोधात्मक उपाय अबलम्बन गर्नु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

दिगो विकाससम्बन्धी राष्ट्रिय र प्रादेशिक नीति तथा सङ्कल्प, अन्तर्राष्ट्रियस्तरबाट वातावरणप्रति सरोकार, नेपाललाई जलवायु संरक्षणबापत् अन्तर्राष्ट्रिय समुदायबाट सहयोग प्राप्त हुनु, तीनै तहका सरकारमा जलवायु संरक्षणका विषयमा प्रतिबद्ध रहनु, फोहोरलाई उर्जा तथा प्राङ्गारिक मलको

उत्पादन गर्ने प्रविधिको विकास गर्नु, फोहोर व्यवस्थापनको नीतिनियम बनाइनु, वातावरण संरक्षण र जलवायु परिवर्तनका क्षेत्रमा प्राप्त हुने अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा बजेट प्रणालीमा आबद्ध गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

### क्षेत्रगत सोच

स्वच्छ वातावरणको प्रवर्धनबाट दिगो विकास।

### लक्ष्य

प्रदूषण नियन्त्रण, फोहरमैला व्यवस्थापन र हरित प्रदेशकारूपमा प्रदेशलाई प्रवर्धन गर्ने।

### उद्देश्य

१. सबै प्रकारका प्रदूषण रोकथाम र नियन्त्रण गर्नु।
२. पूर्वाधार विकास र प्राकृतिक वातावरणबिच सन्तुलन कायम गर्नु।
३. फोहरमैला व्यवस्थापन गरी हरित प्रदेशको रूपमा प्रवर्धन गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था र नियमन गर्ने।	१. वातावरण व्यवस्थापनसम्बन्धी नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था गरिनेछ। २. तीनै तहका सरकारबिच समन्वय र सहकार्य गर्ने नीति लिइनेछ। ३. यातायात तथा उद्योग क्षेत्रबाट उत्पादन हुने प्रदूषणलाई स्थानीय तहसमेतको सहकार्यमा निरुत्साहित र नियमन गरिनेछ। ४. विद्युतीय सवारी साधनको प्रयोगलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति लिइनेछ।
२. प्राङ्गारिक मल र जैविक कीटनाशक औषधि प्रयोगमा प्रोत्साहन गर्ने।	१. स्थानीय तहसँगको समन्वय र सहकार्यमा कृषिमा प्राङ्गारिक मल तथा जैविक कीटनाशक औषधि प्रयोगलाई प्रोत्साहन र प्रवर्धन गरिनेछ।

<p>३. प्लास्टिकको झोला प्रयोगलाई निरुत्साहित गर्ने।</p>	<p>१. प्लास्टिक झोलाको प्रयोगलाई निरुत्साहित गरी स्थानीय सामाग्रीहरूको प्रयोग गर्दै वातावरणमैत्री पुनःप्रयोग गर्न मिल्ने झोलाको उत्पादनलाई प्रोत्साहन गरिनेछ।</p>
<p>४. खुला स्थान र उद्यानको स्थापना र विस्तार गर्ने।</p>	<p>१. सार्वजनिक तथा गुठी जग्गामा बाल उद्यान, वनस्पतिलगायतका उद्यानको स्थापनाको लागि स्थानीय तहलाई सहयोग र प्रोत्साहन गरिनेछ। २. मनोरञ्जनात्मक गतिविधिका लागि उद्यान स्थापना गर्न निजी क्षेत्रको सहभागितालाई प्रोत्साहित गरिनेछ।</p>
<p>५. वातावरण संरक्षण तथा प्रदूषण नियन्त्रणलाई विकास कार्यक्रमको अभिन्न अङ्गको रूपमा स्थापित गर्ने।</p>	<p>१. वातावरण मैत्री पूर्वाधार निर्माण तथा कार्यान्वयनमा जोड दिइनेछ। २. प्राकृतिक स्रोतबाट आर्जित आयको निश्चित हिस्सा वातावरणीय अनुसन्धान, विकास, संरक्षण र संवर्धनमा लगानी गरिने व्यवस्था मिलाइनेछ। ३. “प्रदूषकले नै बेहोने” भन्ने सिद्धान्तअनुरूप आवश्यक संयन्त्रको विकास एवम् परिचालन गरिनेछ।</p>
<p>६. ढल निकास, फोहोर मैला वस्थापन, पुनः प्रशोधन र पुनः प्रयोग गर्ने।</p>	<p>१. प्रदेशमा खानेपानी, ढल निकासका परियोजनाहरूको अध्ययन, पानीका स्रोतहरूको संरक्षण, उपयोग र वातावरणीय व्यवस्थापन गर्ने कार्य सञ्चालन गरिनेछ। २. स्थानीय तहसँगको समन्वयमा एकल वा क्लस्टर मिलाई स्यानेटरी ल्यान्डफिल साइटको स्थापनामा गर्न सहजीकरण र प्रोत्साहन गरिनेछ। ३. सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा फोहोरबाट</p>

	<p>उर्जा उत्पादन गर्ने आवश्यक प्रविधि र प्रणालीहरूको प्रवर्धन र विस्तार गरिनेछ।</p> <p>४. फोहोरमैलाको व्यवस्थापन गर्न फोहोर प्रशोधन तथा प्रयोग र प्राङ्गारिक मल उत्पादनका लागि स्थानीय तहसँग समन्वय र सहकार्य गरिनेछ।</p>
--	---

## अपेक्षित उपलब्धि

योजना अवधिमा प्रदेशमा फोहोरमैलाको व्यवस्थापनबाट स्वच्छ वातावरणमा कायम भएको हुने, जल, वायु, ध्वनि र माटोको प्रदूषण न्यूनीकरण भई नागरिकहरूको स्वास्थ्यमा सुधार आएको हुने, जलचरको सुरक्षा भएको हुने, प्रदूषणको न्यूनीकरणमा आवश्यक संयन्त्र सञ्चालन भएको हुने, वन तथा जलाधार क्षेत्रको दिगो विकास एवम् वातावरण संरक्षण भएको हुने, प्राङ्गारिक मल तथा जैविक कीटनाशक औषधिको प्रयोगमा वृद्धि भएको हुने, यातायात तथा उद्योगबाट हरित गृह ग्याँस उत्सर्जनमा कमी भएको हुने, विद्युतीय सवारी साधनको प्रयोगको मात्रा बढेको हुने साथै हरेक विकास आयोजनाको वातावरणीय जोखिम मूल्याङ्कन कार्यमा वृद्धि भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

## प्रमुख कार्यक्रम

१. फोहोरमैला व्यवस्थापन कार्यक्रम
२. प्रादेशिक वातावरणीय अनुसन्धान तथा विकास कार्यक्रम
३. उद्यान स्थापना कार्यक्रम
४. जैविक विविधता संरक्षण तथा हरित अभियान कार्यक्रम

## ९.९ जलवायु परिवर्तन

### पृष्ठभूमि

जलवायु परिवर्तनको मुद्दाले विश्वकै ध्यान आकर्षण गरेको छ। जलवायु परिवर्तनले गर्दा अतिवृष्टि, अनावृष्टि, बाढी, पहिरो हिउँ र हिमनदी पग्लने क्रममा तीव्रता हुनु, नयाँनयाँ रोग देखा पर्नु, चट्याङ, आगलागी आदि प्रकोपको बढ्दो असर आदि भोग्नु परेको छ। मानवजन्य क्रियाकलापका कारण वनविनाश, बढ्दो यातायातका साधनहरूको प्रयोग, औद्योगिकीकरण, भौतिक पूर्वाधार निर्माण, कीटनाशक औषधिको जथाभावी प्रयोग आदिले जलवायुमा भईरहेको असामान्य परिवर्तनले प्रदेशको अर्थतन्त्र र सामाजिक व्यवस्थामा समेत नकारात्मक प्रभाव परेको छ। प्रदेशले वातावरणीय सन्तुलन कायम राख्न तथा जलवायु परिवर्तनका असर न्यूनीकरण गर्दै अनुकूलन अभिवृद्धि गर्न हरित विकासको

अवधारणालाई अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ ।

## प्रमुख समस्या

प्रदेशमा जलवायु परिवर्तनले मानव स्वास्थ्य, कृषि तथा खाद्य, जलस्रोत तथा उर्जा, वन तथा जैविक विविधता, पूर्वाधार र सहरी विकासको गति अवरुद्ध पार्नु, मौसम परिवर्तन हुनु, पानीको मुहान सुक्नु, हिउँ पग्लनु, बाढी पहिरो र विपद्का घटना बढ्दै जानु साथै विकासका पूर्वाधारमा क्षति पुग्नु, रोगको सङ्क्रमण बढ्नु आदि प्रमुख समस्या हुन् ।

## चुनौती र अवसर

बालीमा लाग्ने कीराहरूको फैलावट नियन्त्रण गर्नु, खडेरी, बाढी तथा पहिरोको असर न्यूनीकरण गर्नु, जलवायु परिवर्तनले निम्त्याएको प्रदूषणको असर न्यूनीकरण गर्नु, जलाधार संरक्षण गर्नु, मानव क्रियाकलापबाट हुने प्रदूषण र विपद् व्यवस्थापन गर्नु, नयाँ-नयाँ रोगको परीक्षण गर्न सक्ने दक्ष जनशक्तिको विकास गर्नु, खाद्य सुरक्षा गर्नु, मानव तथा कृषि क्षेत्रमा असर गर्ने कीटाणुहरूको नियन्त्रण गर्नु, मिचाहा प्रजातिका वनस्पतिको नियन्त्रण गर्नु, जलवायु परिवर्तनको असर बारे आम जनतामा सचेतना अभिवृद्धि गर्नु आदि प्रमुख चुनौती रहेका हुन् ।

