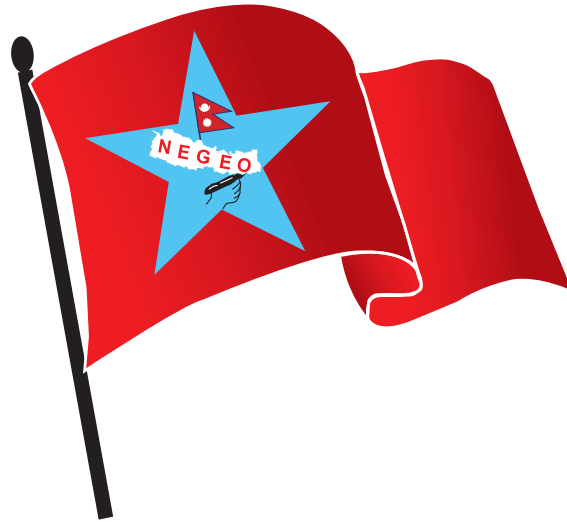


नेपाल सरकार
उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोग
काठमाडौंलाई

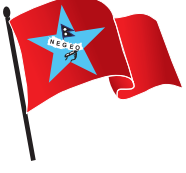


नेपाल निजामती कर्मचारी सगठनको तर्फबाट गठित कार्यदलद्वारा
तयार गरी सगठन केन्द्रीय कार्य समितिमा पेश गरिएको

सुभाष प्रतिवेदन
२०७८

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन
केन्द्रीय कार्य समिति
बबरमहल, काठमाडौं-२०४७

२०७९ माघ ०९ गते सोमबार, बबरमहल, काठमाडौं



नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन (Nepal Government Employees' Organization)



केन्द्रीय कार्य समिति, बबरमहल, काठमाडौं।

(पेशागत महासंघ नेपालसँग आबद्ध निजामती कर्मचारीहरूको राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन)

मिति : २०७९/१०/०९

श्री अध्यक्षज्यू,
नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन,
केन्द्रीय कार्य समिति, बबरमहल, काठमाडौं।

विषय :- सुभाब प्रतिवेदन पेश गरिएको बारे।

उपरोक्त सम्बन्धमा नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालयको मिति २०७९/०५/०६ गतेको निर्णयानुसार गठित उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग, २०७९ ले २०७९/०८/०७ गतेदेखि नारायणहिटी संग्राहालयबाट कार्यालय सञ्चालन गरेपश्चात मिति २०७९/०९/०६ गते उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोग र राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरू बीच सम्पन्न संयुक्त बैठकबाट राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरूलाई सुभाब माग गरिएको सन्दर्भमा उक्त आयोगका लागि सुभाब प्रतिवेदन तयार गर्न संगठनको तर्फबाट हामीलाई जिम्मेवारी तोकिएको थियो।

उक्त कार्यका लागि यस अवधिमा विभिन्न चरणमा छलफल, अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको छ। संगठन केन्द्रीय कार्यालयमा भएका विभिन्न चरणका छलफलका अतिरिक्त सुभाब संकलन कार्यका लागि मिति २०७९ पौष २९ र ३० मा संगठन केन्द्रीय कार्य समितिको आयोजना र भूगोलका ७ वटै प्रदेश कार्य समिति र उपत्यका प्रदेश कार्य समिति सहित ८ प्रदेश कार्य समितिहरूको व्यवस्थापनमा प्रदेशस्तरीय अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरू सम्पन्न भएका छन्। उक्त कार्यक्रमहरूमा नेपाल सरकारका सचिव, प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, नेपाल सरकारका सह-सचिव, प्रदेश सरकारका सह-सचिव, नेपाल सरकारका उप-सचिव लगायतका प्रबुद्धवर्गका अतिरिक्त संगठन केन्द्रीय कार्य समितिका पदाधिकारी सदस्यहरू, मातहत कार्य समितिका पदाधिकारी सदस्य र अगुवा संगठकहरू लगायत ६०० जनाको प्रत्यक्ष सहभागिता रहेको थियो। सम्पन्न कार्यक्रमबाट संगठनलाई देशव्यापीरूपमा क्रियाशिल बनाउने कार्य भएको छ भने संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका ऐन, कानून निर्माण सम्बन्धी विषयका साथै तलब सुविधा सम्बन्धी महत्वपूर्ण सुभाबहरू प्राप्त भएका छन्।

सुभाब प्रतिवेदन तयार गर्न संगठन केन्द्रीय कार्य समितिको तर्फबाट गठित कार्यदलले प्राप्त महत्वपूर्ण सुभाबहरू संलग्न राखि उच्चस्तरीय उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोगमा पेश गर्ने प्रयोजनका साथै संगठनको पूँजीको रूपमा समेत रहने गरी यो सुभाब प्रतिवेदन तयार पारिएको छ। निजामती क्षेत्रको राष्ट्रियस्तरको पहिलो ट्रेड युनियन नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको तर्फबाट गठित कार्यदलद्वारा कर्मचारीहरूका तलब सुविधा सम्बन्धमा तयार पारिएको विस्तृत सुभाब प्रतिवेदन संगठन केन्द्रीय कार्य समिति समक्ष पेश गरिएका छन्।

यो प्रतिवेदन तयार पार्न गठित कार्यदलका सदस्यहरूको अथक मेहनत, केन्द्रीय कार्य समितिका अध्यक्षको मार्गनिर्देशन, केन्द्रीय कार्य समितिका अन्य पदाधिकारी सदस्यहरू, संगठनका पूर्व अध्यक्ष लगायत

पदाधिकारी सदस्यहरुको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । प्रतिवेदन तयारीका लागि कम्प्युटर टाइप गर्ने लगायत अन्य व्यवस्थापकीय कार्यमा सहयोग पुर्याउने संगठन कार्यालयका कर्मचारी श्री सुरेश पोखरेललाई धन्यवाद दिन चाहन्छौं । साथै यस कार्यमा सहयोग पुर्याउने सम्पूर्णमा हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछौं ।

अन्त्यमा यस कार्यका लागि संगठनको तर्फबाट हामीलाई प्रदान गरिएको जिम्मेवारीप्रति आभार प्रकट गर्दछौं । हार्दिक अभिवादन सहित धन्यवाद ।

प्रस्तुतकर्ता :-

उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम	- संयोजक
अध्यक्ष (अनुशासन आयोग) ललीक वहादुर महर्जन	- सदस्य
महासचिव जीवन काफ्ले	- सदस्य
उप-महासचिव रामचन्द्र अधिकारी	- सदस्य
उप-महासचिव युवाचन्द्र घिमिरे	- सदस्य
उप- महासचिव कृष्ण वहादुर के.सी.	- सदस्य
कार्यालय सचिव पद्म वहादुर शाही	-सदस्य
कोषाध्यक्ष गणेश प्रसाद आचार्य	- सदस्य

**नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन,
केन्द्रीय कार्य समितिको आयोजना र प्रदेश कार्य समितिको व्यवस्थापनमा
मिति २०७५ पौष २५ र ३० गते सम्पन्न तलव सुविधा विषयक अन्तर्क्रियाका सहजकर्ताहरू**

सि.नं.	सहजकर्ताको नाम	प्रदेश कार्य समिति	सम्पर्क नम्बर
१.	अध्यक्ष लेखनाथ कोईराला	लुम्बिनी	९८५११५५१३५
२.	लुम्बिनी ईञ्चार्ज दधिराम मरासिनी		९८५७०६१६७२
३.	सचिव पुरुषोत्तम रायमाभी		९८५१०७२५७९
१.	उपाध्यक्ष भवानी न्यौपाने दाहाल	बागमती	९८५११३१६९५
२.	बागमती ईञ्चार्ज विष्णु प्रसाद अर्याल		९८५५०७७९९९
३.	अध्यक्ष सिताराम घिमिरे, केन्द्रीय लेखापरीक्षण आयोग		९८५११७०१३१
४.	सचिव विष्णु कुमारी अधिकारी		९८४१८८५९७८
१.	उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम	१ नम्बर	९८५७८३१७३२
२.	प्रदेश नं. १ का ईञ्चार्ज लक्ष्मी प्रसाद गुरागाई		९८५२६७४७९९
३.	उप-महासचिव कृष्ण बहादुर के.सी.		९८५१०४८४३८
१.	उपाध्यक्ष प्रभास प्रसाद साह	मधेश	९८५१११२३६५
२.	ईञ्चार्ज नौतम पोखरेल		९८५५०२८१२८
३.	सचिव सूर्य बहादुर कुँवर		९८५११६२५०५
१.	निवर्तमान अध्यक्ष केदार प्रसाद देवकोटा	उपत्यका	९८५११३५६०४
२.	उपत्यका ईञ्चार्ज रेणुका के.सी.		९८४१८८९१९७
३.	अध्यक्ष ललीक बहादुर महर्जन, केन्द्रीय अनुशासन आयोग		९८४१३५९४७०
४.	उप-महासचिव विजया लक्ष्मी सुवेदी		९८४१७०८६१६
५.	सचिव तेज प्रकाश भण्डारी		९८६२६५६७५०
६.	कोषाध्यक्ष गणेश प्रसाद आचार्य		९८५११२०४४९
१.	पूर्व अध्यक्ष एवं सि.वि.ए.का निवर्तमान अध्यक्ष पुण्य प्रसाद ढकाल	कर्णाली	९८५१०९७३९७
२.	कर्णाली प्रदेश ईञ्चार्ज प्रयागराज शर्मा		९८५८०६२२८१
३.	उप-महासचिव युवाचन्द्र घिमिरे		९८५१२२०४५१
४.	सचिव पद्म बहादुर शाही		९८४८३०६२३७
१.	पूर्व अध्यक्ष एवं सि.वि.ए. का.वा. अध्यक्ष भोलानाथ पोखरेल	सुदूरपश्चिम	९८५१०९९५०२
२.	सुदूरपश्चिम प्रदेश ईञ्चार्ज प्रकाश बहादुर खड्का		९८४८५४७९२७
३.	महासचिव जीवन काफ्ले		९८५२०२६४६९
४.	सचिव वामदेव ओली		९८५११९७९४६
१.	पूर्व अध्यक्ष गणेश बस्याल	गण्डकी	९८४१६१८३७७
२.	गण्डकी प्रदेश ईञ्चार्ज घनश्याम सापकोटा		९८५७६२२०२५
३.	उप-महासचिव रामचन्द्र अधिकारी		९८५१००१३७२
४.	सचिव देवेन्द्र ढकाल		९८५११३२५२०

विषय-सूची

परिच्छेद १ : परिचय	७
१.१ पृष्ठभूमि	७
१.२ उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोग, २०७९ को गठन आदेश :	७
१.३ नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले प्रशासन सुधारमा खेलेको भूमिका:	८
१.४ नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले उठान गरेका विषयवस्तुहरू:	९
परिच्छेद २ : अध्ययनका विषयवस्तु	१०
२.१ संगठनले प्रतिवेदन तयार गर्दा अवलम्बन गरेको प्रक्रिया :	१०
२.२ अध्ययनका विषयवस्तुहरू :	११
२.२.१ विभिन्न आयोगहरूले बुझाएका सुझावहरू :	११
२.२.२ छिमेकी राष्ट्रका कर्मचारीहरूको तुलनात्मक तलवमान चित्रण :	१४
२.२.३ संघीयता कार्यान्वयनका ५ वर्षको समिक्षा:	१७
२.२.४ मुलुकको वर्तमान आर्थिक अवस्था	१७
२.२.५ हाल कार्यरत रहेका राष्ट्रसेवकहरूको तुलनात्मक तलवमान	२५
परिच्छेद - ३ : तलव सुविधा	२८
३.१ तुलनात्मक विश्लेषण :	२८
३.२ कानूनी आधार :	३०
३.३ तलव निर्धारणका प्रचलित मान्यताहरू :	३०
३.३.१ न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न मानबोचित जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक तलव सुविधा :	३०
३.३.२ अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्ड :	३१
३.३.३ मर्यादाक्रमको आधार:	३१
३.३.४ अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको सिफारिस:	३१
३.३.६ अन्य आधार :	३१
४. तलव सुविधा बृद्धि गर्नुपर्ने कारण :	३२
४.१ जोखिम :	३२
४.२ जोखिम घटाउने उपायहरू :	३२
४.२.१. राजस्व प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारहरू :	३२
परिच्छेद - ४ : प्रतिबद्धता	४५
८. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको प्रतिबद्धताहरू :	४५
परिच्छेद - ५ : निष्कर्ष	४६
९. निष्कर्ष :	४६
परिच्छेद - ६ : अनुसूचीहरू	४७

परिच्छेद - १ परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

नेपालको प्रशासनको मेरुदण्डको रूपमा रहेको निजामती सेवा सक्षम, पारदर्शी तथा प्रभावकारी भएमात्र जनताले प्रभावकारी सेवा प्राप्त गर्दछन् । यसबाट सरकारले लिएका नीति तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा सहजता हुने हुँदा सरकारको छवि पनि राम्रो हुन्छ । सरकारले जतिसुकै राम्रा नीति तथा कार्यक्रम ल्याए पनि त्यसको व्यवहारिक कार्यान्वयन भएन भने त्यसको कुनै अर्थ रहदैन । निजामती सेवामा सक्षम ईमानदार र कर्तव्यनिष्ठ व्यक्तिको प्रवेशले मात्र जनचाहना अनुसारको सेवा प्रवाह गर्न सक्दछ । उक्त जनभावनालाई आत्मसाथ गर्दै संगठनले शिष्टाचारको रूपमा सेवाग्राहीलाई “नमस्कार अभियान” सञ्चालन गरेको छ भने सेवा प्रवाहका माध्यमलाई जनचाहना अनुसारको राष्ट्रिय लक्ष्य हाँसिल गर्न “शीघ्र सेवा-तीव्र विकास” को नीतिलाई संगठनको कार्यनीतिको रूपमा अगाडि बढाएको छ । उच्च मनोबल र उत्प्रेरित ब्यक्तिबाट मात्र त्यस्तो सेवाको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । निजामती सेवामा सक्षम व्यक्तिलाई आकर्षित गर्ने एउटा महत्वपूर्ण तत्व आकर्षक तलव सुविधा हो । तलव सुविधा जति वैज्ञानिक र आकर्षक भयो त्यति नै क्षमतावान व्यक्तिको निजामती सेवामा प्रवेश गर्दछन् ।

निजामती सेवा पदसोपानमा आधारित रहेको हुन्छ । राज्यको पुनः संरचनासंगै प्रशासनिक पुनः संरचना भएको र निजामती सेवाका कर्मचारीहरू प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन र समायोजन पश्चात संघीय लोकसेवा आयोग, प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट नियुक्त भई कार्यरत रहेका छन् । संघीय निजामती सेवा श्रेणीगत आधारमा रहेको, स्वास्थ्य सेवा, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा तहगत प्रणाली रहेको, निजामती सेवाले नेतृत्व प्रदान गर्ने नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी लगायतका पद र निजामती सेवाका पदहरूको पदीय मर्यादा र तलबमान बीच नमिल्दो अवस्था रहेकोमा विगतमा पदसोपान अन्तर्गत विभिन्न श्रेणीहरू कायम गरी उक्त श्रेणीको पद अनुसार तलव निर्धारण गर्ने गरिएको छ । यस्तो नमिल्दो र विभेदपूर्ण तलवमान निर्धारण गर्ने परिपाटीलाई व्यवस्थित गरी पदीय मर्यादा र पदसोपानका आधारमा समायोजन ऐन २०७५ समेतको मर्मलाई आत्मसाथ गर्दै श्रेणीगत/तहगत अवस्थाको पद मिलान गरी तलव सुविधा निर्धारण गर्दा सर्व स्वीकार्य हुने गरी राज्यको आर्थिक अवस्थालाई सुदृढ गर्दै गरेको दायरा विस्तार, अनावश्यक खर्च कटौती र राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको समयोचित तलव सुविधा वृद्धि गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो ।

१.२ उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोग, २०७९ को गठन आदेश :

आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को बजेट पश्चात नेपाल सरकारबाट निजामती कर्मचारीहरूले पाउने तलवमान प्रकाशित हुँदा कर्मचारीहरूको तलवमानमा समानता नभई सिर्जित असहज परिस्थितिमा राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनहरूको चासो, खबरदारी र दवावपछि नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषद्को मिति २०७९ भाद्र ६ गतेको निर्णयबाट ३ महिनाभित्र प्रतिवेदन बुझाउने गरी पूर्व मुख्यसचिव लीलामणि पौडेलको संयोजकत्वमा देहाय बमोजिमका कार्य विवरण सहित उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोग, २०७९ गठन भई २०७९ मंसिर ६ गतेबाट आफ्नो कार्य प्रारम्भ गरेको छ ।

- १) विगतमा गठन भएका तलव, भत्ता पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धी आयोग, समिति र कार्यदलबाट प्रस्तुत भएका प्रतिवेदनहरूबाट आवश्यक सूचनाहरू संकलन गरी विश्लेषण, दक्षिण एसियाली

मुलुक लगायत अन्य मुलुकहरुका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुका तलव सुविधाको अध्ययन एवं अर्थतन्त्रको वर्तमान अवस्थाको अध्ययन विश्लेषण गरी राष्ट्रसेवक कर्मचारी तथा श्रमिकहरुको तलव सुविधा सम्बन्धमा सिफारिस गर्ने ।

- २) नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको मर्यादाक्रम बमोजिम राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको तलवमान समायोजन गर्न सिफारिस गर्ने ।
- ३) कार्यपालिका, व्यवस्थापिका, न्यायपालिका लगायतका निकायहरु तथा संबैधानिक निकायहरु समेतको जोखिम, कार्य समय, अतिरिक्त कार्यसमय, कार्यभारको आधारमा उत्प्रेरणा योजना समेतको अध्ययन विश्लेषण गरि विद्यमान अवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने गरि सिफारिस गर्ने ।
- ४) आयोगले आफ्नो सिफारिस सहितको प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा सरोकारवाला पक्षहरुलाई बोलाई छलफल गर्ने लिखित तथा मौखिक सुझाव लिन सक्नेछ ।
- ५) आयोगले आफ्नो सिफारिस सहित प्रतिवेदन तयार गर्ने सम्बन्धमा आफ्नो कार्यविधि आफै तयार गर्न सक्नेछ ।

१.३ नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले प्रशासन सुधारमा खेलेको भूमिका:

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले आफ्नो स्थापनाकाल देखि नै पेशागत हकहित, जनमुखी तथा प्रभावकारी सार्वजनिक प्रशासन, सुशासन र चुस्त दुरुस्त सेवा प्रवाहका पक्षमा आफ्ना आवाजहरु उठाउँदै आएको छ । २०४७ वैशाख ७ गते स्थापना भएको निजामती क्षेत्रको पहिलो राष्ट्रिय स्तरको ट्रेड युनियनको नाताले सरकारसंग वार्ता सम्वादका माध्यमबाट यस क्षेत्रका विकृति विसंगतिहरुको अन्त्यका लागि विभिन्न चरणका आन्दोलनहरु सञ्चालन गर्दै आईरहेको छ ।

पेशागत हकहित, निजामती सेवाको सम्मान तथा जनउत्तरदायी प्रशासनको विकास गरि जनताको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्य प्राप्तिका लागि स्थापित नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन नेपालको निजामती क्षेत्रको पहिलो राष्ट्रियस्तरको ट्रेड युनियन हाल ३३ बसन्तमा यात्रा गरिरहेको छ। संगठनले आफ्नो स्थापनाकाल देखिनै उद्देश्य प्राप्तिका लागि अगाडि बढ्ने क्रममा कठिन चुनौतिहरुको सामना गर्दै नयाँ नयाँ अनुभव र ज्ञानबाट आफूलाई समृद्ध र पाको बनाउँदै पेशागत आन्दोलनको विस्तार र विकासका माध्यमबाट लोकतन्त्र, शान्ति र मानव अधिकारको प्रत्याभूति गर्दै जनतामा सेवा प्रवाह गर्न प्रतिवद्ध रहेको छ । स्थापनाकाल देखिनै संगठनको घाटी निमोठ्ने दुष्प्रयास नगरिएका होईनन् । संगठनले संस्थागत अस्तित्वको, वैधानिकताको निमित्त संघर्ष गर्दै यसलाई समाप्त पार्ने दुष्प्रयासका विरुद्ध लड्दै नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन यो अवस्था सम्म आईपुगेको छ ।

संगठनले कर्मचारीको लागि पारिवारिक भरण पोषण योग्य तलव सुविधा, पञ्चायतका भ्रष्ट जनविरोधी तथा २०४६ सालको जनआन्दोलन दवाउन सकृय व्यक्तिहरुलाई कारवाही हुनुपर्ने प्राप्त प्रजातन्त्रको संस्थागत विकास लगायतका मागहरु राखी २०४७ मंसिर २६ देखि पौष ५ गतेसम्म ९ दिन देशव्यापी आन्दोलन गरेको थियो । संगठनले सु-शासनका माध्यमबाट जनताले प्राप्त गर्ने सेवा प्रवाहलाई चुस्त, दुरुस्त, प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक प्रशासनको सुधारका लागि सुझाव दिने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउँदै आईरहेको छ । निजामती सेवाको सुधार गर्दै सार्वजनिक प्रशासन भित्रको

