

निष्कर्ष तथा सिफारिसहरू

विगतका तलब आयोग तथा समितिका प्रतिवेदनहरू, विद्यमान नीति तथा व्यवस्थाहरू, छिमेकी मुलुकमा विद्यमान व्यवस्थाहरू, शासकीय सुधार तथा सरकारी वित्त सुधार सम्बन्धी प्रतिवेदनहरू, तलब नीति सम्बन्धी सैद्धान्तिक अध्ययन सामग्रीहरू आदिको अध्ययन र विश्लेषण, सामूहिक छलफल र अन्तरक्रिया, व्यक्तिगत राय सल्लाह, सार्वजनिक सूचनाको आधारमा प्राप्त सुझावहरूको विश्लेषण र समग्र वित्त स्थितिको अध्ययन र विश्लेषणका आधारमा यस परिच्छेदमा निष्कर्ष र सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ।

निष्कर्षहरू

९.१ तलब तथा ग्रेडवृद्धि सम्बन्धमा

९.१.१ २०५७ सालको तलब वृद्धि पछि कतिपय अत्यावश्यक वस्तुहरूको मूल्यवृद्धि भएको र निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा प्रत्येक २ वर्षमा कर्मचारीहरूको तलब पुनरावलोकन गर्ने भन्ने प्रावधानसमेत भएको कारण तलब सुविधामा समयसापेक्ष सुधार हुनुपर्ने आवश्यकता प्राप्त सबै सुझावहरू र अन्तरक्रियाहरूमा औल्याइएको छ।

९.१.२ विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनहरू तथा सुझावदाताहरूमा जीवननिर्वाह गर्न आवश्यक न्यूनतम खाद्यान्न, लत्ताकपडा, आवास र न्यूनतम अन्य खर्च समावेश गरी न्यूनतम तलबमान कायम हुनु पर्ने जनाइएको छ।

९.१.३ निजामती सेवा ऐनमा बाबुआमा समेत ६ सदस्यीय परिवारको परिकल्पना गरेतापनि तलब निर्धारण गर्दा श्रीमान्, श्रीमती र दुई छोराछोरी गरी जम्मा ४ जना सदस्य भएको परिवारको जीवननिर्वाहका लागि कम्तीमा ३ उपभोक्ता इकाई मानी तलब निर्धारणको आधार लिइएको पाइन्छ। केही उल्लेख्य प्रतिवेदनमा यस्तो उपभोक्ता इकाई साढे तीन हुनुपर्ने भनी सुझाव गरिएको छ। नेपाल राष्ट्र बैंकबाट गरिएको २०५२/५३ सालको पारिवारिक बजेट सर्वेक्षण (Household Budget Survey) मा भने परिवारको संख्या ५ देखाइएको छ। शासकीय सुधार सम्बन्धी निर्णयमा उपभोक्ता इकाई ४ मानेर न्यूनतम तलब निर्धारण गर्ने भन्ने उल्लेख भएको छ।

९.१.४ जीवननिर्वाहका लागि खाद्यान्न, लत्ता कपडा तथा आवासका अतिरिक्त सामाजिक व्यवहार, ईन्धन, मनोरञ्जन जस्ता अन्य खर्चहरू पनि समावेश हुनुपर्छ भन्ने पक्षमा तर्कहरू प्रस्तुत भएका छन्।

९.१.५ वर्तमान ग्रेड वृद्धि हचुवा किसिमबाट तोकिएकाले यसमा परिवर्तन हुनुपर्दछ र ग्रेडवृद्धि कुन मान्यतामा आधारित हुने हो भन्ने कुरा स्पष्ट हुनुपर्दछ भन्ने सुझाव समेत प्राप्त भएका छन्। वार्षिक ग्रेडवृद्धि रकमलाई तलबमानको निश्चित प्रतिशतको रूपमा निर्धारण गरिनुपर्ने र तलबमान पुनरावलोकन हुँदा यो पनि स्वचालित रूपमा पुनरावलोकन हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने तर्कहरू पनि प्रस्तुत भएका छन्। कनिष्ठ र ज्येष्ठ कर्मचारीबीचको

जेष्ठता विभेद दर्शाउने र ज्येष्ठताको अनुभवलाई मौद्रिक प्रोत्साहन दिने अवधारणामा ग्रेड वृद्धिलाई लिइनु पर्दछ भन्ने तर्क उपयुक्त नै देखिन्छ ।

- ९.१.६ विदेशस्थित शाही नेपाली नियोगहरुमा स्थानीय रुपमा करारमा नियुक्त हुने कर्मचारीको तलबमानलाई स्थानीय प्रचलित न्यूनतम ज्यालादर, त्यस देशको मुद्राको अमेरिकी डलरसंग विनिमय दर आदिका आधारमा समय समयमा पुनरावलोकन हुनु पर्ने सुझाव प्राप्त भएका छन् ।
- ९.१.७ कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहनको व्यवस्था हुनुपर्ने र यसका लागि सम्बन्धित निकायको विनियोजित बजेटको ५ प्रतिशत रकम छुट्टयाई एउटा प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था गर्ने भन्ने सुझाव पनि शासकीय सुधार सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदनमा उल्लेख भएको पाइएको छ ।
- ९.१.८ श्री ५ को सरकारको ढुकुटीवाट तलब सुविधा प्राप्त गर्ने निजामती तथा संवैधानिक निकायहरुमा छुट्टाछुट्टै कानूनको आधारमा यस्ता तलब सुविधा प्राप्त गर्ने भएकाले राष्ट्रसेवकहरुको तलब सुविधामा परिवर्तन हुँदा सोही बमोजिम प्रत्येक कानूनमा परिवर्तन गरी समायोजन गर्नु पर्ने भई व्यावहारिक जटिलता बढ्न गएको हुँदा यस्तो तलब सुविधा सम्बन्धमा छाता कानून निर्माण गरी व्यवस्थित गर्नुपर्ने सुझाव पनि प्राप्त भएको छ ।
- ९.१.९ निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरी तहगत तलब प्रणाली लागू गर्न सुझाव प्राप्त भएको छ ।

९.२ तलब अनुपात सम्बन्धमा

- ९.२.१ न्यूनतम तथा उच्चतम तलबबीचको अनुपात २०३० सालमा १:१३.५ रहेकोमा क्रमशः घट्टदै हाल १:५ मा भरेको देखिन्छ । तर १:५ को अनुपात कतिपय सुझावदाताहरुबाट यथावत हुनुपर्ने कुरामा जोड दिइएको छ भने अन्य कतिपयले यसलाई बढाउनु पर्ने पक्षमा तर्क दिएका छन् । विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनहरुले यस अनुपातलाई बढाउनु पर्ने आवश्यकतामा जोड दिएका छन् । छिमेकी मुलुकहरुमा यो अनुपात नेपालमा भन्दा निकै बढी रहेको देखिएको छ । भारतमा यो अनुपात १:१०.७ देखिन्छ भने बंगलादेश र श्रीलंकामा क्रमशः १:८ र १:६ देखिएको छ ।
- ९.२.२ न्यूनतम तलबको निर्धारण एउटा राष्ट्रसेवकले जीवननिर्वाह गर्न र न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने सिद्धान्तमा आधारित हुनुपर्छ भने उच्चतम तलबको निर्धारण उत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, सामाजिक प्रतिष्ठा, कामको प्रकृति, जोखिम तथा चुनौती जस्ता कुराहरुको आधारमा हुनु पर्दछ भन्ने तर्कहरु प्रस्तुत भएका छन् ।

