

विद्युत VIDYUT

अर्धवार्षिक पत्रिका

वर्ष २५ अंक २

२०७१ फागुन

संरक्षक



श्री मुकेशराज काफ्ले

कार्यकारी निर्देशक

सल्लाहकार



श्री शेर सिंह माट

उपकार्यकारी निर्देशक



श्री गोसाईं के.सी.

उपकार्यकारी निर्देशक

सम्पादन समिति



श्री सुरेन्द्र राजमण्डारी



श्री तुलाराम गिरी



श्री शिव कुमार अधिकारी



श्री प्रवल अधिकारी



श्री बलराम सिलवाल



श्री गोकर्ण प्रसाद शर्मा

कार्यकारी सम्पादक

प्रकाशन/व्यवस्थापन

श्री सिताराम तखाछे
श्री राजन प्रसाद कोइराला
श्री चन्द्रलक्ष्मी बाराही
श्री बाँचकुमारी राई

प्रकाशक



नेपाल विद्युत प्राधिकरण

जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखा

दरबारमार्ग, काठमाडौं

फोन: ४१५३०२१

आन्तरिक: २००२, २००३

फ्याक्स: ४१५३०२२

ई-मेल: publicnea@gmail.com

कम्प्युटर ले-आउट

कादम्बरी क्रियसन

अनामनगर, काठमाडौं

सम्पर्क : ९८४९३५२४३५

मुद्रक

सफल आर्ट प्रेस

कलंकी, काठमाडौं

फोन: ०१-४२८६४६६

ई-मेल: safalmultiservices@gmail.com

शुभकामना सन्देश !



नेपाल विद्युत प्राधिकरणले विद्युत अर्ध-वार्षिक पत्रिका वर्ष-२५ अंक-२ विविध गतिविधिहरूलाई समेटेर प्रकाशन गर्न लागेकोमा खुशी लागेको छ । देश विकासको मुख्य पुर्वाधारको रूपमा रहेको उर्जाको विकास, उत्पादन, प्रसारण र वितरण प्रणालीसँग सम्बन्धित विविध सिर्जनात्मक सामाग्रीहरू पस्दै आएको यस पत्रिकाले प्राधिकरणको बहुआयामिक पक्षलाई प्रतिविम्बित गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ । नेपाल विद्युत प्राधिकरणले विद्युतको सम्मान्यता अध्ययनदेखि आयोजनाहरूको निर्माण सम्पन्न गर्ने, विभिन्न संरचनाहरूको नियमित सञ्चालन/संभार गर्दै प्रभावकारीरूपमा विद्युत सेवा उपलब्ध गराउने, विद्युत सम्बन्धी नीति निर्माणमा नेपाल सरकारलाई सल्लाह र परामर्श प्रदान गर्ने लगायतका कार्यहरू सम्पादन गरिराएको सबैमा विदितै छ ।

यस संस्थाको कार्यकारी प्रमुखको जिम्मेवारी सम्हालेदेखि मैले सहभागितामूलक, कार्यसम्पादन र नतिजामूलक व्यवस्थापनमा जोड दिँदै आएको छु । प्राधिकरणको आर्थिक अवस्थालाई सबल बनाई चुस्त-दुरुस्त सँगठन तयार गर्ने मेरो लक्ष्य रहेको छ । विद्युत चुहावट घटाउने, संस्थालाई सेवामुखी संरचनामा लैजाने, संस्थागतरूपमा सम्पन्न हुन बाँकी रहेका कार्यहरूलाई बैलैमा सम्पन्न गर्ने, निर्माणाधीन विभिन्न जलविद्युत आयोजनाका अतिरिक्त राष्ट्रिय तथा अन्तरदेशिय प्रसारण लाइन आयोजना तोकिएको समय र लागतमा सम्पन्न गरी नेपाललाई लौडसेडिङ मुक्त राष्ट्र बनाउने साम्रा चुनौतिहरू छन् । ती चुनौतिहरूको सामना गर्दै संस्थाको लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तमा सञ्चालक समिति, ट्रेड यूनियन, कर्मचारी लगायत सबै पक्षहरू समन्वयात्मक ढंगबाट सकताबद्ध भै अगाडी बढ्न जरुरी छ भन्ने कुरामा म विश्वस्त छु ।

विद्युत सेवा उपलब्ध गराउन अत्यावश्यक पर्ने ट्रान्सफर्मर, मिटर, पोल लगायतका अन्य मौक्तिक स्रोत साधनको सहज आपूर्ति हुने गरी शीघ्र खरीद व्यवस्थापन, ग्राहक सेवाको पारदर्शी र सर्वसुलभता, बैकमार्फत विद्युत महशुल मुक्तानी गर्न सकिने सेवा विस्तार, सूचनाको सहज पहुँच, जवाफदेहिता, क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक वडापत्र, कामको उचित मूल्यांकन गरी कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्ने लगायतका कार्यहरू प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयन गर्ने प्रकृया अगाडि बढाइएको छ । यसबाट निकट भविष्यमै सकारात्मक परिणाम निस्कने विश्वास लिएको छु ।

विद्युत महशुल समय सापेक्षरूपमा समायोजन भएमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणको आर्थिक अवस्थामा सुधार हुनुका साथै प्राधिकरणले आफ्नो सेवा विस्तार एवं गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्ने कार्यमा समेत सघाउ पुग्ने भएकोले महशुल समायोजनमा प्रयत्नशील रहने विश्वास दिलाउन चाहन्छु ।

यस विद्युत पत्रिकाले उर्जा विकास र नेपाल विद्युत प्राधिकरणबाट सम्पादन हुने क्रियाकलापसँग सम्बन्धित विविध खोजमूलक, ज्ञानवर्धक, सूचनामूलक र सिर्जनात्मक सामाग्रीहरू पाठक सामु पुर्‍याउँदै आएको र आगामी अंकहरू पनि यस किसिमको लेख/रचनाहरू प्रकाशन भई पाठकको मन मस्तिष्कमा रहन सफल हुनेछ भन्ने अपेक्षा गर्दछु ।

विद्युत पत्रिका प्रकाशनमा संलग्न सबैलाई धन्यवाद दिँदै नव वर्ष २०७२ को अवसरमा सुख, शान्ति र समृद्धिको शुभ-कामना समेत व्यक्त गर्दछु ।

मुकेशराज काफ्ले

कार्यकारी निर्देशक

नेपाल विद्युत प्राधिकरण



नेपाल विद्युत प्राधिकरणको अर्ध वार्षिक प्रकाशन विद्युत पत्रिकाको बर्ष २५ अंक-२, २०७९ को फाल्गुण अंक यहाँहरु समक्ष प्रस्तुत गर्न पाउँदा हर्षको अनुभव गरेका छौं । सदाभै यस अंकमा पनि हामीले नेपाल विद्युत प्राधिकरण र उर्जा क्षेत्रलाई केन्द्रमा राखेर यस सम्बन्धि समसामयिक लेख रचनाहरु तथा विविध जानकारीहरु आम पाठक एवं सरोकारवाला पक्षहरु समक्ष पेश गर्ने प्रयास गरेका छौं । यस पत्रिकालाई पठनीय, संग्रहणीय एवं उपयोगी बनाउनको लागि यहाँहरुको अमूल्य सहयोग, शुभेच्छा एवं सहभागिताको सधैं अपेक्षा राख्दछौं ।

सूचना स्रोतले भ्याससम्म नेपाल विद्युत प्राधिकरण र उर्जा क्षेत्रका विविध कृत्याकलापहरुलाई स्वीकृत गरी सिर्जनात्मक लेख रचनाहरु विज्ञ पाठक माझ पुर्‍याउनु पनि “विद्युत” अर्ध वार्षिक पत्रिका प्रकाशन गर्नुको उद्देश्य हो । जसबाट विद्युत सम्बन्धि रुचि राख्ने पाठकहरुलाई खुराक प्राप्त हुनेछ भन्ने विश्वास लिइएको छ ।

उर्जा देश विकासको महत्वपूर्ण साधन हो । नेपालको उर्जा क्षेत्रमा ‘जलविद्युत’को अहम् भूमिका रहेकोले यो देश विकासको महत्वपूर्ण साधन मध्ये एक हो । ‘जल विद्युत’ बाट नै देशको समृद्धि हासिल गर्न मद्दत पुग्दछ । वर्षेनी रोजगारका निम्ति विदेशिने नेपाल आमाका सीपयुक्त, ज्ञानयुक्त युवा जनशक्तिलाई नेपालमै बसी आफ्नो सीप र दक्षता देशभित्रै प्रयोग गर्ने अवसर जलविद्युतको विकासले दिने निश्चित छ । देश भित्र रहेको पूँजीको उच्चतम रुपमा परिचालन गरी विद्युत आयोजना सम्पन्न गरेर स्वदेशी पूँजी वाहिरिन नदिई देश भित्रै यसको लगानी हुन सकोस्मा यसबाट देश र जनताले प्राप्त गर्ने लाभको बारेमा जनचेतना फैलाउन यो प्रकाशन सफल हुनेछ भन्ने अपेक्षा समेत हामीले राखेका छौं । शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता महत्वपूर्ण सामाजिक क्षेत्रमा उजलि पुर्‍याएको योगदान र चौरी, चुहावट र विद्युत दुरुपयोगबाट हुनसक्ने राष्ट्रिय हानी प्रति सचेत गराउने तर्फ यो पत्रिका सक्षम हुनेछ भन्ने विश्वास लिइएको छ ।

विद्युत विकास सडटा महँगो र जटिल प्रकृयाबाट गुज्रिनुपर्ने विषय भएकोले यसको संरक्षण, सम्बर्धन र सदुपयोगमा सबै पक्षको समान चासो र चिन्ता हुनु आवश्यक देखिन्छ । ठूलो लगानी, जटिल प्राविधिक दक्षता, लामो निर्माण अवधि खर्च गरेर उत्पादन हुने तर संचित गर्न नसकिने र टाढा टाढा सम्म पुर्‍याएर विक्री गर्न नसकिने विशेषताले गर्दा विद्युत व्यापार सडटा विशिष्ट र संवेदनशील किसिमको व्यापार भएको हुँदा यस क्षेत्रमा लगानी गर्न खोज्ने जोसुकैले पनि यो संवेदनशीलतालाई बुझ्नु पर्दछ ।