विशिष्टीकृत सेवा वनाउन, निजामती कर्मचारीहरुको सेवा सुविधाको बृद्धि, सेवाका शर्तहरुको सुरक्षा लगायतका विषयहरु मागका रुपमा अधि सादै २०४८ असार १६ देखि भाद्र ८ गते सम्म ५६ दिने ऐतिहासिक अधिकार प्राप्तिको आन्दोलन सञ्चालन गरेको पुष्पभूमि संगठनसँग रहेको छ ।

निरंकुश शाही शासनकालमा निजामती सेवा ऐन अध्यादेश मार्फत जारी गरी संगठन लगायतका ट्रेड युनियनहरु प्रति लगाएको प्रतिवन्धका विरुद्ध सशक्त प्रतिरोध गर्ने, नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई अन्तराष्ट्रियकरण गरेर सम्वाद तथा सौदावाजी गर्न पाउने अधिकारलाई फिर्ता गर्न सफल भएको छ । संगठन ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई संस्थागत गर्ने क्रममा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली संशोधन मार्फत ट्रेड युनियन अधिकार र दायित्वलाई स्थापित गराउन क्रियाशील छ ।

नेपाली जनताले आफ्नो अधिकार प्राप्तिका लागि गरेको २०४६ को जनआन्दोलन, २०६२/२०६३ को ऐतिहासिक जनक्रान्तिलाई सफल बनाउन आफ्नो जागिरको समेत प्रवाह नगरी तत्आन्दोलनमा गौरवपूर्ण सहभागिता, लोकतन्त्र, मानव अधिकार र शान्तिको पक्षमा पेसाकर्मीहरुको तर्फबाट संगठनले अहम भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनका सरोकारित ऐन, नियमहरुको निर्माणमा विभिन्न सुझावहरु प्रस्तुत गर्ने कार्य लोक वहादुर श्रेष्ठको अध्यक्षतामा गठित तलव आयोग २०५७ को कार्यान्वयनका लागि दवाव सिर्जना गर्न देशभरबाट ५२ हजार हस्ताक्षर संकलन गरी तत्कालीन सरकारलाई बुझाएर प्रशासन सुधारमा संगठनले आफ्नो उपस्थिति जनाएको छ । सार्वजनिक प्रशासन सुधारमा संगठनले उठान गरेका विषयहरु निम्नानुसार रहेका छन् ।

१.४ नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले उठान गरेका विषयवस्तुहरु:

१. ट्रेड युनियन अधिकार प्राप्तिका लागि पहल र ट्रेड युनियन व्यवस्थापनका लागि CBA निर्वाचनको माग र उत्कृष्टता हाँसिल ।
२. क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाहको ग्यारेण्टीको माग ।
३. भ्रष्टाचार विरोधी आन्दोलन र सदाचारको सवलीकरण ।
४. सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता, तटस्थता, अनुशासित र चुस्तता कायम गर्ने ।
५. समयबद्ध बढुवा प्रणालीको विषयमा पहलकदमी लिएको ।
६. तलव भत्तामा सामयिक सुधारका लागि पहल ।
७. वैज्ञानिक र चक्रिय सरुवा बढुवा प्रणालीको लागि प्रयास ।
८. तहगत प्रणाली लागू गर्न अध्ययन अनुसन्धानमा पहलकदमी ।
९. कर्मचारीको जीवन र कार्यस्थलको सुरक्षाको लागि पहल ।
१०. शान्ति, समृद्धि र सुशासनको पक्षमा क्रियाशील ।
११. विभिन्न समयमा सरकारद्वारा गठित आयोगहरुलाई पृष्ठपोषण हुने गरी महत्वपूर्ण प्रतिनिधित्व र सुझाव दिने कार्यमा सहभागिता ।
१२. निजामती अस्पताल, निजामती विद्यालय, निजामती आवास, निजामती पोशाकको सुविधा प्राप्तिका लागि पहल ।

१३. कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ अनुसार कर्मचारी समायोजनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह ।
१४. १० वर्षे द्वन्दको समयमा जनताको सेवा प्रवाहमा सरिक हुन संगठनका सदस्यहरूलाई प्रेरित गरेको ।
१५. २४(घ)(१) बहुवा र यसको व्यवस्थापनमा सक्रिय सहभागिता र नेतृत्व प्रदान ।

परिच्छेद - २

अध्ययनका विषयवस्तु

२.१. संगठनले प्रतिवेदन तयार गर्दा अवलम्बन गरेको प्रक्रिया :

नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को बजेट सार्वजनिक गर्दा राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलबमान समान १५ प्रतिशतले बृद्धि गर्ने, तलबमान पुनरावलोकनका लागि Pay Commission गठन गर्ने उल्लेख गरेको थियो । उक्त बजेट वक्तव्य अनुरूप राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलबमान सार्वजनिक गर्दा नेपाल सरकारले मर्यादाक्रम निर्धारण गरेका राजपत्रांकित कर्मचारीहरूकोसम्म तलबमान मिलान गरेको भनि बजेट वक्तव्यमा उल्लेख भए भन्दा फरक १५ प्रतिशत भन्दावढि तलबमान निर्धारण गरेको थियो । राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहिन कर्मचारीको हकमा पदसोपान मिलान नगरी बजेट भाषण अनुरूपको १५ प्रतिशत मात्र तलव बृद्धि गरेको अवस्थामा राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहिन कर्मचारीहरूको समेत पदसोपानको आधारमा निर्धारण गर्न ट्रेड युनियनहरूले दवाव सृजना गरेको पश्चात नेपाल सरकारका तत्कालिन माननीय अर्थमन्त्रीसंग छलफल हुदा तत्काल Pay Commission गठन गरी दिएको प्रतिवेदन अनुरूप तलबमा समायोजन मिलान गर्ने, हाललाई बजेट वक्तव्य अनुरूपको तलबमान लागु गर्ने सहमती बन्यो ।

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको दोश्रो बैठक २०७९ श्रावण २६-२८ बाट सार्वजनिक प्रशासन सुधारका खातिर ५ वटा विषयमा अनुसन्धान गर्ने नीति लिएकोमा त्यस मध्ये राष्ट्रसेवक कर्मचारीका लागी जिविकोपार्जन योग्य तलव, तलबमानमा आधारभूत तह र माथिल्लो तह विचको अनुपात, सार्क राष्ट्र तथा विकसित मुलुकहरूले उपलब्ध गराएका तलव सुविधाका बारेमा अध्ययन गराउने नीति लिएको थियो । तत् पश्चात नै राष्ट्रसेवक कर्मचारीको तलबमानका सम्बन्धमा औपचारिक अनौपचारिक छलफलको सुरुवात गरेको थियो ।

उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोगको गठन पश्चात २०७९ पौष ६ गतेको छलफलका लागि आयोगबाट पौष ५ गते संगठनलाई जानकारी गराएपछि सोही दिन पुर्व अध्यक्ष तथा वर्तमान कार्य समितिका पदाधिकारी विच प्रारम्भिक छलफल गर्यो । २०७९ पौष ६ गते संगठनका तर्फबाट उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम, अनुशासन आयोगका अध्यक्ष ललीक बहादुर महर्जन, महासचिव जीवन काफ्ले, उपमहासचिवहरू रामचन्द्र अधिकारी, युवाचन्द्र घिमिरे, कृष्णबहादुर के.सी., कार्यालय सचिव पद्मबहादुर शाही र कोषाध्यक्ष गणेश प्रसाद आचार्यले आयोगसंगको छलफलमा प्रारम्भिक धारणा राख्न भएको थियो । आयोगले लिखित सुझाव माग गरेको हुँदा सो विषय केन्द्रमा जानकारी गराएको थियो । संगठन केन्द्रीय कार्य समितिको पदाधिकारी बैठकबाट आयोगसंग बुझाउने प्रतिवेदनका लागि प्रारम्भिक मस्यौदा तयारीका लागि उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम र उपमहासचिव युवाचन्द्र घिमिरेलाई जिम्मेवारी दिएको, सबै जिल्ला/विभागीय कार्य समितिहरूको सहभागितामा प्रदेश कार्य समितिको व्यवस्थापनमा २०७९ पौष २९ गते भुगोलका ७ प्रदेश र उपत्यका प्रदेश कार्य समितिमा केन्द्रीय कार्य समितिले तयार गरेको प्रारम्भिक प्रतिवेदन उपर छलफल र

अन्तरकृत्या गर्ने, छलफल र अन्तरकृत्यामा उत्प्रेरकको रूपमा आठै प्रदेशमा केन्द्रीय कार्य समितिका पदाधिकारी तथा पुर्व अध्यक्षहरूलाई पठाउने नीति तय गरेको थियो ।

सोही बमोजिम मुख्यमन्त्री कार्यालयका प्रमुख सचिव, प्रदेश मन्त्रालयका सचिवहरू, प्राध्यापक, बैंकका कर्मचारी, विद्युतका कर्मचारी, शिक्षक, सेवानिवृत्त कर्मचारी, पत्रकार, संगठन प्रदेश कार्य समितिका पदाधिकारी सदस्यहरू तथा संगठनका सबै जिल्ला/विभागीय कार्य समितिका पदाधिकारी वा प्रतिनिधिहरूको सहभागितामा २०७९ पौष २९ गते एकै दिन छलफल तथा अन्तरकृत्या कार्यक्रम सम्पन्न गरी सुझावहरू संकलन गरिएको थियो । देशका प्रमुख शहरहरू विराटनगर, जनकपुरधाम, सिन्धुलीगढी, पोखरा, बुटवल, विरेन्द्रनगर, धनगढी र उपत्यकाको संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सभाहलमा सम्पन्न कार्यक्रममा लगभग ६०० जनाको सहभागिता रहेको थियो । सुझाव संकलनका क्रममा संघीय मन्त्रालयका सचिवज्यूहरू, सहसचिवज्यूहरू, नेपालको राजस्व तथा अर्थतन्त्र, सार्वजनिक प्रशासनका बारेमा, तलवका सम्बन्धमा सार्कराष्ट्र तथा अन्तराष्ट्रिय अभ्यास र प्रचलनका विषयमा खोज अनुसन्धान गर्ने उपसचिवहरूका महत्वपूर्ण सुझावहरू समेत समेट्ने प्रयास गरिएको छ ।

सार्वजनिक प्रशासन सुधारका लागि विभिन्न मितिमा गठित प्रशासन सुधार आयोग र तलव सुविधा आयोगले नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गरेका प्रतिवेदन तथा सुझावहरू, सार्वजनिक खर्च कटौति गर्न मित्तव्ययीता कायम गर्न दिएका रिपोर्टहरू, संगठनले समय समयमा पेश गरेका महत्वपूर्ण र दुरगामी प्रभाव पार्ने माग तथा सुझावहरू र हालै सम्पन्न विभिन्न अन्तरकृत्यामा छलफलबाट प्राप्त सुझावहरूको समष्टि रूपमा यो प्रतिवेदन तयार गरेका छौ ।

२.२ अध्ययनका विषयवस्तुहरू :

२.२.१ विभिन्न आयोगहरूले बुझाएका सुझावहरू :

२००७ सालदेखि कर्मचारीको तलव ढाँचा लागू गर्न शुरु गरिएको हो । २००९ सालमा पे कमिसनको गठन, २०१४ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंक प्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासकीय पुनर्गठन योजना आयोग, २०१६ सालमा पे-कमिसन, २०२५ सालमा वेदानन्द भाको प्रशासन सुधार आयोग र २०३२ सालमा डा. भेष बहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोग तथा विभिन्न तलव आयोगले प्रशासन सुधारका साथै तलव सुविधाका सम्बन्धमा विभिन्न सुझावहरू दिएका छन् । तलव सुविधाका सम्बन्धमा अहिलेसम्म पटक पटक विभिन्न आयोग एवं कार्यदलले गरेका सिफारिसका मुख्य विषयहरूका सम्बन्धमा संक्षिप्तमा निम्न बमोजिम चर्चा गरिएको छ ।

१. राजभण्डारी आयोग (वि.सं. २०३८-२०४०) :

यस आयोगको सिफारिसमा मुख्यतः न्यूनतम आवश्यकताको आधारमा कर्मचारीको परिवारलाई ३ उपभोक्ता इकाई मानी २३०० क्यालोरी प्राप्त हुने खाद्य पदार्थ, कपडा, आवास र अन्य आवश्यकताको आधारमा न्यूनतम जीवन निर्वाहको सिद्धान्तमा परिचर वर्गको शुरु तलव स्केल रु. ४१०।- र विशिष्ट श्रेणीको तलवलाई सामाजिक प्रतिष्ठाको मान्यतामा न्यूनतम र अधिकतम तलवको अन्तर १:८.५ हुने गरी रु. ३,४७५।- सिफारिस गरेको थियो । प्रत्येक श्रेणीको शुरु तलव एक श्रेणी मुनिको शुरु तलव भन्दा ३३ प्रतिशतले बढी हुने गरी सिफारिस गरिएको थियो ।

२. **जोशी आयोग (वि.सं. २०४७) :**

श्री नन्दलाल जोशीको अध्यक्षतामा २०४७ सालमा तलव सुविधा सुभावा आयोग गठन गरियो । यस आयोगले पनि न्यूनतम तलव ३ उपभोक्ता इकाईको आधारमा २३०० क्यालोरीलाई आधार मानी न्यूनतम र अधिकतम तलव अन्तर ५ गुणा हुनुपर्ने सुभाव दिएको थियो, जस अनुसार परिचरको मासिक तलव रु. १,२६५।- र मुख्य सचिवको रु. ६,३२५।- सिफारिस गरेको थियो ।

३. **अधिकारी आयोग (वि.सं. २०४८) :**

श्री नरकान्त अधिकारीको अध्यक्षतामा २०४८ सालमा तलव आयोग गठन भयो । यस आयोगले दिएको सुभावमा ३ उपभोक्ता इकाई मानी २,३०० क्यालोरी, लत्ता कपडा, आवास र अन्य खर्च समेत न्यूनतम तलव सिमान्त कृषकहरुको आयको हाराहारीमा पुग्ने गरी मासिक रु. १,१००।- र विशिष्ट श्रेणीको तलव रु. ६,६००।- हुनुपर्ने र यो अनुपातलाई पाँच वर्षमा १:९:५ सम्म पुर्‍याउने सिफारिस गर्‍यो । यस आयोगले उपभोक्ता मूल्यसूचीको आधारमा बढेको मूल्य प्रत्येक वर्ष ९० प्रतिशतसम्म क्षतिपूर्ति दिने, निवृत्तिभरणको माथिल्लो हद सेवानिवृत्त हुँदा खाईपाई आएको तलवको ६७ प्रतिशत भन्दा बढी हुन नहुने, विश्वविद्यालय र विद्यालय शिक्षा अनुदान आयोग गठन गर्ने जस्ता सिफारिस गरेको थियो ।

४. **प्रशासन सुधार आयोग (वि.सं. २०४८) :**

तत्कालीन प्रधानमन्त्री श्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा २०४८ सालमा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग गठन भयो । यस आयोगले अरु कुराको अतिरिक्त मन्त्रालयको संख्या घटाउने, २५ प्रतिशत दरवन्दी कटौती गर्ने, राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित कर्मचारीको अनुपात १:१ कायम गर्ने, सरकारले पुर्‍याउने सेवालालाई निजी तथा गैर सरकारी क्षेत्रको माध्यमबाट पनि पुर्‍याउने जस्ता सुभाव दिएको थियो।

५. **दीक्षित कार्यदल (वि.सं. २०५३) :**

श्री अर्जुनमणि आचार्य दीक्षितको संयोजकत्वमा २०५३ सालमा गठित निजामती कर्मचारी हित र सुविधा सम्बन्धी कार्यदलले गरेको सिफारिसमा २२७९ क्यालोरी, शुरु र अन्तिम पदको तलव अन्तर अनुपात १:६, एक दिनको तलव बराबरको ग्रेड, तलवमानमा खप्तिने पद्धति, प्राविधिक र अप्राविधिक सबै कर्मचारीलाई एउटै तलवमान, रासन पाउने कर्मचारीको तलव रासन नपाउने कर्मचारीको भन्दा १० प्रतिशत कम गर्ने जस्ता सिफारिस गरेको थियो ।

६. **श्रेष्ठ आयोग (वि.सं. २०५५) :**

श्री लोक बहादुर श्रेष्ठको अध्यक्षतामा गठित तलव आयोगले मुख्यतः जीवनयापनको लागि न्यूनतम वेतनको व्यवस्था गर्ने, सामाजिक प्रतिष्ठा एवं नैतिक मूल्य मान्यता कायम गर्न आवश्यक तलव निर्धारण गर्ने, न्यूनतम र उच्चतम तलव बीचको अन्तर १:५ कायम गर्ने, राजपत्र अनंकित र राजपत्रांकित दुवै श्रेणीहरुमा खप्तिने तलवमानको व्यवस्था गर्ने, सार्क मुलुकको निकट रहने गरी तुलना योग्य तलव बनाउने जस्ता सिफारिस गरेको थियो । ३

उपभोक्ता इकाईको आधारमा २३०० क्यालोरी र अन्य आवश्यक रकम सहितको न्यूनतम तलव, मुद्रास्फीति अनुसार तलव वृद्धिको स्व-निर्मित प्रणाली, योगदानयुक्त निवृत्तिभरण कोषको स्थापना, कर्मचारी संख्या पुनरावलोकन आदि सिफारिस गरेको थियो ।

७. दीर्घकालीन तलव नीति (मस्यौदा) २०६१ :

श्री नारायण राज तिवारीले २०६१ मा प्रस्तुत गर्नु भएको दीर्घकालीन तलव नीति (मस्यौदा)मा निर्देशक समिति तथा पे-युनिट खडा गर्ने, कार्य सम्पादन मूल्यांकनको आधारमा प्रोत्साहन गर्ने, मुद्रास्फीतिको आधारमा भत्ता दिने, क्यालोरी वारे थप अध्ययन गर्ने, योगदान सहितको निवृत्तिभरण कोष स्थापना गर्ने, स्वास्थ्य विमा सुविधा दिने आदि सुझाव दिएको थियो ।

८. शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयन :

एसियाली विकास बैङ्कले शासकीय सुधार कार्यक्रम अन्तर्गत गरेको अध्ययनमा दीर्घकालीन तलव नीतिमा दुईवटा विकल्प प्रस्ताव गरी पहिलो विकल्पमा वर्तमान तलव र प्रोत्साहनलाई कार्य सम्पादनमा आधारित गर्ने र दोस्रो विकल्पमा तलव स्तरलाई दिगो, सम्मानजनक र कार्य सम्पादनमा आधारित गरी व्यावसायिक निजामती सेवाको विकास गर्ने उल्लेख छ ।

पहिलो विकल्पले २३०० क्यालोरीमा आधारित न्यूनतम तलव दिने, तलव वृद्धिलाई कार्यसम्पादनको आधारमा बजेटमा ८ प्रतिशत थप गर्ने, मुद्रास्फीति भत्ता दिने, एक दिनको तलव बराबर ग्रेड वृद्धि दिने, खर्चको सीमा ५ वर्षभित्र राजस्वको ७० प्रतिशतमा सीमित राख्ने, छुट्टै तलव निकायको स्थापना गर्ने जस्ता सिफारिसहरू गरेको छ ।

त्यस्तै दोस्रो विकल्पमा पहिलो विकल्पका सबै कुरा समेटि कार्य सम्पादनको आधारमा तलव वृद्धि गर्न बजेट ८ देखि १५ प्रतिशतसम्म थप गर्ने र निम्न र उच्च तहको अनुपात १:७ गर्ने सिफारिस गरेको थियो । शासकीय सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयन नीतिमा निजामती सेवाको दरवन्दीलाई ५ वर्षभित्र अधिकृत र सहायकस्तर (श्रेणी विहीन र पियन बाहेक)को अनुपात १:३ कायम गरी ८० हजारमा सीमित राख्ने, लक्षित समूहमा स्वैच्छिक अवकाश योजना लागू गर्ने, अंशदान निवृत्तिभरण कोष स्थापना गर्ने, २ वर्षमा बजार मूल्यको आधारमा भत्ताको व्यवस्था, प्रत्येक ४ वर्षमा भत्तालाई तलवमा समायोजन र प्रत्येक ६ वर्षमा नयाँ तलव सुविधाको ढाँचा तय गर्ने, कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष खडा गर्ने आदि कुरा समावेश गरेको थियो ।

९. उपाध्याय आयोग २०६१ :

श्री ईश्वरप्रसाद उपाध्यायको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय तलव आयोगको गठन २०६१ मा भयो । उक्त आयोगमा सदस्यको रूपमा नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनका पूर्व अध्यक्ष स्व. मुरारी भट्टराई समेतको प्रतिनिधित्व रहेको थियो । यस आयोगले विस्तृतरूपमा अध्ययन गरी मुख्यतः निम्न बमोजिमको सिफारिस गरेको छः

१. राष्ट्रसेवक तथा कर्मचारीको तलवमान निर्धारण गर्दा प्रति परिवार चार सदस्य मानी तीन उपभोक्ता इकाई मान्ने ।