जलवायु परिवर्तनका क्षेत्रमा प्राप्त हुने अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई सङ्घीय सरकारसँगको समन्वयमा बजेट प्रणालीमा आबद्ध गर्नु, दिगो विकासका लक्ष्यहरूमा प्रदेश सरकारले प्रतिबद्धता जाहेर गर्नु आदि प्रमुख अवसर हुन् ।

## क्षेत्रगत सोच

जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरणमार्फत् दिगो विकासको लक्ष्य प्राप्ति ।

## लक्ष्य

जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण गर्दै अनुकूलन बढाउने तथा हरित गृह ग्याँस उत्सर्जनमा कमी ल्याउने ।

## उद्देश्य

१. विकास तथा अन्य मानवीय क्रियाकलापबाट वातावरणमा पर्ने प्रभाव न्यूनीकरण गर्दै वातावरणीय स्वच्छता कायम गर्नु ।
२. जलवायु परिवर्तनले मानव स्वास्थ्यमा पार्ने असरहरू कम गर्नु ।

३. प्रकृति र जीवनको सम्बन्धलाई जनमानसमा विस्तार गर्नु।

### रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था र नियमन गर्ने।	१. जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण गर्न नीतिगत व्यवस्था गरिनेछ। २. तीनै तहका सरकारबिच समन्वय गर्न संस्थागत संयन्त्र स्थापना गरिनेछ। ३. वातावरण अनुकूलन कार्ययोजना बनाई लागू गरिनेछ। ४. प्रदेश जल तथा मौसम सूचना सेवा केन्द्रको स्थापना गरिनेछ।
२. जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी ज्ञानको प्रयोग गर्दै मौसम पूर्वानुमान प्रणालीलाई सुदृढीकरण गर्ने।	१. जलवायु परिवर्तनले पार्ने प्रभावको अध्ययन अनुसन्धान गर्ने व्यवस्था गरिनेछ। २. आधुनिक प्रविधिअनुरूप बाढी, पहिरो, आगलागीजस्ता प्रकोपका घटनाको अनुसन्धान गरी जोखिम न्यूनीकरण गरिनेछ। ३. हिमतालसँग सम्बन्धित जोखिम न्यूनीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।
३. जलवायुमैत्री उत्पादनमा जोड दिने।	१. स्थानीय रैथाने ज्ञानलाई प्रयोग गर्दै कृषि र जैविक विविधता व्यवस्थापन कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ। २. खडेरी वा अधिक वर्षा सहन सक्ने बाली एवम् जलवायुमैत्री उत्पादन वृद्धि गर्ने उपायहरूको विकास गरिनेछ। ३. मिचाहा प्रजातिका वनस्पतिको नियन्त्रणका लागि विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।

<p>४. जलवायु परिवर्तन अनुकूलन र वातावरण संरक्षण गर्ने।</p>	<p>१. जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण सम्बन्धमा अभिमुखीकरण तथा क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।</p> <p>२. प्रदेशमा रहेका सबै अस्पताल र स्वास्थ्य सेवा प्रदायकहरूमा जलवायु परिवर्तनले ल्याएका र ल्याउन सक्ने रोगहरूको निदान गर्न सक्ने क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ।</p> <p>३. जलवायुमैत्री पूर्वाधार विकासमा जोड दिइनेछ।</p>
<p>५. प्रकृति र जीवनलाई जोड्ने।</p>	<p>१. प्राकृतिक स्रोत साधन र जैविक विविधता अन्तरसम्बन्धको प्रचार-प्रसार गरिनेछ।</p>

### अपेक्षित उपलब्धि

नीतिगत तथा संस्थागत व्यवस्था भएको हुने, स्थानीय तहमा जलवायुअनुकूल योजना तर्जुमा भई कार्यान्वयन भएको हुने, मौसम मापन केन्द्रहरूको स्थापना भई पूर्वानुमान तथा सूचना सेवा भरपर्दो भएको हुने, जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी सचेतना अभिवृद्धि भएको हुने, विकास आयोजनाको वातावरणीय जोखिम मूल्याङ्कन भएको हुने, जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था भएको हुने, जोखिममा परेका तालहरूको व्यवस्थापन गर्न उचित प्रयास भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।

### प्रमुख कार्यक्रम

१. जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण कार्यक्रम
२. जलवायु परिवर्तन अनुसन्धान तथा विकास कार्यक्रम
३. स्थानीय जलवायु परिवर्तन अनुकूलन कार्यक्रम
४. मिचाहा प्रजातिको नियन्त्रणको लागि अनुसन्धानसहितको विशेष कार्यक्रम

### ९.१० योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन

#### पृष्ठभूमि

प्रदेशको प्रथम आवधिक योजना तर्जुमादेखि नै सामाजिक-आर्थिक क्षेत्रको रूपान्तरण गर्ने गरी आवश्यक स्रोत विनियोजन गरी योजना प्रणालीलाई नतिजामुखी र यथार्थपरक बनाउन प्रयत्न गरिएको छ। प्रदेशमा योजनाबद्ध विकासलाई आत्मसात् गरी यसलाई थप परिष्कृत र कार्यान्वयनयोग्य

तुल्याउन मध्यमकालीन खर्च संरचना तथा वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने गरिएको छ। विकास आयोजना तथा कार्यक्रमहरूको आवश्यकता पहिचान, छनौट, अनुगमन, मूल्याङ्कन र स्वीकृतिका लागि आयोजना बैकसमेतको अवधारणा कार्यान्वयनको चरणमा रहेको छ। योजना तर्जुमा गर्दा “स्वच्छ, सुखी र समुन्नत प्रदेश” को दीर्घकालीन सोच प्रतिबिम्बित हुने गरी तीव्र आर्थिक वृद्धि, उत्पादनशील रोजगारी सिर्जना र विकासका प्रतिफलमा समतामूलक पहुँच स्थापित गर्ने गरी सोच, लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति तथा कार्यक्रमहरू समावेश गरिएका छन्।

## प्रमुख समस्या

आवधिक योजनाको प्राथमिकताका क्षेत्रमा परेका नीति तथा कार्यक्रममा बजेट विनियोजन नहुनु, योजना तर्जुमा तथ्यपरक र नतिजामूलक बनाई कार्यान्वयन पद्धतिसँग जोड्न नसक्नु, योजना तर्जुमाका लागि चाहिने खण्डीकृत तथ्याङ्क उपलब्ध नहुनु, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रभावकारी नहुनु आदि प्रमुख समस्या हुन्।

## चुनौती र अवसर

तीनै तहका सरकारका आवधिक योजनाबिच तादात्म्य कायम गर्नु, प्राथमिकताका आधारमा दीर्घकालीन सोचसहित योजना तर्जुमा गर्ने पद्धति विकास गर्नु, योजना र वार्षिक कार्यक्रमअनुरूप स्रोत विनियोजन गर्नु, प्राथमिकीकरण प्रक्रिया र विधिमा सुधार गर्नु, कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा संलग्न हुने निकायको समन्वय र कार्यकुशलतामा प्रभावकारिता ल्याउनु आदि प्रमुख चुनौती हुन्।

योजना तर्जुमा प्रक्रिया तथा व्यवस्थापनका लागि संस्थागत व्यवस्था हुनु, विकास योजना र कार्यान्वयनमा आवश्यक स्रोत साधनका लागि वित्त सबलीकरणको अवस्था हुनु, प्रादेशिक दिगो विकास लक्ष्यको कार्यान्वयन तथा समग्र विकासका लागि दीर्घकालीन सोचको अवधारणा लागू हुनु आदि प्रमुख अवसर हुन्।

## क्षेत्रगत सोच

तथ्यपरक, नतिजामूलक योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन।

## लक्ष्य

प्रदेशको दीर्घकालीन सोच प्रतिबिम्बित हुने योजना तर्जुमा गर्ने।

## उद्देश्य

प्रादेशिक सोच र लक्ष्य हासिल हुने कार्यान्वयनयोग्य योजना तर्जुमा गर्नु।

## रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीति	कार्यनीति
१. प्रादेशिक सोच, लक्ष्य तथा उद्देश्य हासिल हुने योजना तर्जुमा गर्ने।	१. दिगो विकासका लक्ष्यहरू हासिल हुनेगरी कार्यक्रम कार्यान्वयन गरिनेछ। २. राष्ट्रिय योजनाका लक्ष्यसँग योजना तथा कार्यक्रमलाई सामञ्जस्य गरिनेछ। ३. योजना कार्यान्वयनमा स्थानीय तहसँग समन्वय गरिनेछ।
२. योजना कार्यान्वयनका लागि संस्थागत संरचना तथा व्यवस्थापनको सुदृढीकरण गर्ने।	१. योजनासम्बन्धी संयन्त्र स्थापना तथा व्यवस्थापन सहित सूचना प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ। २. योजना व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीमा तदनु रूप जनशक्ति व्यवस्थापन गरिनेछ। ३. बृहत् पूर्वाधार निर्माण तथा उपयोगका लागि विषयक्षेत्रगत रूपान्तरणकारी आयोजना कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ। ४. अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र पृष्ठपोषणका लागि आवश्यक व्यवस्था गरिनेछ।

### अपेक्षित उपलब्धि

योजना तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा आएको हुने, योजनाका सोच, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू प्राप्त भएका हुने, दिगो विकास लक्ष्य प्राप्त हुनेगरी नीति तथा कार्यक्रम र बजेट कार्यान्वयन भएको हुने, समग्रमा कोशी प्रदेश “सुशासित, खुशी, आर्थिक रूपले गतिशील र समुन्नत प्रदेश” भएको हुने अपेक्षा गरिएको छ।