९.३ भत्ता र अन्य मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सुविधा

९.३.१ शैक्षिक तथा परिवहन भत्ता

न्यूनतम तलबमान निर्धारण गर्दा आधार नबनाइएका तर कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकहरुको दैनिक खर्चको महत्वपूर्ण अङ्गको रुपमा रहेका शैक्षिक खर्च र परिवहन खर्चका लागि पनि विशिष्ट भत्ताको व्यवस्था हुनुपर्ने सुझावहरु प्राप्त भएका छन् । छिमेकी मुलुकहरु तथा आशियान (ASEAN) मुलुकहरुमा पनि यस्तो भत्ताको प्रचलन रहेको देखिन्छ ।

१.३.२ महङ्गी भत्ता

प्रत्येक दुईदेखि पाँच वर्षको अन्तरालमा हुने तलबवृद्धिको परिपाटीले वार्षिक महङ्गीलाई तत्कालै समेट्न सकेको छैन । कर्मचारीहरु अर्को तलबवृद्धि नहुँदासम्म महङ्गीको मारमा पर्ने र वास्तविक ज्याला (Real Wage) घट्न जाने अवस्था रहेको छ । यो समस्या समाधान गर्न वार्षिक रुपमा मुद्रास्फीति दरको निश्चित प्रतिशतको आधारमा महङ्गी भत्ताको व्यवस्था हुनुपर्ने सुझाव विभिन्न क्षेत्रबाट प्राप्त भएको छ । छिमेकी मुलुकहरुमा यस्तो प्रचलन रहेको र यस सुझावका पछ्याडि बलियो तर्क समेत रहेकाले यो भत्ता विचारणीय हुन पुगेको छ ।

१.३.३ स्थानीय भत्ता

यातायात र सञ्चारका साधनबाट सुगम नभएका भौगोलिक स्थानहरुमा कार्यरत कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकहरुले सुगमतासंग आवद्ध विभिन्न सुविधाहरुबाट वञ्चित हुनुपर्ने र त्यस्ता स्थानमा मानवोचित जीवननिर्वाहका लागि आवश्यक बस्तु तथा सेवाहरु महंगो हुनेहुँदा यी दुवै कुराको क्षतिपूर्तिका लागि मौद्रिक प्रोत्साहनका रुपमा स्थानीय भत्ता दिने व्यवस्था उपयुक्त छ । यातायात र सञ्चारका साधनको विकाससंगै केही स्थानहरुबाट यो भत्ता कम गर्दै वा हटाउँदै लैजानु पर्नेछ, भने केही स्थानहरुमा तलबमानमा गरिने वृद्धिसंगै यसको पनि पुनरावलोकन हुनु आवश्यक देखिएको छ । स्थान विशेषको वैज्ञानिक मूल्याङ्कन गरी निश्चित स्थानमा यति नै भत्ता हुनु पर्दछ, भनेर सिफारिस गर्न आयोगलाई समय पुग्न सकेन ।

१.३.४ वैदेशिक भत्ता

विदेशस्थित शाही नेपाली नियोगहरुमा कार्यरत निजामती, जङ्गी र अन्य सेवाका कर्मचारीहरुले नियमित तलब सुविधाका अतिरिक्त वैदेशिक भत्ता पाउँदछन् । वैदेशिक भत्ताको अवधारणा स्थानीय भत्ताको अवधारणा भन्दा अलि भिन्न छ । बढी सुगम र विकसित स्थानहरु भएका कारण त्यहाँको जीवन नेपालकै जीवनस्तर शैलीमा मात्रै आधार बनाउँदा पनि महंगो पर्न आउँछ । यो महंगो र समकक्षीहरुसंगको रहनसहन अनुकुल जीवनस्तर कायम गर्न लाग्ने खर्चको सोधभर्ना स्वरुप पनि वैदेशिक भत्ता आकर्षक हुने गरेको छ र यो ठीक पनि हो । वैदेशिक भत्ता तर्जुमा र पुनरावलोकनका निश्चित आधारहरु नभएकोले यो सधैं परराष्ट्र मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालयबीचको छलफलबाट टुङ्गो लाग्ने विषय भएको छ । नियोगहरुबाट दबाव नआएसम्म परराष्ट्र मन्त्रालयबाट छलफलको प्रारम्भ नगरिने हुँदा पनि समान जीवनस्तरका लागि समान मूल्यस्तर भएका स्थानहरुबीच पनि वैदेशिक भत्ता फरक पर्ने गरेको देखिएको छ । यसलाई व्यवस्थित गर्न जरुरी छ ।

१.३.५ राशन तथा अन्य भत्ताहरु

जङ्गी, प्रहरी, राष्ट्रिय अनुसन्धान र वन सेवाका केही निजामती कर्मचारीले राशन पाउने व्यवस्था छ । जङ्गी र प्रहरी तर्फ अपरेशनमा परिचालन हुँदा विशेष अतिरिक्त भत्ता पाउने

व्यवस्था हालै प्रारम्भ गरिएको छ । जङ्गी सेवाका केही विशिष्टीकृत समूहहरूमा विभिन्न नामका कार्य प्रकृतिगत भत्ताहरू छन् । निजामती, जङ्गी र प्रहरी सेवाको सहसचिव सरह र सो भन्दा माथिल्ला पदहरूमा टेलिफोन सुविधा वापत निश्चित रकम दिने व्यवस्था छ । संवैधानिक पदाधिकारीहरूलाई तलबमान निर्धारणार्थ प्रयोग गरिएका केही खर्चहरू (जस्तै, आवास, विजुली, पानी खर्च आदि) पनि तलबका अतिरिक्त सोधभर्ना दिने वा भत्ता स्वरूप दिने व्यवस्था छ । यी मध्ये राशन खर्च बोलकबोलद्वारा निर्धारित मूल्यअनुरूप हुने हुँदा सालवसाली स्वचालित रूपमा मूल्यस्थितिको परिवर्तनलाई समेट्दछ । अन्य सबै भत्ताहरू माग, दबाव र सन्तुलनका आधारमा तय हुने गरेको देखिन्छ । राशन खर्च र अन्य भत्ताहरूका बारेमा विस्तृत अध्ययन गर्न समय लाग्ने हुँदा थप अध्ययन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