२. तलव अन्तर अनुपात १:५ कायमै राखी मुख्य सचिवको तलव विशिष्ट श्रेणीको तुलनामा एक विन्दुले माथि राख्ने ।
३. ग्रेडवृद्धि ४ देखि १५ ग्रेड वृद्धिसम्म पाउने व्यवस्था गर्ने । सबै तहलाई शुरु तलव मानको दुई प्रतिशतले हुने रकम तल्लो दशाङ्कमा मिलान गरी वार्षिक ग्रेड वृद्धि दिने ।
४. सहायक स्तरलाई रु. ३००१- र अधिकृतस्तरलाई रु. ५००१- मासिक शैक्षिक भत्ता दिने ।
५. विमा कोषको व्यवस्था गर्ने र स्वास्थ्य विमा लागू गर्ने ।
६. स्थानीय भत्ता, वैदेशिक भत्ता पुनरावलोकन गर्ने ।
७. दीर्घकालीन नीति अनुरूप तलव खर्च राजस्वको ५५ प्रतिशत भन्दा बढी हुन नदिने, स्थायी तलव सुविधा पुनरावलोकन समिति गठन गर्ने, तलव एकाई तोक्ने, मुद्रास्फीतिको आधारमा महंगी भत्ता दिने, प्रत्येक तीन वर्षमा तलवमान पुनरावलोकन गर्ने, योगदान सहितको निवृत्तिभरण प्रणाली स्थापना गर्ने, कार्यसम्पादन सूचकाङ्कको आधारमा प्रोत्साहन भत्ता दिने आदि सिफारिसहरु गरेको थियो ।

२०६१ सालमा गठन भएको यस उच्चस्तरीय आयोगले समग्रमा राष्ट्रसेवकको तलव, भत्ता, सुविधा लगायत अन्य विषयमा गरेका सिफारिसको आधारमा सरकारले निजामती सेवा ऐन २०६४ मा संशोधन गरी कतिपय सुझावहरु लागू गरिसकेको पनि छ । यस तलव आयोगको प्रतिवेदनपछि राष्ट्रसेवकहरुको तलव सुविधामा २०६२, २०६४ र २०६५ सालमा पुनरावलोकन भई आयोगले दिएका केही सुझाव कार्यान्वयनको क्रममा ऐन नियममा व्यवस्था भईसकेका छन् भने खास गरेर तलवमान अनुपात, शैक्षिक तथा परिवहन भत्ता जस्ता सिफारिस कार्यान्वयन हुन बाँकी छन् ।

२.२.२ छिमेकी राष्ट्रका कर्मचारीहरुको तुलनात्मक तलवमान चित्रण :

भारतमा सातौँ तलव आयोगबाट प्राप्त भएको सिफारिस जुन सन् २०२२ देखि कार्यान्वयनमा छ । सातौँ तलव आयोग, २०१४ मा गठन भएको थियो ।

सातौँ तलव कमिशनले गरेका सिफारिसहरुको मुख्य मुख्य बुँदाहरु

१. सरकारी कर्मचारीहरुको न्यूनतम तलव निर्धारणका लागि सिफारिस गरेको: नयाँ भर्ना हुने शुरु तहको सरकारी कर्मचारीको लागि प्रति महिना ७ हजार देखि १८ हजारसम्म वृद्धि । नयाँ भर्ना हुने पहिलो तहको कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिकप्रति महिना रु ५६,१००।- निर्धारण भएको ।
२. सरकारी कर्मचारीको अधिकतम तलबको सिफारिस: तलव आयोगले सरकारी कर्मचारीको अधिकतम तलव निर्धारण गरी सबैभन्दा बढी तबल स्केल क्याबिनेट सेक्रेटरी र सो सरहका कर्मचारीको लागि २ लाख २५ हजार निर्धारण गरेको
३. तलव म्याट्रिक्स: ग्रेड तलव संरचनामा अवस्थित मुद्दाहरुलाई विचार गर्दै, भारतीय ७ औँ तलव आयोगले नयाँ तलव म्याट्रिक्स सिफारिस गरेको छ । सातौँ तलव आयोग लागू भएपछि सरकारी कर्मचारीको हैसियत ग्रेड पेले नभई नयाँ तलव म्याट्रिक्सको स्तरले निर्धारण गरिने छ ।

नयाँ तलव संरचना: जब देखि केन्द्रीय सरकारका कर्मचारीहरुले तलव म्याट्रिक्स प्रणालीको बारेमा

सुने, तिनीहरूसँग उनीहरूको ग्रेड र स्तरहरूको बारेमा प्रश्नहरू छन् । सातौँ तलब आयोगले सिफारिस गरेको नयाँ तलब संरचनामा सबै विद्यमान स्तरहरू समावेश गरिएको छ र कुनै नयाँ स्तरहरू प्रस्तुत गरिएको छैन ।

काम सम्बन्धी रोग र चोटपटक बिदा (WRIL): तलब आयोगले WRIL को कारण अस्पतालमा भर्ना भएका सबै कर्मचारीहरूलाई पूरा तलब र भत्ताहरू प्रदान गर्न सिफारिस गरेको छ ।

बन्दोवस्ती: सातौँ तलब आयोगले प्रणालीमा पक्षपात र भेदभाव हटाउन एक समान बन्दोवस्तीको व्यवस्था सिफारिस गरेको छ । आयोगले सबै कर्मचारीहरूको लागि २.५७ को एक समान सिफारिस गरेको छ । सातौँ केन्द्रीय वेतन आयोगसँग सम्बन्धित फिटमेन्ट कारक पहिलेको २.५७ को तुलनामा ३.०० पटक सेट हुने सम्भावना छ । तर, ७ औँ सीपीसीले गरेको सिफारिसको विपरीत, कर्मचारीहरूले हाल ३.६८ वृद्धिको माग गरिरहेका छन् जसले अनिवार्य रूपमा बन्दोवस्तीलाई तीन गुणाले बढाउँछ ।

महंगी भत्ता (DA): सरकारी कर्मचारीहरूलाई ठूलो राहतको रूपमा आएकोमा, महंगी भत्तामा हालसालै २% वृद्धि भएको छ । केन्द्रीय मन्त्रिपरिषद्को यो कदम/कार्यले ५० लाखभन्दा बढी केन्द्रीय सरकारका कर्मचारी र करिब ५५ लाख पेंशनर र कर्मचारीहरूलाई फाइदा पुग्ने बताइएको छ । यो वृद्धि मुख्यतया केन्द्रीय सरकारका कर्मचारीहरूमा केन्द्रित थियो किनकि उनीहरूले मुद्रास्फीति जस्ता कारकहरूको मारमा पर्ने सम्भावना हुन्छ । वृद्धि पहिलेको ५% बाट सिधै ७% मा गयो ।

वार्षिक वृद्धि: वेतन आयोगले ३% प्रति वार्षिक वृद्धि कायम राख्न सुझाव दिएको छ ।

सुधारिएको सुनिश्चित करियर प्रगति (MACP): ७औँ वेतन आयोगले भारत सरकारद्वारा प्रदान गरिएका सेवाहरूको गुणस्तर सुधार गर्ने लक्ष्य राखेको र यसैले व्यक्तिगत कार्यसम्पादनमा ध्यान केन्द्रित गरेको छ । प्रतिवेदन अनुसार, MACP को कार्यसम्पादन सूचकहरू परिवर्तन गरी कडा बनाइएको छ । तिनीहरूले "धेरै राम्रो" प्रदर्शनस्तर थपेर प्रदर्शन सूचक कडा बनाएका छन् जुन पहिले "राम्रो" थियो । प्रतिवेदनले आफ्नो कार्यसम्पादन स्तर पूरा नगर्ने कर्मचारीहरूलाई कुनै वार्षिक वृद्धि नदिने र MACP सेवामा पहिलो २० वर्षको लागि कम भएमा कुनै बढुवाहरू दिइने छैन भनेर सिफारिस गरेको छ ।

सैन्य सेवा तलब (MSP): सातौँ तलब आयोगले MSP लाई सैन्य कर्मचारीहरूको लागि मात्र भुक्तान गर्न सिफारिस गरेको छ । MSP भनेको भारतमा सैन्य सेवा प्रदान गर्ने मानिसहरूलाई दिइने क्षतिपूर्ति हो । MSP ब्रिगेडियरहरू र एउटै स्तरका व्यक्तिहरू सहित सबै तहका लागि भुक्तान योग्य हुने सिफारिस गरिएको छ ।

घर भाडा भत्ता (HRA): सातौँ तलब आयोगले सरकारी कर्मचारीहरूको आधारभूत तलब बढाउने लक्ष्य लिएको रूपमा, आयोगले घर भाडा भत्ता पनि २४% बढाउन सिफारिस गरेको छ । डीए (महंगी भत्ता) ५० प्रतिशत नाघेपछि घरभाडा भत्ता २७ प्रतिशत, १८ प्रतिशत र ९ प्रतिशत हुने आयोगले जनाएको छ । घरभाडा भत्ता थप बढ्नेछ र महङ्गी भत्ता १००% पार गर्दा ३०%, २०% र १०% मा भुक्तान गरिनेछ ।

अग्रिम भुक्तानी (पेशकी भत्ता): व्यक्तिगत कम्प्युटर र घर निर्माण पेशकी बाहेक, तलब आयोगले सबै विना व्याजका पेशकीहरू खारेज गरेको छ । साथै, यो पनि उल्लेखनीय छ कि घर निर्माण पेशकी रु.७.५ लाख बाट बढाएर रु. २५ लाख गरिएको छ ।

भुटानका निजामती कर्मचारीहरूको तलब न्यूनतम नेगुल्ट्रम १०५५० देखि ८४१८० ।

**Salary Scale of Pakistan, Minimum PKR 13,550.00 to Maximum
PKR 1,22,190.00**

Basic Pay Scales of the Civil Servants

Basic Pay Scales- 2017				Stages	Basic Pay Scales- 2022		
BPS	MIN	INCR	MAS		MIN	INCR	MAX
1	9130	290	17830	30	13550	430	26450
2	9310	330	19210	30	13820	490	28520
3	9610	390	21310	30	14260	580	31660
4	9900	440	23100	30	14690	660	34490
5	10260	500	25260	30	15230	750	37730
6	10620	560	27420	30	15760	840	40960
7	10990	610	29290	30	16310	910	43610
8	11380	670	31480	30	16890	1000	46890
9	11770	730	33670	30	17470	1090	50170
10	12160	800	36160	30	18050	1190	53750
11	12570	880	38970	30	18650	1310	57950
12	13320	960	42120	30	19770	1430	62670
13	14260	1050	45760	30	21160	1560	67960
14	15180	1170	50280	30	22530	1740	74730
15	16120	1330	56020	30	23920	1980	83320
16	18910	1520	64510	30	28070	2260	95870
17	30370	2300	76370	20	45070	3420	113470
18	38350	2870	95750	20	56880	4260	142080
19	59210	3050	120210	20	87840	4530	178440
20	69090	4510	132230	14	102470	6690	196130
21	76720	5000	146720	14	113790	7420	217670
22	82380	5870	164560	14	122190	8710	244130

Comparative Chart of SAARC Countries for Salary

S.N.	Country Name	Year	GDP per capita (\$)	Salary Compression Ratio	HDI	Debt (% GDP)	Deficit (% GDP)	Highest Salary (CS) (in respective currency)
1.	Afghanistan	2021	517.8		0.511	7.40%	-2.24%	32,500
2.	Bangladesh	2021	2457.9	1:9.2	0.632	35.55%	-3.61%	
3.	Bhutan	2021	3266.4	1:8	0.654	132.42%	0.13%	
4.	India	2021	2256.6	1:13.4	0.645	89.18%	-12.76%	250000
5.	Maldives	2021	10366.3	1:9.2	0.740	154.39%	-23.51%	150470
6.	Nepal	2021	1208.2	1:3.34	0.602	42.44%	-5.36%	77211
7.	Pakistan	2021	1505.0	1:9.2	0.557	74.91%	-6.05%	244130
8.	Sri Lanka	2021	4013.7	1:4.5	0.782	103.08%	-11.64%	153625

२.२.३ संघीयता कार्यान्वयनका ५ वर्षको समिक्षा:

नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक राज्य भएको हुँदा नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहका सरकार रहेका छन् । संघ र प्रदेशमा पहिलो हुने निर्वाचित हुने र समानुपातिक गरी मिश्रित निर्वाचन प्रणाली रहेको छ । संविधानले संघमा २५ जनाको मन्त्री परिषद् र प्रदेशमा प्रदेशसभाको २० प्रतिशतमा नबढ्ने गरी प्रदेशले मन्त्रीपरिषद् गठन गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ । संघ र प्रदेशको निर्वाचन प्रणाली मिश्रित रहेको कारण कुनै एक मात्र राजनीतिक दलको बहुमत पुग्न नसक्ने, एक भन्दा बढि दल मिलि सरकार गठन गर्नुपर्ने बाध्यताको कारण सरकारमा सम्मिलित दलहरूलाई भाग पुर्याउन मन्त्रालय फुटाउने प्रवृत्ति झँगिदो छ ।

प्रदेश सरकार गठनको प्रारम्भमा ७ वटा प्रदेशमा ४९ वटा मात्र मन्त्रालय रहने व्यवस्था रहेको पटक पटक हुने सरकार परिवर्तनका कारण आवश्यकता र औचित्यता पुष्टि नगरी मन्त्रालयको विभाजन गर्दा प्रदेशहरूमा मन्त्रालयको संख्या ७८ पुगेको छ । यसरी हेर्दा साविक व्यवस्था भन्दा २९ मन्त्रालय विना औचित्य गठन गरिएका छन् । प्रदेश मन्त्रालयले संघ र स्थानीय तहले गरिरहेका कामका लागि सोही प्रकृतिका जिल्लास्थित कार्यालय स्थापना गरिरहेका छन् । संघ र प्रदेशले टुक्रे आयोजनाका लागि मात्रै कार्यालय स्थापना गर्ने होडबाजी चलिरहेको छ । आवश्यकता र औचित्यता पुष्टि नगरी संगठन संरचना र व्यवस्थापन सर्भेक्षण विना मन्त्रालयको संख्या बृद्धि गर्ने, एकै प्रकृतिका जिल्लास्थित कार्यालय थप्ने, आयोजनाको प्राथमिकीकरण नगरी आयोजना कार्यालय स्थापना गर्ने कार्यले चालु खर्चमा अत्याधिक बृद्धि गराएको छ । संघीय सरकारबाट वित्त हस्तान्तर भई गएको स्रोतको सहि सदुपयोग हुन नसकेको जनगुनासो बढ्दो छ । संगठन संरचना र व्यवस्थापन सर्भेक्षण गरी स्थायी प्रकृयाबाट कर्मचारी पदपूर्ति गर्ने भन्दा पूर्वाग्राही ढंगले साविकमा कार्यरत करारका कर्मचारीलाई हटाई करारमा नै कर्मचारी भर्ना गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गईरहेको छ । यसरी विना परिक्षण तथा मापदण्ड नबनाई करारमा कर्मचारी नियुक्ती र पजनी गर्ने परिपाटीले त्यस्ता निकायबाट प्रदान गरिने सेवा प्रवाह गुणस्तरको नहुँदा आम कर्मचारी आलोचित हुनु परेको र समग्रमा व्यवस्थाप्रति नै वितृष्णा जगाउँदै गएको छ ।

तीन तहका सरकारहरूले आफुले अधिकार प्राप्त गरे अरु तहले अधिकार पाउन नहुने सोच बढ्दै गएको छ भने विग्रेका कामहरूमा एकले अर्कालाई दोषारोपण गरेर आफ्ना कमजोरीको ढाकछोप गरिरहेका छन् । संघले के कति काम गरिरहेको छ भन्दा पनि सेवा प्रवाहका माध्यमबाट जनतासंग दैनिक जोडिने प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले के गरिरहेका छन् जनताले चासोका साथ हेरिरहेका छन् । शासकीय प्रणालीको कुशलतम प्रयोगले मात्र संघीय प्रणालीको महत्व बढाउने र औचित्य पुष्टी गर्न सक्दछ । संघीय गणतन्त्रलाई संस्थागत गर्न, राज्य व्यवस्थाप्रति जनताको विश्वास अभिवृद्धि गर्न हामीले तीनै तहका सरकारले गरिरहेका कामहरूको सुक्ष्म समिक्षा गर्नु आजको अपरिहार्य आवश्यकता बनेको छ ।

२.२.४ मुलुकको वर्तमान आर्थिक अवस्था

वास्तविक क्षेत्र

१. कोभिड-१९ महामारी क्रमशः न्यून हुन गएसँगै आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा नेपालको अर्थतन्त्र ४.२५ प्रतिशतले विस्तार भएको थियो ।
२. नेपालको अर्थतन्त्रमा सेवा क्षेत्रको योगदान क्रमशः बढ्दै गएको छ भने कृषि क्षेत्रको योगदान क्रमशः घट्दै गएको छ । उद्योग क्षेत्रको योगदान भने करिब स्थिर रहेको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कुल मूल्य अभिवृद्धिमा कृषि, उद्योग र सेवा क्षेत्रको योगदान क्रमशः २३.९ प्रतिशत, १४.३ प्रतिशत र ६१.८ प्रतिशत रहने प्रारम्भिक अनुमान छ । गत आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा

यस्तो योगदान क्रमशः २४.९ प्रतिशत, १३.७ प्रतिशत र ६१.४ प्रतिशत रहेको थियो।

३. आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा उपभोग र कुल गार्हस्थ्य वचतको अंश क्रमशः ९२.३ प्रतिशत र ७.७ प्रतिशत रहेकोमा आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा यस्तो अंश क्रमशः ९०.७ प्रतिशत र ९.३ प्रतिशत रहने अनुमान छ।
४. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कुल लगानी १८.१ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. १८ खर्ब ०७ अर्ब २९ करोड पुगेको अनुमान छ। आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा यस्तो लगानी आर्थिक वर्ष २९.३ प्रतिशतले वृद्धि भएको थियो।

समग्र मूल्य स्थिति

५. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा वार्षिक औसत उपभोक्ता मुद्रास्फीति ६.३२ प्रतिशत रहेको छ।
६. २०७९ कार्तिक मसान्तमा वार्षिक विन्दुगत उपभोक्ता मुद्रास्फीति ८.०८ प्रतिशत रहेको छ। गत वर्षको सोही अवधिमा यस्तो मुद्रास्फीति ६.०४ प्रतिशत रहेको थियो। रुस युकेन युद्धका कारण विश्वव्यापी रूपमा इन्धनको मूल्य वृद्धि हुँदा आपूर्ति शृङ्खला प्रभावित भई उपभोक्ता मूद्रास्फीति बढ्न गएको हो भन्न सकिन्छ।
७. २०७९ कार्तिकमा खाद्य तथा पेय पदार्थ समूहको मुद्रास्फीति ७.३८ प्रतिशत र गैर-खाद्य तथा सेवा समूहको मुद्रास्फीति ८.३६ प्रतिशत रहेको छ। गत आर्थिक वर्षमा उक्त समूहको मुद्रास्फीति क्रमशः ५.४४ प्रतिशत र ६.५१ प्रतिशत रहेको थियो।

संघीय सरकारी खर्च

८. गत आर्थिक वर्षको असार मसान्तसम्ममा संघीय सरकारको कुल खर्च रु. १२ खर्ब ९६ अर्ब रहेको थियो। जसमध्ये चालू खर्च रु. ९ खर्ब ६१ अर्ब ६० करोड, पूँजीगत खर्च रु. २ खर्ब १६ अर्ब ३७ करोड र वित्तीय व्यवस्था तर्फ रु. १ खर्ब १८ अर्ब ४० करोड रहेको थियो। वार्षिक लक्ष्यको तुलनामा चालू खर्च ९०.८ प्रतिशत, पूँजीगत खर्च ५७.२ प्रतिशत र वित्तीय व्यवस्था तर्फको खर्च ६२.५ प्रतिशत रहेको थियो।
९. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को मंसिर महिनासम्ममा संघीय सरकारको कुल खर्च गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको कुल खर्च रु. ३ खर्ब ८७ अर्ब ३ करोडको तुलनामा १२.४ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. ४ खर्ब ३५ अर्ब २१ करोड पुगेको छ। कुल खर्चमध्ये चालू खर्च रु. ३ खर्ब ५४ अर्ब २५ करोड, पूँजीगत खर्च रु. ३३ अर्ब ९९ करोड र वित्तीय व्यवस्था तर्फ रु. ४६ अर्ब ९६ करोड रहेको छ। यस अवधिको चालू, पूँजीगत र वित्तीय व्यवस्था तर्फको खर्चमा क्रमशः ११.६ प्रतिशत, १९.७ प्रतिशत र १३.७ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ।
१०. वार्षिक लक्ष्यको तुलनामा चालू, पूँजीगत र वित्तीय व्यवस्था तर्फको खर्च क्रमशः २९.९ प्रतिशत, ८.९ प्रतिशत र २०.४ प्रतिशत रहेकोमा कुल संघीय सरकारी खर्च वार्षिक लक्ष्यको २४.२६ प्रतिशत रहेको छ। गत आर्थिक वर्षको मंसिर मसान्तसम्म चालू, पूँजीगत र वित्तीय व्यवस्था तर्फको खर्च क्रमशः २९.८ प्रतिशत, ७.५ प्रतिशत र २१.८ प्रतिशत भएको थियो।
११. आर्थिक वर्ष २०८०/७९ को पुष १५ सम्ममा संघीय सरकारको कुल खर्च रु. ४ खर्ब ९९ अर्ब ३ करोड पुगेको छ। कुल खर्च मध्ये चालू खर्च रु. ३ खर्ब ९३ अर्ब १५ करोड, पूँजीगत खर्च रु. ४२ अर्ब ४५ करोड र वित्तीय व्यवस्था तर्फ रु. ६३ अर्ब ४३ करोड रहेको छ। यस अवधिको चालू, पूँजीगत र वित्तीय व्यवस्था तर्फको खर्च वार्षिक विनियोजित बजेटको क्रमशः ३३.२३ प्रतिशत, ११.१६ प्रतिशत र २७.५५ प्रतिशत खर्च भएको छ।