हामी देश उर्जाको अपर्याप्तताले गर्दा लीडसेडिङले आक्रान्त भएको कुरा जगजाहेर नै छ । प्रशस्त पानीको स्रोत हुँदा पनि नीतिगत, प्रकृयागत, संरचनागत, संस्थागत साथै पूँजी, प्रविधि र कानूनबीच समन्वयात्मक तालमेल नहुँदा नै यो समस्या उत्पन्न भएको हो । यस कार्यमा सम्बद्ध पक्षहरुबीच उचित समन्वय र सहकार्य भएमा नेपाल सरकारले परिकल्पना गरेजस्तो ‘उज्यालो नेपाल समृद्ध नेपाल’को अभियानले सफलता पाउनेछ भन्ने कुरा यसै पत्रिका मार्फत शुभकामना प्रकट गर्दछौं ।

अन्तमा: संस्था भित्र र वाहिर रहेका उर्जा सम्बन्धी सिर्जनात्मक, सूचनामुलक, ज्ञानवर्धक, लेख/रचना तथा अन्य गतिविधिहरु तयार गरि प्रकाशनका लागि सामाग्री प्रदान गर्नु हुने सम्बद्ध निकाय, विज्ञ, लेखक महोदयहरुका विचारहरुलाई सदाभै यस अंकमा पनि प्रोत्साहित गर्ने उद्देश्यका साथ पत्रिका प्रकाशनको लागि निरन्तरता दिन पाइएकोमा हर्षित भएका छौं । पत्रिका प्रकाशनको क्रममा कमी कमजोरीहरु हुन गएमा सो औल्याई उचित सुझाव सल्लाह दिनु भएमा उक्त सुझाव/सल्लाहलाई मार्गदर्शनका रुपमा लिई आगामी अंकमा सुधार गर्ने प्रयास गर्नेछौं ।

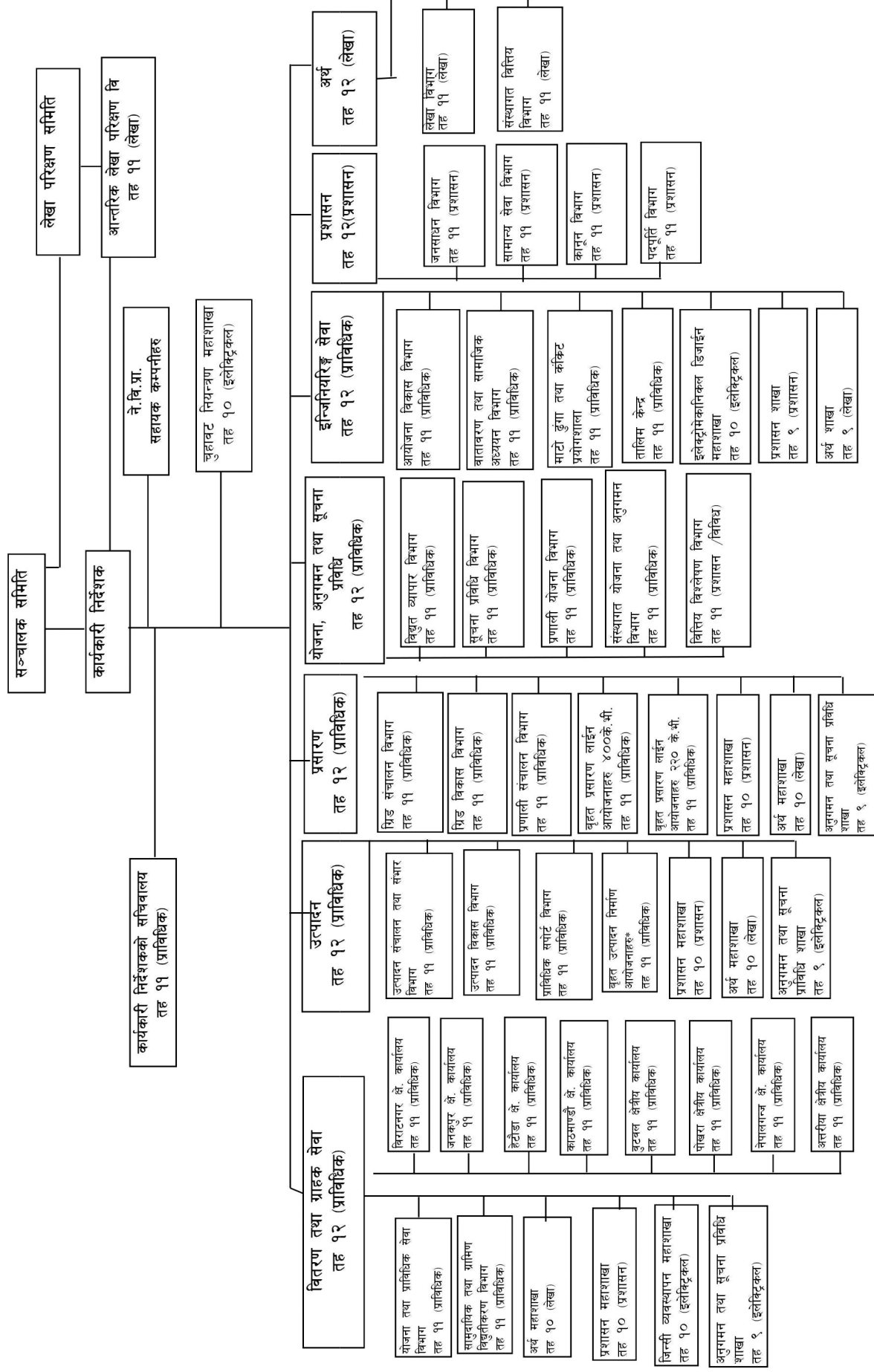
विषय सूचि

क्र.स.	लेख र रचनाको शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं
१.	वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालय अन्तर्गतका वितरण केन्द्रहरूलाई दिइने EPR, उपलब्धी र चुनौति	तुलाराम गिरी	१-६
२.	नेपाल विद्युत प्राधिकरणको विद्युत महशुल समायोजन	जयराम भण्डारी र भोजराज भट्टराई	७-९
३.	अभिलेख व्यवस्थापन र यस सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था बारे एक समिक्षा	इन्दिरा देवी दहाल	१०-१४
४.	काबेलि कोरीडोर १३२ के.भि.प्रसारण लाईन आयोजना क्षेत्रमा सचेतनामुलक कार्यक्रम	भोजराज भट्टराई	१५-१७
५.	कर्मचारी भर्ना समस्या कि समाधान ?	लिला कुमारी अर्याल	१८-२१
६.	‘संस्थान सुधार’ को किसिम नेपाल विद्युत प्राधिकरण	कपिलचन्द्र बस्ताकोटी	२२-२७
७.	वृत्ति विकासको अवधारण र ने.वि.प्रा. मा यसको अभ्यास	विष्णुप्रसाद आचार्य	२८-३३
८.	ने.वि.प्रा.मा गुनासो व्यवस्थापनको औचित्यता	राजनप्रसाद कोइराला	३४-३६
९.	Risk Aspects in Transmission Line Construction projects in Nepal.	सुवास कुमार मिश्र	३७-४२
१०.	Risks and Responsibilities in ECP Contract: A Context of Its Adoption in UT3A Hydroelectric Project.	प्रबल अधिकारी	४३-४८
११.	Reservoir Simulation of Dudhkoshi Storage Hydroelectric Project.	सुर्यनाथ भुर्तेल	४९-५१
१२.	An Outline of Preparing a Resettlement Acton Plan (RAP) for Donor Funded Development Project.	भक्तीप्रसाद तिमिल्सिना	५२-५६
१३.	Environmental Assessment of Hydropower Development in Nepal : Current Practices and Emerging Challenges	प्रकाश गौडेल	५७-६४
१४.	Energy-Efficiency Improvement: Opportunities in Electric Motors	राजेश रेग्मी	६५-६७
१५.	Design of Rubber Dam (Obermeyer) In Andhi Khola Hydropower Project.	विष्णु बहादुर सिंह	६८-६९

आवरण पृष्ठ (अगाडि): निर्माणाधिन माथिल्लो तामाकोशी जलविधुत आयोजनाको हेडवर्क्स ।

नोट: यस पत्रिकामा प्रकाशित लेख रचनाहरूमा अभिव्यक्त कुराहरू लेखकका निजी विचार हुन् । यसमा सम्पादन समिति जिम्मेवार हुने छैन ।

ने.वि.प्रा. संचालक समितिको मिति २०७१/०८/०३ को ६८१ औं बैठकको निर्णय अनुसार नेपाल विद्युत प्राधिकरणको संगठनात्मक संरचना



वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालय अन्तर्गतका वितरण केन्द्रहरूलाई दिइने EPR: उपलब्धी र चुनौति

वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालयको EPR वितरण गर्ने कार्यविधि २०७१, ने.वि.प्रा. संचालक समितिको मिति २०७१।०९।१९ को ६९४ औं बैठकबाट मिति २०७१ माघ १ देखि लागु हुने गरि स्वीकृत भएको छ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणले गर्ने उत्पादन, प्रसारण र वितरणको सम्पूर्ण कार्य समाहित भएको वितरण तथा ग्राहक सेवाको कार्यसम्पादन स्तर वृद्धि गरी वित्तीय र प्राविधिक क्षेत्रमा सुधार ल्याउने तथा ग्राहकहरूलाई उपलब्ध गराइने सेवामा अनुभूति हुने परिवर्तन दिलाउन EPR को प्रभावकारी कार्यान्वयन अपरिहार्य हुन गएको छ।



तुलाराम गिरी
प्रमुख, आ.ले.प. विभाग

१. उद्देश्य:

वितरण तथा ग्राहक सेवा अन्तर्गत कार्यालयहरूले ग्राहकसंग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रही कार्य गर्नुपर्ने र चुहावट नियन्त्रण तथा महशुल संकलन कार्यमा वितरण केन्द्रहरूमा कार्यरत कर्मचारी हरूको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको कुरालाई हृदयंगम गरि त्यस्ता कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई आफ्नो कार्यप्रति थप उत्प्रेरित गराई कार्य सम्पादनको स्तर वृद्धि गर्नु समग्रमा यस कार्यविधिको उद्देश्य रहेको छ भने यसका क्षेत्रगत उद्देश्यहरू निम्न रहेको छ।

- विद्युत चुहावटलाई प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण गर्ने।
- विद्युतको Supply Outage कम गरि विद्युत विक्री वृद्धि गर्ने तथा ग्राहकलाई नियमित विद्युत सेवा उपलब्ध गराउने।
- विद्युतको विक्रीलाई तुलनात्मक रूपले वृद्धि गर्दै जाने।
- बक्यौता व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने (बक्यौता असुली, कालो पाटी असुली र औषत संकलन अवधी घटाउने कार्य)।
- ग्राहकलाई उपलब्ध गराइने सेवा सरल, भरपर्दो र सर्वसुलभ बनाई सार्वजनिक सेवामा प्रभावकारीता ल्याउने।
- विद्युतीय कार्यमा Safety Factor लाई महत्व दिने।
- विद्युतीय संरचना, मेसिन उपकरणहरूलाई चुस्त र दुरुस्त राख्ने।