९.४ दीर्घकालीन तलब नीति

- ९.४.१ तलब सुविधा सम्बन्धी दीर्घकालीन नीतिको अभाव प्रायजसो विगतका सबै आयोग/समितिहरूको प्रतिवेदनमा औँल्याइएको छ । शासकीय सुधार सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदनहरूमा पनि यस किसिमको नीतिको आवश्यकता रहेको दर्शाई मुख्य सचिवको अध्यक्षतामा एउटा स्थायी संयन्त्र रहनु पर्ने प्रस्ताव गरिएको छ ।
- ९.४.२ विगतका केही आयोगका प्रतिवेदनहरूमा मुद्रास्फीतिको निश्चित प्रतिशत महङ्गी भत्ताको रूपमा प्रदान गर्ने र निश्चित अवधि वा प्रतिशत पुगेपछि सो भत्तालाई तलबमा गाभ्ने गरी सुझाव प्रस्तुत भएको छ । छिमेकी मुलुकहरूमा पनि यस्तो प्रचलन रहेको पाइन्छ ।
- ९.४.३ दीर्घकालीन तलब नीतिको अभावमा प्रत्येक पटक गुनासो तथा कर्मचारी वर्गको दबावको आधारमा तत्कालीन समस्या समाधानको दृष्टिकोणले मात्र तलब आयोगको गठन हुने परम्पराको अन्त्य गरी स्वनिर्मित प्रणालीको स्थापना हुनुपर्ने सुझाव प्राप्त भएका छन् ।
- ९.४.४ मूल्यवृद्धि सरकारको राजस्ववृद्धि र कर्मचारीको उत्पादकत्ववृद्धि जस्ता विषयहरूलाई आधार बनाई तर्जुमा गरिएको सूत्रको आधारमा स्वचालित रूपमा तलब सुविधा वृद्धि हुने दीर्घकालीन दृष्टिकोण सार्वजनिक गरिएमा कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकलाई पनि आफ्नो भावी जीवनसम्बन्धी योजना तर्जुमा गर्न सजिलो हुन्छ । कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकले यस्तो निश्चितताको वातावरणमा काम गर्न पाउँदा आर्थिक असुरक्षा महसूस गर्न पाउँदैनन् र आर्थिक असुरक्षाको अनुभूतिका कारणले हुने भ्रष्टाचार न्यून गर्न सहयोग पुग्दछ । यस विषयलाई ध्यान दिई एउटा निश्चित दीर्घकालीन तलब नीति श्री ५ को सरकारले सार्वजनिक गर्नुपर्दछ भन्ने धारणासंग आयोग पनि सहमत रहेको छ ।

९.५ राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव र आयश्रोतका उपायहरू

- ९.५.१ निजामती, प्रहरी र सैनिक कर्मचारीहरू, संवैधानिक अंगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरू, श्री ५ को सरकारको अनुदानमा आश्रित विद्यालय, विश्वविद्यालय विकास समिति र प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू गरी करीव ४ लाख राष्ट्रसेवकको तलब सुविधा वृद्धि हुँदा वार्षिक बजेटमा थप आर्थिक दायित्व बढ्ने कुरा स्पष्ट नै छ ।
- ९.५.२ तलब सुविधा वृद्धि गर्दा मजदुरहरूको न्यूनतम निर्धारित ज्याला दरमा पनि वृद्धि हुनजाने र फलस्वरूप गैर सरकारी क्षेत्रका उद्योग व्यवसाय तथा कलकारखानाको शिरोभार खर्चमा वृद्धिको असर पर्ने देखिन्छ ।

- ९.५.३. उपरोक्त कारणहरूले गर्दा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा केही हदसम्म मुद्रास्फीतिको चाप बढ्न गै उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कमा पनि यसको केही असर पर्ने संभावना रहेको छ ।
- ९.५.४. वर्तमान कर संचालनमा कतिपय प्रयासका बावजूद पनि चुहावट प्रमुख समस्याको रूपमा विद्यमान रहेको छ भने थप करदाताहरूको पहिचान गरी करको दायराभित्र समेट्न सकिएको छैन ।
- ९.५.५. कर छुट (Tax Exemption) दिने प्रणालीको पुनरावलोकन गरी यसको अन्त्य गर्नेतर्फ रणनीति बनाउनु पर्ने आवश्यकता टडकारो रूपमा देखिएको छ ।
- ९.५.६. आयवृद्धिका लागि राजस्व चुहावटमा नियन्त्रण, करको दायरालाई फराकिलो गर्ने, कर लगाउन सकिने थप वस्तु तथा सेवाको पहिचान गर्ने जस्ता उपायहरू देखिन्छ, भने भैरहेको परिवहन जस्ता खर्चमा नियन्त्रण तथा उपलब्ध साधन श्रोतको अधिकतम उपयोगवाट पनि आयवृद्धि गर्ने संभावना पनि उत्तिकै देखिन्छन् ।
- ९.५.७. कतिपय संस्थानहरू श्री ५ को सरकारलाई दायित्व बोझको रूपमा रहेको हुँदा यस्ता संस्थानहरूको निजीकरणको प्रकृया तिब्रतर गरिनुपर्छ । अन्य सरकारी स्वामित्वका संस्थानहरूको व्यवस्थापनलाई प्रतिस्पर्धात्मक बनाउने र प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रिन नसक्ने संस्थानहरूको हकमा निजीकरण गर्नुको विकल्प नभएको देखिन्छ ।
- ९.६.८. कुल सम्पत्तिको ५ (पाँच) प्रतिशतभन्दा कम निस्क्रिय पूँजी भएको, संचित कोष (Retained Earnings) कुल शेयर पूँजीको दोब्बर भएका र नाफामा रहेका संस्थानहरूको व्यवस्थापनलाई आर्थिक स्थिति हेरी तलब सुविधा निर्धारण गर्ने स्वायत्तता दिइनु पर्दछ ।
- ९.५.९. विद्यालय, महाविद्यालय जस्ता सार्वजनिक निकायहरूको सम्पत्तिको संरक्षण र त्यसवाट आय आर्जन गर्ने कुरामा पर्याप्त ध्यान र प्रयास भएको पाइँदैन । त्यस्तै सरकारी जग्गा तथा अन्य सम्पत्ति कुनै निकायलाई दानदातव्यको रूपमा स्वामित्व हस्तान्तरण गर्ने परम्पराको पुनरावलोकन हुन जरुरी छ ।
- ९.५.११. सेवाग्राहीले निर्धारित समयभन्दा छिटो कुनै काम गराउन चाहेमा यसका लागि थप दस्तुर लिने प्रचलन सामान्यतया छैन र छिटो काम गराउन भनसुन गर्ने प्रवृत्तिले प्रोत्साहन पाएको देखिन्छ ।

९.६ सरकारी संयन्त्रको कार्यक्षमता र शिरोभार खर्च कटौती

- ९.६.१. सरकारले नीति निर्माण, अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध, कानून र व्यवस्था, सुरक्षा, श्रोत परिचालन, अनुगमन जस्ता अत्यावश्यक कार्यक्षेत्रमा मुख्यतया आफ्नो भूमिका सीमित राख्ने र अन्य कार्यहरू स्थानीय सरकार, निजी क्षेत्र, समुदाय तथा गैर सरकारी क्षेत्रहरूको साभेदारी र समन्वयमा सम्पन्न गर्ने परिपाटीलाई प्रोत्साहित गरेमा सरकारी संयन्त्रको कार्यक्षमतामा सकारात्मक असर पर्ने संभावना प्रबल देखिन्छ ।
- ९.६.२. यस सन्दर्भमा सरकारी निकायहरूको भूमिकाको पुनर्परिभाषित गरी यस्ता निकायहरूको संरचनालाई परिवर्तन गर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