राजस्व संकलन

१२. गत आर्थिक वर्षमा रु १० खर्ब ६८ अर्ब राजस्व संकलन भएको थियो जुन वार्षिक लक्ष्यको ८९.७५ प्रतिशत हो। कुल राजस्व मध्ये कर राजस्व रु. ९ खर्ब ८४ अर्ब र गैरकर राजस्व ८३ अर्ब रहेको थियो।
१३. आर्थिक वर्ष २०७८०/९ को मंसिर महिनासम्ममा संघीय सरकारको कुल राजस्व गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको कुल राजस्व रु. ४ खर्ब १२ अर्ब ४० करोडको तुलनामा २०.७ प्रतिशतले कमी भई रु. ३ खर्ब २६ अर्ब ८९ करोड संकलन भएको छ। कुल राजस्वमा कर राजस्व रु. ३ खर्ब १ अर्ब ४६ करोड र गैरकर राजस्व रु. २५ अर्ब ४२ करोड रहेको छ। साथै, यस अवधिमा अन्य प्राप्ति सहित कुल प्राप्ति रु. ३ खर्ब ५४ अर्ब ४१ करोड भएको छ। वार्षिक लक्ष्यको तुलनामा कार्तिक महिना सम्मको राजस्व असुली २३.३ प्रतिशत रहेको छ भने गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो संकलन ३४.९ प्रतिशत रहेको थियो। सरकारले आयातमा लगाएको परिमाणात्मक बन्देजका कारण भन्सार बिन्दुमा संकलन हुने राजस्वमा कमी आउनु, पूजाबजार लगायत घरजग्गा कारोबारमा शिथिलता आउनु, उच्च व्याजका कारण लगानी योग्य पूँजीमा कमी तथा उच्च लागत लगायतका कारण राजस्व संकलन गत वर्षको तुलनामा कमी हुन आएको अवस्था रहेको छ।
१४. चालु आर्थिक वर्षको मंसिर महिनासम्म गत आर्थिक वर्षको तुलनामा कर राजस्व तथा गैर कर राजस्व संकलन क्रमशः २०.७ प्रतिशत र २१.० प्रतिशतले घटेको छ।

राजस्व संकलनको अवस्था

सि. नं.	कर शीर्षक	आ.व. २०७९/८० वार्षिक लक्ष्य	आ.व. २०७८/७९ को असुली	आ.व. २०७९/८०को लक्ष्य र असुली	
			मंसिर सम्मको संकलन	मंसिरसम्मको लक्ष्य	मंसिरसम्मको संकलन
१.	भंसार महशुल	३३०५७	१०८९४	१३१९६	७०४५
	पैठारी	२५६५६	८४३१	१०५१५	५५७९
	निकासी	६०	३४	२१	२४
	पूर्वाधार कर	३१४८	९४१	१०४६	६९१
	भन्सारको अन्य आय	२८८	९८	१०४	५६
	कृषि सुधारशुल्क	१४४३	४१०	६३०	२८०
	सडक मर्मत तथा सुधार दस्तुर	१४७६	५४९	५०७	२७८
	सडक निर्माण तथा सम्भार दस्तुर	९८७	४३१	३७३	१३७
२.	मूल्य अभिवृद्धि कर	३९८४७	१२९६१	१४५७०	१०७७५
	उत्पादन, विक्री, सेवा	१४०२०	४४१०	५०९८	४२०७
	पैठारी	२५८२६	८५५१	९४७३	६५६७
३.	अन्तःशुल्क	२१७२८	७९९०	७६९९	५९२७
	आन्तरिक उत्पादन	१३७३५	४१९९	४५८७	४५६७
	पैठारी	७९९३	२९९१	३११२	१३६०
४.	शिक्षा सेवा शुल्क	१४८	२२	६१	६१
५.	आयकर	३४७५८	६९५७	७६९२	६३३९
	आयकर	३०७८३	५८९९	५८८२	४८३५
	व्याज कर	३९७५	१०५८	१८१०	१५०५
	कर राजस्व जम्मा	१२९५३८	३८०२३	४३२१७	३०१४६

सि. नं.	कर शीर्षक	आ.व. २०७९/८० वार्षिक लक्ष्य	आ.व. २०७८/७९ को असुली	आ.व. २०७९/८०को लक्ष्य र असुली	
			मंसिर सम्मको संकलन	मंसिरसम्मको लक्ष्य	मंसिरसम्मको संकलन
६.	गैर कर जम्मा	१०७७७	३२१७	३१९६	२५४३
	कूल राजस्व	१४०३१५	४१२४०	४६४१३	३२६८९
७.	अन्य प्राप्ति	०	३१३९	०	२७५२
	जम्मा राजस्व/प्राप्ति	१४०३१५	४४३७९	४६४१३	३५४४१

स्रोत : अर्थ मन्त्रालय

१५. आर्थिक वर्ष २०७८०/९ को पुष १५ सम्ममा संघीय सरकारको कुल राजस्व रु. ३ खर्ब ५०अर्ब ८९ करोड संकलन भएको छ। कुल राजस्वमा कर राजस्व रु. ३ खर्ब २३अर्ब ८३करोड र गैरकर राजस्व रु. २७अर्ब ६ करोड रहेको छ। साथै, यस अवधिमा अन्य प्राप्ति र अनुदान सहित कुल प्राप्ति रु. ३ खर्ब ८३ अर्ब ५५ करोड भएको छ। वार्षिक लक्षको तुलनामा पुष १५ सम्मको राजस्व असुली २५.०१ प्रतिशत रहेको छ। जसमध्ये कर राजस्व २५ प्रतिशत र गैरकर राजस्व वार्षिक लक्ष्यको २५.१ प्रतिशत रहेको छ। सरकारले आयातमा लगाएको परिमाणात्मक बन्देजका कारण भन्सार बिन्दुमा संकलन हुने राजस्वमा कमी आउनु, पुँजीबजार लगायत घरजग्गा कारोबारमा शिथिलता आउनु, उच्च व्याजका कारण लगानी योग्य पूँजीमा कमी तथा उच्च लागत लगायतका कारण राजस्व संकलन गत वर्षको तुलनामा कमी हुन आएको छ।

करको दायरा विस्तार

१६. स्थायी लेखा नम्बर लिएका करदाताको संख्या २०७९ असारमसान्तसम्म ४८ लाख ३० हजार ८११ पुगेको थियो। २०७९ मंसिर सम्म स्थायी लेखा नम्बर लिने करदाताको कुल संख्या ५१ लाख ३५ हजार ५ सय ९० पुगेको छ। यस अवधिमा दर्ता भएका कुल करदातामध्ये व्यक्तिगत स्थायी लेखा नम्बर लिने करदाता ३२ लाख ८५ हजारनाघेको छ। त्यस्तै, व्यावसायिक स्थायी लेखा नम्बर लिने १८ लाख २७ हजार १ सय ३९ र करकट्टि गर्ने निकायले लिएको स्थायी लेखा नम्बर २२ हजार ८ सय ८ पुगेको छ। कुल स्थायी लेखा नम्बरमा व्यावसायिक लेखा नम्बर, करकट्टी गर्ने निकायले लिएको स्थायी लेखा नम्बर र व्यक्तिगत स्थायी लेखा नम्बरको अनुपात क्रमशः ३५.६ प्रतिशत, ०.४ प्रतिशत र ६४.० प्रतिशत रहेको छ। यस अवधिसम्म मूल्य अभिवृद्धि करमा दर्ता भएका करदाता ३ लाख २ हजार १ सय ३६ र अन्तःशुल्कमा दर्ता हुने करदाताको सङ्ख्या १ लाख १८ हजार २सय १६ पुगेको छ।

वैदेशिक सहायता परिचालन

१७. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा संघीय सरकारले अनुदानतर्फ रु.९३ अर्ब ३१ करोड र ऋणतर्फ रु.१ खर्ब ४४ अर्ब ६१ करोड गरी जम्मा २ खर्ब ३७ अर्ब ९२ करोड बराबरको अन्तर्राष्ट्रिय विकास सहायता प्रतिबद्धता प्राप्त गरेको थियो। आर्थिक वर्ष २०७८०/९ को मंसिर महिनासम्म वैदेशिक सहायता प्रतिबद्धता गत आर्थिक वर्षको तुलनामा ६९.९७ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. १ खर्ब ९ अर्ब ४ करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा वैदेशिक सहायता प्रतिबद्धता रु. ६४ अर्ब १५ करोड रहेको थियो।

१८. आर्थिक वर्ष २०७८०/९ को मंसिर मसान्तसम्मको कुल वैदेशिक सहायता प्रतिबद्धतामध्ये अनुदान तर्फ १९.८ प्रतिशत र ऋणको हिस्सा ८०.२ प्रतिशत रहेको छ। अघिल्लो आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो हिस्सा क्रमशः १०.७ प्रतिशत र ८९.३ प्रतिशत रहेको थियो।

१९. आर्थिक वर्ष २०७८०/९ को पुष १५ सम्ममा वैदेशिक सहायता प्रतिवद्धता रु. १ खर्ब ३७ अर्ब १२ करोड पुगेको छ। कुल वैदेशिक सहायता प्रतिवद्धतामध्ये अनुदान तर्फ रु २३ अर्ब १२ करोड र ऋण तर्फ रु. १ खर्ब १४ अर्ब रहेको छ।
२०. चालु आर्थिक वर्षको मंसिर महिनासम्म संघीय सरकारले रु. २९ अर्ब ५७ करोड बाह्य ऋण प्राप्त गरेको छ। २०७९ मंसिर मसान्तसम्म कुल तिर्न बाँकी बाह्य ऋण रु. १० खर्ब ४० अर्ब ६४ करोड पुगेको छ।
२१. चालु आर्थिक वर्षको मंसिर महिनासम्म बाह्य ऋणको साँवा र ब्याज भुक्तानी क्रमशः रु. १४ अर्ब ७७ करोड र रु. ३ अर्ब ३८ करोड भएको छ।

आन्तरिक ऋण

२२. चालु आर्थिक वर्षको मंसिर महिनासम्म संघीय सरकारले आन्तरिक ऋण रु. १७ अर्ब ५० करोड प्राप्त गरेको छ। यस अवधिसम्म आन्तरिक ऋणको साँवा र ब्याज भुक्तानी क्रमशः रु. ३८ अर्ब ४६ करोड र रु. २८ अर्ब ७६ करोड भएको छ।
२३. २०७९ मंसिर मसान्तसम्म कुल तिर्न बाँकी आन्तरिक ऋण रु. ९ खर्ब ६६ अर्ब ४९ करोड पुगेको छ।
२४. २०७९ मंसिर मसान्तसम्म कुल तिर्न बाँकी सार्वजनिक ऋण रु. २० खर्ब ७ अर्ब १३ करोड पुगेको छ। यस्तो ऋण २०७८/७९ को असार मसान्तसम्म रु. २० खर्ब १३ अर्ब ३० करोड रहेको थियो।

मौद्रिक तथा वित्तीय क्षेत्र

२५. गत आर्थिक वर्षमा विस्तृत मुद्रा प्रदाय ६.८ प्रतिशतले बढेको थियो। बैंक तथा वित्तीय संस्थाको निक्षेप संकलन ९.० प्रतिशत र निजी क्षेत्रमा प्रवाहित कर्जा १३.१ प्रतिशतले बढेको थियो। यसैगरी, असार मसान्तमा निक्षेप र कर्जाको भारित औसत ब्याजदर क्रमशः ७.४१ प्रतिशत र ११.६२ प्रतिशत रहेको थियो। साथै, वाणिज्य बैंकहरूको आधार दर ९.५४ प्रतिशत रहेको थियो।
२६. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ कोपहिलो चार महिनामा विस्तृत मुद्राप्रदाय १.० प्रतिशतले बढेको छ। अघिल्लो आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो मुद्राप्रदाय १.४ प्रतिशतले बढेको थियो।
२७. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ कोकार्तिक महिनासम्म बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रमा रहेको निक्षेप ०.९ प्रतिशत र निजी क्षेत्रतर्फ प्रवाहित कर्जा १.५ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ। अघिल्लो आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रमा रहेको निक्षेप १.३ प्रतिशत र निजी क्षेत्रतर्फ प्रवाहित कर्जा ८.९ प्रतिशतले वृद्धि भएको थियो।
२८. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को कार्तिक मसान्तमा निक्षेप र कर्जाको भारित औसत ब्याजदर क्रमशः ८.३२ प्रतिशत र १२.६५ प्रतिशत रहेको छ। अघिल्लो आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा निक्षेप र कर्जाको भारित औसत ब्याजदर क्रमशः ५.८० प्रतिशत र ९.०२ प्रतिशत रहेको थियो।
२९. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ कोकार्तिक मसान्तमा कर्जा निक्षेप अनुपात ९२.४ रहेको छ। अघिल्लो आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो अनुपात ९४.८ रहेको थियो।
३०. २०७९कार्तिक सम्म ७५३ स्थानीय तहमध्ये ७५२ स्थानीय तहमा वाणिज्य बैंकको शाखा पुगेको छ।
३१. २०७८कार्तिक मसान्तसम्म बैंक तथा वित्तीय संस्थाको सङ्ख्या १२९ रहेकोमा गाभिने प्रकृया

मार्फत् २०७९ को सोही अवधिमा १२५ कायम भएको छ। २०७८कार्तिक मसान्तसम्म बैंक तथा वित्तीय संस्थाको शाखा सङ्ख्या ११,१२७ रहेकोमा २०७९को सोही अवधिमा यस्तो शाखा सङ्ख्या बढेर ११, ६३२ पुगेको छ।

बीमा

३२.

वैदेशिक रोजगार बीमालेख सहित बीमाको दायरामा आएको जनसंख्या २०७९ असार मसान्तसम्ममा ४२.०३ प्रतिशत पुगेको थियो। साथै, सो अवधिमा बीमा प्रिमियम संकलन १६.३ प्रतिशतले वृद्धि भई रु.१ खर्ब ७७ अर्ब ५३ करोड पुगेको थियो।

३३.

चालु आर्थिक वर्षको मंसिर महिनासम्म जारी भएको म्यादी जीवन बीमालेख र वैदेशिक रोजगार बीमालेख समेत समावेश गर्दा बीमाको दायरामा आएको जनसङ्ख्या ४३.८९ प्रतिशत पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा उक्तजनसङ्ख्या ३०.७२ प्रतिशत रहेको थियो।

पूँजीबजार

३४. २०७९ असार मसान्तमा नेप्से सूचकांक २००९.५ बिन्दु कायम भएको थियो। साथै, २०७९ असार मसान्तमा बजार पूँजीकरण २०७८ असार मसान्तको तुलनामा २८.५ प्रतिशतले सङ्कुचन आई रु. २८ खर्ब ६९ अर्ब ३४ करोड पुगेको थियो।

३५. २०७८ कार्तिक मसान्तमा २७८४.६ बिन्दुमा रहेको नेप्से सूचकांक २०७९कार्तिक मसान्तमा १९११.३ बिन्दु कायम भएको छ। यस अवधिमा वार्षिक बिन्दुगत आधारमा बजार पूँजीकरण २९.८ प्रतिशतले न्यून भई रु. २७ खर्ब ४९ अर्ब २४ करोड कायम भएको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो रकम रु.३९ खर्ब १६ अर्ब ४५ करोड रहेको थियो।

बाह्य क्षेत्र

३६. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कुल वस्तु निकासिमा ४१.७ प्रतिशतले वृद्धि भई रु २ खर्ब ३ करोड पुगेको थियो। आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को मंसिर महिनासम्म कुल वस्तु निर्यात गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको तुलनामा ३४.६ प्रतिशतले घटी भई रु. ६७ अर्ब ३० करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा कुल वस्तु निर्यात रु. १०२ अर्ब ९२ करोड रहेको थियो।

३७. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा वस्तु पैठारी २४.७ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. १९ खर्ब २० अर्ब ४५ करोड पुगेको थियो। चालु आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को मंसिर महिनासम्म कुल वस्तु आयात गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको तुलनामा २०.७ प्रतिशतले कमी आई रु. ६ खर्ब ६४ अर्ब ७५ करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा कुल वस्तु आयात रु. ८ खर्ब ३८ अर्ब ४१ करोड रहेको थियो।

३८. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा वस्तु व्यापार घाटा २३.० प्रतिशतले बढेर रु. १७ खर्ब २० अर्ब ४२ करोड पुगेको थियो। चालु आर्थिक वर्षको मंसिर मसान्तसम्म कुल व्यापार घाटा रु. ५ खर्ब ९७ अर्ब ४४ करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो घाटा रु. ७ खर्ब ३५ अर्ब ४९ करोड रहेको थियो। यस अवधिमा वस्तु आयात उच्च दरले घटेकोले व्यापार घाटामा सुधार भएको छ।

सेवा व्यापार

३९. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा यस्तो आय रू.१०८ अर्ब १२ करोडले घाटामा रहेको थियो। आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को पहिलोचार महिनाको कुल सेवा आय गत वर्षको सोही अवधिको संशोधित सेवा आय रू. ३४ अर्ब २ करोडको तुलनामा ६०.८ प्रतिशतले वृद्धि भई रू. ५४ अर्ब ७२ करोड पुगेको छ। यस अवधिमा कुल सेवा खर्च गत वर्षको सोही अवधिको सेवा खर्च रू. ६४ अर्ब ८१ करोडको तुलनामा २०.४ प्रतिशतले वृद्धि भई रू. ७८ अर्ब २ करोड पुगेको छ।
४०. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को कार्तिक महिनासम्म खुद सेवा आय रू. २३ अर्ब ३० करोडले ऋणात्मक रहेको छ। गत वर्षको सोही अवधिमा खुद सेवा आय रू. ३० अर्ब ७९ करोडले घाटामा रहेको थियो।

पर्यटक आगमन

४१. सन् २०२२ को नोभेम्बर महिनासम्म ११ महिनाको अवधिमा नेपाल आउने पर्यटकको सङ्ख्या ३३०.० प्रतिशत वृद्धि भई ५ लाख ४२ हजार ९ सय ७५ पुगेको छ। सन् २०२१ को सोही अवधिमा उक्त सङ्ख्या ४४.१ प्रतिशतले घटेर १ लाख २६ हजार २ सय ८३ मा झरेको थियो। सन् २०२२ को नोभेम्बर मात्र ७२ हजार ६ सय ५३ पर्यटक नेपाल भित्रिएका छन्। मासिकरूपमा हेर्दा सन् २०२० को फेब्रुअरी पछि सबैभन्दा बढी पर्यटक २०२२ को अक्टोबर महिनामा भित्रिएका छन्। यसबाट पर्यटन क्षेत्र क्रमशः कोभिड पूर्वकै अवस्थामा फर्कदै गएको देखिन्छ।
४२. पर्यटक आगमनमा भएको सुधारसँगै चालु आर्थिक वर्षको पहिलो ४ महिनाको अवधिमा भ्रमण आय (पर्यटन क्षेत्रबाट प्राप्त आय) मा उल्लेख्य वृद्धि भई रू.१७ अर्ब ९६ करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा यस्तो आय रू. ७ अर्ब ५८ करोड रहेको थियो।

विप्रेषण आप्रवाह र वैदेशिक रोजगार

४३. आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा विप्रेषण आप्रवाह रू.१० खर्ब ७ अर्ब ३१ करोड (८ अर्ब ३३ करोड अमेरिकी डलर) पुगको थियो। आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को कार्तिक महिनासम्म विप्रेषण आप्रवाहगत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको रू.३ खर्ब १४ अर्ब १ करोडको तुलनामा २०.४ प्रतिशतले वृद्धि भई रू.३ खर्ब ७८ अर्ब ४ करोड पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा विप्रेषणआप्रवाह ७.० प्रतिशतले संकुचन भएको थियो।
४४. चालु आर्थिक वर्षको पहिलो चार महिनामा अन्तिम श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको सङ्ख्या गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिको तुलनामा उल्लेख्य वृद्धि भई १ लाख ९५ हजार १ सय ९६ पुगेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा उक्त सङ्ख्या ९६ हजार ३ सय ८२ रहेको थियो। यस अवधिमा पुनःश्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको सङ्ख्यामा समेत उल्लेख्य वृद्धि भई ८७ हजार ४ सय २८ पुगेको छ।

चालु खाता एवम् शोधनान्तर स्थिति

४५. गत आर्थिक वर्षमा चालु खाता घाटा अघिल्लो आर्थिक वर्षको तुलनामा ८७ प्रतिशतले बढेर रू.६ खर्ब २३ अर्ब ३३ करोड पुगेको थियो भने शोधनान्तर स्थिति रू.२ खर्ब ५५ अर्ब २६ करोडले घाटामा रहेको थियो।
४६. आर्थिक वर्ष ८०/२०७९ को कार्तिक महिनासम्म शोधनान्तर स्थिति रू.२० अर्ब ३ करोड बचतमा रहेको छ। गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा शोधनान्तर स्थितिरू. १५० अर्ब ३८ करोडले