## अनुसूची १: रूपान्तरणकारी कार्यक्रमहरू

क्र.सं	कार्यक्रम	कार्यक्रम सञ्चालन क्षेत्र	आयोजना/ कार्यक्रम
१.	सुनसरी, मोरङ र झापामा खानेपानी तथा सिंचाइ कार्यक्रम	मोरङ सुनसरी-झापा	सङ्घीय सरकारसंगको समन्वय तथा सहकार्यमा तमोर नदीको पानी धनकुटा जिल्लाको साँगुरीगढी गा.पा.को लेउतीबाट टनेलमार्फत् धरानको सेउती खोलामा मिसाई चुरेको फेदी हुँदै सुनसरी, मोरङ र झापासम्म खानेपानी तथा सिंचाइमा उपयोग।
२.	अलैंची तथा सुपारी प्रशोधन कार्यक्रम	झापा	झापा जिल्लामा सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा अलैंची तथा सुपारी प्रशोधन उद्योग सञ्चालन।
३.	दुग्धजन्य पदार्थ उत्पादन-प्रशोधन	सुनसरी, मोरङ	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा दुग्धजन्य उद्योग स्थापना तथा सञ्चालन।
४.	पासाङ्ग ल्हामु पर्वतारोहण र पर्यटन कलेज	सोलुखुम्बु	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा पासाङ्ग ल्हामु पर्वतारोहण र पर्यटन कलेज स्थापना तथा सञ्चालन।
५.	जडीबुटी प्रशोधन कार्यक्रम	तेह्रथुम	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा तेह्रथुम जिल्लामा जडीबुटी प्रशोधन उद्योग स्थापना र सञ्चालन।
६.	सङ्गीत महाविद्यालय	सुनसरी	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा धरानमा सङ्गीत महाविद्यालय स्थापना।
७.	रेड पाण्डा संरक्षण तथा प्रजनन केन्द्र	इलाम	इलाम जिल्लामा सन्दकपुरमा रेड पाण्डा संरक्षण तथा प्रजनन केन्द्र स्थापना।
८.	चिडियाखाना स्थापना	प्रदेशको तराईको	तराईको उपयुक्त स्थानमा चिडियाखाना स्थापना र सञ्चालन।

क्र.सं	कार्यक्रम	कार्यक्रम सञ्चालन क्षेत्र	आयोजना/ कार्यक्रम
९.	विज्ञान केन्द्र	धनकुटा	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा धनकुटा जिल्लामा विज्ञान केन्द्र स्थापना र सञ्चालन।
१०	कोशी राष्ट्रिय सङ्ग्रहालय	मोरङ	राष्ट्रभित्रका जातजाति, भाषा, साहित्य, कला, संस्कृति, ऐतिहासिक तथा पुरातात्विक वस्तु आदिको पहिचान झल्कने गरी सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा कोशी राष्ट्रिय सङ्ग्रहालय स्थापना।
११.	वल्ड पार्क स्थापना	प्रदेशको तराईको जिल्ला	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा विश्वविख्यात ग्रेट वाल, ताज महल, स्ट्याचु अफ लिबर्टी, हाटहाउस, कुतुबमिनार आदिको झल्को दिनेगरी प्रदेशको उपयुक्त एक तराईको जिल्लामा वल्ड पार्क स्थापना।
१२.	सूचना प्रविधि पार्क	उदयपुर	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा उदयपुर जिल्लामा सूचना प्रविधि पार्क स्थापना।
१३	मोनो रेल	ईलाम	सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा ईलामको सुर्जोदय नगरपालिकाको श्रीअन्तु पोखरीबाट अन्तुडाँडासम्म (४ कि.मि.) मोनोरिल निर्माण तथा सञ्चालन।
१४	पशुपन्धी शिक्षण अस्पताल तथा पशुपन्धी पालन प्रतिष्ठान	झापा	गौरादह नगरपालिमा पशुपन्धी शिक्षण अस्पताल तथा पशुपन्धी पालन प्रतिष्ठान स्थापना।
१५	प्रादेशिक कृषि अनुसन्धान कार्यक्रम	झापा	गौरादह नगरपालिमा अवस्थित गौरादह कृषि क्याम्पसलाई प्रादेशिक कृषि अनुसन्धान केन्द्रमा विकास।
१६	चारधाम सर्किट	सुनसरी	बराह क्षेत्र -पिण्डेश्वर-दन्तकाली-विष्णुपादुका-रामधुनी धार्मिक सर्किट निर्माण।

२२८। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

क्र.सं	कार्यक्रम	कार्यक्रम सञ्चालन क्षेत्र	आयोजना/ कार्यक्रम
१७	शिव सर्किट	उदयपुर, खोटाङ	जोगीदह, रौतामाई (उदयपुर) बराह पोखरी, हलेसी महादेव (खोटाङ) लाई समेटेर सर्किट निर्माण।
१८	मुन्धुम मष्ट मोनाष्ट्री सर्किट	सोलुखुम्बु- खोटाङ- भोजपुर	सोलु-दूधकुण्ड न.पा, थुलुङ दूधकोशी गा.पा. काँगोल (सोलुखुम्बु) एंसेलुखर्क (खोटाङ) टेम्के, मैयुम (भोजपुर) साल्पा (भोजपुर-सोलुखुम्बु) लाई जोडी मुन्धुम मष्ट मोनाष्ट्री सर्किट।
१९	शिवधारा-पार्वती गुफा पोडवे/केबलकार	सङ्खुवासभा	सङ्खुवासभा जिल्लाको मकालु गा.पा.को नुमदेखि सेदुवा-टासीगाउँ-डाँडाखर्क-खोङ्गमा-दोबाटो-पेमाथाङ्ग-याङ्गले खर्कसम्म पोड-वे/केबलकार निर्माण।



## अनुसूची २: नतिजा खाका

### १. सार्वजनिक वित्त

नतिजा सूचक	एकाइ	शान्त वर्ष (२०७९/८०)	नतिजा अंक ७२/०२०२	योजनाको लक्ष्य					निम्नवर्ग निका	दिनांक विकास लक्ष्य
				२०७९/८०	२०/२०२०	२१/२०२०	२२/२०२०	२३/२०२०		
प्रदेशको कुल बजेटमा पूँजीगत खर्चको अनुपात	प्रतिशत	५४.२	५५.५	६०.२	६४.५	६५.८	६६.४	६७.०	आ.मा.यो.म.	१६
कुल बजेटमध्ये खुद चालूखर्च (स्थानीय तह अनुदानबाहेक)	प्रतिशत	३७.९	३४.५	३०.२	२८.५	२७.४	२५.०	२३.०	आ.मा.यो.म.	१६
कुल बजेटमध्ये स्थानीय तहमा अनुदान हस्तान्तरण	प्रतिशत	७.९	१३.५	१२.७	१३.०	१३.४	१३.८	१४.२	आ.मा.यो.म.	१६
कुल आयमा आन्तरिक राजस्वको अनुपात	प्रतिशत	१०.६	११.४	१२.१	१२.६	१३.०	१३.५	१४.०	आ.मा.यो.म.	१६
अन्तिम लेखापरीक्षण अङ्कको तुलनामा बेरजु	प्रतिशत	३.४	२.५	२.१	१.६	१.२	१.०	०.५	आ.मा.यो.म.	१६
कायम बेरजुका तुलनामा फरछ्यौट तथा सम्परीक्षण	प्रतिशत	१२.८	१४.१	३१.५	४८.७	६६.२	७०.०	७५.८	आ.मा.यो.म.	१६
त्रैमासिक रूपमा आन्तरिक लेखापरीक्षण भएका कार्यालय सङ्ख्या	प्रतिशत	४	१०	३५	६५	८५	१००	१००	आ.मा.यो.म.	१६
<b>प्रदेशको सार्वजनिक खर्च</b>										
प्रदेशको कुल खर्चमा पूँजीगत खर्चको अनुपात	प्रतिशत	५८.९	५९.६	६०.२	६१.५	६३.८	६५.०	६६.५	आ.मा.यो.म.	१६
विनियोजनको तुलनामा पूँजीगत खर्च	प्रतिशत	७६.६	८०.०	८२.२	८४.५	८७.६	८९.६	९१.०	आ.मा.यो.म.	१६

चाळू खर्चमा प्रशासनिक खर्चको बजेटको हिस्सा	प्रतिशत	८.८	१२.४	१२.६	१०.०	८.५	८.०	७.६	आ.मा.यो.म.	१६
चाळू खर्चमा कार्यक्रम, तालिम, गोष्ठीको बजेट	प्रतिशत	३०.३	२४.८	२३.५	२०.३	१९.४	१८.१	१७.०	आ.मा.यो.म.	१६
परामर्श सेवा र पूँजीगत परामर्शका लागि विनियोजन	रु.करोडमा	१३.४	२३.८	२३.५	१३.५	९.०	७.६	५.०	आ.मा.यो.म.	१६
प्रान्तिको तुलनामा सङ्घीय अनुदान फिर्ता	प्रतिशत	१९.६	१६.४	१३.१	११.०	८.२	७.४	५.१	आ.मा.यो.म.	१६
<b>अनुगमन तथा मूल्याङ्कन</b>										
प्रदेश विकास समस्या समाधान समिति (PDAC) को बैठक	वार्षिक सङ्ख्या	०	०	२	३	३	३	३	प्र.यो.आ.	१६
अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको एकीकृत प्रतिवेदन प्रकाशन	वार्षिक सङ्ख्या	०	०	१	१	१	१	१	प्र.यो.आ.	१६
नीति, बजेट तथा कार्यक्रमको प्रभाव मूल्याङ्कन	सङ्ख्या	०	०	४	४	४	४	४	मु.त.म.का.	१६
अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने मन्त्रालय तथा कार्यालयको सङ्ख्या	प्रतिशत	०	०	५०	७५	९०	१००	१००	प्र.यो.आ.	१६
नतिजामुखी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	प्रतिशत	०	०	२०	४०	६०	८०	१००	प्र.यो.आ.	१६
दोस्रो आवधिक योजनाको मध्यावधी मूल्याङ्कन	सङ्ख्या	०	०	-	-	१	-	-	प्र.यो.आ.	१६
प्राथमिकता प्राप्त आयोजनाहरुको अनुगमन	प्रतिशत	५	१०	१५	२०	३०	४०	५०	प्र.यो.आ.	१६
नवीनतम अनुसन्धान दस्तावेज	सङ्ख्या	१	२	२	३	४	४	४	प्र.यो.आ.	१७
दिगो विकास लक्ष्यका सूचकहरुको उपलब्धि मूल्याङ्कन	सङ्ख्या	०	०	१	०	१	०	१	प्र.यो.आ.	१६