- ९.६.३. सरकारी निकायका प्रत्येक पदहरूको कार्यविवरण तयार गरी यसलाई प्रभावकारी ढंगबाट लागू गरी सेवाग्राहीलाई परिवर्तनको अनुभूति दिन अति जरुरी छ । यसबाट तलब सुविधा वृद्धिको पक्षमा जनमत निर्माण गर्न सहयोग पुग्ने हुन्छ ।
- ९.६.४. स्थानीय सरकारलाई सुदृढ गर्न स्थानीय सेवा गठन गर्ने प्रारम्भिक कार्यहरू शुरु भएको, निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्न केही क्षेत्रहरूमा कानूनी संरचना निर्माण भएको तथा समुदायको सहभागितामा शिक्षा, वन जस्ता क्षेत्रमा सहकार्य प्रारम्भ भैसकेको भए तापनि यसलाई अब्झै द्रुत गतिमा विस्तार गर्नुपर्ने खांचो छ भने अन्य कतिपय यस्ता क्षेत्रहरूको पहिचान गरी लागू गर्ने प्रकृत्यामा तिब्रता दिनुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।
- ९.६.५. सरकारी निकायहरूबाट आफैले गर्नुपर्ने र वाह्य श्रोत वा साभेदारीबाट गराउने कामहरू छुट्ट्याउने कामको थालनी प्रभावकारी ढंगबाट हुन सकेको छैन ।
- ९.६.६. कम्प्यूटर तथा अन्य यान्त्रिक उपकरणहरू जस्ता प्रविधिहरूको प्रयोगलाई प्रोत्साहित गरी श्रम, साधन र समयको बचत गर्ने र वर्तमान हस्तलिखित अभिलेख प्रणालीको सट्टा यन्त्रमा आधारित प्रणालीतर्फ उन्मुख हुन ठोस प्रयासको आवश्यकता देखिएको छ ।
- ९.६.७. सरकारी निकायहरूमा एउटै स्तरका अधिकृतहरूको लागि प्रयोग हुने गाडी, कोठा, फर्निचर र अन्य भौतिक सुविधाहरूमा भएको असमानताले कर्मचारीहरूको मनोबलमा प्रतिकूल असर पारेको अनुभूति भएको छ ।
- ९.६.८. केन्द्रीयस्तरका निकायहरू जस्तै मन्त्रालय र विभागहरूलाई कार्य प्रकृतिले गर्दा अधिकृतमूलक संरचनाबाट आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नमा बढी सघाउ पुऱ्याउने देखिन्छ । यसबाट शिरोभार खर्च न्यून गर्न पनि सहयोग पुग्नेछ ।
- ९.६.९. सरकारी सवारी साधन सुविधा पुनरावलोकन कार्यटोली, २०६० ले पेश गरेको प्रतिवेदनलाई कार्यान्वयनको प्रक्रियामा लगन सकिएको छैन । फलस्वरूप यसमा भईरहेको खर्चलाई व्यवस्थित गर्न सकिएको पनि छैन ।
- ९.६.१०. सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, २०५७ को प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार शिरोभार खर्च कटौती गर्ने सुझावहरूको कार्यान्वयनतर्फ त्यति ध्यान गएको पाइएको छैन ।
- ९.६.११. राष्ट्रसेवकहरूको दक्षता अभिवृद्धि गर्ने सम्बन्धमा तलब सुविधाको अलावा बहुवा, अध्ययन, वैदेशिक तालिम जस्ता गैर आर्थिक सुविधाहरूले पनि विशेष महत्व राख्दछन् । भिन्नो अंकको कारणले बहुवा हुन नसकी लामो समयसम्म कुनै पनि कर्मचारीलाई एउटै पदमा राखिराख्दा एकातर्फ त्यस्ता कर्मचारीबाट नैराश्यताको कारणले आफूमा निहित दक्षता र सीप प्रदर्शन गरी काम नगर्ने र अर्कोतर्फ यस्तो कर्मचारीको लागि हुने तलब सुविधा सम्बन्धी खर्चमा माथिल्लो पदभन्दा खासै फरक नपर्ने हुन्छ । तसर्थ पदपूर्ति पनि भैरहने, काम पनि नहुने वातावरणले गर्दा सरकारको लागि बोझिलो, जनताको नजरमा सरकारको काम कारवाही प्रति नकारात्मक टिप्पणीहरू आउनको साथै कर्मचारी प्रशासनमा अपेक्षित अनुशासनको आवश्यकता समेत खटकिन पुगेकोले यस्तो परिस्थितिको अन्त्य हुनु जरुरी रहन्छ ।

सिफारिसहरू

९.७ तलबमान र ग्रेडवृद्धि

- ९.७.१ कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकको तलबमान निर्धारण गर्दा प्रति परिवार चार सदस्य मान्नु पर्ने र चार सदस्यको तीन उपभोक्ता इकाई हुनुपर्ने आयोगको राय रहेको छ ।
- ९.७.२ न्यूनतम तलबमान : विगतमा न्यूनतम तलबमानको मापदण्डको रूपमा निजामती सेवाको श्रेणी विहीन कर्मचारी प्रथम तहको पियन/परिचरको तलबमानलाई लिने गरिएको छ । प्रतिवेदनको परिच्छेद ६ मा गरिएको विश्लेषणका आधारमा न्यूनतम तलबमानको रूपमा यस तहको तलब मासिक रु. ५५५०/- हुनुपर्दछ ।
- ९.७.३ तलब अन्तर अनुपात (Compression Ratio) : निजामती सेवामा सबैभन्दा माथिल्लो पद मुख्य सचिव हो । हाल सबैभन्दा तल्लो र माथिल्लो पदबीचको समग्र तलब अन्तर अनुपात १:५ रहेको छ । समग्र तलब अन्तर अनुपातको गणनाका लागि एउटै मात्र पद रहेको मुख्य सचिवको पदलाई आधार बनाउन हुँदैन भन्ने आयोगको ठहर रहेको छ । समग्र तलब अन्तर अनुपात गणनाका लागि माथिल्लो पदको रूपमा रा.प.विशिष्ट श्रेणीको सचिवको पदलाई आधार बनाई हालको १:५ को समग्र तलब अन्तर अनुपात यथावत राख्नु पर्दछ ।
- ९.७.४ अधिकतम तलबमान : तलबमान निर्धारणका लागि आधार बनाइएका दुई पदहरू तल्लो तहमा श्रेणीविहीन पियन र माथिल्लो तहमा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वीचको तलब अन्तर अनुपात १:५ हुनुपर्दछ भनिएकाले माथिल्लो तह (रा.प.विशिष्ट श्रेणीको सचिव पद) को मासिक तलबमान रु. २७,७५०/- हुनुपर्दछ । मुख्य सचिवको पद विशिष्ट प्रकृतिको भएकाले रा.प.विशिष्ट श्रेणीको सचिवको तलबमानको तुलनामा एक विन्दुले तलब अन्तर अनुपात कायम राखी मासिक तलबमान रु. ३३,०००/- हुनुपर्दछ ।
- ९.७.५ वार्षिक ग्रेड तथा तह वृद्धि : वार्षिक ग्रेडवृद्धिसम्बन्धी सिद्धान्त निम्नानुसार हुनु पर्दछ :
- ग्रेड वृद्धिलाई कनिष्ठ-ज्येष्ठ बीचको फरक छुट्याउने र ज्येष्ठ कर्मचारीलाई अनुभवको मौद्रिक परितोषिक (Incentive) दिने संयन्त्रको रूपमा उपयोग गरिनु पर्दछ । वार्षिक ग्रेड वृद्धि मूल्यवृद्धिको चाप न्यून गर्ने अस्त्रको रूपमा होइन ।
 - कनिष्ठ-ज्येष्ठ छुट्याउन नपर्ने पदहरूलाई ग्रेडवृद्धि दिइनु हुँदैन (जस्तै, मुख्य सचिवको एउटै मात्र पद हुन्छ) ।
 - सेवा प्रणाली भित्रैबाट बहुवाको कुनै गुन्जाइस नभएका पदहरू वा अत्यन्त कम गुन्जाइस भएका पदहरूमा दुईदेखि चार तहसम्मको व्यवस्था गरी प्रत्येक तहको शुरु तलबमान, ग्रेडवृद्धि र संख्या अलग अलग तोकने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
 - सेवा प्रणाली भित्रैबाट बहुवाको कुनै गुन्जाइस नभएका पदहरूलाई दुईदेखि चार तहसम्म गरी तहगत तलबमान र ग्रेडवृद्धिको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
 - सेवा प्रणाली भित्र बहुवाको गुन्जाइस भएका पदहरूलाई बहुवा पाउन सक्ने सेवा वर्षलाई आधार बनाई ४ देखि १५ ग्रेडवृद्धिको व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