घाटामा रहेको थियो। यस अवधिमा चालु खाता घाटामा सुधार भएको छ। फलस्वरूप, यस अवधिमा चालु खातारु. ३५ अर्ब ४० करोडले घाटामा रहेको छ। गत वर्षको सोही अवधिमाचालु खाता रु.२ खर्ब २० अर्ब ९९ करोडले घाटामा रहेको थियो। विप्रेषण आयमा भएको वृद्धि तथा वस्तु पैठारीमा आएको संकुचनको कारण तुलनात्मकरूपमा चालु खाता घाटामा सुधार भएको छ भने शोधनान्तर स्थिति वचतमा रहेको छ।

विदेशी विनिमय सञ्चिति

४७. २०७९ असार मसान्तमा कुल विदेशी विनिमय सञ्चिति २०७८ असारमसान्तको तुलनामा १३.९ प्रतिशतले घटेर रु.१२ खर्ब १५ अर्ब ८० करोड रहेको थियो। २०७९ कार्तिक मसान्तमाविदेशी विनिमय सञ्चिति २०७८ कार्तिक मसान्तको रु.१२ खर्ब ४४ अर्ब ८५ करोडको तुलनामा केहि सुधार भई रु. १२ खर्ब ४६ अर्ब २७ करोड कायम भएको छ। २०७९ असार मसान्तको तुलनामा २०७९ कार्तिक मसान्तमाविदेशी विनिमय सञ्चिति २.५ प्रतिशतले बढेको छ।
४८. आर्थिक वर्ष २०८०/७९ कोकार्तिक महिनासम्मको आयातलाई आधार मान्दा बैकिङ्ग क्षेत्रसँग रहेको विदेशी विनिमय सञ्चितिले ९.७ महिना बराबरको वस्तु आयात र ८.४ महिना बराबरको वस्तु तथा सेवाको आयात धान्न पर्याप्त रहेको छ। २०७९ असारमसान्तमाबैकिङ्ग क्षेत्रसँग रहेको विदेशी विनिमय सञ्चितिले ७.८ महिना बराबरको वस्तु आयात र ६.९ महिना बराबरको वस्तु तथा सेवाको आयात धान्न पर्याप्त रहेको थियो।

राजस्व लक्ष्य तथा संकलनको अवस्था

बैदेशिक ब्यापारको मंसिरसम्मको तुलनात्मक अवस्था (अर्वमा)

Trade Indicators	FY 2078/079 (first four months)	FY 2079/080 (first four months)	Change (%)
Imports	836.41	664.75	- 20.71
Exports	102.92	67.30	- 34.61
Trade Deficit	735.49	597.44	- 18.77
Total Foreign Trade	941.33	732.10	- 22.23
Imports Exports Ratio to Total Trade (%)	89.07 : 10.93	90.81 : 9.19	1.95

विभागगत राजस्व असूली विवरण (रु. लाखमा)

सि. नं.	कर शीर्षक (विभागगत)	आ.व. २०७९/८० वार्षिक लक्ष्य	२०७८/७९ मंसिर सम्मको संकलन	२०७८/७९ मंसिर सम्मको लक्ष्य	२०७९/८० मंसिर सम्मको संकलन	चालू आ.व.को २०७९/८० मंसिर सम्मको लक्ष्यको तुलनामा असूली (%)	गत आ.व.को यसै अवधि सम्मको तुलनामा बृद्धिदर
१	भन्सार विभाग	६६८७६१९	२२४३५८२	२५७७९७२	१४९७१७१	५८।०८	(१३३।२७)
२	आन्तरिक राजस्व विभाग	६२६६१३९	१५५८७२०	१७४३७५५	१५१७४७४	८७।०२	(२।६५)
३	गैर कर जम्मा	१०७७७१२	३२१७३१	३१९५६७	२५४२५६	७९।५६	(२०।९७)
४	अन्य प्राप्त						
	जम्मा :	१४०३१४७०	४१२४०३३	४६४१२९४	३२६८९०१	७०।४३	(२०।७४)

आयातमा आधारित अर्थतन्त्रको खरिदलाई थप आवश्यक पर्ने विदेशी मुद्रा आर्जनको स्रोत निर्यात, रेमिटेन्स र वैदेशिक सहायता नै हुन्। यस आ.व को पहिलो चार महिनाको तथ्यांक हेर्दा व्यापार घाटा उच्च नै रहेको अवस्था छ। स्वदेशी कच्चा पदार्थमा आधारित उद्योग नभएसम्म आन्तरिक खपत तथा निर्यातका

लागि तयारी वस्तु उत्पादन गर्न विदेशी कच्चा पदार्थमा नै निर्भर रहनु पर्ने बाध्यता छ। कच्चा पदार्थ नै आयात गर्न लागत वृद्धि भै प्रतिस्पर्धी मूल्यमा निर्यात गर्न नसकिने भएकोले निर्यातबाट विदेशी मुद्रा आर्जन गर्न नसक्ने अवस्था विद्यमान छ। स्वदेशी कच्चा पदार्थमा आधारित उद्योग स्थापित गर्न त्यस्तो ठुलो संभाव्यता देखिदैन। मुलुकले उच्च मुल्य भएका वस्तु तथा सेवाको निर्यातको साटो न्युन पारिश्रमिकमा मानव संसाधनको निर्यात गरिरहेको तितो यथार्थ विद्यमान छ। हाल विदेशी श्रम बजारमा करिब ५७ लाख जनशक्ति रहेको देखिन्छ। नेपालबाट दैनिक करिब १५०० युवाहरु बैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम गन्तव्य मूलुकमा जाने गरेका छन्। रिमिटेन्सबाट आ.व. २०७८/०७९ मा १०खर्व ७ अर्व रुपैया भित्रिएको छ। जुन कूलग्राह्यस्थ उत्पादनको २१.३३ प्रतिशत हुन आउँछ। आउनु पर्ने जती रेमिटेन्सको ठुलो हिस्सा हुण्डी मार्फत कारोवार हुने गरेको देखिन्छ। उक्त गलत प्रवृत्तिलाई सरकारले तुरुन्त बन्द गर्नु पर्दछ र रेमिटेन्सलाई सरकारको बैकिङ प्रणाली मार्फत मात्र नेपाल भित्रिने नीतिलाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ। रेमिटेन्सबाट प्राप्त हुने रकमको ठुलो हिस्सा उपभोगमा सिमित रहेको छ भने रेमिटेन्सलाई उत्पादन र उत्पादकत्वमा जोड्न सकिएको छैन। उच्च व्यापार घाटा, औधोगिक उत्पादनमा न्युनता, स्वदेशी वस्तुको उत्पादनमा वृद्धि गर्न नसक्नु, निर्यात प्रवर्दन गर्न देशगत तथा वस्तुगत विविधिकरण गर्न नसक्नु, खुला सिमानाका कारण चोरी निकासी पैठारी नियन्त्रणमा कमी ल्याउन नसक्नु, सेवा व्यापारमा अपेक्षित वृद्धि नहुनु र औधोगिक पूर्वाधारहरुको विकास गर्न नसकिनुका कारण मुलुकको अर्थतन्त्र कमजोर रहेको छ।

आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को मंसिर महिनासम्म संघीय सरकारको कुल खर्च १२.४ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ। भन्सारजन्य राजस्व र आयकरमा केही कमी आएको छ भने आन्तरिक तर्फको अन्तःशुल्क सङ्कलनमा वृद्धि भएको छ। समग्र राजस्व परिचालनमा भने कमी आएकोछ। कुल वस्तु निर्यात र आयात दुवैमा संकुचन आएको छ। आयातमा कमी आउँदा व्यापार घाटामा सुधार भएको छ। व्यक्तिगत तथा व्यावसायिक स्थायी लेखा नम्बर लिने करदाताको सङ्ख्या बढेसँगै करको दायरा विस्तार भएकोछ। वार्षिक विन्दुगत उपभोक्ता मुद्रास्फिति बढेकोछ। वैदेशिक सहायता प्रतिवद्धतामा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ। वैदेशिक रोजगारमा जानेकामदारको संख्या गतवर्षको तुलनामा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ भने विप्रेषण आप्रवाहमा सुधार आएको छ। पर्यटन आगमनमा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ। चालु खाता घाटा सुधारोन्मुख छ भने शोधनान्तर स्थिति वचतमा छ। विदेशी मुद्रा सञ्चितिमा केही वृद्धि आएकोछ। कुल वस्तु आयात समेत घटेको कारण सञ्चिति पर्याप्तता सूचकांकमा सुधार आएको छ। समग्रमा राजस्व संकलनमा केही कमी आएको भए पनि अर्थतन्त्रका अन्य सूचाकहरु सुधारोन्मुख बनाउन सकिने प्रशस्त संभावनाहरु रहेका छन्। यसका लागि तत्परता सहितको क्षमतावान् प्रशासन तथा वास्तविक इच्छाशक्ति सहितको समग्र स्वामित्वबोध गर्ने राजनीतिक प्रणालीको विकास गर्नु जरुरी छ।

२.२.५ हाल कार्यरत रहेका राष्ट्रसेवकहरुको तुलनात्मक तलवमान

सि. न.	तलबमान	निजामती	नेपाली सेना	नेपाल प्रहरी	शसस्त्र प्रहरी बल	स्वास्थ्य सेवा	प्रदेश / स्थानीय तह	शिक्षक
१	७७,२११/-	मुख्य सचिव	प्रधानसेनापती					
२	७४,२२१/-		रथी					
३	७२,०८२/-	सचिव	उपरथी	महानिरीक्षक/ अतिरिक्त महानिरीक्षक	महानिरीक्षक/ अतिरिक्त महानिरीक्षक	अधिकृत बाहौ		
४	६०,५९०/-		सहायक रथी	नायब महानिरीक्षक	नायब महानिरीक्षक			
५	६०,४९०/-	अतिरिक्त सचिव				अधिकृत एघारौँ	अधिकृत एघारौँ	

सि. न.	तलबमान	निजामती	नेपाली सेना	नेपाल प्रहरी	शसस्त्र प्रहरी बल	स्वास्थ्य सेवा	प्रदेश / स्थानीय तह	शिक्षक
६	५६,७८७/-	सह सचिव	महासेनानी	वरिष्ठ उपरिक्षक	वरिष्ठ उपरिक्षक	अधिकृत दशौं	अधिकृत दशौं	माध्यमिक प्रथम
७	५२,४१७/-					अधिकृत नवौं	अधिकृत नवौं	
८	५२,२७९/-		प्रमुख सेनानी	उपरिक्षक	उपरिक्षक			
९	४८,७३७/-	उप सचिव	सेनानी	नायब उपरिक्षक	नायब उपरिक्षक	अधिकृत आठौं	अधिकृत आठौं	माध्यमिक द्वितीय
१०	४७,२०८/-		सह-सेनानी					
११	४५,८६२/-							नि.मा. प्रथम
१२	४५,८५९/-					अधिकृत सातौं	अधिकृत सातौं	
१३	४५,१०३/-		उप-सेनानी					
१४	४३,६८९/-	शाखा अधिकृत	सहायक सेनानी	निरिक्षक	निरिक्षक	अधिकृत छैठौं	अधिकृत छैठौं	माध्यमिक तृतीय/नि.मा. द्वितीय/ प्रा.प्रथम
१५	४०,९९८/-		प्रमुख सुबेदार	वरिष्ठ नायब निरिक्षक	वरिष्ठ नायब निरिक्षक			
१६	३७,७४३/-	ना.सु. अतिरिक्तमान				वरिष्ठ पाँचौं		
१७	३४,७३०/-	नायब सुब्बा	सुबेदार	नायब निरिक्षक	नायब निरिक्षक	सहायक पाँचौं	सहायक पाँचौं	नि.मा. तृतीय / प्रा.द्वितीय
१८	३४,००६/-	खरिदार अतिरिक्तमान						
१९	३२,९०२/-	खरिदार				सहायक चौथो	सहायक चौथो	प्रा. तृतीय
२०	३२,८५६/-		जमदार	सहायक निरिक्षक	सहायक निरिक्षक			
२१	२८,५२०/-		हुद्दा गण, हुद्दा	वरिष्ठ हवलदार	वरिष्ठ हवलदार			
२२	२७,६९२/-	मुखिया	अमलदार	हवलदार	हवलदार	सहायक तेश्रो		प्रा. शि. २ विषय अनुतिर्ण
२३	२६,६३४/-		प्युठ					
२४	२६,५५४/-			सहायक हवलदार	सहायक हवलदार			
२५	२६,०८२/-	बहिदार	सिपाही	प्रहरी जवान	प्रहरी जवान	सहायक दोश्रो		प्रा. शि. २ विषय बढि अनुतिर्ण
२६	२४,७०२/-		रिक्त, नन कम्बाटेण्ट	रिक्त	रिक्त, पलोवर्स, सयस	सहायक प्रथम		
हेभी सवारी चालक								
१	४९,५६९/-	पाँचौं स्तर					पाँचौं स्तर	
२	३९,८९३/-	चौथो स्तर					चौथो स्तर	
३	३७,६२८/-	तृतीय स्तर					तृतीय स्तर	
४	३३,३३९/-	द्वितीय स्तर					द्वितीय स्तर	
५	२९,७२८/-	प्रथम स्तर					प्रथम स्तर	

सि. न.	तलबमान	निजामती	नेपाली सेना	नेपाल प्रहरी	शसस्त्र प्रहरी बल	स्वास्थ्य सेवा	प्रदेश / स्थानीय तह	शिक्षक
हलुका सवारी चालक								
१	३९,८१३/-	पाँचौ स्तर					पाँचौ स्तर	
२	३७,६२८/-	चौथो स्तर					चौथो स्तर	
३	३३,३३९/-	तृतीय स्तर					तृतीय स्तर	
४	२९,७२८/-	द्वितीय स्तर					द्वितीय स्तर	
५	२७,६१२/-	प्रथम स्तर					प्रथम स्तर	
हल्कारा								
१	३३,८७९/-	पाँचौ स्तर						
२	३०,७१७/-	चौथो स्तर						
३	२८,९९२/-	तृतीय स्तर						
४	२७,४०५/-	द्वितीय स्तर						
५	२६,०८२/-	प्रथम स्तर						
हुलाकी								
१	३३,१३२/-	पाँचौ स्तर						
२	२९,९६९/-	चौथो स्तर						
३	२७,८६५/-	तृतीय स्तर						
४	२६,२८९/-	द्वितीय स्तर						
५	२५,१८५/-	प्रथम स्तर						
कार्यालय सहयोगी								
१	३२,८५६/-	पाँचौ स्तर	फलोअर्स पाँचौ स्तर	पाँचौ स्तर			पाँचौ स्तर	
२	२९,७२८/-	चौथो स्तर	फलोअर्स चौथो स्तर	चौथो स्तर			चौथो स्तर	
३	२७,६१२/-	तृतीय स्तर	फलोअर्स तेश्रो स्तर	तृतीय स्तर			तृतीय स्तर	
४	२६,०८२/-	द्वितीय स्तर	फलोअर्स दोश्रो स्तर	द्वितीय स्तर			द्वितीय स्तर	
५	२४,७०२/-	प्रथम स्तर	फलोअर्स प्रथम स्तर	प्रथम स्तर			प्रथम स्तर	

परिच्छेद - ३
तलव सुविधा

३. तलव सुविधा पुनरावलोकनका आधारहरू

३.१ तुलनात्मक विश्लेषण :

एक व्यक्तिका लागि आवश्यक खाद्यान्न तथा आधारभूत खर्च विश्लेषण तालिका

खाद्यान्न :

सि.नं.	खाद्य पदार्थ	क्यालोरी	क्यालोरी (प्रति ग्राम)	आवश्यक खाद्यान्न (ग्राम/वटा)	मूल्य प्रति इकाई	जम्मा रकम (रु.)	कैफियत
	चामल	९३५	३.४०	२७५	१४०.२५	३८.५६	
	मकै	४२४	३.४२	१२४	६०	७.४४	बजारमूल्य
	गहुँ	२४०	३.२१	७५	१००	७.५०	बजारमूल्य
	कोदो, फापर, जौ	१७४	३.८	५३	२००	१०.६०	बजारमूल्य
	दलहन	१४४	३.४४	४२	१६५.९३	६.९६	
	आलु	८०	१	८०	५०.२४	४.०१	
	तरकारी	३५	०.३०	११७	९२.०९	१०.७७	
	माछा, मासु	४१	१.५४	२७	६२४.८९	१६.८७	
	तेल	१२१	१	१२१	४१६.६५	५०.४१	
	दुध	६३	०.९२	६८	८३.९३	५.७०	
	फलफूल	१४	०.५५	२५	२०२.६१	५.०६	
	अण्डा	८	१.७३	१	१६.१३	१६.१३	
	कूल जम्मा :	२२७९				१८०.०१	

लागत निकाल्दा प्रयोग गरिएको सूत्र,

$$\text{प्रति एकाई मूल्य} = \frac{\text{क्यालोरी} \times \text{प्रति किलो मूल्य}}{\text{क्यालोरी प्रति ग्राम} \times १०००}$$

उल्लेखित हिसावबाट प्रतिदिन प्रति व्यक्ति रु. १८०.०१ लाग्ने र ४ सदस्यीय परिवारमा ३ उपभोक्ता इकाईका लागि प्रति महिना जम्मा रु. १६,२००.९० (१८०.२९ X ३ X ३० = १६,२००.९०) ।

खाद्यान्न बाहेकका अन्य आधारभूत खर्च

(मासिक)

सि.नं.	विवरण	मासिक आवश्यक परिमाण	दर	रकम (रु.)
	खाना पकाउने ईन्धन	१ सिलिण्डर	१८००.००	१,८००.००
	लुगा धुने साबुन	५ गोटा	३७.५०	१८७.५०
	नुहाउने साबुन	४ गोटा	४२.८४	१७१.३६
	चियापत्ति	२५० ग्राम	५४८.०४	१३७.०१
	चिनी	३ के.जि.	९८.०४	२९४.१२
	नून	१ के.जि.	२२.९७	२२.९७
	बेसार, मर-मसल		एकमुष्ट	५००.००
	आवास (भाडा वा मर्मत)		एकमुष्ट	१०,०००।
	कपडा (पोशाक भत्ता नपाउने २ उपभोक्ता इकाई) (वार्षिक ४० मिटर X ५००।-/१२)	३.३३ मिटर	५००।	१,६६५।-
	जुता (पोशाक भत्ता नपाउने २ उपभोक्ता इकाई) (चार जोर वार्षिक)	४ जोर	१०००.००	३३३.३३
	चप्पल (पोशाक भत्ता नपाउने २ उपभोक्ता इकाई) (चार जोर वार्षिक)	४ जोर	१५०.००	५०.००
	बिद्युत	२० युनिट	९.५०	१९०।-
	शैक्षिक सामग्री		एकमुष्ट	५००।-
	शैक्षिक शुल्क	२ जना	२०००।	४,०००।
	ओखती मुलो		एकमुष्ट	१,०००।
	सामाजिक संस्कार, अतिथि सत्कार		एकमुष्ट	१,०००।
	कपाल काट्ने खर्च	मासिक २ जना	२००.००	४००.००
	दाही काट्ने खर्च	मासिक	एकमुष्ट	१००.००
	सेनिटरी प्याड मासिक २ जना	१६ वटा	१०.००	१६०.००
	दुध पेष्ट	१ वटा	१२५.००	१२५.००
	दुध ब्रस (तिन महिनामा फेर्ने गरी)	१२ वटा	२५.००	२५.००
			जम्मा :	२२,६६१.२९
			खाद्यान्नको जम्मा :	१६,२००.९०
			कुल जम्मा :	३८,८६२.१९

स्रोत : नेपाल राष्ट्र बैंक ।

यस हिसावले एउटा परिवारलाई वर्तमान बजार मूल्यमा मासिक रू. ३८,८६२.१९ साधारण जीवन धान्न पुग्छ भन्ने हिसावलाई मान्ने हो भने वर्तमान अवस्थामा आधारभूत तलब भत्ता कम्तीमा मासिक रू. ४०,००० हुनुपर्ने देखिन्छ ।

अतः नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७९/८० का लागि जारी गरेको तलबमानमा आधारभूत तह कार्यालय सहयोगी प्रथम तहको तलब रू. ३८,८६२.१९ हुन आउने हुदा हाललाई न्यूनतम रू. ४० हजारलाई आधारभूत तलब स्केल मानी कार्यालय सहयोगीदेखि मुख्य सचिव सम्मको मर्यादा क्रम तोकिएको हरेक हरेक तह/श्रेणी बीच तलब अन्तर ९ प्रतिशतका दरले अन्तर कायम हुने गरी तलबमान कायम गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

३.२ कानूनी आधार :

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन, २०६४ ले निजामती कर्मचारीको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा प्रत्येक तीन वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने गरी स्थायी संयन्त्रको व्यवस्था गरेको।

नेपाल सरकारको मुख्यसचिवको अध्यक्षतामा सचिव, अर्थ मन्त्रालय र सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय रहेको एक समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्यसूचीको आधारमा महंगी भत्ता निर्धारण गरी सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने र उक्त समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजस्व वृद्धि दर, कुल दरवन्दी संख्या र विगत तीन वर्षको मूल्यसूचीको आधारमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था रहेको,

सरकारले उक्त समितिको सिफारिसको आधारमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि हुने उपभोक्ता मूल्यसूचीको ७५ प्रतिशतसम्म भत्ताको रूपमा निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गर्न सक्ने र यसरी प्रदान गरिएको भत्ता रकम शुरु तलब स्केलको २५ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी हुन गएको वर्षमा २५ प्रतिशत रकम तलबमानमा समायोजन गरी बाँकी रकम भत्ताको रूपमा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको ।