२३२। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

२. आर्थिक क्षेत्र

नतिजा सूचाक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	संशोधन वर्ष २०८०/८१	योजनाको लक्ष्य					प्रतिवर्ष नतिजा	दिनांक
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६		
<b>कृषि, पशुपन्छी तथा मत्स्यपालन</b>										
कृषि क्षेत्रको आर्थिक वृद्धिदर (प्रचलित मूल्यमा)	प्रतिशत	२.४	२.४	३.६४	४.१४	४.८४	५.५४	६.०४	उ.कृ.स.म.	८.१.१
कृषि क्षेत्रको कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (प्रचलित मूल्यमा)	रु.अर्बमा	२४५.९५	२६२.३२	२७१.७६	२८२.९०	२९६.४८	३१२.७९	३३१.५५	उ.कृ.स.म.	८.१.१
कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान	प्रतिशत	३३.१०	३३.२०	३२.६३	३१.९९	३१.४३	३०.९४	३०.५१	उ.कृ.स.म.	८
कृषि जमिनमा सिंचाइ सुविधा	प्रतिशत	३७.३	३८	३९.३	४०.५	४१.७	४२.३	४३	उ.कृ.स.म.	२.४
धानको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१३३६	१३४८	१४१६	१४८७	१५६१	१६३९	१७२१	उ.कृ.स.म.	२.४
मकैको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	९७२	९९७	१०४६	१०९८	११५४	१२१२	१२७२	उ.कृ.स.म.	२.४
गहुँको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१४७	१५२	१६०	१६८	१७७	१८६	१९५	उ.कृ.स.म.	२.४

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७१/८०)	२०८०/८१ को अनुमान	योजनाको लक्ष्य					निर्माण तिथि	विशेष टिप्पणी
				१९/७२०१	२०/७२०१	२१/७२०१	२२/७२०१	२३/७२०१		
कोदोको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१०८	११३	११८	१२४	१३१	१३७	१४४	उ.कृ.स.म.	२.४
फापरको उत्पादन	मे.ट.	५६५४	६८७३	७२१७	७५७८	७९५७	८३५५	८७७३	उ.कृ.स.म.	२.४
जौको उत्पादन	मे.ट.	१७३३	१७९६	१८२१	१८७०	१९६४	२०६२	२१६५	उ.कृ.स.म.	२.४
दलहन बालीको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१४.८३	१५.१३	१५.४६	१६.२३	१७.१३	१७.६२	१८.३५	उ.कृ.स.म.	२.४
तेलहन बालीको उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	५३.८५	५४.३०	५५.०७	५६.८८	५९.७२	६२.७१	६५.८५	उ.कृ.स.म.	२.४
तरकारी उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	८१३.१७	८२०.९२	८६१.९७	९०५.०७	९५०.३२	९९७.८४	१०४७.७३	उ.कृ.स.म.	२.४
फलफूल उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१५२७.७०	१५५१.४०	१५८६.८२	१६२३.२०	१६६८.१०	१६९५.३०	१७२१.२५	उ.कृ.स.म.	२.४
अलैची उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	८.६८	८.७८	८.८९	९.१०	९.१३	९.२८	९.३६	उ.कृ.स.म.	२.४
विद्या उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	२६.३८	२७.३०	२८.००	२८.८९	२९.५५	३०.२७	३१.६०	उ.कृ.स.म.	२.४

२३४। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार बर्ष (२०७९/८०)	लाभानुक्रमिक १२/२०८०	योजनाको लक्ष्य					जिम्मेवार निकाय	दिनांक विकास योजना
				२०८०/२०८१	२०८१/२०८२	२०८२/२०८३	२०८३/२०८४	२०८४/२०८५		
अदुवा उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	११७.७१	११७.९६	१२३.८६	१३०.०६	१३६.५६	१४३.३९	१५०.५६	उ.कृ.स.म.	२.४
जुट उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	९.९८	१०.०४	१०.५४	११.०७	११.६२	१२.२१	१२.८२	उ.कृ.स.म.	२.४
दूध उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	५१०	५२०	५४६	५६२	५७९	५९६	६१४	उ.कृ.स.म.	२.४
मासु उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	७५.८	८०	८३.२	८७.४	९१.८	९६.३	१०१.१	उ.कृ.स.म.	२.४
अण्डा उत्पादन	सङ्ख्या (हजारमा)	१५०.५२	१६९.९७	१९६.५२	२०३.०१	२२०.५०	२३७.८४	२४५.७१	उ.कृ.स.म.	२.४
माछा उत्पादन	मे.ट. (हजारमा)	१०.१४	२०.४४	२४.९१	३१.१९	३६.२७	४२.१४	४७.४८	उ.कृ.स.म.	२.४
खेतीयोग्य जमिन मध्ये खेती गरिएको जमिन	प्रतिशत	८६.४	८७.२	८८.५	९०.२	९१.५	९२.१	९२.७	उ.कृ.स.म.	२.४
कुल कर्जा मध्ये कृषि क्षेत्रमा प्रवाहित कर्जा	प्रतिशत	११	११.९	१२.८	१४	१५.२	१५.५	१६	उ.कृ.स.म.	२

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	सामाजिक को अनुमान २०८०/९१ को अनुमान	योजनाको लक्ष्य					जिम्मेवारी निकाय	वित्तीय बिकसित बक्ष
				२०८१/९२	२०८२/९३	२०८३/९४	२०८४/९५	२०८५/९६		
कृषि तथा पशुसेवा प्रसारको पहुँच	प्रतिशत	१६	१७	१९	२२	२६	२८	३०	उ.कृ. सं. म	२
कृषि तथा पशु विमालेख	सङ्ख्या (हजारमा)	२७.८६	३५.६५	६५.८६	९६.२१	१५५.४०	१६०.५५	१९०.१२	उ.कृ. सं. म	२
नश्ल सुधार	सङ्ख्या (हजारमा)	१४१	१४५	१५२	१५६	१६७	१७६	१८५	उ.कृ. सं. म	२
प्राङ्गारिक कृषिको अनुपात	प्रतिशत	२.२	२.५	३.०	३.६	४.१	४.५	५	उ.कृ. सं. म	२
<b>खाद्य सुरक्षा तथा पोषण</b>										
न्यूनतम क्यालोरी प्राप्त जनसङ्ख्या	प्रतिशत	९४	९४	९४	९५	९६	९७	९८	उ.कृ. सं. म	२
औसत क्यालोरी (२२३६) मा पहुँच पुगेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	७४	७५	७५.५	७६	७७	७८	७९	उ.कृ. सं. म	२
आधारभूत खाद्य सुरक्षामा रहेको परिवार	प्रतिशत	६१	६४	६५	६७	७०	७३	७६	उ.कृ. सं. म	२.१.२
गम्भीर वा उच्च खाद्य असुरक्षामा रहेको परिवार	प्रतिशत	१.६०	१.४४	१.४३	१.४१	१.३८	१.३५	१.३२	उ.कृ. सं. म	२.१.२

२३६। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आषाढ वर्ष (२०७९/८०)	जानेमान २०८०/८१ को अनुमान	योजनाको लक्ष्य					निम्नोत्तर पिकाय	निम्नोत्तर लक्ष्य
				२०८०/८१	२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५		
प्रति व्यक्ति खाद्य उपलब्धता	कि.ग्रा. प्रति बर्ष	२६७	२६८	२७०	२७२	२७३	२७५	२७७	उ.कृ. स. म	२.१.२
उत्पादित वस्तुको व्यवस्थित र प्रभावकारी वितरणबाट लाभ प्राप्त गरेका परिवार	प्रतिशत	७०	७१	७२	७४	७६	७८	८०	उ.कृ. स. म	२
पाँचवर्ष मुनिका पुइकोपना भएका बालबालिका	प्रतिशत	२०	१९	१८	१७	१६	१५	१४	उ.कृ. स. म	२.२.१
पाँचवर्ष मुनिका कम तौल भएका बालबालिका	प्रतिशत	१३	१३.५	१२	११	१०	९.५	९	उ.कृ. स. म	२.२.२
खाद्य बालीको उत्पादन	मे.ट. लाखमा	२७.५	२७.८	२८.०	२८.५	२९.०	२९.५	३०.०	उ.कृ. स. म	२.४
भण्डारण केन्द्रको स्थापना	सङ्ख्या	७	८	९	११	१३	१५	१७	उ.कृ. स. म	२.४
<b>भूमि व्यवस्थापन</b>										
चकलाबन्दी सहितको नमूना फार्म स्थापना	सङ्ख्या	-	-	१	२	३	४	५	उ.कृ. स. म	२.४
गुठी जग्गाको विद्युतीय अभिलेख	प्रतिशत	५२	७०	७५	७८	८१	८३	८५	उ.कृ. स. म	२