- वार्षिक ग्रेडवृद्धिको रकम तय गर्दा समान तहमा सबैभन्दा कनिष्ठ र ज्येष्ठ कर्मचारी बीचको तलब अन्तर ३० प्रतिशत भन्दा बढी हुन नहुने अवधारणा लिनु उपयुक्त हुन्छ, र यस अवधारणाको आधारमा सबै तहलाई शुरु तलबमानको २ प्रतिशतले हुने रकम तल्लो दशाङ्कमा मिलाउन गरी वार्षिक ग्रेडवृद्धि रकम कटान गरिनु पर्दछ ।

९.७.६ प्रस्तावित तलबमान सम्बन्धी तालिका : प्रकरण ९.७ को यस अधिका अनुच्छेदहरूमा उल्लेख गरिएको आधारमा सबै कर्मचारी तथा राष्ट्रसेवकहरूको तलबमान सम्बन्धी तालिका ९.१ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यस पछिका अनुच्छेदहरूमा उल्लेख गरिए बमोजिमको चरणमा प्रस्तावित तलबमान लागू गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

तालिका ९.१

प्रस्तावित शुरु तलबमान, वार्षिक ग्रेड वृद्धि र अन्तिम तलबमान

निजामती सेवा : सबै सेवा / समूहहरू

क्र.सं.	दर्जा	तलब अन्तर अनुपात	स्केल	ग्रेड संख्या	ग्रेड रकम	जम्मा
१.	प्रथम तह पियन	1	5550	10	110	6650
२.	द्वितीय तह पियन	1.1	6100	8	120	7060
३.	तृतीय तह पियन	1.15	6350	6	130	7130
४.	रा.प.अनं. चतुर्थ	1.1	6100	15	120	7900
५.	रा.प.अनं. तृतीय	1.22	6750	15	130	8700
६.	रा.प.अनं. द्वितीय	1.4	7750	15	150	10000
७.	रा.प.अनं. द्वितीय अ.मा.प्रा.	1.5	8300	12	160	10220
८.	रा.प.अनं. प्रथम	1.85	10250	12	200	12650
९.	रा.प.अनं. प्रथम अ.मा.	2.3	12750	10	230	15050
१०.	रा.प. तृतीय	2.75	15250	12	300	18850
११.	रा.प. द्वितीय	3.4	18900	10	370	22600
१२.	रा.प. प्रथम	4.2	23350	8	460	27030
१३.	अ. सचिव पेन्सनको लागि	4.53	25110	0	0	25110
१४.	रा.प. विशिष्ट	5	27750	4	550	29950
१५.	मुख्य सचिव	6	33000	0	0	33000
	हेभी सवारी चालक					
१६.	प्रथम स्तर	1.4	7750	10	150	9250
१७.	द्वितीय स्तर	1.85	10250	12	200	12650
१८.	तृतीय स्तर	2.3	12750	10	230	15050
	हल्का सवारी चालक					
१९.	प्रथम स्तर	1.22	6750	10	130	8050
२०.	द्वितीय स्तर	1.4	7750	15	150	10000
२१.	तृतीय स्तर	1.85	10250	12	200	12650
२२.	चतुर्थ स्तर	2.3	12750	10	230	15050

निजामती सेवा : हुलाक समूहको हुलाकी

क्र.सं.	दर्जा	तलब अन्तर अनुपात	स्केल	ग्रेडसंख्या	ग्रेड रकम	जम्मा
	हुलाकी	-				
	प्रथम स्तर	1.033	५७००	१०	११०	६८००
	द्वितीय स्तर	1.11667	६२००	८	१२०	७१६०
	तृतीय स्तर	1.23333	६८५०	६	१३०	७६३०
	हल्कारा					
	प्रथम स्तर	1.1	६१००	१०	१२०	७३००
	द्वितीय स्तर	1.2	६६५०	८	१३०	७६९०
	तृतीय स्तर	1.31667	७३००	६	१४०	८१४०