३.३ तलब निर्धारणका प्रचलित मान्यताहरू :

३.३.१ न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न मानवोचित जीवन निर्वाहको लागि आवश्यक तलब सुविधा :

यो आधार मानवोचित जीवन निर्वाहको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न निश्चित मापदण्डको आधारमा बजार मूल्यको हिसाव गरी लाग्ने कुल खर्चको हिसाव निकाली न्यूनतम तलब निर्धारण गरिन्छ । यो सिद्धान्त प्रायः जसो विकासोन्मुख मुलुकमा प्रचलनमा छ । नेपालमा राजभण्डारी आयोग २०३८ ले प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थ, एक कर्मचारीको ४ सदस्यीय परिवारलाई ३ उपभोक्ता इकाई मानी यिनीहरूको लागि उपरोक्त क्यालोरी प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने रकम, कपडा, अन्य आवश्यकता र आवासको लागि रकमको व्यवस्था गरी न्यूनतम तलब सिफारिस गरेको थियो । त्यसपछिका तलब आयोगहरू (जोशी आयोग, अधिकारी आयोग, श्रेष्ठ आयोग, उपाध्याय आयोग) ले पनि यस सिद्धान्तलाई अंगिकार गरी न्यूनतम तलबको सिफारिस गरेका छन् । सो अनुसार निम्न तत्वहरूलाई मानवोचित आवश्यकता भित्र समेटिएका छन् :

- क) २३०० क्यालोरी खाद्य पदार्थ प्रति व्यक्ति प्रति दिन ।
- ख) ६० मिटर कपडा प्रति परिवार प्रति वर्ष ।
- ग) आवास खर्च ।
- घ) अन्य खर्च ।

३.३.२ अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको मापदण्ड :

न्यूनतम पारिश्रमिक (ज्याला) निर्धारण गर्दा अन्तराष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनले निर्धारण गरेको मापदण्डलाई पनि आधारमा लिने गरेको पाइन्छ, जस अनुसार खाद्यान्न, कपडा, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता कुराको न्यूनतम आवश्यकताको वजारमूल्यको आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिन्छ ।

न्यूनतम र अधिकतम तलवको फरक सामाजिक मर्यादा एवं नैतिक मूल्य कायम राख्ने हिसाबले उत्तरदायित्व, योग्यता, अनुभव आदिका आधारमा उच्चतम तहका कर्मचारीको तलव निर्धारणका लागि न्यूनतम र अधिकतम तलवको अन्तर कति गर्ने भन्ने सोच राखेको पाइन्छ । नेपालमा तलव आयोगहरूले गरेको सिफारिस हेर्दा न्यूनतम र अधिकतम तलव बीचको अन्तर विभिन्न आयोगले १:५ देखि १:८.५ सम्म हुनुपर्ने सिफारिस गरेका छन् ।

यस अनुसार राजभण्डारी आयोगले १:८.५, जोशी, श्रेष्ठ र उपाध्याय आयोगले १:५, अधिकारी र दीक्षितले १:६ र शासकीय सुधार कार्यक्रमले दुई वटा विकल्प प्रस्तुत गरी १:५ र १:७ हुनुपर्ने सिफारिस गरेको छ ।

३.३.३ मर्यादाक्रमको आधार:

मर्यादाक्रमको आधारमा तलव मिलान गर्ने उदाहरणको रूपमा नेपाल सरकारको उप-सचिव नेपाल प्रहरीको प्रहरी उपरिक्षक भन्दा मर्यादाक्रममा माथि भएतापनि तलव स्केल कम भएको अवस्था छ । त्यस्तै निजामतीको राजपत्र अनंकित नायव सुब्बा भन्दा सवारी चालकको शुरु तलव स्केल बढी भएको हुँदा पदसोपान र मर्यादाक्रमको आधारमा तलव भत्ता निर्धारण गर्न आवश्यक छ ।

३.३.४ अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगको सिफारिस:

आयोगको तीसौं वार्षिक प्रतिवेदनको भावना बमोजिम सबै तहका कर्मचारीहरूलाई आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति गर्न सक्ने गरी यथोचित तलव लगायतको आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सुविधाको व्यवस्था गर्ने र वार्षिक मूल्यवृद्धिको अनुपातमा स्वतः तलववृद्धि हुने व्यवस्था गर्न उपयुक्त हुने ।

३.३.५ नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका संस्थाको अवस्था:

नेपाल राष्ट्र बैंक, कर्मचारी संचय कोष, नेपाल टेलिकम, नेपाल आयल निगम, नेपाल बैंक लिमिटेड, राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक लगायतका नेपाल सरकारको स्वामित्वमा संचालित संस्थाहरू तलब बढाउने दवावबाट मुक्त छन् । किनकी ति निकायहरूमा तलब बाहेक अन्य मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सुविधाहरू उपयोग गरिरहेका छन् । निजामती कर्मचारीहरूको तलव वृद्धिको आधारमा ति निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको तलव वृद्धि हुने हुँदा तलब वृद्धिको माग राखे गरेको सुनिदैन ।

३.३.६ अन्य आधार :

सरकारी कर्मचारीको तलव सुविधा निर्धारण गर्दा समान कामको लागि समान तलव, सरकारी र अन्य निकायको तलव ढाँचामा सामञ्जस्यता, प्रचलित औसत ज्याला जस्ता आधारहरूलाई पनि हेर्ने गरिएको पाइन्छ । निजी क्षेत्रमा तलव सुविधाको प्रश्नलाई नाफा र रोजगारीको माग तथा आपूर्तिको अवस्थाले निर्धारण गर्ने भएतापनि हाम्रो अविकसित श्रमवजार, न्यून रोजगारीको अवसर जस्ता कारणले सरकारी कर्मचारीको तलव वृद्धिले धेरै मात्रामा निजी क्षेत्रमा प्रत्यक्ष असर पारेको पाइन्छ ।

सरकारले कर्मचारीलाई दिन सक्ने तलव सुविधा मुख्यतः सरकारी राजस्व वृद्धिमा निर्भर गर्दछ । सरकारको क्षमताको मूल्यांकन गर्दा सरकारले नगरी नहुने अरु चालू खर्च, ऋण भुक्तानी, पूँजिगत खर्चको लागि पुऱ्याउनु

पर्ने योगदान आदि कुरामा ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । राष्ट्रसेवकको तलब सुविधामा राजस्वको सरदर करिव ६० प्रतिशत खर्च हुने गरेको बर्तमान परिप्रेक्ष्यमा चालू वर्षको वृद्धि उत्साहजनक भए पनि आगामी दिनमा पनि यो दर वृद्धिको निरन्तरता रहनु पर्ने कुरामा सचेत हुनु आवश्यक छ ।

४. तलब सुविधा बृद्धि गर्नुपर्ने कारण :

१. कर्मचारीको कार्यदक्षता, उत्पादकत्व र मनोबलमा वृद्धि गरी समग्र विकास प्रकृयाको उपलब्धी बढाउनु,
२. भ्रष्टाचार कम गरी शुसासन कायम गराउनु,
३. सेवा प्रवाहको क्षमतामा अभिवृद्धि गरी सेवा सुविधाको गुणस्तर वृद्धि गर्न र सरकारमाथिको विश्वसनियता बढाउनु,
४. सक्षम एवं दक्ष जनशक्तिको प्रवेश एवं निरन्तरताबाट प्रशासनयन्त्रको कार्यसम्पादन क्षमता बढाउनु,
५. राष्ट्रसेवकको आय बढ्दा उपभोग बढ्ने, थप मागको सिर्जना हुने र त्यसबाट उत्पादन वृद्धि भई आर्थिक क्रियाकलापमा बढोत्तरी हुने र सरकारी राजस्व बढाउने जस्ता सकारात्मक प्रभावले समग्र अर्थतन्त्रको वृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउने,

४.१ जोखिम :

१. सरकारको चालु तथा प्रशासनिक खर्च बढ्न सक्ने,
२. वस्तु तथा सेवाको माग बढ्न गई तत्काल आपूर्ति व्यवस्था सुध्रिएन भने मूल्यवृद्धिको सम्भावना रहने,
३. पूँजीगत खर्चको लागि रकम कम हुने,
४. निजी क्षेत्रलाई ज्याला बढाउनु पर्ने दवावले वस्तु तथा सेवाको उत्पादन लागत बढ्न सक्ने र मूल्यवृद्धि समेत हुन सक्ने,
५. वित्तिय घाटा बढ्न सक्ने र आर्थिक असन्तुलनको स्थिति आउन सक्ने,
६. शोधनान्तर स्थितिमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने,
७. सिमित राजस्वको उपयोग पूर्णतया तलब सुविधामा गर्नुपरेमा राजस्व बचत नभई अन्य प्राथमिकता प्राप्त विकास निर्माणका आयोजना तथा कामहरु प्रभावित हुन सक्ने,

नोट :- तलब वृद्धि हुँदा उत्पन्न हुने जोखिमलाई न्यूनिकरण गर्न कर्मचारीका सेवा सुविधा स्वःचालित रुपमा वृद्धि हुने प्रणाली कायम गर्नुपर्ने र नेपाल सरकारद्वारा अस्वभाविक रुपमा हुने मूल्यवृद्धि नियन्त्रण गर्न प्रभावकारी कदम चाल्नुपर्ने ।

४.२ जोखिम घटाउने उपायहरु :

४.२.१. राजस्व प्रशासनमा गर्नुपर्ने सुधारहरु :

भन्सार तर्फः

१. भन्सार प्रशासनमा तत्काल सुधारका लागि Ethical and professional Code लागू गर्ने, Ethical Organization promote गर्ने ।
२. आयातित मालवस्तुको भन्सार विन्दुमा गरिने मुल्यांकनलाई कारोबार मुल्यमा आधारित बनाई व्यवहारमा लागू गर्ने । न्युन विजकिरणलाई दुरुत्साहन गर्ने ।
३. सीमा नाकाबाट हुने अवैध चोरी पैठारी नियन्त्रणका लागि सम्बन्धित निकायहरूबीच समन्वय गरी प्रभावकारी ढंगले कार्यान्वयन गर्ने । सीमा नाकामा कार्यरत सुरक्षा निकायका जनशक्तिलाई भन्सार चोरी पैठारी नियन्त्रण सम्बन्धि तालिम प्रदान गर्ने ।
४. अन्तर भन्सार सूचना मूल्य बजार मूल्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कनलाई वैज्ञानिक बनाउने ।
५. मालवस्तुको घोषणालाई वस्तुनिष्ठ बनाउने र वर्गिकरणलाई यथार्थ परक बनाई वैध व्यापारलाई सहजिकरण र सहयोग गर्ने ।
६. न्युन विजकिरण भै आयात हुने मालवस्तुहरू भन्सार कार्यालयले खरिद गर्ने विद्यमान प्रावधानलाई व्यवहारिक बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।

आन्तरिक राजस्व तर्फः

- १ . राजस्व प्रशासनमा तत्काल सुधारका लागि Ethical and professional Code लागू गर्ने, Ethical Organization promote गर्ने ।
२. आन्तरिक राजस्वतर्फ अनौपचारिक क्षेत्र र अर्थतन्त्रलाई करको दायरामा ल्याई करधार विस्तार गर्ने । बजारमा हुने कारोबारलाई Tracking गर्न हरेक कारोबारमा डिजिटल भुक्तानी प्रणालीलाई प्रवर्द्धन गर्ने । नगदमा कारोबार गर्ने प्रणालीलाई पूर्ण रूपमा दुरुत्साहन गर्ने ।
३. मूल्य अभिवृद्धि कर छुटको कारोबार गर्ने करदाताहरू जस्तै Labour supply and Labour Contract जस्ता फर्म खडा गरी कर छुली गर्ने प्रवृत्ति देखिएकाले त्यस्तो प्रवृत्तिलाई नियन्त्रण गर्ने ।
४. आयकर, मूल्य अभिवृद्धि कर र भन्सारतर्फ कर छुट्टैको सूची अत्यन्त लामो भएको र कतिपय छुट सुविधाको औचित्य समेत नदेखिएको सन्दर्भमा कर छुट सुविधाको प्रभावकारिता अध्ययन गर्न छुटै कार्यदल बनाई कार्यदलको सिफारिशका आधारमा कर छुटको सूची पुनरावलोकन गर्ने ।
५. भन्सार विभाग, आन्तरिक राजस्व विभाग र राजस्व अनुसन्धान विभागबीच Automated Data Transfer System संचालन गरी कर छुलीमा संलग्न हुने वास्तविक मालिकलाई कानूनको दायरामा ल्याई कारबाही गर्ने ।
६. कानून उल्लघनकर्तालाई नै प्रोत्साहन हुने गरी ल्याइने कर छुटका स्किमहरू ल्याउने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्ने ।
७. घरवहाल करको दर समयानुकूल कायम गरि सो वापत संघ र स्थानीय तहमा ५०-५० प्रतिशतको दरले उपलब्ध गराउने ब्यवस्था मिलाउने ।
८. सरकारी कार्यालय प्रयोजनका लागि घर भाडामा लिने कार्यलाई निरुत्साही गरी एकिकृत सरकारी भवनबाट कार्यालय संचालन गर्ने ब्यवस्था मिलाउने ।

गैर कर तर्फः

१. नेपालको प्राकृतिक नविकरणिय श्रोतको रूपमा वन जंगल पनि प्रमुख श्रोत हो । स्वदेशी काठको ब्यवस्थापन र उपभोग नीति स्पष्ट रूपमा कार्यान्वयन नहुँदा नेपालमा वार्षिक अरवौ रुपैयाको काठ भित्री रहेको छ । विदेशबाट वर्षेनी आयात हुने अरवौ रुपैयाको काठलाई विस्थापन गरी

विदेश पलाईन हुने स्वदेशी मुद्राको सञ्चिती बढाउन दिगो वन व्यवस्थापनको कार्यलाई स्पष्ट नीति र मापदण्ड बनाई यथाशिघ्र कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ । दिगो वन व्यवस्थापनको नीतिलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सके देशको राजश्व बृद्धिमा महत्वपूर्ण योगदान हुनुका साथै व्यापक रोजगारी समेत श्रृजना हुन्छ । वन व्यवस्थापनबाट राजश्व बृद्धिमा हुने योगदानका बारेमा विभिन्न समयका अध्ययन प्रतिवेदन लगायत तपसिल बमोजिमका विषयहरूको अध्ययनबाट लाभ लिन सकिन्छ ।

क. तराईको वन ज्यादै उत्पादनशिल भएको कारणले राम्रोसँग व्यवस्थापन गर्ने हो भने वार्षिक ५० अरब रुपैया भन्दा बढी फाईदा लिन सकिन्छ । नोट- बज्जाडे र ओझा २०६६को प्रतिवेदन ।

ख . नेपालको वनलाई सक्रिय वन व्यवस्थापन नगर्दा वार्षिक प्रति हेक्टर रु ५ ३ ९ ० का दरले २ अरब ७० करोड वरावरको वार्षिक नोक्सानी ब्यहोर्नु परिरहेको छ । नोट- नील २००९ को प्रतिवेदन ।

ग . वन सम्बर्द्धनका कार्यले वनको उत्पादकत्व एवं पारस्थितिकीय प्रणालीमा बृद्धि, वनको अवस्थामा सुधार हुनुका साथै समयमा गर्ने छटनी कार्यले कार्वन संचितीमा बृद्धि हुन्छ । नोट- डिकसन १९९३ को प्रतिवेदन ।

घ . नेपालको वन क्षेत्रको उचित ब्यवस्थापन गरि काठ दाउरा विक्रि गरेमा वार्षिक १३ अरब रुपैया आर्जन गर्न सकिन्छ । नोट- स्कौ ब्रोईक, सान र सिग्देलको प्रतिवेदन ।

ङ. वायुमण्डलीय कार्वनशोषण गर्ने गति बढाउन तथा उत्सर्जन कम गर्न पनि वनको ब्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।

२. गैर कर राजस्व संकलन गर्ने सम्पूर्ण निकायहरूलाई अर्थ मन्त्रालयले समन्वय र अनुगमन गर्ने ।

३. प्राकृतिक स्रोतहरूको उत्खनन, संकलन, विक्री वितरणलाई प्रभावकारी रूपमा नियमन तथा व्यवस्थापन गर्ने ।

४. कर निर्धारणका सम्बन्धमा अदालतबाट भएका फैसलाहरूको पूर्ण कार्यान्वयनमा जोड दिने ।

५. न्यायिक ऐन, २०४३ कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।

६. म.ले.प.ले सरकारी बाँकी सरह असूल गर्नुपर्ने भनि किटान गरेको बेरुजु असूलीको कार्यान्वयन ।

५. **सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन/खर्च कटौति गर्न सकिने क्षेत्रहरू:**

पछिल्ला वर्षहरूमा बढ्दो सार्वजनिक खर्च र मूलतः चालु खर्चको अत्याधिक बोभको मार देशको अर्थतन्त्रले भोगिरहेको छ । बोभिलो सार्वजनिक खर्चलाई चुस्त बनाई यसमा मितव्ययीता र प्रभावकारिता कायम गर्न विभिन्न समयमा सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोगहरू पनि गठन भएका छन् । सरकारले हरेक वर्षजस्तो खर्चमा मितव्ययीता कायम गर्ने अभिष्टका साथ विभिन्न निर्देशिका, कार्यविधी र मापदण्डहरू जारी गर्ने गरेको छ । हरेक आर्थिक वर्षका नीति, कार्यक्रम र बजेटहरूमा पनि सार्वजनिक खर्चमा सुधार ल्याउने अभिप्रायले विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएको पाईन्छ । तथापी, सार्वजनिक खर्चको आकार दिनानुदिन बढ्दो क्रममा रहेको र कूल गाहस्थ उत्पादनमा सरकारी खर्चको अनुपात २८ प्रतिशतभन्दा बढी पुगेको तथ्यांक छ ।

सार्वजनिक खर्चमा उपयुक्त आकारमा सिमित गर्ने विषय चुनौतिपूर्ण बनेसँगै राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको तलब, भत्ता लगायतका सुविधाहरूको पुनरावलोकन गर्ने र समयानुकूल तुल्याउने कार्य पनि चुनौतिपूर्ण बन्दै गएको छ । यसै परिप्रेक्ष्यमा सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन एवं खर्च कटौती गर्न सकिने केही बुँदाहरूलाई सुभावका रूपमा यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ :

१. संघ, प्रदेशमा हाल कायम रहेका मन्त्रालय,निकायहरूको संख्या एवं तीनै तहमा हाल कायम रहेको कार्यालयहरूको संख्या र कर्मचारीहरूको दरबन्दी संख्यामा पुनरावलोकन गरी उपयुक्त आकार कायम गर्न प्रशासन पुर्नसंरचना आयोग गठन गरिने चालु आर्थिक वर्षको बजेटमा रहेको व्यवस्था अविलम्ब कार्यान्वयन गर्ने । खासगरी, संघीय सरकार अर्न्तगतका निकायहरूमा व्यापक पुनरावलोकन गरी समान प्रकृतिका संस्थाहरूलाई एकआपसमा गाभ्ने, अनावश्यक निकाय र दरबन्दी खारेज गर्ने लगायतका सुधार गरी संघीय संरचनालाई छरितो तुल्याउने । कर्मचारीको दरबन्दी कायम गर्दा उत्पादनमुखी कार्य र सेवा प्रदानमुखी कार्यमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको आकलन गरेर मात्र दरबन्दी कायम गर्नुपर्ने ।
२. सरकारी निकायहरूमा गरिने आवश्यकता भन्दा बढी करार कर्मचारी भर्ना कार्यलाई रोक्न सरकारी निकायहरूमा स्वीकृत दरबन्दी बाहेकमा अस्थायी, करार र ज्यालादारीमा कर्मचारीहरू नियुक्ति नगर्ने ।
३. आयोजना कार्यान्वयनका लागि स्थापना गरिने आयोजना कार्यान्वयन ईकाई वा कार्यालयहरूलाई छरितो बनाउने । यस्ता कार्यालयहरूमा हाल कायम गरिएको पस्थायी दरबन्दीका कर्मचारीलाई मात्र खटाउने ।
४. प्रशासनिक खर्चमा मितव्ययीता कायम गर्न आवश्यक मापदण्ड निर्माण गरी कडाईका साथ कार्यान्वयन गराउने । सरकारी खर्चमा बैठक गोष्ठी, सेमिनार, तालिम, अन्तर्क्रिया आदि सञ्चालन गर्दा अनिवार्य रूपमा सरकारी निकायकै सभाहल प्रयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
५. फर्निचर, ईलेक्ट्रिक एवं ईलेक्ट्रोनिक्स सामानहरू, सवारी साधन जस्ता सामानहरू खरिद, मर्मत, सम्भार र प्रयोग गर्ने प्रभावकारी व्यवस्था गरी बर्षेनी यस्ता सामानहरू खरिद गर्ने कार्यलाई निरुत्साहित गर्ने । कार्यालयहरूमा टेबुल पिच्छे डेक्सटप कम्प्युटर राख्ने प्रचलन बन्द गरी न्यूनतम संख्यामा मात्र राख्ने व्यवस्था मिलाउने । फर्निचर, ईलेक्ट्रिक एवं ईलेक्ट्रोनिक्स सामानहरू, सवारी साधनको व्यवस्थापनका लागि देहाय बमोजिम गर्ने :-

सवारी साधन:

क) नेपाल सरकारले तोकेको पदीय मर्यादा अनुसारको एकै प्रकारका सवारी (मुल्य, सुविधा) साधन प्रयोग गर्ने :