नतिवा सूचक	एकाइ	आधान वर्ष (२०१९/२०)	लाभिक को अनुमान २०२०/२१	योजनाको लक्ष्य					जिम्मेवार निकाय	दिनाे विकास लक्ष्य
				२०१९/२०	२०२०/२१	२०२१/२२	२०२२/२३	२०२३/२४		
<b>खनिज सम्पदा</b>										
खानी क्षेत्रको पहिचान	सङ्ख्या	३२	५६	६२	७४	७८	८६	९०	उ.कृ. स. म	९
खानीजन्य उद्योग	सङ्ख्या	३	४	५	६	७	८	१०	उ.कृ. स. म	९
<b>उद्योग</b>										
कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा उद्योग क्षेत्रको योगदान	प्रतिशत	१६.८	१५.९	१६.५७	१७.१४	१७.७२	१८.३२	१८.९०	उ.कृ. स. म	९.२.१
औद्योगिक लगानी वार्षिक वृद्धि (रु. करोडमा)	रकम (रु. करोडमा)	६१९	९०७	१०२०	१२०३	१४००	१६००	१८००	उ.कृ. स. म	९.२
औद्योगिक उत्पादन (रु. लाखमा)	रकम (रु. लाखमा)	१०५३८०	१२८०४०	१३८९२३	१५१२६९	१६५५३९	१८१५७२	१९९६२७	उ.कृ. स. म	९.२
उद्योग क्षेत्रको रोजगारी (औपचारिक तथा औपचारिक) (औपचारिक तथा औपचारिक)	सङ्ख्या (लाखमा)	१.२०	१.३७	१.४९	१.६२	१.७५	१.८७	२.००	उ.कृ. स. म	९.२.२
उद्योग (ठूला र मझौला)	सङ्ख्या	८५१	८९२	१०५०	१०८५	११३७	११७८	१२००	उ.कृ. स. म	९.२

२३। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०१९/२०)	२०२०/२१ को अनुमान	योजनाको लक्ष्य					जिम्मेवार निकाय	दिनांक विकास लक्ष्य
				२०१९/२०	२०२०/२१	२०२१/२२	२०२२/२३	२०२३/२४		
उद्योग (साना, घरेलु तथा लघु) सङ्ख्या	सङ्ख्या (हजारमा)	८१.८५	९५.५४	१०३.५०	११५.१३	१२६.३८	१३८.३८	१५०	उ.कृ. स. म	९.२
वैदेशिक लगानी स्वीकृति पाएका उद्योग	सङ्ख्या	१४७	१४९	१५२	१५७	१६२	१६७	१७२	उ.कृ. स. म	९.२
औद्योगिक क्षेत्र तथा कोरिडोर स्थापना	सङ्ख्या	२	३	५	७	९	१०	१२	उ.कृ. स. म	९.२
स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित उद्योगहरू	प्रतिशत	०	०	१०	१२	१५	१७	२१	उ.कृ. स. म	९.२
उद्यमशील सीपयुक्त जनशक्तिको व्यवस्थापन	प्रतिशत	-	-	२५	३०	३५	४०	४५	उ.कृ. स. म	९.२
<b>बाणिज्य तथा आपूर्ति</b>										
प्रदेशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा वाणिज्य क्षेत्रको योगदान	प्रतिशत	९.२	९	९.५	९.७	९.९	१०.२	१०.५	उ.कृ. स. म	८

नतिजा सूचक	एकाइ	आवृत्तिका वर्ष (२०७९/८०)	आवृत्तिका को अनुमान २०७९/८०	योजनाको लक्ष्य					निम्नतम तिकाय	अधिकतम तिकाय
				२०७९/८०	२०८०/८१	२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४		
व्यापारिक फर्म तथा प्रतिष्ठान	सङ्ख्या (हजारमा)	१९.९०	२०.१३	२१.४४	२२.३९	२२.९३	२३.३३	२३.५०	उ.कृ. स. म	८
पुरुषद्वारा सञ्चालित व्यापारिक संस्था	सङ्ख्या (हजारमा)	-	२२.१८	२४.४१	२६.८४	२९.५३	३२.४८	३५.७९	उ.कृ. स. म	८
महिलाद्वारा सञ्चालित व्यापारिक संस्था	सङ्ख्या (हजारमा)	-	३५.१०	३८.६१	४२.४७	४६.७२	५१.३९	५६.६३	उ.कृ. स. म	८
<b>पर्यटन</b>										
पर्यटकीय स्थलको होटल होमस्टे	सङ्ख्या	३३	३६	४०	४२	४५	५०	५५	प.व.वा.म.	८
ट्रेकिङ्ग टुर र पोर्टर गाइड	सङ्ख्या	५६	१०५	१३५	१७५	२००	२३३	२५०	प.व.वा.म.	८
पर्यटनबाट रोजगारी	सङ्ख्या	४५९	४७०	४८७	४९५	५१०	५५०	६००	प.व.वा.म.	८.९.२
पर्यटकको सङ्ख्या	सङ्ख्या (हजारमा)	३५००	४०००	४५००	५०००	६०००	७०००	८०००	प.व.वा.म.	८.९.२
वन तथा जडीबुटी	सङ्ख्या	७७.८७	७८.५५	७९.१०	७९.६०	८०.००	८०.३०	८१.००	प.व.वा.म.	८.९.१
वनले ढोकैको क्षेत्रफल	प्रतिशत	४८.९६	४९.१२	४९.२८	४९.४२	४९.७०	४९.८६	५०.००	प.व.वा.म.	१५.१.१

२४०। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आधान वर्ष (२०७१/८०)	फासिफि कि ०८/०८०१	योजनाको लक्ष्य					विमोचन निकाय	दिना विकास संस्था
				०८/०८०१	०९/०८०१	१०/०८०१	११/०८०१	१२/०८०१		
वनबाट प्राप्त राजस्व	रु. (लाखमा)	२५२९	१८१४	३०२५	३२४७	३३५३	३५२०	प.व.वा.म.	१५	
वन तर्फको मु.अ.कर.	रु. लाखमा	८१९९	८६४३	८७३३	८७६७	८८१३	८८६०	प.व.वा.म.	१५	
वन बृक्षारोपण (विरवा)	सङ्ख्या (हजारमा)	३२९०	३३११	३४५०	३४७१	३४८८	३५००	प.व.वा.म.	१५.३	
काठ उत्पादन	क्यु.फि. लाखमा	२८८	२९०	३०१	३१५	३२४	३३०	प.व.वा.म.	१५	
बाउरा उत्पादन	चट्टा	८१३८	८२११	८२५५	८२८९	८३१०	८३५०	प.व.वा.म.	१५	
जडीबुटी नर्सरी	सङ्ख्या	८	८	११	१३	१४	१५	प.व.वा.म.	१५	
जडीबुटीका विरवा उत्पादन	सङ्ख्या	३७९५०	८५५५०	१२०३००	१३२२००	१४३७००	१५००००	प.व.वा.म.	१५	
<b>सहकारी</b>										
सहकारी क्षेत्रको लगानी	रु अर्ब	११.६०	११.९६	१२.३५	१३.५४	१३.६७	१३.८७	उ.कृ.स.म	८.३.१	
सहकारीमा प्रत्यक्ष रोजगारी	सङ्ख्या (हजारमा)	१४.२	१५.१	१५.७	१५.९	१६	१६.२	प.व.वा.म.	८.३.१	

### ३. सामाजिक क्षेत्र

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०१९/२०)	क्रि १९/२०	योजनाको लक्ष्य					हालको प्रदर्शन	दिशानिर्देश
				१९/२०	२०/२१	२१/२२	२२/२३	२३/२४		
<b>जनसङ्ख्या र बसाइँसराइ</b>										
परिवार नियोजनका साधनहरूको प्रयोगमा सन्तुष्ट (१५ देखि ४९) वर्षका महिला	सङ्ख्या	७४	७६	७७	७८	७९	८०	स्वा. म.	३.७.२	
परिवार नियोजनका साधन उपलब्धता दर	सङ्ख्या	६१.५	६२	६४	६६	६७	७०	स्वा. म.	३.७.२	
प्रजनन दर	सङ्ख्या	२.२	२.१	२.१	२.१	२.१	२.१	स्वा. म.	३.७.२	
भित्री बसाइँ सराइ दर	प्रति लाखमा	१९६	१९२	१८८	१७०	१६०	१५०	सा.वि.म.	१७.१८	
बाहिरी बसाइँ सराइदर	प्रति लाखमा	२२८२	२२००	२१००	१९००	१८००	१७००	सा.वि.म.	१७.१८	
कुल बसाइँसराइ दर	प्रति लाखमा	४९९.५	४६००	४४००	३६००	३३००	३०००	सा.वि.म.	१७.१८	
खुद बसाइँसराइ दर	प्रति लाखमा	-	-	-	-	-	-	सा.वि.म.	१७.१८	
३१५८	३०००	२९००	२७००	२५००	२३००	२०००	२०००			
<b>शिक्षा</b>										
साक्षरता दर	प्रतिशत	७९.७	८१.२	८२.३	८४.५	८६	९०	सा.वि.म.	४.६.१	
आधारभूत (१-८) तहको खुद भर्ना दर	प्रतिशत	९५.३	९५.९	९६	९६.४	९७	९७.५	सा.वि.म.	४.९.१	
माध्यमिक (९-१२) तहको खुद भर्ना दर	प्रतिशत	५६.२	५८.५	६०.२	६२.३	६४.५	६७	सा.वि.म.	४.९.१	
धार्मिक प्रकृतिका विद्यालयहरू	सङ्ख्या	२११	२११	२१२	२१३	२१३	२१४	सा.वि.म.	४.७	
नमूना विद्यालयहरू	सङ्ख्या	९४	९५	९६	९६	९९	१०२	सा.वि.म.	४	
प्राविधिक शिक्षा प्रदान गर्ने शिक्षालय	सङ्ख्या	२०६	२०८	२१०	२१२	२१४	२१७	सा.वि.म.	४.७	
प्राविधिक धारका विद्यालय	सङ्ख्या	१०२	१०४	१०६	१०८	११०	११४	सा.वि.म.	४.७	
विशेष शिक्षा प्रदान गर्ने विद्यालय	सङ्ख्या	६	७	७	८	९	१०	सा.वि.म.	४.७	
अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र	सङ्ख्या	३९३	३९४	३९४	३९५	३९६	३९७	सा.वि.म.	४.७	
<b>स्वास्थ्य तथा पोषण</b>										
अपेक्षित आयु	वर्ष	७०.४	७०.६	७०.९	७१.२	७१.५	७१.७	स्वा.म.		