एक दिनको ग्रेडको आधार शुरु तलबको २ प्रतिशतलाई आधार लिइएको छ ।

एक दिनको तलब गणना गरी तल्लो दशांकमा रहने गरी ग्रेड रकम कायम गरिएको छ ।

जङ्गी सेवा : शाही नेपाली सेनाका सबै समूहहरू

क्र.सं.	दर्जा	तलब अन्तर अनुपात	प्रस्तावित तलब	ग्रेड	रकम	जम्मा
१.	केटा	०.६	३,३००			३३००
२.	नन् कम्वाटेण्ट	१	५,५५०	१०	११०	६६५०
३.	रिक्नुट	०.९	४,९५०			४९५०
४.	सिपाही	१.१५	६,३५०	१०	१३०	७६५०
५.	प्यूठ	१.१८	६,५००	१०	१३०	७८००
६.	अमलदार	१.२२	६,७५०	१५	१३०	८०००
७.	हुद्दागण, हुद्दा	१.३	७,२००	१५	१४०	९३००
८.	जमदार	१.४	७,७५०	१५	१५०	१००००
९.	सुबेदार	१.८५	१०,२५०	१२	२००	१२६५०
१०.	प्रमुख सुबेदार	२.४५	१३,५५०	४	२२०	१४४३०
११.	मानार्थ उस-सेनानी	२.६५	१४,७००			१४७००
१२.	मानार्थ सह-सेनानी	२.७	१४,९५०			१४,९५०
१३.	सहायक सेनानी	२.७५	१५,२५०			१५,२५०
१४.	उप-सेनानी	२.९५	१६,३५०	४	३१०	१७,५९०
१५.	सह-सेनानी	३.२	१७,५७०	४	३२०	१८,८९०
१६.	सेनानी	३.४	१८,८५०	४	३७०	२०,३३०
१७.	प्रमुख सेनानी	३.८	२१,०००	४	४००	२२,६००
१८.	महा सेनानी	४.२	२३,३००	४	४६०	२५,१६०
१९.	सहायक रथी	४.५३	२५,११०	४	४८०	२७,०३०
२०.	उप रथी	५	२७,७५०	४	५५०	२९,९५०
२१.	रथी	५.२	२८,८५०	३	५७०	३०,५६०
२२.	प्रधान सेनापति	६	३३,०००			३३,०००
२३.	अति रथी	६	३३,०००			३३,०००
	विमान सम्भार समूह					
१.	अमलदार	१.२९	७,१५०	१०	१४०	८,५५०
२.	हुद्दा	१.५	८,३००	१०	१६०	९,९००
३.	जमदार	१.७	९,४००	१३	१८०	११,७००

४.	सुबेदार	1.95	10,800	13	210	13530
५.	वरिष्ठ सुबेदार	2.6	14,400	13	270	17910
६.	उप-सेनानी	3.9	21,600	1	430	22030
७.	सह-सेनानी	4	22,150	4	440	23910
८.	सेनानी	4.2	23,300	6	460	26060
९.	प्रमुख सेनानी	4.5	24,950	5	490	27400
१०.	महा सेनानी	4.6	25,500	6	520	28620
११.	सहायक सेनानी	4.9	27,150	4	540	29310

प्रहरी सेवा : नेपाल प्रहरीको सबै समूहहरू

क्र.सं.	दर्जा	श्रेणी	तलब अन्तर अनुपात	प्रस्तावित तलब	ग्रेड	रकम	जम्मा
१.	फ्लोवर्स (सयस समेत)	श्रेणी विहिन	1	5550	15	110	7200
२.	रिक्लुट	श्रेणी विहिन	1	5550			5550
३.	प्र. जवान	रा.प.अनं. चतुर्थ	1.15	6350	10	130	7650
४.	प्र. हवलदार	रा.प.अनं. तृतीय	1.22	6750	15	130	8700
५.	प्र. सहायक निरीक्षक	रा.प.अनं. द्वितीय	1.4	7750	15	150	10000
६.	प्र. ना. निरीक्षक	रा.प.अनं. प्रथम	1.85	10250	12	200	12650
७.	प्र. निरीक्षक	रा.प. तृतीय	2.75	15250	12	300	18850
८.	प्र. ना. उपरीक्षक	रा.प. द्वितीय	3.4	18900	6	370	21120
९.	प्र. उपरीक्षक	रा.प. द्वितीय	3.8	21000	4	400	22600
१०.	प्र. वरिष्ठ उपरीक्षक	रा.प. प्रथम	4.2	23350	4	460	25190
११.	प्र. ना. महा-निरीक्षक	रा.प. प्रथम	4.53	25110	4	480	27030
१२.	प्र. अ. महा-निरीक्षक	विशिष्ट	5	27750	4	550	29950
१३.	प्र. महा-निरीक्षक	विशिष्ट	5	27750	4	550	29950

प्रहरी सेवा : सशस्त्र प्रहरी बलका सबै समूहहरू

क्र.सं.	पद	तलब अन्तर अनुपात	प्रस्तावित तलब	ग्रेड	रकम	जम्मा
१.	स. प्र. महा-निरीक्षक	5	27750	4	550	29950
२.	स. प्र. अ. महा-निरीक्षक	5	27750	4	550	29950
३.	स. प्र. ना. महा-निरीक्षक	4.53	25110	4	480	27030
४.	स. प्र. वरिष्ठ उपरीक्षक	4.2	23350	4	460	25190
५.	स. प्र. उपरीक्षक	3.8	21000	4	400	22600
६.	स. प्र. ना. उपरीक्षक	3.4	18900	6	370	21120
७.	स. प्र. निरीक्षक	2.75	15250	12	300	18850
८.	स. वरिष्ठ सहायक प्रहरी निरीक्षक	2.45	13,550	4	220	14430
९.	स. प्र. ना. निरीक्षक	1.85	10250	12	200	12650
१०.	स. प्र. सहायक निरीक्षक	1.4	7750	15	150	10000
११.	स. प्र. हवलदार	1.3	7200	15	140	9300
१२.	स. प्र. हवलदार	1.22	6750	15	130	8700
१३.	स. प्र. सहायक हवलदार	1.18	6500	10	130	7800
१४.	सिपाही	1.15	6350	10	130	7650
१५.	परिचर	1	5550	10	110	6650

निजामती सेवा : स्वास्थ्य सेवाका सबै समूहहरू

क्र.सं.	दर्जा	तलब अन्तर	प्रस्तावित	ग्रेड	रकम	जम्मा
---------	-------	-----------	------------	-------	-----	-------

		अनुपात	तलब			
१.	सहायक पहिलो तह	1	5,550	10	110	6650
२.	सहायक दोश्रो तह	1.1	6,100	15	120	7900
३.	सहायक तेश्रो तह	1.22	6,750	15	130	8700
४.	सहायक चौथो तह	1.4	7,750	15	150	10000
५.	सहायक पाँचौ तह	1.85	10,250	12	200	12650
६.	वरिष्ठ पाँचौ तह	2.3	12,750	10	230	15050
७.	अधिकृत छैठौँ तह	2.75	15,250	7	300	17350
८.	अधिकृत सातौँ तह	3.05	16,900	5	310	18450
९.	अधिकृत आठौँ तह	3.4	18,900	6	370	21120
१०.	अधिकृत नवौँ तह	3.85	21,350	4	410	22990
११.	अधिकृत दशौँ तह	4.2	23,350	4	460	25190
१२.	अधिकृत एघारौँ तह	4.53	25,110	4	480	27030
१३.	अधिकृत बाह्रौँ तह	5	27,750	4	550	29950

९.८ भत्ता र अन्य मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सुविधा

९.८.१ शैक्षिक भत्ता : निजामती, जङ्गी, प्रहरी लगायतका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई आफ्नो छोराछोरीहरूको न्यूनतम शैक्षिक क्रियाकलाप र कर्मचारीहरू स्वयम्को स्वअध्ययन खर्चका लागि देहाय बमोजिम मासिक शैक्षिक भत्ता दिन सिफारिस गरिएको छ ।

सहायक स्तर (राजपत्रअनङ्कित र श्रेणीविहीन) लाई रु. ३००१-

अधिकृत स्तर (राजपत्राङ्कित पदहरू) लाई रु. ४००१-

शैक्षिक भत्ताको रकम गणना गर्दा अध्ययन सामग्री, लागत र विद्यालय इतरको शैक्षिक क्रियाकलाप खर्चलाई आधार बनाइएको छ ।