२. लक्ष्य:

- हाल भैरहेको विद्युत चुहावट प्रतिशतलाई करिब ३ प्रतिशतको हाराहारीमा भर्ने।
- बाँकी बक्यौता १ महिनाले कम गर्ने र पुरानो बक्यौता १ अर्ब असुल उपर गर्ने।
- आ.व.२०६८।०६९ मा भएको ओभरटाइम खर्चलाई आधार मानी ५ करोडसम्म खर्च कम गर्ने।
- समग्रमा EPR वापत भुक्तानी हुने अधिकतम रु. ६६ करोडको तुलनामा चुहावट नियन्त्रण, बक्यौता असुली र

ओभरटाइममा वचत हुने रकम सहित कुल १ अर्ब ८० करोड वचत गर्न सकिने अनुमान गरिएको छ।

३. सीमाहरू:

- यस लेखमा वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालय अन्तर्गतका वितरण केन्द्रहरूमा लागू भएको EPR System को मात्र समीक्षा गरिएको छ।

४. Enhance Performance Reward (EPR) का आधारहरू:

(क) Global Factors (Or, Common Factors)

1.1 Availability Factors (विद्युतको उपलब्धता):

1.1.1 Forced Outage Time: Feeder outage कम भएको हुनुपर्ने।

1.1.2 Sales per Month: मासिक विद्युत विक्री विगत आ.व.को सोही महिनाको तुलनामा वृद्धि हुनुपर्ने।

1.2 Revenue Collection Factor (आय संकलन)

1.2.1 Average Collection Period (Collection Factor): औषत संकलन अवधि घटाउनुपर्ने।

1.2.2 Black Listed Consumer Collection Factor: कालोसूचीमा रहेका ग्राहकबाट रकम असुली।

1.3 Loss Reduction Factor: चुहावटलाई तोक्ने लक्ष्य अनुसार घटाउने।

(ख) Section Performance Factors (Specific Performance Factors).

1. Section Performance Factor for line maintenance group (लाइन मर्मत शाखाको मूल्याङ्का आधारहरू):

1.1 Disturbance Factor: विद्युत आपूर्ति नियमित र भरपर्दो बनाई linedisturbance घटाउने।

1.2 Preventive Maintenance Factors: प्रसारण तथा वितरण संरचनाको Preventive Maintenance प्रभावकारी हुनुपर्ने।

- 1.3 On Call Factor : कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 1.4 Record and Report Factor : तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।
- 1.5 Safety Factor: विद्युतीय कार्य गर्दा सुरक्षाका उपकरणहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने ।

2. Section Performance Factor for Substation group (सबस्टेसन शाखाको मूल्याङ्कनका आधारहरू):

- 2.1 Disturbance Factor: सबस्टेसन, पावर ट्रान्सफर्मर, ब्रेकर आदि सम्बन्धि समस्या तत्काल समाधान गर्ने ।
- 2.2 Preventive Maintenance Factors: सबस्टेसन, पावर ट्रान्सफर्मर, ब्रेकर आदिको Preventive Maintenance सम्बन्धि कार्य गरी चुस्त र दुरुस्त राख्ने ।
- 2.3 On Call Factor : कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 2.4 Record and Report Factor : तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।
- 2.5 Safety Factor : विद्युतीय कार्य गर्दा सुरक्षाका उपकरणहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने ।

3. Section Performance Factor for No light group (तोलाइट शाखाको मूल्याङ्कनका आधारहरू) :

- 3.1 Disturbance Factor: ग्राहकको सिकायत तुरुन्त सम्बोधन गर्ने, लाइन फल्ट तुरुन्त चालु गर्ने, पिक लोड रिडिङ्ग आदि कार्य गरी Line Disturbance कम गर्ने ।
- 3.2 Safety Factor: विद्युतीय कार्य गर्दा सुरक्षाका उपकरणहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने ।
- 3.3 On Call Factor: कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 3.4 Record and Report Factor: तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

4. Section Performance Factor for Consumer Services & Consumer Complaint Group (नयाँ कनेक्सन तथा सिकायत फाँटका कर्मचारीहरूको लागि):

- 4.1 Consumer Services & Consumer Complaint: नयाँ तथा कायम रहेका ग्राहकको सेवा छिटो छरितो ढंगले तोकिएको समयमा सम्पन्न गर्नुपर्ने ।
- 4.2 Safety Factor: विद्युतीय कार्य गर्दा सुरक्षाका उपकरणहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने ।
- 4.3 On Call Factor: कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 4.4 Record and Report Factor: तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

5. Section Performance Factor for Meter Reading Group (मिटर रिडिङ्गसंग सम्बन्धित कर्मचारीको लागि):

- 5.1 Consumer Complaint Factor: मिटर रिडिङ्ग कार्य तोकिएको समयमा गर्ने, अनियमितताको रिपोर्टिङ्ग आदि गरी ग्राहकको गुनासो कम गर्ने ।
- 5.2 TOD Meter Data Download: TOD Meter Data Download ३/३ महिनामा गर्ने, अनियमितताको रिपोर्टिङ्ग आदि गर्ने ।
- 5.3 Record Keeping: तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

6. Section Performance Factor for Revenue Group (आय फाँटसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरूको लागि):

- 6.1 Consumer Complaint Factor: नियमित रूपमा हाजिर हुने, ग्राहकको गुनासो सम्बोधन गर्ने ।
- 6.2 On Call Factor : कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 6.3 Revenue Deposit Factor : नगदको सुरक्षा, तोकिए बमोजिम बैंक दाखिला, बैंक रिकर्न्सिलियसन ।

7. Section Performance Factor for Ledger Keeping (लगत फाँटसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरूको लागि):

- 7.1 Consumer Complaint Factor: नियमित रूपमा हाजिर हुने, महसुल सम्बन्धि ग्राहकको गुनासो सम्बोधन गर्ने ।
- 7.2 On Call Factor: कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।
- 7.3 Record & Report Factor: तोकिएका विवरणको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

8. Section Performance Factor for Account, Store & Admin. Staff (लेखा, भण्डार र प्रशासन फाँटसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरूको लागि):

8.1 Performance Factor for Administration Staff:

- हाजिरी अभिलेखको दुरुस्तता ।
- प्रशासनिक अभिलेखको दुरुस्तता ।
- कार्यालय व्यवस्थापन ।
- कार्यालयको सरसफाइ र उचित सुरक्षा ।

8.1 Performance Factor for Account Staff:

- सन्तुलन परिक्षण र सो संग सम्बन्धित अनुसूचीहरू
- लेखा परिक्षण
- वेरुजू कम गर्ने र फछ्यौट

8.1 Performance Factor for Store Staff:

- Store Management & Bin Card
- लिलाम प्रक्रिया

8.2 On Call Factor : कार्यालय समय र अपर्भट परेको बेला कार्यस्थलमा उपस्थित हुनुपर्ने ।

8.3 Record & Report Factor : तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

9. Performance Factors of Chiefs's of Office (कार्यालय प्रमुख र फाँट प्रमुखसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरूको लागि):

9.1 Store Chief (भण्डार प्रमुख):

- सामानको उपलब्धता सुनिश्चित गर्ने ।
- सुरक्षित भण्डारण व्यवस्था ।
- विन कार्डको प्रयोग ।
- चल्ती, कम चल्ती र वेचल्तीका सामानको छुट्टाछुट्टै अभिलेख ।
- भौतिक परिक्षण ।
- लिलामी लिष्टको तयारी

9.2 Administration Chief (प्रशासन प्रमुख):

- कार्यालयको सरसफाइ र सुरक्षा व्यवस्था
- हाजिरी व्यवस्थापन
- कर्मचारी अनुशासन
- कर्मचारी परिचालन
- गोप्यता
- विभागीय कारवाही
- चुहावट नियन्त्रण
- अग्रसरता ।

9.3 Accounts Chief (लेखा प्रमुख) : मातहतका निम्न उल्लेखित फाँटहरूको कार्यसम्पादनको योगनै लेखाप्रमुखको कार्यसम्पादन हुने ।

- Revenue Section
- Ledger Keeping Section
- Expenditure Account Section
- Meter Reading Section

9.4 Technical Chief (प्राविधिक प्रमुख) : मातहतका निम्न उल्लेखित फाँटहरूको कार्यसम्पादनको योग नै प्राविधिक प्रमुखको कार्यसम्पादन हुने

- No Light
- Sub-Station
- Line Maintenance
- Consumer Service and Complaint Section

9.5 DistributionCentre Chief (वितरण केन्द्र प्रमुख) : निम्न उल्लेखित क्षेत्रको कार्यसम्पादनको योगनै वितरण केन्द्र प्रमुखको कार्यसम्पादन हुने:

9.5.1 मातहतका निम्न उल्लेखित फाँटहरूको कार्यसम्पादनको योगलाई वितरण केन्द्र प्रमुखको कार्यसम्पादनमा गणना गरिने:

- Account Chief
- Technical Chief
- Administration Chief
- Store Chief

9.5.2 Stock Turnover Ratio (STR) Factor:

तोकिएको मापदण्डभन्दा बढी Stock Turnover Ratio हुनुपर्ने ।

9.5.3 Capital Work in Progress (CWIP) Factor:

पूँजीगत निर्माणका कामहरू तोकिएको मापदण्डभन्दा बढी हुनुपर्ने ।

9.5.4 Record and Report Factor:

तोकिएका विवरणहरूको तयारी, अभिलेखन र प्रतिवेदन समयमा हुनुपर्ने ।

(ग) Individual Performance Factors of Distribution Center for Employees (कर्मचारीको व्यक्तिगत मूल्याङ्कन मापदण्ड)

1. Performance Factor : निकटतम सुपरिवेक्षक तथा केन्द्रप्रमुखले व्यक्तिको कार्यसम्पादन र अनुशासनका आधारमा मूल्याङ्कन गरिने ।

(घ) Other Factors:

1. Attendance Factor =

जम्मा हाजिरी दिन (हाजिरी दिनमा काज र बिदा समावेश गरिने छैन)

जम्मा हाजिरी दिन

2. Optional Employee Factor: स्वीकृत दरवन्दी भन्दा बढी कार्यरत हुन नहुने :

Approved nos.

Existing nos.