२४२। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	अनुमान को २०८०/८१	योजनाको लक्ष्य					निर्माण निकाय	वैतनिक वर्ष
				२०७९/८०	२०८०/८१	२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४		
स्वास्थ्यमा हुने खर्च (कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको हिस्सा)	प्रतिशत	४	४	४	४	६	७	८.५	स्वा.म.	३.९
मातृमृत्यु दर (प्रति लाख जीवित जन्ममा)	सङ्ख्या	१५.७	१४.३	१२.०	१०.४	९.७	८.२	७.०	स्वा.म.	३.१
नवजात शिशु मृत्युदर (प्रति हजार जीवित जन्ममा)	सङ्ख्या	२०	१८	१६	१५	१४	१३	१२	स्वा.म.	३.२
पाँच वर्षमुनिका बालबालिकाको मृत्युदर (प्रति हजार जीवित जन्ममा)	सङ्ख्या	३४	३१	२९	२६	२४	२२	२०	स्वा.म.	३.२
पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा पुङ्कोपना	प्रतिशत	२०	१९	१८	१७	१६	१५	१४	स्वा.म.	२.१.१
पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा खाजाउठेपना	प्रतिशत	३.८	३.६	३.४	३.२	३.१	२.८	२.५	स्वा.म.	२.१.२
पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा कम तौल	प्रतिशत	१३	१३.५	१२	११	१०	९.५	९	स्वा.म.	२.२.२
पाँच वर्षमुनिका बालबालिकामा रक्तअल्पता	प्रतिशत	३४	३०	२७	२३	२१	१४	१०	स्वा.म.	२.२.२
प्रजनन उमेरका महिलामा रक्तअल्पता	प्रतिशत	२७.६	२४	२२	१९	१६	१४	१०	स्वा.म.	२.२.२
१२-२३ महिनाका बालबालिकामा पूर्ण खोप	प्रतिशत	८१	८३	८४	८५	८८	९०	९२	स्वा.म.	३.९
परिवार नियोजनको साधन प्रयोग दर	प्रतिशत	६१.५	६२	६३	६४	६६	६७	७०	स्वा.म.	३.७
स्वास्थ्य संस्थामा प्रसूति दर	प्रतिशत	८१.५	८२	८३	८५	८७	८८	९०	स्वा.म.	३.८
आधा घण्टाको दूरीमा स्वास्थ्य संस्थाको पहुँच	प्रतिशत	६८.८	७०	७३	७७	८१	८५	९०	स्वा.म.	३.८
स्वास्थ्य विमामा आबद्ध जनसङ्ख्या	सङ्ख्या (लाखमा)	१९.२	२०.५	२२.८	२६.३	२९	३५	४९	स्वा.म.	३.८.१
विद्यालय नर्सिङ सेवाका लाभग्राही	सङ्ख्या (हजारमा)	१२९	१४०	१४०.२	१४०.७	१४१.३	१४१.९	१४२	सा.वि.म.	४
स्वास्थ्य क्षेत्रमा बजेट विनियोजन	प्रतिशत	९.०५	९.५	९.७	१०.२	११	१२	१२	स्वा.म.	३.८.२
<b>खानेपानी तथा सरसफाइ</b>										
आधारभूत सरसफाइ पुगेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	९.६	९.८	९.९	९.९	९.९.२	९.९.६	१०.०	खा.सि.उ.म.	६.२

नतिषा सूचक	एकाइ	आधार बर्ष (२०७९/८०)	क्र. सं. ०२०/१९	योजनाको लक्ष्य					संकेत		
				१८/१८/२०१९	१९/१९/२०१९	२०/२०/२०१९	२१/२१/२०१९	२२/२२/२०१९			
आधारभूत खानेपानी पुगेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	८८.१	९०	९२	९३	९५	९७	१००	खा.सि.उ.म.	६.१	
सुरक्षित खानेपानी पुगेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	१८	१९	२१	२२	२४	२६	३०	खा.सि.उ.म.	६.१	
पानी परीक्षण प्रयोगशाला	सङ्ख्या	-	१	२	३	४	६	७	खा.सि.उ.म.	६.३	
प्रतिवर्ष झाडा पखालाबाट प्रभावित पाँच वर्षमुनिका बालबालिका	हजारमा	४.३१	३.८	३.५	३.२	२.२	१.१	१	खा.सि.उ.म.	३.४	
<b>लैङ्गिक विकास तथा महिला सशक्तीकरण</b>											
लैङ्गिक विकास	सूचकाङ्क	०.९०१	०.९०५	०.९०८	०.९१	०.९२	०.९२	०.९२	०.९२	सा.वि.म.	४.७.१
लैङ्गिक सशक्तीकरण	सूचकाङ्क	०.६४	०.६६	०.६७	०.६९	०.६९	०.७०	०.७१	०.७१	सा.वि.म.	५.१.३
लैङ्गिक हिसा न्यूनीकरण	सूचकाङ्क	२०	१९	१८	१७	१६	१५	१५	१५	सा.वि.म.	५
लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट	प्रतिशत	४०.६	३३.१	२३.८	३४.१	४०.७	४२	४४	४४	सा.वि.म.	५.६
महिला श्रम सहभागिता दर	प्रतिशत	२५.६	२६	२६.५	२७	२८	२९	३०	३०	सा.वि.म.	५.५.२
महिला बेरोजगारी दर	प्रतिशत	११.९	१०	९.८	९.७	९.६	९.३	९	९	सा.वि.म.	५
सम्पत्ति माथि महिलाको स्वामित्व	प्रतिशत	२८.४	२९	३०	३१	३३	३५	३८	३८	सा.वि.म.	५.६
महिला परिवारमुली	प्रतिशत	३०.९	३१	३२	३३	३५	३७	४०	४०	सा.वि.म.	५
साना घरैलु व्यवसायी महिला	प्रतिशत	५३.५	५५	५६	५७	५८	५९	६०	६०	सा.वि.म.	५.६
प्रदेश सभामा महिला प्रतिनिधि	प्रतिशत	३५.५	३६	३६	३६	३७	३७	३७	३७	प्र.स.स.	५.५
निजामती सेवामा महिला सहभागिता	प्रतिशत	२८	२८.५	२९	३०	३१	३२	३३	३३	सा.वि.म.	
<b>बालबालिका</b>											
जन्म दर्ता (पाँच वर्षमुनिका)	प्रतिशत	७०.८	७५.२	७८	८०	८४.५	९०	९५	९५	सा.वि.म.	१७.१८
बाल आश्रम	सङ्ख्या	१५	१६	१७	१८	१८	१९	१९	१९	सा.वि.म.	१
बालाश्रम (५ देखि १७ वर्ष)	प्रतिशत	१७.६	१६	१५	१४	१३	१२	१०	१०	सा.वि.म.	१
बालमैत्री स्थानीय शासनयुक्त स्थानीय तह	सङ्ख्या	-	४	१०	२०	३०	४०	५०	५०	सा.वि.म.	१
पुनर्स्थापित बालबालिका	सङ्ख्या	-	३५७	३७२	३९८	४२०	४३५	४५०	४५०	सा.वि.म.	१

२४४। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	वर्ष २०७९/८०	योजनाको लक्ष्य					संकेत	वर्ष
				२०७९/८०	२०८०/८१	२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४		
बालविवाह	प्रतिशत	२४	२२	२०	१४	१०	५	सा.वि.म.	५.३	
सडक बालबालिका	सङ्ख्या	१३	१०	०	०	०	०	सा.वि.म.	१	
<b>युवा तथा खेलकुद</b>										
बेरोजगार युवा (१६ देखि ४० वर्ष)	प्रतिशत	३५.८	३३	३०	२८	२६	२४	सा.वि.म.	४	
स्वरोजगार कोषमा युवाको पहुँच	प्रतिशत	१०	१२	१४	१६	१८	२०	सा.वि.म.	४	
खेलमैदान	सङ्ख्या	६१	६२	६२	६३	६४	६५	सा.वि.म.	४	
कबड्ढल	सङ्ख्या	१२	१४	१६	१८	१९	२०	सा.वि.म.	४	
व्यायामशाला	सङ्ख्या	१४	२०	३०	५०	७०	१००	सा.वि.म.	४	
<b>भाषा, साहित्य, कला तथा संस्कृति</b>										
भाषा कक्षा सञ्चालन	सङ्ख्या	०	०	१०	१५	२०	२५	सा.वि.म.	४	
सांस्कृतिक सङ्ग्रहालय व्यवस्थापन	सङ्ख्या	१	२	३	४	६	८	सा.वि.म.	८	
प्रादेशिक साहित्यिक कला पुरस्कार वितरण	सङ्ख्या	०	०	१	२	३	४	सा.वि.म.	८	
भाषा र संस्कृति संरक्षण सम्बर्द्धन	सङ्ख्या	०	०	४०	५०	५५	७०	सा.वि.म.	८	
<b>जेष्ठ नागरिक तथा अपाङ्गता</b>										
वृद्धाश्रम	सङ्ख्या	१८	१९	२०	२१	२२	२४	सा.वि.म.	१	
जेष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्र	सङ्ख्या	४७	९२	१०१	११२	१२१	१३७	सा.वि.म.	१	
वृद्धाश्रमबाट लाभान्वित	सङ्ख्या	२०७	२४०	२६०	२८०	३००	३४०	सा.वि.म.	१	
जेष्ठ नागरिकको निशुल्क स्वास्थ्य परीक्षण	सङ्ख्या	-	-	२६०	२८०	३००	३४०	सा.वि.म.	३	
अपाङ्गता रोकथाम तथा पुनःस्थापना विस्तार	स्थानीय तह	७७	१३६	१३७	१३७	१३७	१३७	सा.वि.म.	३	
सीपमूलक तालिम लिएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू	प्रतिशत	१.५	५.५	११	१४	१८	२५	सा.वि.म.	८.५	
<b>सामाजिक सुरक्षा</b>										
सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट लाभान्वित	प्रतिशत	१०	१०.५	११	११.२	११.५	११.८	सा.वि.म.	१	
सुरक्षा कोषमा सूचीकृत रोजगारदाता	सङ्ख्या	१९,७८	२०००	२१००	२२००	२३००	२४००	सा.वि.म.	१	