९.८.२ परिवहन भत्ता : राशन खर्च पाउने वा ब्यारेकमा बस्नु पर्ने प्रकृतिका पदका कर्मचारीहरू, सवारी साधन सुविधा पाउने वा कार्यालय प्रयोगको सवारी साधन (Service Vehicle) प्रयोग गर्ने कर्मचारीहरू बाहेक अरु कर्मचारीहरूलाई निम्न दरमा मासिक परिवहन भत्ता दिन सिफारिस गरिएको छ ।

सहायक स्तर (राजपत्रअनङ्कित र श्रेणीविहीन) लाई रु. ३००१-

अधिकृत स्तर (राजपत्राङ्कित पदहरू) लाई रु. ५००१-

परिवहन भत्ताको रकम गणना गर्दा सहायक स्तरलाई कार्यालय दिनहरूको न्यूनतम बसभाडा खर्च र अधिकृतस्तरलाई मासिक मोटरसाइकल इन्धन वापतको खर्चलाई आधार बनाइएको छ ।

९.८.३ जीवन बीमा : निजामती सेवा ऐनको दफा ४०.क मा बीमा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था भएको तर सेवा अवधिमा मृत्यु भएको अवस्थामा राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई रु. २०,०००१- र सहायक स्तरलाई रु. १२,०००१- को बीमा वापत रकम दिने व्यवस्था बाहेक वृद्धावस्था सुरक्षा वा मृत्यु पश्चात् पारिवारिक सुरक्षा वापत जीवन बीमाको व्यवस्था हाल छैन । यसमा सुधार गरी जीवन बीमा सम्बन्धी व्यवस्था निम्नानुसार गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

- मृत्यु भएमा मात्र वीमित रकम पाउने हालको व्यवस्था खारेज गर्ने ।
- मृत्यु भएमा वा सेवा अवधि २० वर्ष पुगेमा वा यो व्यवस्था प्रारम्भ भएपछि सेवा अवधि २० वर्ष नपुग्दै उमेरको कारणले अवकाश पाएमा सबै तहका कर्मचारीको बीमाङ्क एक लाख रुपैया हुने गरी जीवन बीमा स्कीम प्रारम्भ गर्ने ।
- यो जीवन बीमा बापत कर्मचारीले मासिक रु. २०० योगदान गर्नु पर्ने र त्यस्तो योगदान गर्ने कर्मचारीको लागि मात्र श्री ५ को सरकारले समानुपातिक रकम रु. २०० थप गरी मासिक रु. ४०० बीमा कोषमा जम्मा गर्ने ।
- बीमा कोषको ट्रष्टीको रूपमा काम गर्न कुनै वित्तीय संस्था वा बीमा कम्पनीलाई जिम्मा दिने । ट्रष्टीले बीमा कोषको आयबाट निश्चित प्रतिशत प्रशासकीय खर्च लिन पाउने ।
- बीमा कोषले प्रत्येक वर्षको मुनाफाको आधारमा प्रत्येक वीमित कर्मचारीको खातामा जम्मा देखिने गरी बोनस दिनुपर्ने ।
- यो स्कीम प्रारम्भ भएपछि २० वर्ष सेवा अवधि पुगी बीमाङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीले बीमाङ्क र संचित बोनसको पूरै रकम प्राप्त गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- २० वर्ष पुग्नु अघि दुर्घटनाबाट मृत्यु भएमा बोनस सहितको बीमाङ्क रकम र थप रु. १ लाख ५० हजार गरी जम्मा हुन आउने रकम कर्मचारीको हकवालाले प्राप्त गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- बीमा कोषमा योगदान गर्न प्रारम्भ गरेको बीस वर्ष नपुग्दै उमेरको कारणले अवकाश प्राप्त गर्ने वा मृत्यु हुने कर्मचारीले रु. १ लाख वा निजको खातामा बोनस समेत मिलाउँदा रु. १ लाख भन्दा बढी हुने भए त्यति नै रकम प्राप्त गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- बीमा कोषमा योगदान गर्न प्रारम्भ गरेको बीस वर्ष नपुग्दै स्वेच्छाले राजीनामा दिई सेवाबाट अवकाश लिने कर्मचारी वा अवकाशको सजाय पाउने कर्मचारीले बीमा कोषबाट नियमानुसारको सरेन्डर भ्याल्यु (Surrender Value) मात्र पाउने तर त्यस्तो रकम निजको खातामा जम्मा भएको निजको योगदान भन्दा कम हुन नहुने व्यवस्था गर्ने ।
- बीस वर्ष योगदान नगरी उमेरको कारणले अवकाश पाउने वा मृत्यु हुने कर्मचारीलाई बीमाङ्क रकम पूरै र दुर्घटना मृत्यु बापतको थप बीमाङ्क दिएको कारणले बीमाकोषमा हुन गएको क्षय बापतको रकम श्री ५ को सरकारले बीमा कोषलाई अलगगै उपलब्ध गराउनु पर्ने ।

९.८.४ स्थानीय भत्ता : स्थान विशेषको सुगमता र दुर्गमता, मूल्यस्थिति, प्रस्ताव गरिए अनुसार तलबमानमा गरिने वृद्धि आदिका आधारमा यो प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएका तलबमान सम्बन्धी सुझावहरू लागू गर्न प्रारम्भ गरिएको दोश्रो वर्षमा अर्थ मन्त्रालय, सामान्य

प्रशासन मन्त्रालय र स्थानीय विकास मन्त्रालयका प्रतिनिधि सम्मिलित टोली गठन गरी सो टोलीको प्रतिवेदनका आधारमा परिमार्जन गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

९.८.५ **वैदेशिक भत्ता** : विदेशस्थित शाही नेपाली नियोगहरूमा कार्यरत निजामती, जङ्गी तथा अन्य सेवाका कर्मचारीहरूको वैदेशिक भत्ताका सम्बन्धमा निम्नानुसार गर्ने :

- संयुक्त राष्ट्र संघले संयुक्त राज्य अमेरिकाको न्यूयोर्क शहरको उपभोक्ता मूल्य सूचीका आधारमा तयार गरेको अन्य शहरहरूको मूल्य सूचीको अभिलेख परराष्ट्र मन्त्रालयले प्रत्येक वर्ष अद्यावधिक गर्ने ।
- प्रत्येक तीन वर्षमा न्यूयोर्क शहरको मूल्यसूचीमा भएको वृद्धि प्रतिशतको ९० प्रतिशतका दरले न्यूयोर्क शहरका लागि वैदेशिक भत्ता दरमा वृद्धि गरी न्यूयोर्क शहरको दर कायम गर्ने ।
- न्यूयोर्क शहरको दरलाई न्यूयोर्क शहर तथा अन्य शहरको मूल्य सूचकाङ्क (Price Index) लाई आधार बनाई समायोजन गरी अन्य शहरमा समान तहको वैदेशिक भत्ता दर कायम गर्ने ।
- न्यूयोर्क शहरको आधारमा अन्य कुनै शहरको मूल्य सूचकाङ्क घट्न गएको अवस्थामा साविक खाइपाइ आएको वैदेशिक भत्ता घट्न नदिने व्यवस्था गर्ने ।