3. Salary Factor: सुरु तलव स्केललाई आधार लिइने ।

4. Seiling Factor: ६० प्रतिशत अधिकतम सीमा कायम गरिएको ।

५. मूल्याङ्कनको लागि संस्थागत व्यवस्था : EPR निर्धारण तथा वितरण गर्न निम्न बमोजिम कमिटी गठन गरिनेछ ।

५.१ वितरण केन्द्र स्तरमा:

वितरण केन्द्र प्रमुख	- संयोजक
प्राविधिक प्रमुख	- सदस्य
सम्बन्धित क्षेत्रको प्रतिनिधि	- सदस्य
लेखा प्रमुख	- सदस्य सचिव

५.२ क्षेत्रीय कार्यालय स्तरमा:

क्षेत्रीय निर्देशक/प्रमुख	- संयोजक
क्षेत्रीय कार्यालयको प्राविधिक प्रमुख	- सदस्य
क्षेत्रीय कार्यालयको प्रशासन प्रमुख	- सदस्य
संयोजकले तोकेको वितरण केन्द्र प्रमुख	- सदस्य
क्षेत्रीय कार्यालयको लेखा प्रमुख	- सदस्य सचिव
(यो कार्यविधि स्वीकृत भएको १ महिना भित्र हरेक वितरण केन्द्र र फाँटहरूको लागि विस्तृत निर्धारण एवं मापन विधि तयार गरि केन्द्रीय मूल्याङ्कन समितिमा पेश गर्न गठन गर्नुपर्ने)	

५.३ मूल्याङ्कन तथा स्वीकृत समिति:

EPR को विस्तृत मापन तथा क्षेत्रीय कार्यालयबाट पेश हुने EPR को भुक्तानी स्वीकृतीको लागि:

उप का.का.नि., वि.ग्रा.से.नि.	- संयोजक
उप का.का.नि, अर्थ वा निजले तोकेको प्रतिनिधि	- सदस्य
उप का.का.नि, प्रशासन वा निजले तोकेको प्रतिनिधि	- सदस्य
प्रमुख, सम्बन्धितक्षेत्रीय कार्यालयको	- सदस्य
प्रमुख, योजना तथा प्राविधिक सेवा विभाग	- सदस्य
प्रशासन महाशाखा प्रमुख, वि.ग्रा.से.नि.	- सदस्य
अर्थ महाशाखा प्रमुख, वि.ग्रा.से.नि.	- सदस्य सचिव

६. EPR को लागि पूर्व शर्तहरू:

- ६.१ जुन कार्यालयमा पदाधिकार छ, सोही कार्यालयमा काम गर्नुपर्ने ।
- ६.२ काज खटिई गएको कर्मचारीले नपाउने ।
- ६.३ महिनाको २० दिन अनिवार्य रुपमा हाजिर हुनुपर्ने । काज, तालिम, सेमिनार, निरीक्षण, गोष्ठी, अवलोकन, भ्रमण इत्यादीमा काज खटाइएको तथा विदामा वसेको अवधिलाई काम गरेको अवधि नमानिने ।
- ६.४ एक भन्दा बढी आयोजनामा र कार्यालयमा खटाइएका कर्मचारीको हकमा कुनै एउटा कार्यालयबाट मात्र EPR पाउने ।
- ६.५ EPR मासिक रुपमा मूल्याङ्कन गरि वितरण गरिने ।
- ६.६ पद अनुसार तोकिएको कार्य वाहेकको काम गरे मात्र ओभर टाइम पाउने, अन्यथा नपाउने ।
- ६.७ यो कार्यविधि विपरित हुने गरि EPR सिफारिश/भुक्तानी गरेमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख र लेखा प्रमुखबाट दामासाहीले असुल उपर गरिने ।
- ६.८ उपकार्यकारी निर्देशकको कार्यालय, प्रशासनले स्वीकृत दरवन्दी अनुसारको कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

७. चुनौति तथा सम्भावनाहरू:

(क) Global Factors सँग सम्बन्धित:

१. Availability Factor सँग सम्बन्धित:

- १.१ Feeder को लम्वाई एकिन गर्नुपर्ने ।
- १.२ Tripping / Break down Recording हुने स्वचालित पद्धति हुनुपर्ने वा यसलाई पारदर्शी बनाउने संयन्त्र मिलाउनु पर्ने ।
- १.३ एक भन्दा बढी वितरण केन्द्रहरूमा विद्युत आपूर्ति गर्ने फिडरहरूमा Disconnection Switch को व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

२. Sales Per Month : उर्जा संकटको वर्तमान अवस्थामा विद्युत विक्री बढाउने कार्य सम्भव देखिदैन । Availability र Overload का कारण औद्योगिक ग्राहक वृद्धि हुने अवस्था छैन भने विद्यमान ग्राहक तथा

विद्युतीकरण (शहर र ग्रामीण विद्युतीकरण) को कार्यक्रमले स्वभाविक रुपमा हुने विद्युत विक्री वाहेक विद्युत विक्री, लक्ष्य अनुसार वृद्धि हुन सक्ने देखिन्न तर Station Consumption, Internal Consumption, Outage, Load Balance, Leakage Control, Reinforcement आदिका माध्यमबाट बचत भएको विद्युत शक्ति विक्री गरेर भने विद्युत विक्रीको लक्ष्य पूरा गर्न सकिने देखिन्छ ।

३. **Loss Reduction Factor :** Incoming and Outgoing Points मा Metering Unit जडान गर्ने । Timely त्यस्ता उपकरणको Calibration गर्ने कार्यको लागि हरेक निर्देशनालयले विशेष पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ भने सोको लागि आवश्यक मिटरिङ्ग युनिटको व्यवस्था गर्न बजेट विनियोजन हुनुपर्ने देखिन्छ । कतिपय वितरण केन्द्रहरूले विभिन्न स्थानबाट Tapping गरी विद्युत वितरण गरि रहेको अवस्थामा त्यस्ता स्थानहरूको पहिचान र मिटरिङ्ग युनिटको जडान हुन समेत जरुरी देखिन्छ ।

(ख) Section Performance Factor साग सम्बन्धित चुनौतीहरू:

- (१) Disturbance Factor को लक्ष्य पुरा गर्न Technical र Non-Technical क्षेत्रमा व्यापक सुधारको खाँचो छ । यस्तो सुधारको लागि अत्याधिक वित्तीय श्रोत, दक्ष र उत्प्रेरित जनशक्ति, भौतिक श्रोत (सवारी साधन, पोल तार, ट्रान्सफर्मर आदि) को आवश्यक पर्ने देखिन्छ ।
- (२) Preventive Maintenance Factor तर्फ तोकिएका लक्ष्य पुरा गर्न तोकिएको नर्मस् विपरित बनेका संरचनाको पुनर्संरचना गर्नुपर्ने, वितरण लाइनमा प्रयोग भएका जीर्ण पोलहरू बदली, ट्रान्सफर्मरको लोड ब्यालेन्स लगायत सवारी साधन र दक्ष तथा उत्प्रेरित कर्मचारीको अपेक्षा गर्दछ ।
- (३) On Call Factor तर्फ कर्मचारीहरू तोकिएको कार्यस्थलमा वसेर कार्य गरी रहेका छन्/छैनन्? अपर्भट कुनै समस्या आई परेमा कार्यस्थलमा उपस्थित भए/भएनन् ?भन्ने Monitor गर्न CCTV को जडान, कार्यालय कोठामा प्रवेश गर्दा र बाहिर निस्कँदा मुलद्वारमा Electronic Record राख्न SwapCard वा Thumb को प्रयोग आदी प्रबन्ध मिलाउनुपर्ने देखिन्छ ।
- (४) Safety Factor तर्फ कर्मचारीहरूलाई तालीम, आवश्यक औजार तथा उपकरणहरू उपलब्ध गराउनु पर्ने देखिन्छ जस्को लागि बजेट

आवश्यक हुन्छ ।

- (५) New Connection मा प्रभावकारी सुधार ल्याउन Online Registration तथा ग्राहकको सिकायत Record हुने Automated System को व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ यसको लागि M-Power Billing System र IVR को प्रयोगले सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।
- (६) Meter Reading कार्य ग्रामिण र पहाडी भेगमा ज्यादै चुनौतिपूर्ण छ । आजको Reading भोलीसम्म कार्यालयमा उपलब्ध गराउन कतिपय अवस्थामा मिटर रिडरलाई मोटर साइकल उपलब्ध गराउँदा सम्भव होला भने कतिपय अवस्थामा त्यो पनि सम्भव हुने देखिन्छ । असम्भव देखिएका स्थानको लागि ३ महिने मिटर रिडिङ्ग गर्नुपर्ने अवस्था पनि पर्नसक्छ ।
- (७) TOD Meter Data Download सम्बन्धमा कतिपय मिटरहरुको Data Download गर्ने Probe नभएको, Laptop नभएको, Qualified Engineer नभएको कारण कठिनाई भई रहेको अवस्थामा उपरोक्त पूर्वाधारको व्यवस्था व्यवस्थापनले गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (८) Section Performance Factor for Account, Store & Administration Staff अन्तर्गतका केही Parameter Subjective भएका, तिनीहरूलाई Objective Parameter (मापन गर्न सकिने) मा परिवर्तन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (९) Performance Factors of Chief's Office अन्तर्गतका लेखा प्रमुख र प्राविधिक प्रमुखको कार्य सम्पादन उनीहरू मातहत रहेको फाँट प्रमुखको कार्यसम्पादनमा आधारित हुने र वितरण केन्द्र प्रमुखको कार्यसम्पादन मातहतका फाँट प्रमुखको कार्यसम्पादन र Stock Turnover Ratio, Capital Work-in - Progress र Record & Report Factor मा आधारित हुने गरी EPR Model तयार गरिएको देखियो । मातहतका फाँटहरूले कार्य प्रति जवाफदेहीपूर्ण ढंगले कार्य नगरेमा उपरोक्त पदाधिकारीले आफ्नो पदीय जिम्मेवारी अनुसार कार्य गरेको अवस्थामा पनि EPR पाउने सम्भावना देखिएन ।

Stock Turnover Ratio (STR) Factor का सम्बन्धमा वस्तु उत्पादन गर्ने संस्थाको जस्तो ने.वि.प्रा. सेवा प्रदायक संस्था भएकोले Stock Turnover Ratio बढ्दैमा Sales वृद्धि हुदैन । त्यसैले

हाम्रो जस्तो संस्थामा जिन्सी सामानको प्रभावकारी प्रयोग हुन सक्थ्यो वा सकेन भन्नको लागि विगत वर्षको मौज्जात प्रयोग भयो भएन ? खरिद भएको सामान प्रयोग नगरी स्टकमा बस्थ्यो कि बसेन ? प्रयोग भएको सामान सही ठाउँमा प्रयोग भयो कि भएन ? र नयाँ सामानको प्रयोग भएपछि पुरानो सामान भण्डार दाखिला भयो भएन ? भन्ने कुरालाई महत्व दिनु पर्छ । Stock Turnover Ratio वृद्धि गर्न अनाहकमा खर्च गर्ने प्रवृत्ति भएमा त्यसले नकारात्मक प्रभाव पार्ने हुनाले त्यस तर्फ सचेत रहनु पर्छ ।