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	अनुमाना कि २०८०/८१ क	योजनाको लक्ष्य					विश्वव्यापी नतिजा	दोस्रो विकल्प लक्ष्य
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६		
सुरक्षा कोषमा सूचीकृत योगदानकर्ता	सङ्ख्या (हजारमा)	४९.९	५०	५०.१	५०.२	५०.४	५०.७	६१	सा.वि.म.	१
राष्ट्रिय परिव्यय-पत्र प्राप्त गरेका नागरिक	सङ्ख्या (हजारमा)	४०	४१	४०.३	४०.५	७००	९३०	११५०	सा.वि.म.	१

## ४. पूर्वाधार क्षेत्र

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	अनुमाना कि २०८०/८१ क	योजनाको लक्ष्य					विश्वव्यापी नतिजा	दोस्रो विकल्प लक्ष्य	
				२०८१/८२	२०८२/८३	२०८३/८४	२०८४/८५	२०८५/८६			
<b>सिंचाइ</b>											
कृषियोग्य जमिनमा सिंचाइ सुविधा	प्रतिशत	३७.३	४०	४५.५	४७.२	४९	५०	५०	खा.सि.उ.म.	२.४	
सातह सिंचित क्षेत्र विस्तार	हे. लाखमा	३.२	३.३	३.५	३.६	३.७	३.८	३.८	खा.सि.उ.म.	२.४	
भूमिगत सिंचित क्षेत्र विस्तार	सङ्ख्या (हजारमा)	३०.२७	३०.४४	३०.५४	३०.६०	३०.७८	३१.००	३१.००	खा.सि.उ.म.	२.४	
<b>जलस्रोत</b>											
पानी मुहान, पोखरी र सिमसार क्षेत्र संरक्षण	सङ्ख्या	३९	५०	६०	६८	६९	७०	७०	खा.सि.उ.म.	१.५	
तटबन्ध निर्माण	कि.मि.	३६	७०	११०	१३०	१४०	१५०	१५०	खा.सि.उ.म.	२	

२४६। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

पहिरो व्यवस्थापन कार्य (साना)	सङ्ख्या (वटा)	८३	९४	१०१	११२	१२५	१४०	खा.सि.उ.म.	१५
जल उत्पादन प्रकोपबाट प्रभावित परिवार	-	१६७५	१८००	१९२५	२०५०	२१७५	२३००	खा.सि.उ.म.	१३
<b>उर्जा तथा वैकल्पिक उर्जा</b>									
जल विद्युत उत्पादन जडित क्षमता	मेगावाट	५१४	६००	८००	१२००	१७००	२२००	खा.सि.उ.म.	७.२.२
प्रतिव्यक्ति विद्युत उपभोग	kWh	३८०	४९०	५३०	६००	६३५	७००	खा.सि.उ.म.	७.१.२.३
खाना पकाउन स्वच्छ इन्धनको प्रयोग गर्ने परिवार	प्रतिशत	४३	५०	५५	६०	७०	८०	खा.सि.उ.म.	७.१.२.१
उर्जा उपयोगमा वैकल्पिक तथा अन्य उर्जाको अनुपात	प्रतिशत	२.७	३.०	३.२	३.५	३.८	४.२	खा.सि.उ.म.	७.२.१
सौर ऊर्जा उपयोग गर्ने परिवार	प्रतिशत	५.०३	६	८	९	१०	११	खा.सि.उ.म.	७.२.१
वायोर्गैस उपयोग गर्ने परिवार	प्रतिशत	०.०२	०.०४	०.०५	०.०६	०.०७	०.१	खा.सि.उ.म.	७.१.२.२
<b>सडक</b>									
सडक घनत्व	प्रति वर्ग कि.मि.	०.५१	०.५२	०.६	०.६७	०.७	०.७५	भौ.पु.वि.म.	९.१.१.१
आधा घण्टाको दूरीमा यातायातको पहुँच भएको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	८९	९१	९२	९३	९४	९५	भौ.पु.वि.म	९.१
प्रादेशिक कालोपत्रे सडक निर्माण	कि. मि.	४२४.२	५२७.९१	८६०	१०८५	१२१५	१३५०	भौ.पु.वि.म	९.१
प्रादेशिक ग्रामेल सडक निर्माण	कि. मि.	११५५	१२५८	१५३०	१६६०	१७८५	१८५०	भौ.पु.वि.म	९.१
प्रादेशिक धुले /कच्ची सडक निर्माण	कि. मि.	१००१	११०२	१३८५	१५१०	१६८५	१७५८०	भौ.पु.वि.म	९.१

प्रादेशिक पुल निर्माण	सङ्ख्या	७४	८०	८४	९१	९५	१०१	१०७	भौ.पु.वि.म	९.१
झोलुङ्गे पुल निर्माण	सङ्ख्या	१५९	१८४	१९०	२००	२१०	२१५	२२०	भौ.पु.वि.म	९.१
<b>यातायात व्यवस्थापन</b>										
विद्युतीय बस (ट्रली, ट्राम सहित)	सङ्ख्या	-	-	१५	२५	४५	८५	१२०	आ.मा.तथा का.	९.१
वार्षिक लाइसेन्स वितरण/नवीकरण	सङ्ख्या हजारमा	१२	१५	१९	२५	३१	३६	४०	आ.मा.तथा का.	आ.मा.तथा का.
ट्राफिक लाइट जडान	सङ्ख्या	३	४	८	२०	२५	३०	४०	आ.मा.तथा का.	९.१
वार्षिक सवारी दर्ता	सङ्ख्या हजारमा	३०	३२	३३	३४	३५	३६	३७	आ.मा.तथा का.	९.१
तालिम प्राप्त सवारी चालक	सङ्ख्या हजारमा	३०	३५	४१	४७	५६	६४	७५	आ.मा.तथा का.	९.१
दुईपाइमे तथा चारपाइमे सवारीका लागि ट्रायल सेन्टर निर्माण	सङ्ख्या	-	-	-	१	३	५	७	आ.मा.तथा का.	९.१
सवारी साधनको अभिलेख व्यवस्थापन	सङ्ख्या हजारमा	-	-	१५०	३०५	४५६	५४८	६५०	आ.मा.तथा का.	९.१
यातायात क्षेत्रको राजस्व सङ्कलन	रु. करोडमा	२८०	३०७	३५८	३८६	४०५	४२६	४५०	आ.मा.तथा का.	१७
बसपार्क निर्माण	सङ्ख्या	१५	१८	२०	२५	२७	२७	३०	आ.मा.तथा का.	९.१
<b>सञ्चार तथा सवना प्रविधि</b>										
कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा सवना तथा सञ्चार प्रविधिको योगदान	प्रतिशत	२.१	२	२.२	२.३	२.३	२.४	२.५	आ.मा.तथा का.	१६
प्रादेशिक रेडियो	सङ्ख्या	३९	४०	४१	४१	४२	४२	४२	आ.मा.तथा का.	१६
प्रादेशिक टेलिभिजन	सङ्ख्या	५	५	५	६	७	७	७	आ.मा.तथा का.	१६
पत्रपत्रिका	सङ्ख्या	५,३४	५,३४	५,३५	५,३५	५,३६	५,३८	५,४०	आ.मा.तथा का.	१६

२४८। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)

इन्टरनेट सुविधा पुणेका घरपरिवार	प्रतिशत	७७	८०	८४	८५	८६	८८	९०	आ.मा.तथा का.	४.४.१
आर्थिक कारोबारका लागि मोबाइल प्रयोग गर्ने महिला (१५-४९ वर्ष)	प्रतिशत	६.८	८	९	१०	१२	१५	२०	आ.मा.तथा का.	१६
<b>स्थानीय पूर्वाधार</b>										
सर्वयाम सडकसँग आवद्ध स्थानीय तह	सङ्ख्या	१२४	१२६	१२८	१३०	१३२	१३४	१३७	भौ.पु.वि.म	९
<b>विज्ञान तथा प्रविधि</b>										
विज्ञान प्रयोगशाला	सङ्ख्या	-	-	१०	१४	१९	२४	२८	सा.वि.म.	१७
मौसम मापन केन्द्र थप	सङ्ख्या	-	-	१	१	१	१	१	सा.वि.म.	१७
नदी बहाव मापन केन्द्र	सङ्ख्या	-	-	७	८	९	१०	१२	सा.वि.म.	१७
सौर्य ऊर्जा मापन केन्द्र	सङ्ख्या	-	-	२	३	४	५	६	सा.वि.म.	१७
<b>आवास, भवन तथा शहरी विकास</b>										
जनता आवास भवन	सङ्ख्या	७१२	५९२५	६५१४	७२४५	८७८२	९०००	९५००	भौ.पु.वि.म	११
सरकारी/सामुदायिक भवन तथा सभा हल निर्माण	सङ्ख्या	१३८	१३९	१४०	१४३	१४६	१५०	१५५	भौ.पु.वि.म	११
बहुतले पार्किङ भवन	सङ्ख्या	-	-	१	२	३	४	५	भौ.पु.वि.म	११
नयाँ पार्कहरू निर्माण	सङ्ख्या	४६	४८	५०	५५	६०	६५	७०	भौ.पु.वि.म	८
नयाँ एकिकृत बस्ती	सङ्ख्या	५४	५५	५६	५७	५८	६०	६२	भौ.पु.वि.म	११