मुख्य सचिव, न्यायाधीश - २००० सि.सि. वा रु. एक करोड मूल्य वरावर ।

सचिव, सहसचिव, आयोजना प्रमुख- १६०० सि.सि. वा रु. पचहत्तर लाख मूल्य वरावर ।

उपसचि वा सो सरह - १३०० सि.सि वा रु. पचास लाख मूल्य वरावर ।

शाखा अधिकृत वा सो भन्दा मुनि - १००० सि.सि. वा रु. तीस लाख मूल्य वरावर ।

- ख) सवारी साधन प्रयोग गर्न पाउने कर्मचारीलाई १२ वर्षका लागि सवारी साधन हस्तान्तरण गर्ने। उक्त सवारी साधन प्रयोग गर्न लाग्ने सवारी चालक, ईन्धन, मोबिल, मर्मत खर्च एकमुष्ट रूपमा कर्मचारीको तलब भुक्तानीका बखत भुक्तानी गर्ने प्रवन्ध गर्ने। कर्मचारी सरुवा भई जादा सोही सवारी साधन प्रयोग गर्ने।
- ग) कुनै कर्मचारीको पदोन्नती भएमा निजले प्राप्त गरेको भन्दा थप सुविधा प्राप्त गर्ने भए सोही अनुरूपको सुविधा उपलब्ध गराउने।
- घ) कुनै कर्मचारी अनिवार्य अवकाश प्राप्त गरेमा वा स्वेच्छिक अवकाश लिएमा आफुले प्रयोग गरिरहेको सवारी साधन खरिद गर्न चाहेमा निश्चित मापदण्डका आधारमा निजलाई नै विक्री गर्ने।
- ङ) कुनै अस्थायी प्रकृतिका योजना आयोजनाका लागि विशेष सुविधा सहितको सवारी साधन चाहिने अवस्थामा बाहेक त्यस्तो योजना आयोजनाको जिम्मेवार प्राप्त कर्मचारीले आफुलाई प्राप्त सवारी साधन नै प्रयोग गर्नुपर्ने।
- च) सवारी साधन मर्मत र इन्धनका लागि सरकारी मर्मत केन्द्र तथा पेट्रोलपम्पको व्यवस्थापन गर्न उपयुक्त हुने।
- छ) सवारी साधन खरिद गर्नुनै पर्ने भएमा विद्युतीय सवारी साधन मात्र खरिद गर्ने।
- ज) सबै कर्मचारीहरूलाई सवारी चालक अनुमति-पत्र अनिवार्य गरी हलुका सवारी चालकको दरवन्दीलाई क्रमशः कटौती गर्दै खर्च कम गर्ने नीति ल्याउन उपयुक्त हुने।

ल्यापटप:

कुनै पनि कर्मचारी नियुक्त हुनासाथ निजले प्रवाह गर्ने सेवासंग मिल्ने (सेवा प्रवाहलाई मिल्ने सुविधा भएको) ल्यापटप उपलब्ध गराउने। निजको प्रयोग गर्ने ल्यापटप प्रयोगमा ल्याउन नसकिने भनी नेपाल सरकारले स्थापना गरेको ल्याव वा नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त ल्याव (मर्मत केन्द्र)बाट रिपोर्ट प्राप्त नहुन्जेल अर्को ल्यापटप उपलब्ध नगराउने।

- क) सचिवस्तरसम्म- रु. दुई लाख मूल्य वरावर।
- ख) सहसचिव, उप-सचिवस्तरसम्म- रु. एक लाख पचास हजार मूल्य वरावर।
- ग) अन्य आवश्यकता अनुसारको अन्य पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई- रु. एक लाख मूल्य वरावर।
६. सरकारी कार्यालयहरूले घरभाडामा लिनुपर्ने भएमा व्यापारिक क्षेत्र र प्रमुख मार्गहरूमा घर बहालमा लिन नपाउने व्यवस्था गर्ने।
७. वार्षिक कार्यक्रममा समावेश भएका र भईरहेकै जनशक्तिबाट सम्पादन गर्न/गराउन सकिने कामका लागि बाह्य परामर्शदातासँग सम्झौता गरी कार्यसम्पादन गराउने कार्यलाई पूर्णरूपमा बन्द गर्ने। यस्ता कार्यहरू सम्पादन गरेवापत संगठनभित्रै रहेका जनशक्तिहरूलाई न्यूनतम प्रोत्साहन उपलब्ध गराउने व्यवस्था लागू गर्ने।
८. नेपाल सरकारको स्रोत तथा वैदेशिक ऋणबाट वैदेशिक अवलोकन, भ्रमण, तालिम तथा अध्ययन भ्रमणमा जाने क्रमलाई पूर्णतया बन्द गर्ने।
९. सार्वजनिक क्षेत्रमा उस्तै प्रकृतिका योजना, आयोजना एवं कार्यक्रमहरू सरकारका बेग्ला बेग्लै तह

- र निकायबाट प्रस्ताव गर्ने, स्रोतको माग गर्ने, बैकल्पिक स्रोत जुटाउने जस्ता कार्यहरु तत्काल बन्द गर्ने । विकास साभेदारहरुबाट प्राप्त हुने रकमलाई दोहोरो नपर्नेगरी प्रभावकारी समन्वयका साथ कार्यक्रमहरु कार्यान्वयन गर्ने ।
१०. सार्वजनिक पदाधिकारीहरुको कार्यकक्ष, कार्यकक्षको फर्निसिंग जस्ता कार्यमा एकरूपता ल्याउन निश्चित मापदण्ड तय गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
११. सरकारी प्रयोजनका लागि उपयोग गरिने वस्तु तथा सेवा खरिदमा उपलब्ध भएसम्म स्वदेशी उत्पादन नै खरिद गर्ने नीतिलाई कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।
१२. संघीय सरकारले उपलब्ध गराएको सशर्त वा निःशर्त अनुदानको रकमबाट संघीय सरकारले निर्धारण गरेको तलव भत्ताबाहेक अन्य कुनै प्रकारको भत्ता प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले उपलब्ध गराउन नपाउने । प्रदेश तथा स्थानीय तहका पदाधिकारी र कर्मचारीहरुको सेवा, सुविधा सम्बन्धित तहको राजस्व क्षमता र संघीय सरकारको मार्गदर्शन समेतका आधारमा निर्धारण गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
१३. मन्त्रालय, निकाय र कार्यालयहरुमा बजेट माग गर्दा कार्यालय सम्बन्धी खर्च, भ्रमण खर्च, धारा, विजुली, इन्टरनेट महशुल जस्ता शिर्षकहरुमा चालु आ.व.को भन्दा १० प्रतिशतसम्म थप गरी रकम माग गर्ने र बजेटमा समावेश गर्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गरी सम्बन्धित सार्वजनिक निकायको प्रकृति र कार्यसम्पादनका आधारमा यस्ता शिर्षकमा बजेट विनियोजन गर्न उपयुक्त मापदण्ड तय गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
१४. मितव्ययी ढंगले चालु खर्चको वार्षिक कार्यक्रम सञ्चालन गरी विनियोजित रकम वचत गर्ने पदाधिकारीहरुलाई वचत रकमको निश्चित प्रतिशत मितव्ययीता पुरस्कार उपलब्ध गराई प्रोत्साहित गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने ।
१५. सामाजिक सुरक्षाका सन्दर्भमा सरकारका तह र निकायहरुमा हाल संचालनमा रहेका कार्यक्रमहरुको पुनरावलोकन गरी यस्ता कार्यक्रमहरु निश्चित निकायबाट दोहोरो नपर्ने गरी एकत्रित रुपमा संचालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने । सामाजिक सुरक्षाको एकिकृत एप्लिकेशन र सफ्टवेयर विकास गरी सोही प्रविधिमाफत मात्रै सुरक्षा रकम वितरण गर्ने ।
१६. स्थानीय तह र प्रदेशहरुमा वित्तीय हस्तान्तरण मार्फत हस्तान्तरण गरिने रकमको पूर्ण सदुपयोग सुनिश्चित हुने विधि र प्रणालीको विकास गरी प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्ने ।
१७. विना कानून तजविजी अधिकारका आधारमा विभिन्न शिर्षकहरुमा आर्थिक सहायता वितरण गर्ने हालको परिपाटीलाई निरुत्साहित गरी आर्थिक सहायता वितरणलाई पारदर्शी र मितव्ययी तुल्याउन यससम्बन्धी कानूनको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने ।
१८. सार्वजनिक सेवाप्रवाहमा स्थानीय तहलाई थप सशक्त तुल्याई संघीय निकायहरुको खर्च दायित्वमा कमी ल्याउने व्यवस्था मिलाउने ।
१९. आर्थिक वर्षका अन्तिम महिनाहरुमा अत्याधिक पूँजीगत खर्च गर्ने, वर्षान्तमा ठूलो आकारमा रकमान्तर गर्ने, सार्वजनिक खरिदलाई अस्वस्थ र विकृत तुल्याउने, बजेट सिमाको उल्लंघन गर्ने, विनियोजनमा दक्षता कायम नगर्ने जस्ता बजेट एवं खर्च प्रणालीमा रोगकै रुपमा रहेका गलत

प्रवृत्तिहरूलाई आवश्यक कानूनी व्यवस्था गरी पूर्णरूपमा निरुत्साहित गर्ने ।

२०. हाल सञ्चालनमा रहेका योजना, आयोजना र कार्यक्रमहरूको व्यापक समीक्षा र पुनरावलोकन गरी कार्यक्रम र आयोजनाहरू पुनः प्राथमिकीकरण गर्ने । गुणात्मक उपलब्धी हुने खालका कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकताका आधारमा अगाडी बढाउन उपयुक्त हुने । नयाँ आयोजनाहरू कार्यान्वयनमा लैजादाँ स्रोतको सुनिश्चिता र फिल्डको विवाद हटाए पश्चात मात्र कार्यालयको स्थापना गर्नुपर्ने ।
२१. पूर्वाधार विकास र सार्वजनिक सेवाप्रवाहका क्षेत्रमा राज्य र राज्यबाहेकका क्षेत्रहरूले सम्पादन गर्न सक्ने कार्यहरूको सीमांकन गरी सूचीबद्ध गर्ने । सरकारले व्यवस्थापन र नियमन मात्र गरे पुग्ने र राज्यबाहेकका क्षेत्रहरूबाट वितरण गर्न सकिने सेवाहरूको व्यवस्थापनको आधार र विधि तय गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।
२२. न्यायिक कोष ऐन, २०४३ लाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
२३. म.ले.प.बाट सरकारी बाँकी सरह असूल गर्नुपर्ने भनी औल्याएको बेरुजु रकम असूलीमा तदारुकता देखाउनु पर्ने ।
२४. उच्च पदस्थ कर्मचारीहरूको सरुवा व्यवस्थापनलाई समयावद्ध गर्ने ।
२५. कार्वन उत्सर्जन न्यूनिकरण वापत अन्तर्राष्ट्रिय समुदायबाट नेपाललाई प्राप्त हुने बैदेशिक मुद्राको दर पुनरावलोकन गर्दै असूलीमा विशेष तदारुकता देखाउनु पर्ने ।
२६. राजनीतिक दलका नेता, कार्यकर्ता तथा उच्चपदस्थ कर्मचारीले पहुँचका आधारमा लिने स्वास्थ्य उपचार खर्चलाई निरुत्साही गर्न उपयुक्त हुने ।
२७. विदेशबाट कुनै पनि वस्तु आयात गर्दा एल.सी. मार्फत आयात गर्ने प्रणाली लागू गर्न उपयुक्त हुने ।
२८. कार्यालयगत कार्यविधि तथा प्रकृयाहरू सरल (रु.१,०००।- जरिवाना गर्न रु. ५०,०००।- खर्च हुने) बनाउन उपयुक्त हुने ।
२९. नेपालको संविधानको अनुसूचीमा व्यवस्था रहेका प्रदेश र स्थानीय तहको एकल अधिकारको सूचीमा रहेका विषयसँग सम्बन्धित निकायहरू जुन संघमा समेत यथावत कायम रहेका छन् त्यस्ता संस्थाहरू तत्काल खारेज गर्ने ।
३०. क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाह: ऋशीघ्न सेवा र तीव्र विकासको जनचाहना पूरा गर्न समयमा काम नगर्ने, कामलाई अनावश्यक रूपमा पन्छ्याउने परिपाटिलाई निरुत्साहित गर्न क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाहको व्यवस्था कडाईकासाथ कार्यान्वयन गर्ने ।
३१. विकास निर्माणको दोहोरोपन हटाउने: विकासको आधार र जनताको दैनिक आवश्यकताको रूपमा रहेको सडक, खानेपानी, विद्युत, ढल र दुरसंचार (ईन्टरनेट)मध्ये कुनै एकको काम गर्नुपरेमा कम्तिमा पाँच वर्षसम्ममा उल्लेखित मध्ये अर्को कुनै कामको विस्तार ५ वर्षभित्र हुन्छ हुँदैन भन्ने एकिकन गरी ५ वर्षभित्र हुने भएमा एकैपटक र नहुने भएमा मात्र कुनै एक काम गर्न पाईने व्यवस्था गर्ने ।
३२. मौजुदा सरकारी निकायबाटै सम्पादन गर्न सकिने कार्यका लागि सरकारी निकायभन्दा छुट्टै निकाय खडा गरी थप कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्नुपर्ने ।

३३. एउटै मन्त्रालय अन्तर्गतका संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कार्यालयहरु मर्जर गरी एकिकृत कार्यालयबाट सेवा प्रदान गर्ने नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
३४. संघीय, प्रदेश मन्त्रालय स्तरबाटै सेवा प्रदान गर्न सकिने हुँदा केन्द्रीय विभाग र प्रदेश स्तरका निर्देशनालयका संरचना खारेज गर्नुपर्ने ।
३५. सरकारी निकायका लागि संस्थागत रुपमा र सरकारका उच्च पदस्थ राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वका लागि आवश्यकता भन्दा बढी राजनीतिक कार्यकर्तालाई जागिर दिने आशयका साथ सल्लाहकार नियुक्ति गर्ने प्रचलनको अन्त्य गर्नुपर्ने । सल्लाहकारको रुपमा तत्सरकारी निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई नै उपयोगमा ल्याउनु पर्ने ।
३६. एकै दिनमा धेरै वटा बैठकहरु आयोजना हुने र उक्त बैठक पिच्छे खाजा खुवाउने चलनलाई सुधार गरी एक दिनमा १ पटक मात्र खाजा खुवाउने नीति कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने ।
३७. प्रतिस्पर्धाको रुपमा स्वागत बधाईका लागि खादा, माला लगाउने प्रचलनलाई बन्द गर्नुपर्ने । सम्बन्धित निकायमा आयोजना हुने बैठकहरुमा बैठक भत्ता दिने प्रचलनलाई बन्द गर्नुपर्ने ।
३८. त्यस्ता परिभाषित प्रतिनिधि भन्दा आमन्त्रित व्यक्तिको धेरै हुने हालको प्रवृत्तिलाई परिमार्जन गरी तोकिएको प्रतिनिधि मात्र सहभागी हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
३९. विद्यमान सरकारी निकायबाटै प्रदान गर्न सकिने सेवाहरुका लागि स्थापना गरिएका विकास समिति, प्रतिष्ठानहरुको खारेज गरी साधन स्रोतको बचत गर्नुपर्ने ।
४०. सबै कर्मचारीका लागि प्रदान गरिने सेवा, सुविधा सम्बन्धी कार्यविधि बनाई मात्र खर्च व्यवस्थापन गर्नुपर्ने र खर्च कटौतीबाट संचित हुने सुविधा कर्मचारीहरुको सुविधामा समायोजन गर्ने ।
४१. निजामती, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी र राष्ट्रिय अनुसन्धानका दरबन्दी सर्वेक्षण गरी आवश्यकताका आधारमा मात्र दरबन्दी सिर्जना गर्नुपर्ने । कुनै व्यक्तिलाई पुरस्कृत गर्न वा दण्डित गर्न दरबन्दी सिर्जना वा कटौती गर्ने परिपाटीको अन्त्य गर्नुपर्ने ।
४२. विद्यार्थी संख्या अत्यन्त न्यून रहेका सरकारी विद्यालय मर्जर गर्नुपर्ने । यसरी मर्जर भएका विद्यालयका विद्यार्थीलाई मर्जर भएको विद्यालय अपायक हुने भएमा छात्रावासको व्यवस्था मिलाउने, विद्यालयको पठन पाठन अंग्रेजी माध्यमबाट प्रारम्भ गर्न तत्काल रहेका जनशक्तिलाई VRS का माध्यमबाट दीर्घकालीन दायित्व नपर्ने गरी अवकाश दिई अंग्रेजी माध्यमबाट अध्यापन गराउन सक्ने जनशक्ति भर्ना गर्ने ।
४३. जनताको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न सेवा प्रदान गर्ने कर्मचारीबाट भएको मानवीय त्रुटीलाई कारवाहीको विषय बनाउने र सो को जिम्मेवारी वा कर्मचारीको संरक्षण सरकारले नलिने प्रवृत्तिका कारण कर्मचारीले समयमै उच्च मनोबलका साथ निर्धक्क भएर काममा खटिन तयार नहुने कारणबाट सेवा प्रवाहमा ढिलासुस्ती भई राज्यको लक्ष्य अनुसारको परिणाम निकाल्न कठिनाई भएको हुँदा सेवा प्रवाहको क्रममा हुने मानवीय त्रुटीको जवाफदेहिता कर्मचारीले नभई सरकारी निकायले लिने नीति बनाई व्यवहारमा ल्याउनु पर्ने ।

६. उच्चस्तरीय तलव सुविधा आयोगका लागि सुझावहरू

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको तर्फबाट विगतका विभिन्न आयोगहरूको प्रतिवेदनहरू, मुलुकको आर्थिक स्थिति र क्षमता, तलव नीतिको सैद्धान्तिक पक्ष आदिको अध्ययन एवं विश्लेषण गरी निम्नानुसारका सुझावहरू दिइएको छ :-

१. सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको पारिश्रमिकसँग तादात्म्यता हुने गरी पाँच वर्षभित्र र १० वर्षभित्र विकसित मुलुक सरह पुर्याउने गरी हाललाई कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक स्केल तोक्ने। व्यक्तिगत कार्यसम्पादनका आधारमा प्रोत्साहनमा आधारित तलव प्रणालीमा जाने।
२. ग्रेडको सीमा हटाउने वा अधिकतम ग्रेड पाउने बर्षमा कर्मचारीको स्वतः बढुवा हुने व्यवस्था हुनुपर्ने। ग्रेड रकम शुरु तलव स्केलको ५ प्रतिशत हुने गरी कायम गर्ने। दश वर्षसम्म माथिल्लो पदमा बढुवा नभएका कर्मचारीलाई थप २.५ प्रतिशत प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध गराउने। उक्त २.५ प्रतिशत प्रोत्साहन रकम माथिल्लो पदमा बढुवा भई जादा तलव समायोजनमा हिसाब नहुने व्यवस्था गर्ने। कर्मचारी समायोजन हुँदा दिइएको दुई ग्रेडलाई पेन्सनमा समावेश गर्नुपर्ने।
३. प्रत्येक आर्थिक वर्षको मुद्रास्फीति दरका आधारमा तलव वृद्धि गर्दै जाने। तलव वृद्धि स्वःचालित प्रणाली अवलम्बन गर्ने। सो नभएसम्म हरेक २ वर्षमा तलव पुनरावलोकन आयोग गठन गरी वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ सुझाव लिने।
४. विद्यमान कार्यालय र दरवन्दी संरचनामा कार्यालयहरूको कार्यबोझ समेतलाई दृष्टिगत गरी दरवन्दी पुनरावलोकन गर्ने।
५. तलव सुविधा पुनरावलोकनमा मुख्यतः न्यूनतम आवश्यकताको परिपूर्ति, दक्ष एवं सक्षम व्यक्तिको प्रवेश र निरन्तरता, सेवा सुविधाको प्रत्याभूतिमा अभिवृद्धि, भ्रष्टाचार नियन्त्रण र असल शासनको प्रत्याभूति जस्ता कुरालाई आधार बनाइनु पर्ने।
६. शिरोभार खर्च कटौतीका लागि सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७ को प्रतिवेदनको कार्यान्वयन, आर्थिक अनुशासनको कडारूपले पालना, मापदण्डको आधारमा आयोजना छनौट र आयोजनाको समयवद्ध कार्यान्वयन हुनुपर्ने,
७. कर्मचारीको जीवन निर्वाह गर्न आवश्यक न्यूनतम खाद्य पदार्थ दैनिक २३०० क्यालोरी, कपडा, आवास, प्रचलन र अरु मुलुकका व्यवस्था अनुरूप चार सदस्यीय परिवारलाई तीन उपभोक्ता इकाई मानी न्यूनतम तलवको गणना गर्ने। आगामी ५ वर्षभित्र निजामती सेवा ऐनको परिभाषा अनुसार बाबुआमा समेतलाई परिवारको उपभोक्ता इकाईमा थप गरी तलव भत्ता निर्धारण गर्नुपर्ने।
८. हाल पेन्सन पाईरहेका कर्मचारीहरूको लागि छुट्टै पेन्सन कोषको व्यवस्था गरी सो कोषबाट आर्जित रकमबाट निवृत्तिभरण लगायत अन्य सुविधाहरू भुक्तानी दिने व्यवस्था हुनुपर्ने।
९. दीर्घकालीन तलव नीति बनाई कार्यान्वयन गर्ने।
१०. न्यूनतम र अधिकतम तलव अनुपात २०३५ मा १:१०.८ रहेकोमा २०४५ मा १:७ को हाराहारीमा झरेको, २०५४ मा १:४ र २०५७ सालमा १:५ मा रहेकोमा हाल १:३.१२ मा झरेको। माथिल्लो तहका कर्मचारीहरूले आयकर तिर्नु पर्ने हुँदा खुद हातमा पर्ने रकम कम हुन गई यो अनुपात अझ घट्न जाने हुनाले न्यूनतम तलव र उच्चतम तलवको अनुपात बढीमा १:५ कायम गर्नुपर्ने।
११. राष्ट्रसेवकको कार्यसम्पादन क्षमता बढाउन कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिकको अलावा वृत्ति