Capital Work in Progress (CWIP) Factor का सम्बन्धमा पूँजीगत निर्माण प्रगति अन्तर्गत ने.वि.प्रा. र नेपाल सरकारको बजेट भित्र रही गरिने पूँजीगत कार्यलाई जनाउँछ । पूँजीगत निर्माणका कार्यहरुको लागि चाहिने महत्वपूर्ण सामानहरु जुन केन्द्रीय र क्षेत्रीय कार्यालयबाट खरिद गरि वितरण केन्द्रलाई उपलब्ध गराइन्छ । त्यस्ता सामान समयमा खरिद भै सम्बन्धित वितरण केन्द्रमा नपुगी पूँजीगत कार्यको बजेट फ्रीज भइ रहेको विद्यमान परिस्थितिमा यसको Bench mark वितरण केन्द्रले पुरा गर्न चुनौतिपूर्ण देखिन्छ ।

EPR Model का माध्यमबाट संस्थागत उद्देश्य हासिल गर्न केन्द्र प्रमुख र फाँट प्रमुख मातहतका कर्मचारीलाई जवाफदेही बनाउन के कस्ता अधिकार र स्वतन्त्रता (Autonomy & Flexibility) प्रदान गरिएको छ त ? यस्तो अधिकार सुनिश्चित गरिएको देखिएन ।

(ग) Other Factors तर्फ :

- (१) Attendance Factor: महिनामा कम्तीमा २० दिन हाजिर भएको हुनुपर्ने सकारात्मक पक्ष देखियो तर कार्यालयको निर्णय र आवश्यकता अनुसार काज तालिम सेमिनार आदिमा गएको अवधि हाजिरमा नजनिँदा अत्यावश्यक कार्यको लागि काजमा जाने कर्मचारीले EPR नपाउने स्थिति बन्न जाने देखिन्छ ।
- (२) Optimal Employee Factor: आन्तरीक र बाह्य दवावका कारण स्वीकृत दरबन्दी भन्दा बढी कार्यरत कर्मचारी राख्नुपर्ने विद्यमान परिस्थितिमा व्यवस्थापनले पदाधिकार कायम रहेको कार्यालयमा सरुवा गर्नुपर्ने र पदाधिकार कायम नभएको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको तलब भत्ता भुक्तानी नगरिने व्यवस्था प्रभावकारी रुपमा लागू गर्न कठिन हुने देखिन्छ ।
- (३) मिटर रिडिङ्ग कार्यलाई लेखा प्रमुखको मातहतमा राखिएको छ जवकी मिटर रिडर प्रशासनिक पद

हो र मिटर रिडिङ्ग कार्यको अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रशासनबाट गरिन्छ । त्यस्तै Consumer Service and Consumer Complaint Group (नयाँ कनेक्सन तथा शिकायत फाँट) लाई एउटै समुहमा राखिएको छ । जवकी ग्राहकहरुले आफ्नो शिकायत No Light Section मा गर्ने अभ्यास रहेको छ । ग्राहक सेवा फाँट कार्यालय समयमा मात्र खुल्ने तर No Light Section चौबीसै घण्टा खुल्ने हुनाले आगामी दिनमा Consumer Complaint को कार्यलाई No Light मा आवद्ध गर्न उपयुक्त हुने वा **M-Power System** लागू भएपछि IVR मार्फत ग्राहक सेवालै यो कार्य गर्न सक्ने देखिन्छ ।

- (४) EPR Model ले वितरण केन्द्रलाई जिम्मेवारी, जवाफदेही र प्रतिफलको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । तर यस्तो जिम्मेवारी जवाफदेही वहन गर्न अधिकार र श्रोत साधनको व्यवस्था गरेको देखिदैन ।
- (५) EPR Model ले विगतमा आ.ले.प. र अन्तिम लेखा परिक्षण र अध्ययन तथा छानविन कमिटीले औल्याएको विषयलाई संवोधन गर्न सकेको देखिएन ।
- (६) सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरुको सिमित श्रोत साधनलाई उच्चतम परिचालन गरी लक्ष्य प्राप्ति गर्न खरिद कार्यलाई स्वच्छ, पारदर्शी र जवाफदेही बनाउनु पर्दछ । यसको लागि प्रचलित खरिद ऐन, विनियमावलीको पूर्ण परिपालन भयो भएन भन्ने विषय यस EPR Model मा थप गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- (७) Budgetary Discipline को परिपालन भए नभएको विषयलाई पनि प्राथमिकताका साथ समावेश गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (८) सार्वजनिक सेवालार्थ सरल, स्वच्छ, पारदर्शी र जवाफदेही बनाउन One Window Policy (Help Desk), Connection Time र मर्मत सम्भारको समय किटानी जस्ता विषयलाई समेत समावेश गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (९) प्रस्तुत EPR Model बाट EPR हिसाव गर्न छुट्टै Software निर्माण गरी सम्बन्धित कार्यालयलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने देखिन्छ ।

८. उपसंहार:

नेपालको उर्जा क्षेत्रको विकासको लागि विशेषज्ञता हासिल गरेको ने.वि.प्रा.को समग्र संस्थागत सुधारको विकल्प छैन र यो संस्थालाई जीवन्त र गतिशिल बनाई सार्वजनिक सुशासन कायम गर्न वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालयको अग्रणी भूमिका रहेकोले यस EPR कार्यविधिलाई एउटा महत्वपूर्ण उपलब्धी र चुनौतिको रुपमा ग्रहण गर्नुपर्दछ । यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनले कर्मचारीहरुलाई क्षमतावान्, प्रतिस्पर्धी, जवाफदेही र उत्प्रेरित गर्न सहयोग पुग्ने छ भनी कार्यालयको उच्च प्राथमिकतामा रहेका विद्युतको चुहावट, वक्यौता असुली, Outage, ग्राहकलाई उपलब्ध गराइने सेवा लगायतका क्षेत्रमा महत्वपूर्ण उपलब्धी हासिल गर्न सक्ने कुरामा दुविधा छैन । यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा व्यवस्थापन, क्रियाशिल ट्रेडयुनियनहरु, कर्मचारीहरु र सरोकारवालाहरुको सकारात्मक सोच र पहलकदमीको अपेक्षा गरिन्छ ।

के तपाईंलाई थाहा छ ?

गुणस्तरीय सि.एफ.एल. चिमको प्रयोगबाट करिब ८० प्रतिशत विद्युत महशुल बचत हुन्छ । साधारण चिमको सट्टा सि.एफ.एल. चिम प्रयोग गर्दा हुने फाईदाहरु

सि.एफ.एल. चिम 	साधारण चिम 	औषत वार्षिक बचत
५ वाट	२५ वाट	रु. २२०
९ वाट	४० वाट	रु. ३२०
११ वाट	६० वाट	रु. ५१५
२० वाट	१०० वाट	रु. ८४०

- ☞ साधारण चिम भन्दा सि.एफ.एल. चिम बढी टिकाउ हुन्छ ।
- ☞ विद्युत बचत गर्नु विद्युत उत्पादन गर्नु सरह हो ।
- ☞ गुणस्तरीय ऋषी प्रयोग गरौं । विद्युत महशुल घटाऔं ।



वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालय
नेपाल विद्युत प्राधिकरण

नेपाल विद्युत प्राधिकरणको विद्युत महशुल समायोजन

पृष्ठभूमि :

नेपाल विद्युत प्राधिकरण जलविद्युत उत्पादन, प्रसारण र वितरण गर्ने जनपयोगी सार्वजनिक संस्था हो । यो नेपाल प्राधिकरण ऐन २०४९ अनुसार नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा रहेको एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्था हो । नेपाल सरकारबाट प्राप्त गर्ने शेयर तथा ऋण सहयोग र प्राधिकरण स्वयंले उठाउने विद्युत शुल्क नै यस संस्थाको पूँजीको मूल स्रोतको रूपमा रहेको छ । यसरी प्राप्त हुन जाने पूँजीबाट प्राधिकरणले जलविद्युत उत्पादन गरी प्रत्येक ग्राहकको आवश्यकता अनुसार प्रसारण लाईन मार्फत सर्वसुलभ रूपमा विद्युत वितरण गर्दछ । ग्राहकलाई विद्युत वितरण गर्दा लिईने महशुल, दस्तुर र शुल्क नै विद्युत महशुल हो । विद्युत महशुल अन्तर्गत उत्पादन लागत (Generation Cost), प्रसारण लागत (Transmission Cost), वितरण लागत (Distribution Cost), प्राविधिक तथा अप्राविधिक चुहावट (Technical and Non-technical Losses) जस्ता सेवाको लागत (Cost of Service) समावेश हुन्छ । यस्ता लागत समय-समयमा परिवर्तन भैरहने गर्दछ र लागतमा हुनजाने परिवर्तन अनुरूप विद्युत महशुलदरमा समायोजन हुन सकेमा मात्र प्राधिकरणको पूँजी निर्माण (Capital Formation) हुन गई विद्युत उर्जाको सही सदुपयोग हुन सक्दछ । यस आलेखमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणको विद्युत महशुल समायोजनको विधि/प्रक्रिया, महशुल समायोजनको आवश्यकता र महशुल समायोजनमा देखिएका समस्या तथा चुनौतिहरूलाई केलाउने प्रयास गरिएको छ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरण ऐन २०४९ अनुसार २०४९ सालसम्म सरकारको स्वीकृति लिई नेपाल विद्युत प्राधिकरणले विद्युत महशुल निर्धारण गरेको थियो । २०४९ साल कार्तिकमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई वढी स्वायत्तता दिने उद्देश्यले नेपाल विद्युत प्राधिकरण ऐन २०४९ मा पहिलो संशोधन गरिएको थियो । यस संशोधनले ने.वि.प्रा.लाई प्रदत्त अधिकार अनुसार २०४९ साल चैत्र तथा २०५० साल चैत्रको विद्युत महशुल परिवर्तन ने.वि.प्रा. स्वयंले नै गरेको थियो । विद्युत ऐन २०४९ लागु भए पश्चात नेपाल विद्युत प्राधिकरणले पनि विद्युत उत्पादन, प्रसारण तथा वितरणको अनुमति पत्र लिनु पर्ने भयो । त्यस पश्चात ने.वि.प्रा.को विद्युत महशुल विद्युत ऐन २०४९ बमोजिम विद्युत सेवा उपलब्ध गराए बापत उपभोग गर्ने निकायसंग सोही ऐनमा व्यवस्था गरिएको विद्युत महशुल निर्धारण आयोगले गरे बमोजिम निर्धारण गरिन्छ । यसै बमोजिम २०५१ साल चैत्रमा विद्युत उत्पादन, प्रसारण तथा वितरणको अनुमति पत्र प्राप्त गरे पछि ने.वि.प्रा.ले विद्युत महशुल