५. लोकतन्त्र तथा सुशासन

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (२०७९/८०)	कि अनुमान २०८०/०२०८	योजनाको लक्ष्य					विभागीय योजना	देशीय योजना
				२०८०/१२०८	२०८१/२०८०	२०८२/२०८१	२०८३/२०८२	२०८४/२०८३		
<b>सुशासन</b>										
भ्रष्टाचार न्यूनीकरण अनुभूति सूचकाङ्क	सूचकाङ्क	३५	३५	३६	३७	३८	३९	४०	मु.मा.का	१६
दर्ती भएका मुद्दाको फछ्यौट (मुख्यन्यायाधिवक्ता)	प्रतिशत	२९	४५	६४	७८	८८	९७	१००	मु.न्या.का.	१६
कुल विनियोजनमा खर्चको अनुपात	प्रतिशत	७७	७९.६	८२	८३	८४	८५	८६	आ.मा.यो.म.	
बेरजु (कुल खर्चको)	प्रतिशत	३.४	२.५	२	१.८	१.६	१.५	१.३	आ.मा.यो.म.	१६
कायम बेरजुको तुलनामा फछ्यौट तथा सम्परीक्षण	प्रतिशत	१२.७८	१५.८	२५.५	३८.२	५२.५	७०.०	७५.८	आ.मा.यो.म.	१६
कर्मचारी पदपूर्ति	प्रतिशत	५८.६	५८.२	७५	८०	८५	९०	९५	प्र.लो.से.	१६
Office Automation System सञ्चालन गर्ने निकाय	सङ्ख्या	९	२५	४५	९०	१२०	१५०	१९८	मु.मा.का	१६
<b>मानव अधिकार</b>										
मानव अधिकार उल्लङ्घन घटना	सङ्ख्या	३७५	३४८	३३२	३१५	३००	२८५	२६०	आ.मा.का.म.	१६.९
दर्ती भएका अपराध उजुरीको फछ्यौट (मानव अधिकार सम्बन्धी)	प्रतिशत	६८.४८	६९	७०	७२	७३	७४	७५	मु.न्या.का.	१६.९
<b>शान्ति सुरक्षा</b>										
प्रदेश प्रहरी, प्रहरी चौकी निर्माण	सङ्ख्या	३६	६४	७१	८७	१०३	११९	१३७	आ.मा.का.म.	१६

६. अन्तरसम्बन्धित क्षेत्र

नतिजा सूचक	एकाइ	आधा शर्त (०२/११०१)	क्रियात्मक २०२०/२१	योजनाको लक्ष्य				समाप्तिको मिति २०२०/२१	समाप्तिको मिति	समाप्तिको मिति
				२०२०/२१	२१/२२	२२/२३	२३/२४			
<b>गर्बी निवारण</b>										
गर्बीको रेखाचित्र रहेको जनसङ्ख्या	प्रतिशत	१७.२	१६.८	१५.३	१४.१	१३.२	१२	१२	आ.मा.यो.म.	१.२.१
प्रतिव्यक्ति कुल गार्हस्थ्य उत्पादन	USD	१२९९	१३३६	१४७४	१५०८	१५७२	१६४५	१६४५	आ.मा.यो.म.	१.१.१.२
बहुआयामिक गर्बीको सूचकाङ्क	सूचकाङ्क	०.०६६	०.०७	०.०८५	०.०९१	०.०९६	०.१	०.१	आ.मा.यो.म.	१.२.२.१
गर्बीको विपमता	प्रतिशत	३.८४	३.३३	२.५१	२.०१	१.५६	०.९६	०.९६	आ.मा.यो.म.	१.२.२
गर्बीको गहनता	सूचकाङ्क	१.२५	१.२४	१.१६	१.१०	१.०५	१.०१	१.०१	आ.मा.यो.म.	१.२.२
निनी गुणक	सूचकाङ्क	०.३०	०.३०	०.२९	०.२८	०.२७	०.२६	०.२६	आ.मा.यो.म.	१०.१.१.२
<b>श्रम तथा रोजगार</b>										
बेरोजगारी दर	प्रतिशत	१०.२	९.५	८	७	६	५.४	५.४	सा.वि.म.	८.५.२.१
श्रम सहभागिता दर	प्रतिशत	३७.८	४०	४८	५३	५७	६०	६०	सा.वि.म.	८
श्रम उत्पादकत्व	रु.हजारमा	१८९.५०	२०५	२४०	२६५	२८०	३००	३००	सा.वि.म.	८
रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सा	सङ्ख्या	३६.७०	४०	४७	५२	५६	६०	६०	सा.वि.म.	८.३.१
क्रियाशील (१५-५९ वर्ष भित्रका)	प्रतिशत	६२.८०	६२.९	६३.२	६३.३	६३.४	६३.५	६३.५	सा.वि.म.	८.६.१
जनसङ्ख्या										
<b>मानव संसाधन</b>										
मानव विकास सूचकाङ्क	सूचकाङ्क	०.५८	०.५९	०.६०	०.६०	०.६२	०.६२	०.६२	सा. वि.म.	१६
<b>विपद व्यवस्थापन</b>										
विपदमा परी ज्यान गुमाउने	सङ्ख्या	५९	८२	७३	७०	६७	६५	६५	आ.मा.का.म.	१.५.१.
विपदमा परी घाइते हुने	सङ्ख्या	२००	२६२	२२५	२०५	१९०	१८०	१८०	आ.मा.का.म.	१.५.१.
विपदबाट आर्थिक क्षति	रु करोडमा	१२६.१	११०.२	९०	८०	७५	७०	७०	आ.मा.का.म.	१.५.१.
विपदबाट प्रभावित घरपरिवार	सङ्ख्या (लाखमा)	०.९	१.१३	१	०.९५	०.८	०.७५	०.७५	आ.मा.का.म.	१.५.१.
सम्पूर्ण विपदबाट प्रभावित	सङ्ख्या(लाखमा)	३.६	४.९	४.७	४.६	४.५	४.४	४.४	आ.मा.का.म.	१.५.१.

नतिजा सूचक	एकाइ	आधार वर्ष (०८/१७०८)	अनुमान कि ०८/०८०८	योजनाको लक्ष्य					निर्माण रा.मा.का.म.	वित्तिय सहायता
				०८/०८०८	१५/०८०८	२२/०८०८	२९/०८०८	३६/०८०८		
विपदबाट पुनःस्थापित घरपरिवार	सङ्ख्या	-	६२	१२५	५००	१५०	१५०	१६०	आ.मा.का.म.	१.५.१.
<b>सामाजिक समावेशीकरण</b>										
राजनीतिक सशक्तीकरण	सूचकाङ्क	०.७३	०.७४	०.७५	०.७५	०.७६	०.७६	०.७६	मु.म.का.	१०.२.१.३
आर्थिक सशक्तीकरण	सूचकाङ्क	०.४६	०.४७	०.४७	०.४८	०.४९	०.४९	०.५०	मु.म.का.	१०.२.१.२
सामाजिक सशक्तीकरण	सूचकाङ्क	०.४८	०.४९	०.५०	०.५०	०.५१	०.५२	०.५२	मु.म.का.	१०.२.१.१
<b>वातावरण तथा जलवायु परिवर्तन</b>										
जलवायुमैत्री प्रत्यक्ष बजेट	प्रतिशत	१४.४	११	१४	१६	१८	२०	२१	प.व.वा.म.	१३
<b>तथ्याङ्क, सूचना प्रणाली तथा अभिलेख व्यवस्थापन</b>										
तथ्यमा आधारित योजना तर्जुमा गर्ने निकाय	सङ्ख्या	-	-	२०	४०	६०	८०	१००	प्र.यो.आ.	१७.१८
प्रदेश तथ्याङ्क सूचना प्रणाली स्थापना	सङ्ख्या	-	-	१					प्र.यो.आ.	१६
प्रदेशस्तरको लघु अनुसन्धान	सङ्ख्या	-	-	१	१	१	१	१	प्र.यो.आ.	१६
<b>योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन</b>										
दिगो विकासको स्थानीयकरणमा सहकार्य	स्थानीय तह सङ्ख्या	-	-	५०	७५	१००	१३७	१३७	प्र.यो.आ.	१६
नतिजामुखी योजना प्रणाली स्थापना	सङ्ख्या	-	-	२५	५०	७५	१००	१३७	प्र.यो.आ.	१६

२२२। दोस्रो आवधिक योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६)



प्रदेश सरकार  
**कोशी प्रदेश योजना आयोग**  
विराटनगर, नेपाल  
फोन: ०२१-४७५३७६  
इमेल: [info.ppc@p1.gov.np](mailto:info.ppc@p1.gov.np)  
वेबसाइट: [www.ppc.koshi.gov.np](http://www.ppc.koshi.gov.np)