९.८.६ **अन्य मौद्रिक भत्ताहरू** : शाही नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी, नेपाल प्रहरी तथा स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न समूहहरूमा रहेको कार्य प्रकृतिगत भत्ताहरू, टेलिफोन सुविधालाई हाल यथावत नै राखी यसको औचित्य पुनरावलोकन गरी सुभावा दिन र परराष्ट्र समूहमा रहेको वैदेशिक भत्ता वाहेका अन्य भत्तामा पुनरावलोकन गर्न छुट्टै कार्यटोली गठन गर्ने ।

९.८.७ **परिवहन सुविधा** : हाल श्री ५ को सरकारले परिवहन सुविधा पाउने भनी निर्णय गरेका उच्चस्तरका अधिकृतहरू र पदाधिकारीहरूको परिवहन सुविधा सम्बन्धमा गोरक्षबहादुर न्हुछे प्रधानको अध्यक्षतामा गठित समितिले गरेका सिफारिसहरूको समग्र मूल्याङ्कन गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

९.८.८ **आवास सुविधा** : खास गरी जिल्लास्तरीय कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूले आवास सुविधा पाउने भन्ने स्पष्ट कानूनी वा नीतिगत व्यवस्था नभए पनि धेरै कार्यालयका कार्यालय प्रमुखहरूले कार्यालय प्रयोजनका लागि भाडामा लिएको घरमै निजी निवास राख्ने गरेका छन् । बजेट पर्याप्त भएका वा प्राप्त गर्न सकेका कार्यालयहरूले भण्डारका लागि भनी भाडामा घर लिई कर्मचारीहरूलाई आवासका निमित्त दिने गरेका छन् । निश्चित मापदण्ड नभएको हुँदा आवास सुविधा सम्बन्धमा एक किसिमको अव्यवस्था हुन गएको छ । बलीयाले राम्रो सुविधा पाउने र निर्धाले केही नपाउने स्थिति छ । यो स्थितिको अन्त्य हुनु पर्दछ । वर्तमान परिपाटीलाई अन्त्य गरी श्री ५ को सरकारले जिल्ला जिल्लामा कर्मचारीको तहगत संख्याको आधारमा विभिन्न आय वर्गका आवासीय भवनहरू चरणबद्ध रूपमा बनाई तलबमान निर्धारण गर्दा आधार बनाइएको आवास खर्चसम्मको रकममा कर्मचारीलाई भाडामा दिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

९.८.९ स्वास्थ्य बीमा : औषधोपचार खर्चमा अत्यन्त वृद्धि हुन गएको र कडा रोग लागेका कर्मचारीलाई निजले पाउने सुविधाको रकमवाट नपुग्ने स्थिति देखिएको हुँदा श्री ५ को सरकारको नीति अनुरूपको स्वास्थ्य बीमा प्रणाली लागू गर्ने ।

९.८.१० श्री ५ को सरकारको अनुदानमा आश्रित शिक्षक, प्राध्यापक जस्ता राष्ट्रसेवकहरूलाई पनि माथि प्रकरण ९.७ र ९.८ मा सिफारिस गरिएका तलब भत्ता तथा अन्य सुविधाहरू प्रदान गर्न आवश्यक देखिँदा वर्तमान अनुदानको अंशमा वृद्धि गर्न आयोग सिफारिस गर्दछ ।

९.९ सिफारिस गरिएको तलब सुविधा वृद्धि लागू गर्ने कार्यतालिका

९.९.१ यस परिच्छेदको माथिका अनुच्छेदहरूमा उल्लेख गरिएको तलब तथा भत्ता वृद्धिको प्रस्ताव कार्यान्वयन गर्दा श्री ५ को सरकारलाई २०६१ साउन १ गते कायम रहेको तलबमान, ग्रेडवृद्धि रकम र भत्ता सुविधाको आधारमा देहायबमोजिम थप वार्षिक व्ययभार पर्न आउँदछ । विस्तृत विवरण तालिका ९.२ र ९.३ मा दिइएको छ ।

तलब सुविधा वृद्धिबाट पर्ने आर्थिक दायित्व

विवरण	रु. अर्बमा
● तलबमान र ग्रेडवृद्धि वापत	२९.६९
● शैक्षिक, परिवहन भत्ता र बीमा योगदान वापत	३.४४
जम्मा	३३.१३

उपरोक्त रु. ३३ अर्ब १३ करोडको अनुमानित थप दायित्व वर्तमान तलब भत्ता दायित्वको भण्डै दोब्बर रकम हो । श्री ५ को सरकारको वर्तमान राजस्व स्तर र खर्चका प्रतिवद्धताहरूको सन्दर्भमा यो थप दायित्व एकै चरणमा बहन गर्न सम्भव हुँदैन । यसर्थ यसलाई चरणबद्ध रूपमा लागू गर्नुपर्ने आयोगको धारणा रहेको छ ।

९.९.२ तलब तथा भत्ता वृद्धिका प्रस्तावहरू सहज रूपमा कार्यान्वयन गर्न राजस्वको वर्तमान अवस्था, आगामी वर्षहरूमा हुन सक्ने वृद्धि र वृद्धि भएको राजस्व मध्ये कतिसम्म अंश तलब सुविधा वृद्धिमा प्रयोग गर्न सकिन्छ भन्ने विषय विचारणीय हुन्छ । राजस्वको वर्तमान अवस्था र शान्ति सुरक्षाको वर्तमान स्थिति यथावतै रहन्छ वा पर्याप्त सुधार आएमा पनि त्यसको तत्काल प्रभाव आर्थिक गतिविधिको बढोत्तरीमा पर्दैन भन्ने सावधानीयुक्त अनुमानका आधारमा आगामी केही वर्षको राजस्व प्रक्षेपण गर्दा निम्नानुसार तलब सुविधा वृद्धिको सिफारिस कार्यान्वयन गर्न सकिने आयोगको धारणा रहेको छ ।

- २०६२ साउन १ गतेदेखि लागू हुने गरी हाल (२०६१ माघ १ पछि) दिइ आएको २० प्रतिशत भत्तालाई पूरै समायोजन गरी वर्तमान तलबमानमा २५ प्रतिशत थप गर्ने ।
- २०६३ साउन १ गतेदेखि लागू हुने गरी तत्काल कायम रहेको तलबमानमा २० प्रतिशत थप गरी तलबमान कायम गर्ने । आयोगले सिफारिस गरेको जीवन बीमा प्रणाली पनि सोही मितिदेखि लागू गर्ने ।

- २०६४ साउन १ गतेदेखि लागू हुने गरी तत्काल कायम रहेको तलबमानमा १६ प्रतिशतले थप गरी तलबमान कायम गर्ने । परिवहन भत्ताको व्यवस्था पनि सोही मितिदेखि लागू गर्ने ।
- २०६५ साउन १ गतेदेखि लागू हुने गरी तत्काल कायम रहेको तलबमानमा नपुग प्रतिशत वृद्धि गरी यस प्रतिवेदनमा सिफारिस गरिएको तलबमान र ग्रेडवृद्धिको दर पूर्ण रूपमा लागू गर्ने । शैक्षिक भत्ता पनि सोही मितिदेखि लागू गर्ने ।