- जयराज भण्डारी, उप-निर्देशक
- भोजराज भट्टराई, सहायक निर्देशक

परिवर्तन गर्न विद्युत महशुल निर्धारण आयोगको स्वीकृति लिनु पर्ने भयो ।

विद्युत ऐन २०४९ को दफा १७ अनुसार विद्युत महशुल र अन्य दस्तुरहरू निर्धारण गर्नका लागि विद्युत महशुल निर्धारण आयोगको स्थापना भएको हो । विद्युत महशुल निर्धारण आयोगले विद्युत महशुल र अन्य दस्तुरहरू निर्धारण गर्दा ह्यासकट्टी दर, उपयुक्त लाभ, संरचनाको संचालन तरिका, उपभोक्ता मूल्यसूचीको परिवर्तन, रोयल्टी, विद्युत् उत्पादनको सीमान्त लागत (मार्जिनल कष्ट), परिवर्त्य विदेशी मुद्राको विनीमयदर, ग्राहकको किसिम, विद्युतको माग, विद्युत उत्पादनको लागि प्रयोग हुने इन्धनको मूल्य तथा अनुमतिपत्र प्राप्त व्यक्ति र सम्बन्धित विद्युत आयोजनामा ऋण प्रदान गर्ने वा पूँजी लगानी गर्ने वित्तीय संस्थाबीच भएको वित्तीय सम्झौता र विद्युत विकासको सम्बन्धमा नेपाल सरकारले अपनाएको नीति आदि जस्ता आधारहरू लिने व्यवस्था रहेको छ । नेपाल विद्युत प्राधिकरण विद्युत बजारको लागि एकाधिकार प्राप्त संस्था हो । हालको व्यवस्थामा नेपालमा उत्पादित विद्युत तोकिएको दरमा ने.वि.प्रा.ले नै खरिद गर्नुपर्ने हुन्छ भने विद्युत विक्री गर्दा महशुल निर्धारण आयोगले निर्धारण गरेको मूल्य अनुसार मात्र गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

ने.वि.प्रा.ले विद्युत वितरण गर्ने अनुमति प्राप्त गरेकोले आयोग समक्ष प्रस्तावित विद्युत महशुल निर्धारण गर्नु पर्ने आधारहरू सहित आर्थिक एवं प्राविधिक विश्लेषण र साविकमा लिई आएको विद्युत महशुल, प्रस्तावित वा परिवर्तित विद्युत महशुल स्पष्ट देखिने सूची पेश गर्नु पर्दछ । दरखास्त साथ पेश गर्नु पर्ने आवश्यक कागजात, विवरण वा प्रतिवेदन पेश गरे नगरेको सम्बन्धमा आयोगले आवश्यक जाँचबुझ गरी दरखास्त दर्ता भएको मितिले ३५ दिन भित्र सो कुराको सूचना दिनु पर्दछ ।

आयोगले जाँचबुझ गरेपछि दरखास्तवालाले प्रस्तावित गरेको दर अनुसार वा आवश्यक भए त्यस्तो दरमा संशोधन समेत गरी आयोगले दरखास्त परेको मितिले ६० दिन भित्र विद्युत महशुल र अन्य दस्तुर निर्धारण गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ । यस बीचमा प्रस्ताव उपर आयोगमा रहेका नेपाल सरकारको प्रतिनिधि, अर्थविज्ञ, उद्योग वाणिज्य संघको प्रतिनिधि सहितको समूहले विभिन्न चरणमा छलफल गरी सार्वजनिक सूचना जारी गरिन्छ । सार्वजनिक सूचना पश्चात् प्राप्त सुझाव, टिप्पणी र प्रतिक्रियाको विस्तृत अध्ययन गरिन्छ ।

यसरी आयोगले विद्युत महशुल र अन्य दस्तुर निर्धारण गर्दा निर्धारित वा परिवर्तित दर लागू हुने मिति समेत तोकिदिनु पर्दछ । प्रस्ताव गरेको विद्युत महशुल र अन्य दस्तुर परिवर्तन गर्न आवश्यक नदेखेमा आयोगले सो कुराको जानकारी दरखास्त परेको मितिले ६० दिन भित्र दिनु पर्ने व्यवस्था रहेको छ भने महशुल दर निर्धारण भएमा आयोगले ने.वि.प्रा.लाई कार्यान्वयनको लागि निर्देशन समेत दिने गर्दछ ।

विद्युत महशुल समायोजनको आवश्यकता :

विद्युत सेवालाई ग्राहक समक्ष नियमित, भरपर्दो र सर्वसुलभ रूपमा उपलब्ध गराउनु नेपाल विद्युत प्राधिकरणको प्रमुख दायित्व हो । यसको लागि ने.वि.प्रा.ले आन्तरिक उत्पादनको अतिरिक्त भारतबाट कटैया, राजविराज, जनकपुर/जलेश्वर, रक्सौल, रामनगर, सिराहा, भैरहवा, नेपालगञ्ज र टनकपुरबाट गरी जम्मा २३६ मेगावाटसम्म विद्युत आयात गरिरहेको छ । यसरी भारत तथा निजी उत्पादकबाट विद्युत खरिद गर्दा लागेको लागतभन्दा कम मूल्यमा ग्राहकलाई विद्युत सेवा उपलब्ध गराउँदा ने.वि.प्रा.को वार्षिक घाटा बढ्दै गएको छ । भारतबाट आयात गरिने विद्युतको लागतभन्दा कम मूल्यमा ग्राहकलाई विद्युत विक्री गर्दा हुनजाने घाटा नेपाल सरकारले व्यहोर्ने सहमति भए पनि हालसम्म सोको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

मूलतः विद्युत समायोजनको आवश्यकतालाई निम्न बुँदाहरूबाट थप पुष्टी गर्न सकिन्छ ।

- विगत १० वर्षको औषत मुद्रास्फीती दर (Inflation Rate) ८.५ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको र निर्माण सामाग्री एवं इन्धनमा निरन्तर मूल्य बृद्धि भई ने.वि.प्रा.को विभिन्न व्यवसाय (उत्पादन, प्रसारण, वितरण तथा इन्जिनियरिङ्ग सेवा) को खर्चमा बृद्धि हुनु ।
- लोडसेडिङ्ग न्युनिकरण गर्न भारतबाट महँगो दरमा थप विद्युत आयात गरिनु ।
- अमेरिकी डलर (U.S. Dollar) को मूल्यमा बृद्धि भई निजी उत्पादकलाई तिनपुर्ने विद्युत खर्चमा उल्लेख्य बृद्धि हुनु ।
- विद्युत सेवाको लागत (Cost of Service) उच्च रहनु ।

उल्लेखित बुँदाहरूको अतिरिक्त ने.वि.प्रा.ले थप विद्युतीकरण लगायतका कार्य विस्तार गरिरहेको तथा उत्पादन, प्रसारण एवं वितरणका कार्यहरूलाई निरन्तरता दिइरहेकोले ने.वि.प्रा.को वित्तिय अवस्था खर्च मितव्ययिताका बाबजुद पनि कमजोर भइरहेको छ ।

यसरी बढ्दो घाटालाई न्यूनीकरण गरी ने.वि.प्रा.को वित्तिय स्वास्थ्यमा सुधार ल्याउन र विभिन्न व्यवसाय अन्तर्गतका कार्यहरूको लागि आवश्यक खर्च व्यवस्थापन गरी विद्युतीकरणलाई ग्रामिणस्तर सम्म पुऱ्याउन पर्याप्त पूँजीको आवश्यकता रहेको छ । विद्युतको माग र आपूर्ती बीच रहेको असन्तुलन कम गरी हरेक ग्राहकको पहुँचमा विद्युत सुविधा उपलब्ध गराउन ने.वि.प्रा.ले थप विद्युत खरिद गर्नुपर्ने बाध्यता रहेको छ ।

विभिन्न देशहरूमा विद्युत महशुल (Tariff Rate) निर्धारण गर्ने फरक-फरक विधिहरू रहेका छन् । छिमेकी मुलुक भारतमा प्रान्त अनुसार फरक-फरक महशुल दर रहेको छ । प्रतिस्पर्धात्मक बजारमा महशुल दर घटबढ भैरहन सक्ने भएतापनि नेपालको अवस्था भने फरक रहेको छ । नेपालमा विद्युत विक्री गर्ने वैकल्पिक निकाय तयार नहुञ्जेल ने.वि.प्रा.ले नै प्रचलित ऐन नियमको परिधिमा रही विद्युत वितरण गर्नुपर्ने अवस्था छ । विद्युत महशुल निर्धारण प्रक्रियालाई समय अनुकुल बढी वैज्ञानिक र भरपर्दो बनाउनु आजको आवश्यकता हो ।

विद्युत महशुल समायोजनको अवस्था:

वि.सं. २०४५ साल देखि २०५८ सालको अवधिमा विद्युत महशुलमा समय-समयमा परिवर्तन गरिएको देखिन्छ । जसअनुसार २०४५ सालमा १८ प्रतिशत, २०४८ साल पौषमा ६० प्रतिशत, २०४९ सालमा २५ प्रतिशत, २०५० सालमा ३८ प्रतिशत, २०५३ साल जेठमा २० प्रतिशत र २०५६ साल कार्तिकमा २८ % ले विद्युत महशुलमा बृद्धि गरिएको थियो ।

वि.सं. २०५८ सालमा भएको महशुल बृद्धि पश्चात एक दशक पछि मात्र २०६६ सालमा ३०% महशुल समायोजनको प्रस्ताव पेश गरिएको थियो । उक्त प्रस्ताव अनुसार वि.सं. २०६९ श्रावणमा विद्युत महशुल निर्धारण आयोगले २०% समायोजन बृद्धि गर्न स्वीकृत गर्‍यो । त्यस समायोजन पश्चात प्रति युनिट विक्री मूल्य रु. ८.०४ पर्न गएको छ । विद्युत सेवाको लागत खर्च रु. २९ अर्ब ८० करोड ४५ लाख ९४ हजार पर्न गई प्रति युनिट लागत रु. ९.४० परेको छ । सो अनुसार प्रति युनिट रु. १.३६ अर्थात् १६.९७ प्रतिशतले संचालन घाटामा रहेको छ । यो घाटा दर वर्षेनी बढ्दो दरमा रहेको छ ।