विकाससंग सम्बन्धित गैर मौद्रिक कुराहरु वैदेशिक तालिम, समयमा पदोन्नति, उच्च शिक्षा अध्ययनको अवसर जस्ता कुराहरुको वस्तुनिष्ठ कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।

१२. तालिम छात्रवृत्ति अध्ययन अवलोकन भ्रमणमा लक्षित वर्गका कर्मचारीहरुलाई प्राथमिकता दिनु पर्ने ।
१३. परिवहन भत्ता एवं सवारी सुविधा पाउने, सरकारी सवारी साधन प्रयोग गर्ने, व्यापकमा वस्तुपर्ने प्रकृतिका तथा सरकारी आवास सुविधा उपयोग गरेका र रासन पाउने राष्ट्रसेवक कर्मचारी वाहेक अरु कर्मचारीलाई परिवहन भत्ता वापत तत्कालको लागि कार्य दिन तोकि मासिक रु. २,०००/- उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
१४. दीर्घकालीन हिसावले सरकारले कर्मचारी संचय कोषसंगको सहभागितामा कर्मचारीको लागि आवासीय भवन बनाउने कार्यक्रम शुरु गर्नुपर्ने । कार्यक्षेत्र वा सेवानिवृत्त पश्चात सहूलियत शुल्कमा आवास सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने । यसबाट सुविधा सम्पन्न स्थानमा घरजग्गा जोड्दै पर्ने दवावबाट कर्मचारी मुक्त हुने यो नीति कार्यान्वयन भएमा तिव्र बसाईसराई कम गर्न सकिन्छ । तत्कालको लागि प्रत्येक कर्मचारीको लागि आवास भत्ता वापत एकमुष्ट मासिक रु. १०,०००/- रकम उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
१५. **घरभाडा:**
आफ्नो घर रहेको ईलाकाबाट २० कि.मी. बाहिर गई सेवा गर्नु परेमा वा एकीकृत परिवहन सुविधा नरहेको स्थानबाट कार्य स्थलमा गई सेवा प्रवाह गर्नु परेमा घरभाडा वापत निश्चित रकम दिने प्रवन्ध गर्नु पर्छ । यो सुविधा वास्तविक उपयोग गर्न निम्न व्यवस्था गरेमा ठुलो दायित्व बेहोर्नु पर्दैन ।
- क) व्यापक, सामुहिक आवास गृह, सरकारी भवन/क्वाटरमा बसोबास गर्ने, घर रहेको ईलाकाबाट २० कि.मी. क्षेत्र भित्र सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालय रहेकालाई सुविधा प्रदान नगर्ने ।
- ख) पतिपत्नी दुवै सरकारी सेवामा रहेको र निजहरुको घर भएको ठाँउबाट २० कि.मी. क्षेत्रभित्र सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालय भएमा एकजनालाई मात्र घरभाडा सुविधा उपलब्ध गराउने ।
- ग) घरभाडाको सुविधा लिने कर्मचारीले घरभाडामा लिएको सम्झौता अनिवार्य पेश गर्ने । यस्को कार्यान्वयनले घर बहाल कर ऐन कार्यान्वयनको दायरा फराकिलो हुने, करमा बृद्धि हुने ।
१६. **घर आवास कर्जा:** कुनै पनि राष्ट्रसेवकलाई जागिरे जीवन अवधिभर घर बसोबासका लागि जग्गा खरिद, घर खरिद, अपार्टमेन्ट खरिद गर्न निश्चित रकम एक पटक सहूलियत ब्याजदरमा उपलब्ध गराउने ।
१७. कर्मचारी संचय कोषबाट प्रदान गरिने कर्जा सुविधाको क्षेत्र विस्तार गर्न उपयुक्त हुने ।
१८. खाजा खर्च वापत मासिक रु. ५,०००/- दिने व्यवस्था गर्ने ।
१९. प्रसुती स्याहार खर्च, किरिया खर्च र पोशाक भत्ता वापत रु. २५,०००/- दिने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
२०. सरकारी कर्मचारीहरुले अनिवार्य रुपमा नेपाली उद्योगबाट उत्पादित कपडाबाट बनेको पोशाक लगाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
२१. सबै राष्ट्रसेवक कर्मचारीका दुई छोराछोरीको पढाइ एवं स्व:अध्ययनको लागि तत्काल रु. २,०००/- शैक्षिक भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने । दीर्घकालीन रुपमा हरेक कर्मचारीका दुई सन्तानलाई स्नातकसम्मको अध्ययनका लागि पुर्ण शैक्षिक सन्तति वृत्ति उपलब्ध गराउने । तर दोश्रो बच्चा जन्मदा एक भन्दा

बढी जन्मन गएमा त्यस्तो सन्तानलाई शैक्षिक सन्तति वृत्ति उपलब्ध गराउनु पर्ने । त्यस्तो शैक्षिक सन्तति वृत्ति रकम सम्बन्धित शैक्षिक संस्थालाई उपलब्ध गराउने ।

२२. कुनै निजामती कर्मचारी सेवामा छुट्टै मृत्यु भएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीको परिवारलाई एकमुष्ट रुपमा रु. १०,००,०००।- विशेष आर्थिक सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने र निजको सन्तानलाई उच्च शिक्षासम्म निःशुल्क अध्ययनको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
२३. निजामती कर्मचारीलाई मासिक रुपमा इन्टरनेट सुविधा वापत रु. ३,०००।- उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
२४. स्थानीय भत्तालाई वैज्ञानिक बनाउन यथाशिघ्र वर्गीकरण गरी दुर्गमभत्ता (स्थानीय भत्ता) उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
२५. सेना, प्रहरी, स्वास्थ्य सेवा र अन्य निकायले कामको प्रकृति अनुसार दिएको भत्ताहरुको पुनरावलोकन गर्न कार्यटोली बनाउन र परिमार्जन नभएसम्म निरन्तरता दिनु उपयुक्त हुने ।
२६. नव प्रवेशीहरुको लागि स्वास्थ्य विमा अनिवार्य गरी कार्यरत र निवृत्त कर्मचारीको लागि ऐच्छिक हिसावले प्रिमियमको केही अंश व्यहोर्ने गरी शुरुवात गर्नुपर्ने ।
२७. अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीलाई विशेष सुविधा अशक्त तथा अपाङ्ग कर्मचारीका लागि थप भैपरी आउने विदा, शारिरीक आवश्यकताका आधारमा आवश्यक पर्ने उपकरण निःशुल्क र थप परिवहन भत्ता जस्ता सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
२८. कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गरी सो कोषबाट कार्य सम्पादनको आधारमा बढीमा २० प्रतिशत कर्मचारीले पुरस्कार पाउने गरी कोष सञ्चालन शुरु गर्ने ।
२९. **कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन:** कुनैपनि कर्मचारीले दैनिक रुपमा सम्पादन गर्नुपर्ने कामको कार्य विवरण तयार गरी निजले दैनिक रुपमा सम्पादन गर्नुपर्ने काम र सो भन्दा बढी काम गरे वापत प्राप्त गर्ने प्रोत्साहनको सम्झौता गरी कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन रकम उपलब्ध गराउने । जस्का कारण कर्मचारीको कार्य सम्पादन स्तरमा बृद्धि गराउन सकिन्छ । यसलाई कर्मचारीको कार्य सम्पादन मुल्याङ्कनको आधार बनाउन सकिन्छ । शिघ्र सेवा र तिव्र विकासको जनचाहना पुरा गर्ने अचुक उपाय हुन सक्छ ।
३०. बजेट वक्तव्यमा सम्बोधन भएको निजामती अस्पतालको सेवा विस्तार गर्ने विषय सम्बोधन गर्न सबै प्रदेशमा स्थापना गर्ने व्यवस्था मिलाउन पर्ने साथै नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले परिभाषित गरेका सबै प्रकारका रोगहरुको उपचार सुविधा उक्त अस्पतालबाट उपलब्ध गराउनु पर्ने । निजामती अस्पतालको कार्डको आधारमा सबै सरकारी स्वास्थ्य संस्थाहरुबाट सुविधा उपलब्ध गराउने ।
३१. सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गरेका कर्मचारी र सेवानिवृत्त कर्मचारीहरुलाई स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
३२. **स्वास्थ्य सेवा:** कुनै पनि राष्ट्रसेवक कर्मचारी वा निवृत्त कर्मचारीलाई निश्चित रकम सम्मको स्वास्थ्य उपचार सेवा हुने गरी अनिवार्य विमा गरिदिने व्यवस्था हुनुपर्ने । असाध्य रोगको परिभाषालाई फराकिलो बनाई असाध्य रोग लागेका कर्मचारीको उपचार निःशुल्क रुपमा सरकारले गर्ने व्यवस्था गर्ने । कर्मचारी असक्त वा अपाङ्ग भएको अवस्थामा राज्य प्रणालीबाट सरक्षण हुने व्यवस्था भएमा उक्त भयबाट कर्मचारीमुक्त हुने ।

३३. कर्मचारीको स्वास्थ्य विमालाई हरेक जिल्ला अस्पतालबाट सुविधा पाउने गरी सेवा प्रदान गर्न उपयुक्त हुने ।
३४. सबै तहका सामुदायिक विद्यालयहरूमा अंग्रेजी माध्यमबाट पढाई हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने, सरकारी कर्मचारीहरूको चाप हुने स्थानमा नमूना विद्यालयको स्थापना गरी कर्मचारीहरूका सन्ततीहरूको पठनपाठन गराउने पद्धतीलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने ।
३५. प्रदेश सरकारले दिने प्रोत्साहन भत्ता स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई समेत दिनुपर्ने।
३६. जोखिमयुक्त क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई जोखिमको प्रकृति हेरी जोखिम भत्ताको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
३७. बजेट वक्तव्यले सम्बोधन गरेको तर कार्यान्वयन नभएको तथा प्रदेश सरकारहरूले कार्यान्वयन गरिसकेको पर्यटन काजको व्यवस्था संघमा पनि कार्यान्वयन गर्न १ महिनाको तलब सहित पर्यटन काजको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
३८. १८० दिन भन्दा बढी हुने घरविदाको रकम वर्षको अन्तमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई भुक्तानी गर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने ।
३९. निवृत्तिभरण गणना गर्दा खाईपाई आएको तलबलाई सेवा अवधिले गुणन गरी हुन आउने रकमलाई ४० ले भाग गरी कायम गर्नुपर्ने ।
४०. निवृत्तिभरण सुविधा लिईरहेको कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको श्रीमान वा श्रीमतीले मात्र पाउने व्यवस्था भएकोमा श्रीमान वा श्रीमती नभएमा आश्रित परिवारको नाताले बाबु आमामध्ये एकलाई २५ प्रतिशत रकम उपलब्ध गराउन उपयुक्त हुने ।
४१. असाध्य रोगको परिभाषामा स्वास्थ्य मन्त्रालयले किटान गरेका रोगको उपचारमा निजामती कर्मचारीका परिवार र सेवानिवृत्त कर्मचारीलाई समेट्नु पर्ने र त्यस्तो रोग लागि नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डबाट सिफारिस भएमा त्यस्तो कर्मचारी र निजको परिवारलाई एकमुष्ट रुपमा रु. १०,००,०००।- रुपैया उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
४२. उपदानको अंकमा बृद्धि गरि ५ देखी १० वर्षसम्म सेवा गरेको निजामती कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिर १ महिनाको तलब, १० देखी १५ वर्ष सेवा पूरा भएपछि २ महिनाको तलब र १५ देखी २० वर्षभन्दा कम भएपछि ३ महिनाको तलब बराबरको उपदान उपलब्ध गराउने ।
४३. प्रदेश तथा स्थानीय निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको आधारभूत तलबमान संघीय सरकारका कर्मचारीहरूको भन्दा कम हुन नहुने ।
४४. दैनिक भ्रमण भत्ता नियमावली समयानुकूल परिमार्जन गरी पाउने दर वर्तमान मूल्यबृद्धिका आधारमा परिमार्जन गर्नुपर्ने । सवारी चालकलाई पेन्सन उपलब्ध गराउँदा ना.सु. सरह उपलब्ध गराउने तर दैनिक भ्रमण भत्ता श्रेणी विहिन सरह उपलब्ध गराउने व्यवस्था परिवर्तन हुनुपर्ने।
४५. निजामती कर्मचारीहरूको मासिक तलबबाट २० प्रतिशतका दरले रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
४६. अतिरिक्त समय सेवा प्रवाहमा खटिएका चिकित्सकहरूलाई अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराउन गरिएको

तर चिकित्सकसँग काम गर्ने स्वास्थ्यकर्मीहरूले सो सुविधा नपाउने व्यवस्था भएकोमा अतिरिक्त समयमा खटिएका सबै कर्मचारीहरूलाई अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने । सो सुविधा स्थानीय तहका बर्थिङ्ग सेन्टर, आधारभूत प्राथमिक अस्पतालमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई समेत उपलब्ध गराउनु पर्ने ।

४७. २०५७ पछि नियुक्त प्राविधिक कर्मचारीहरूलाई पनि साविकका प्राविधिक कर्मचारी सरह प्राविधिक भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
४८. स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत अस्थायी, करार, ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्धता गर्ने व्यवस्थालाई प्रभावकारिरूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
४९. कर्मचारीहरूलाई राशन कार्डको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
५०. कर्मचारीलाई उपलब्ध गराईने सेवा, सुविधालाई ऐनमा समावेश गरेर लैजाने व्यवस्था गर्नुपर्ने।
५१. सम्भव भएसम्म कर्मचारीहरूलाई घरपायक सरुवा मिलाउने व्यवस्था गर्ने ।
५२. सरकारी निकायबाट सम्पादन हुने सबै कामका साथै कर्मचारीहरूको तलब, भत्ताको खाता सञ्चालन सरकारी बैंकहरूमा गर्नुपर्ने ।

७. संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लागि प्रस्तावित तलबमान

राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको मानवोचित जीवन निर्वाहको लागि न्यूनतम आवश्यकताको पूर्ति गर्न परिच्छेद -३ तलब सुविधाको ३.१ को तुलनात्मक विश्लेषणबाटप्रति परिवार चार सदस्यको आधारमा तीन उपभोक्ता ईकाई मानी वर्तमानमा रहेको कार्यालय सहयोगी प्रथम स्तरको न्यूनतम तलबमान रु ४०,०००/- कायम गर्नु पर्ने देखिन्छ । आधारभूत तहको तलबमान रु ४०,०००/- कायम गरी तः तलबमानमा ९ प्रतिशतका दरले थप गरी अर्को पदको तलबमान निर्धारण गर्नु पर्दछ । एक पदले पाएको तलबमानमा क्रमशः ९ प्रतिशतका दरले थप गर्दै पदीय मर्यादाक्रम मिलाई पदसोपान बमोजिम हुने गरी माथिल्लो पद मुख्य सचिवको तलबमान कायम गर्नु पर्दछ । यसरी तलबमान निर्धारण गर्दा एक पद र अर्को पद बीचको तलबमान बीचको अस्वभाविक अन्तर हुने विद्यमान अवस्थाको अन्त्य हुनेछ ।

परिच्छेद - ४
प्रतिबद्धता

द. नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको प्रतिबद्धताहरू :

- १) हरेक दिन कार्यालयमा आउने सेवाग्राहीप्रति शिष्टाचारको रूपमा “नमस्कार अभियान” सञ्चालन गरिने ।
- २) नेपाल सरकारद्वारा जारी गरिएका नागरिक वडापत्र (Citizen Charter)लाई सेवाग्राहीमैत्री बनाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न First Come First Out Service System (पहिला आउने सेवाग्राहीलाई पहिलो प्राथमिकता)लाई पालना गर्न अग्रसर हुने ।
- ३) जनचाहनाको उच्च सम्मान गर्दै कार्यालयबाट प्रदान गरिने सेवाहरूमा “शीघ्र सेवा-तीव्र विकास” को मूलमन्त्रलाई आत्मसाथ गरी सेवा प्रदान गर्ने ।
- ४) शुन्य सहनशिलतामा आधारित क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक सेवा प्रवाहलाई प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयनमा ल्याउन अग्रसर हुने ।
- ५) सरकारी स्रोत, साधनको समूचित प्रयोगका लागि स्पष्ट परिचालन नीति तयार गर्न सहयोग पुऱ्याउने ।
- ६) सरकारले लिएको “समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली”को लक्ष्य हासिल गर्न नेपाल सरकारको महत्वपूर्ण सहयात्रीको रूपमा क्रियाशिल रहने ।
- ७) “प्रक्रियालाई भन्दा परिणाम”लाई महत्व दिने गरी आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कानून र अन्य नीति निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउने ।

परिच्छेद - ५ निष्कर्ष

९. निष्कर्ष :

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनले राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको पेसागत हकहित, सेवाका शर्तको सुरक्षा, सुशासनको प्रत्याभूति, निजामती सेवालार्ई जनमुखी बनाउँदै समग्र सार्वजनिक प्रशासनको सुधार, भरणपोषण, योग्य तलवमान लगायतका मागहरूको उठान गर्दै आएको छ । मुलुक लामो समयसम्म जनप्रतिनिधि विहिन अवस्थामा रहंदा समेत राज्यको प्रत्यक्ष उपस्थिति जनाउने संयन्त्र निजामती प्रशासनलाई अतिरिक्त सेवाका माध्यमबाट जनतासँग जोड्न विपद्मा परेका जनताको उद्धार र राहत वितरण, निःशुल्क बृहत स्वास्थ्य शिविर र रक्तादान, भौतिक पूर्वाधारहरूको निर्माण र जनतामा हस्तान्तरण जस्ता रचनात्मक कार्यक्रमका माध्यमबाट समेत जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा संगठन क्रियाशील रहेको छ ।

सवै मागहरू उठान गर्ने वित्तिकै पूरा हुँदैनन्, कुनै मागहरू अल्पकालीन समयमै पूरा हुन्छन् भने कुनै मागहरू दीर्घकालमा पूरा हुने किसिमका समेत हुन्छन् । तर संगठन आफूले उठान गएका मागहरूको औचित्यता पुष्टी गर्दै नेपाल सरकारबाट धेरै मागहरू पूरा गराउन सफल भएको छ । संगठन निजामती कर्मचारीहरूको सामाजिक सुरक्षाको पाटोलाई मजबूत बनाउँदै स्थायी सरकारको रूपमा चिनिने निजामती सेवाको गरिमालाई उच्च बनाउन दृढ संकल्पित रहेको छ ।

यस पटक संगठनबाट मागका लागि माग राख्ने मात्र हैन् ती माग पूरा हुने आधार र पुष्ट्याई समेत संलग्न राखी सुभावा पेश गरेका छौं । उल्लेखित विषय सम्बोधनका लागि वर्तमान वस्तुस्थिति, राजस्वको अवस्था, राजस्व प्रशासनमा गरिनु पर्ने सुधार, हालको बजारमूल्य कर्मचारीहरूलाई अभिप्रेरित गर्दै राज्यका नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जागरुक बनाउनु पर्ने विश्वव्यापी मान्यता अनुसार दक्षिण एशियाका कर्मचारीले पाईरहेको सेवा सुविधा, नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका संघसंस्थानहरूको अवस्था लगायतलाई विश्लेषण गरी राज्यले प्रदान गर्ने सेवा प्रवाहलाई चुष्ट दुरुस्त पाई जनमैत्री प्रशासन निर्माण गर्न सरकारको तर्फबाट राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूका सेवा सुविधाको उचित व्यवस्था गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो ।

धन्यवाद ।

सुभावाकर्ता :

नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन
केन्द्रीय कार्य समिति
बबरमहल, काठमाडौं ।

मिति : २०७९ माघ ९ गते सोमवार ।

परिच्छेद - ६ अनुसूचीहरू



प्रदेश नं. १ कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।





मधेश प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



बागमती प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



गण्डकी प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



लुम्बिनी प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



कर्णली प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।





सुदूरपश्चिम प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



उपत्यका प्रदेश कार्यसमितिको अन्तर्क्रिया कार्यक्रम ।



संगठनको सुभाष प्रतिवेदन मस्यौदा तयारी समितिको तर्फबाट उपाध्यक्ष रेवन्त गौतम अध्यक्ष लेखनाथ कोइरालालाई प्रतिवेदन बुझाउँदै ।



उच्चस्तरीय तलब सुविधा आयोगका संयोजक श्री लीलामणी पौडेललाई नेपाल निजामती कर्मचारी संगठनको तर्फबाट तयार पारिएको सुभाष प्रतिवेदन बुझाउँदै अध्यक्ष लेखनाथ कोइराला ।