विद्युत महशुल निर्धारण आयोगले नियमनकारी भूमिका निर्वाह गर्दै विद्युत महशुल समायोजन सँगै ने.वि.प्रा.लाई विभिन्न प्रकारका निर्देशनहरू दिई समग्र प्राधिकरणको संस्थागत वित्तिय सुधार, चुहावट नियन्त्रण, महँगो विद्युत खरिद सम्भौताको पुनरावलोकन लगायत आयोजना कार्यान्वयनका साथ प्राधिकरण सुधारका लागि निर्देशन दिएको छ । महशुल निर्धारण आयोगबाट प्राप्त निर्देशनहरूको प्रगति विवरण ने.वि.प्रा.ले समय-समयमा आयोग समक्ष पेश गर्दै आएको छ ।

विद्युत प्राधिकरण नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वको संस्था भएकोले समग्र सुधार गर्न प्राधिकरण र कर्मचारीको प्रयासले मात्र सम्भव नहुने देखिएको छ । यसको लागि सरकारी तथा सबै क्षेत्रको सामुहिक प्रयास, सहयोग र सदभावले उत्तिकै महत्व राख्दछ ।

ने.वि.प्रा.ले विद्युत समायोजन गर्न पेश गरेको प्रस्ताव:

नेपाल विद्युत प्राधिकरणको विद्युत महशुल वि.सं. २०५८ साल पश्चात् २०६६ सालमा ३० प्रतिशत समायोजन गर्ने प्रस्तावमा विद्युत महशुल निर्धारण आयोगबाट २०६९ सालमा २० प्रतिशत मात्र समायोजन बृद्धि गर्न स्वीकृत भएको थियो ।

यस अवधिमा ने.वि.प्रा.ले निजी विद्युत उत्पादकलाई तिर्नु पर्ने विद्युत खर्चमा (यु.एस. डलरमा परिवर्तन आदिका कारण) वृद्धि, मुद्रास्फिती दर (Inflation Rate), ज्याला, डिजेल, ग्याँस लगायत निर्माण सामग्रीहरूमा भएको मूल्य वृद्धिले प्रशासकिय खर्च तथा सञ्चालन संभार खर्चमा उल्लेखनिय वृद्धि भएको छ। यसका साथै ने.वि.प्रा.ले थप विद्युतीकरण लगायतको कार्य बिस्तार गरिरहेको तथा उत्पादन, प्रसारण तथा वितरण तर्फका कार्यलाई निरन्तरता दिइरहेकोले ने.वि.प्रा.को खर्च मितव्ययिताका बाबजुद पनि निरन्तर संचालन घाटामा रहेको छ। ने.वि.प्रा.ले उर्जाको आन्तरिक स्रोत परिचालनको अतिरिक्त भारतबाट थप विद्युत आयात गरी आपूर्ति गर्दा समेत घाटामा नै संचालन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको र निजी उत्पादकबाट उत्पादन हुने विद्युतको लागतमा मुल्य समायोजन (Price Escalation) वृद्धिदरको कारण ने.वि.प्रा. को वार्षिक खर्चमा थप वृद्धि भईरहेको अवस्था छ।

ने.वि.प्रा.को हालको वित्तिय स्वास्थ्य (Financial Health) सुधार्ने विकल्प भनेको विद्युत महशुल दरलाई समयसापेक्ष बनाई समायोजन गर्नु नै हो। लागत सिद्धान्त (Cost Principle) बमोजिम विद्युत सेवाको लागत Cost of Service को आधारमा ने.वि.प्रा.को विद्युत महशुलदर कम्तिमा पनि समविन्दु (Break Even Point) भन्दा माथि हुने गरी समायोजन गर्न प्रस्ताव पेश भएको छ।

विद्युत उर्जा विकासको उचित व्यवस्थापन हुन नसक्दा हाल विद्युतको माग बमोजिम आपूर्ति हुन सकेको छैन, जसले गर्दा मुलुक लोडसेडिङको अवस्थाबाट गुज्रिरहेको छ। त्यसको लागि ने.वि.प्रा.ले अल्पकालिन, मध्यकालिन र दीर्घकालिन योजना प्रक्षेपण गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। सो बमोजिम ने.वि.प्रा.ले हाल गरिरहेको उत्पादन, प्रसारण तथा वितरणका कार्यलाई निरन्तरता दिदै आगामी कार्य योजना कार्यान्वयनका लागि लगानीको श्रोत बढाउन वार्षिक आय वृद्धि गरिनु आवश्यक छ। सो को लागि हालको संचालन घाटालाई समविन्दु बनाई त्यस पछि लगानी गर्न सक्ने पूँजी निर्माण गर्नको लागि पनि महशुल बढाई आर्थिक अवस्था सुधार्नु अपरिहार्य देखिन्छ।

बिगत १० वर्षको औषत मुद्रास्फिती दर (Inflation Rate) ८.५% को हाराहारीमा रहेको र बढ्दो मुद्रास्फिति दर, निर्माण सामग्री एवं इन्धनमा भएको मूल्य वृद्धिको असर एवम् अन्य खर्चको वृद्धिको कारण ने.वि.प्रा.को उत्पादन, प्रसारण र वितरण खर्चमा वृद्धि हुन गएको छ। अतः यसरी बढ्न गएको बढ्दो खर्चलाई धान्न समयानुकूल कम्तिमा २०% विद्युत महशुल समायोजन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

ने.वि.प्रा. को Dedicated Feeders बाट विद्युत आपूर्ति गर्ने ग्राहकहरूलाई Cost Plus को आधारमा छुट्टै विद्युत महशुलको नयां दर कार्यान्वयन गर्न आवश्यक भएकोले औद्योगिक एवम् व्यापारिक बर्गका निरन्तर विद्युत आपूर्ति गर्ने ग्राहकलाई अन्य ग्राहकको तुलनामा छुट्टै महशुल निर्धारण हुने तथा अन्य

ग्राहकलाई तोकिएको महशुलमा त्यति नै Premium थप गरि Dedicated Feeders को ग्राहकका लागि नयां महशुल दर लागू गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ। यसो भएमा ने.वि.प्रा.को वित्तिय अवस्थामा केही सुधार हुन सक्ने देखिन्छ।

यसको अतिरिक्त विद्युत महशुल निर्धारण प्रकृत्यालाई सरल एवम् पारदर्शी बनाउन विद्युत महशुल निर्धारण आयोगले सालबसाली रूपमा स्वचालित रूपले विद्युत महशुल निर्धारणको लागि विद्युत महशुल सूत्र निर्धारणको आवश्यकता रहेको छ।

यस बमोजिम ने.वि.प्रा.ले विद्युत महशुल निर्धारण आयोग समक्ष निम्न प्रस्ताव पेश गरेको छः

- (क) ने.वि.प्रा.को विद्युत सेवाको हालको लागत बमोजिम विद्युत महशुलमा २० प्रतिशत वृद्धि समायोजन गर्न।
- (ख) ने.वि.प्रा.को Dedicated Feeders बाट निरन्तर विद्युत आपूर्ति गर्ने ग्राहकलाई अन्य सम्बन्धित ग्राहकहरूको तुलनामा तोकिएको इनर्जी शुल्कमा त्यति नै Premium थप गरि छुट्टै उच्च विद्युत महशुलको नयांदर कार्यान्वयन गर्न।
- (ग) विद्युत महशुल निर्धारण आयोग समक्ष सालबसाली विद्युत महशुल निर्धारणको लागि विद्युत महशुल सूत्र निर्धारण गरी कार्यान्वयन गर्नका लागि स्वीकृत हुन।

विद्युत महशुल समायोजनमा देखिएका समस्या तथा चुनौति:

विद्युत महशुललाई समय सापेक्ष रूपमा वृद्धी गर्न वि.सं. २०७० जेष्ठमा २० प्रतिशत महशुल वृद्धीको लागि महशुल निर्धारण आयोग समक्ष पेश गरेको प्रस्तावमा पटक-पटक छलफल, बहस भएका छन् र यस सम्बन्धमा आयोगले सार्वजनिक सूचना मार्फत सुझाव पनि मागेको छ तर ने.वि.प्रा.को विद्युत महशुल समायोजन गर्ने प्रस्तावमा हालसम्म निर्णय भएको अवस्था छैन। समग्रमा महशुल वृद्धि हुन नसक्नुका पछाडी निम्न समस्या तथा चुनौतिहरू रहेका छन्।

- ने.वि.प्रा.को संचालक समिति तथा कार्यकारी निर्देशकज्यूको बारम्बार फेरबदल भैरहुनु एवम् व्यवस्थापनमा व्यवस्थापकीय दक्षता कम हुनु।
 - ने.वि.प्रा.को व्यवस्थापनलाई कुशल व्यवसायिक रणनीति अनुसार संचालन नगरिनु र संस्थागत सुशासन सुदृढ नगरिनु।
 - व्यवस्थापनको महशुल निर्धारणको एजेण्डा प्राथमिकतामा नपर्नु।
 - विद्युत महशुल निर्धारण आयोगका सदस्यहरूको नियुक्ति सरकारबाट हुने भएकोले सरकारको प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष प्रभाव पर्नु।
 - महशुल निर्धारण आयोगले ६० दिन भित्र निर्णय नदिए के हुने ? भन्ने स्पष्ट व्यवस्था नहुनु।
- सालबसाली रूपमा स्वतः समायोजन (Auto Adjustment) हुने गरी माग गरिएको सूत्र निर्धारण नहुनु।



अभिलेख व्यवस्थापन (Record Management) र यस सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था बारे एक समीक्षा



इन्दिरादेवी दाहाल
सहायक निर्देशक, प्रशासन

अभिलेख व्यवस्थापनको अर्थ:

संस्थागत सूचना, तथ्यांक वा प्रमाणहरू सजिलै प्राप्त गर्न सकिने गरी व्यवस्था मिलाउने, सुरक्षित रूपमा भण्डारणको व्यवस्था मिलाउने तथा अनावश्यक तथा तोकिएको अवधि पछि संरक्षण गर्नु नपर्ने लिखित कागजातहरू धुल्याउन (Disposal) लगायतका कार्यहरू गरी अभिलेख व्यवस्थित गर्ने कार्य प्रणालीलाई अभिलेख व्यवस्थापनका रूपमा लिन सकिन्छ। यस आलेखमा अभिलेख र अभिलेख व्यवस्थापनको अर्थ, यसका प्रकार एवम् महत्व र अभिलेख व्यवस्थापन सम्बन्धमा भएको कानूनी व्यवस्थाका बारेमा संक्षिप्त समीक्षा गर्ने प्रयास गरिएको छ।

अभिलेखको अर्थ तथा परिभाषा गर्ने सन्दर्भमा **C B Mamoria** का शब्दमा "A record is a piece of writing or a chart which provides ready information and which preserves evidence for future reference or use. By the term record is meant the preservation of information in files and documents."

अर्थात्, अभिलेख (Record) भन्नाले कुनै लिखतको अंश वा चार्ट हो जसले तयारी सूचना उपलब्ध गराउनुको साथै भविष्यको सन्दर्भ वा प्रयोगको लागि प्रमाणको रूपमा सुरक्षित राख्दछ।

अभिलेख व्यवस्थापन लिखित कागजात वा दस्तावेजहरूको भण्डारण, सुरक्षण तथा व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित छ। कुनैपनि संघ, संगठन तथा संस्थामा आधिकारिक रूपले आफै सृजना गरिएका तथा कार्य विशेषको सिलसिलामा अन्य निकायहरूबाट प्राप्त हुन आएका लिखित कागजातहरूलाई ती कागजात वा दस्तावेजहरूको अल्पकालिन तथा दीर्घकालिन महत्वको आधारमा व्यवस्थित गरि राख्नका लागि आवश्यक प्रवन्ध मिलाउने, ती लिखतहरूलाई आवश्यक परेको समयमा तुरुन्तै प्राप्त गर्न सकिने गरि सु-व्यवस्थित एवम् वैज्ञानिक रूपले सुरक्षित राख्ने पद्धति नै अभिलेख व्यवस्थापन (Record Management) हो। कागजातहरूको सृजनादेखि सोको अभिलेख, वितरण, हस्तान्तरण, सुरक्षण र उपयोग सम्बन्धी सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू अभिलेख व्यवस्थापन अन्तर्गत पर्दछन्।

सामान्य अर्थमा अभिलेखले संस्थागत सम्झना (Institutional Memory) कायम गर्ने गरी सूचना, तथ्यांक वा प्रमाणहरूको संग्रहलाई इङ्गित गर्दछ भने विगतका क्रियाकलापहरूको जानकारी दिने र भविष्यमा हुने विभिन्न निर्णयहरूको आधार स्तम्भको रूपमा कार्य गर्दछ। अभिलेख व्यवस्थापनले संगठनको लक्ष्य, उद्देश्य एवं क्रियाकलापहरूलाई नीतिगत तवरबाट सम्पादन गर्न प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूपमा सहयोग पुर्याइरहेको हुन्छ भने संगठनलाई गतिशिल बनाइराख्न समेत मद्दत पुर्याउँछ। सार्वजनिक संगठनका क्रियाकलापहरूमा अभिलेख व्यवस्थापनको शुरुवात दर्ताबाट हुन्छ। यसले अभिलेख व्यवस्थापनमा जगको काम गर्छ। त्यसैगरी कार्य फछ्यौट भएको विवरण वा अन्यत्र निकायमा गएका पत्रहरूको सूचिवद्ध अभिलेख चलानीको माध्यमबाट प्राप्त गरिन्छ। दर्ता भएका तथा अन्य चलानी गरिएका पत्रहरू लगायत महत्वपूर्ण विषयवस्तुका कागजातहरूलाई व्यवस्थित तरिकाले फाइलिङ गरेर क्रमबद्ध तथा सिलसिलेवार रूपमा मिलाएर राखी चाहेको र आवश्यक परेको अवस्थामा तत्काल प्राप्त गर्न सक्ने गरी दराज च्याक वा अन्य यस्तै स्थानहरूमा राख्ने गरिन्छ। सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको विकासको परिणाम स्वरूप कार्यालयहरूले कम्प्युटरको प्रयोग गरी आफ्नो आवश्यकता अनुसार अभिलेख राख्ने प्रचलनको पनि व्यापक विकास भएको कारण अभिलेख व्यवस्थापनको नवीनतम तरिकाहरू विकसित भइरहेको पाइन्छ। अभिलेख सुरक्षित राख्ने मुख्य-मुख्य तरिकाहरूलाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ।

- (क) दर्ता प्रणाली (Registering System)
- (ख) मिसिल प्रणाली (Filing System)
- (ग) सूचिकरण (Indexing)
- (घ) यान्त्रिक शाखिकीकरण (Computerizing)
- (ङ) श्रव्य-दृश्य प्रणाली (Audio-Visual System)
- (च) प्रलेखन (Documentation)
- (छ) सूक्ष्म छवीकरण (Micro Filming)

अभिलेखको प्रकार :

अभिलेखको विषय, उद्देश्य, क्षेत्र, महत्व तथा आवश्यकता, अभिलेख सुरक्षित राख्नुपर्ने समय, कानूनी व्यवस्था आदिका आधारमा अभिलेखलाई विभिन्न प्रकारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ।

अ. विषयवस्तुको आधारमा:

- प्रगति विवरण अभिलेख (Progress Report Records)
- सम्पत्ति विवरण अभिलेख (Inventory Records)
- कानूनी अभिलेख (Legal Records)
- पुरातात्विक अभिलेख (Archaeological Records) आदि

आ. अभिलेख सुरक्षित राख्नुपर्ने समयको आधारमा:

- दीर्घकालीन अभिलेख (Long-term Records)
- मध्यकालीन अभिलेख (Medium-term Records)
- अल्पकालीन अभिलेख (Short-term Records)

इ. अभिलेखको महत्व, उपयोगिता र आवश्यकताका आधारमा:

- अति महत्वपूर्ण अभिलेख (Vital/Most Important Records)
- महत्वपूर्ण अभिलेख (Important Records)
- उपयोगी अभिलेख (Useful Records)
- अनावश्यकिय अभिलेख (Non-Essential Records)

साधारणतया कार्यालयहरूमा विभिन्न विषयवस्तुका आधारमा अभिलेख राख्नुका अतिरिक्त अभिलेखको महत्व, उपयोगिता र आवश्यकताका आधारमा समेत अभिलेखको व्यवस्थापन गरिएको पाइन्छ। जसलाई संक्षेपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

● अति महत्वपूर्ण अभिलेख (Vital/Most Important Records)

कहिल्यै पनि सडाउन नहुने तथा नाश गर्न नहुने अभिलेखहरू नै अति महत्वपूर्ण अभिलेखहरू हुन्। अर्को शब्दमा भन्ने हो भने अति महत्वपूर्ण अभिलेखहरू त्यस प्रकारका अभिलेखहरू हुन् जसलाई न कहिल्यै प्रतिस्थापन गरिन्छ न त कहिल्यै सडाइन्छ (Never Replaced and Destroyed)। सन्धि सम्झौता, सीमाना नापनक्सा सम्बन्धी कागजात, द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय महत्वपूर्ण भुक्तानी र प्राप्ति सम्बन्धी विवरण, शान्ति सुरक्षा र हातहतियार सम्बन्धी कागजात, सम्पत्तिको हस्तान्तरण सम्बन्धी कागजात र अदालती फैसला दस्तावेज जस्ता कागजातहरू अति महत्वपूर्ण कागजात अन्तर्गत पर्दछन्। नेपालमा सरकारी कागजात धुल्याउने नियमहरू २०२७ ले देहायका कागजातहरूलाई कहिल्यै नधुल्याउने कागजात भनी अत्यन्त महत्वपूर्ण कागजातको रूपमा अंगिकार गरेको छ।

- क. लालमोहर लागेको कागजात
- ख. श्री ५ को बाहुली निशान भएको कागजात
- ग. विदेशी राष्ट्रहरू, अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा विदेशी संस्थासंग भएको सन्धि सम्झौता र त्यस सम्बन्धी लेखापढी भएको महत्वपूर्ण कागजात
- घ. नेपालको समय-समयको नक्शा
- ङ. देशको सीमाना सम्बन्धी लेखापढी भएको कागजात
- च. नेपालको र विदेशी राष्ट्रका प्रतिनिधिहरूको संयुक्त विज्ञप्ति
- छ. सम्बन्धीत मन्त्रालयमा रहने मन्त्रिपरिषदको निर्णयको मूल प्रति
- ज. देशको शान्ति सुरक्षा सम्बन्धी महत्वपूर्ण कागजात

झ. अमुद्रित ऐन, सवाल, सनद खड्ग निशाना

ञ. चल वा अचल सम्पत्तिका हकद्वैया दर्शाउने कागजात

ट. नापी, नक्साको कागजात

ठ. कर्मचारीको सिटरोल

ड. नेपाल सरकार वादी र प्रतिवादी भएको मुद्दामा वा नेपाल सरकारलाई सरोकार भएको मुद्दामा अधिकार प्राप्त अड्डा वा अदालतबाट भएको अन्तिम फैसला तथा अन्तिम आदेश

ढ. कार्यालय प्रमुखले आवश्यक देखेका अरू कागजात

ण. नागरिकता र नागरिकहरूको मुद्दा सम्बन्धी विषयमा विदेशी राष्ट्रहरूसँग भएको लेखापढीको कागजात

त. आयोगका प्रतिवेदनहरू

● महत्वपूर्ण अभिलेख (Important Records)

निश्चित समयसम्म राखेर सडाउन सकिने कागजातलाई महत्वपूर्ण अभिलेखको रूपमा लिने गरिएको छ। यस प्रकृतिको कागजातहरूलाई प्रतिस्थापन गर्न तथा स्थानान्तरण गर्न सकिन्छ। तर कानूनले तोकिएको अवधिसम्म त्यस्तो अभिलेख सडाउन नसकिने हुनाले यिनलाई महत्वपूर्ण अभिलेखको श्रेणीमा राख्ने गरिन्छ। वितीय विवरण, बिक्री तथा खरिद अभिलेख, कर्जा सम्बन्धी अभिलेख, ठेक्का पट्टा, बोलपत्र, विभिन्न प्रतिवेदनहरू आदि कागजात यस अन्तर्गत पर्दछन्। यस्ता अभिलेखहरू सामान्यतया कार्य सम्पन्न भएको २० वर्षसम्म सुरक्षित राख्नुपर्ने हुन्छ। नेपालको सरकारी कागजात धुल्याउने नियमहरू २०२७ ले काम तामेल भएको २० वर्ष पछि धुल्याउने कागजात भनी महत्वपूर्ण अभिलेखको रूपमा देहायका कागजातहरूलाई राखेको छ।

क. राहदानी सम्बन्धी मूल किताब र राहदानी सम्बन्धी दरखास्त र अरू भित्री पत्र,

ख. सरकारी वा गैर सरकारी अड्डा, अदालत वा उद्योग धन्दा, व्यापार व्यवसाय वा अन्य कुनै खास कार्यका सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन गरी तथ्यांक र सुझाव सहित नेपाल सरकार समक्ष आएको प्रतिवेदन,

ग. निर्माण सम्बन्धी मेजरमेण्ट बुक,

घ. कर्मचारीलाई चुनाव लड्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न स्विकृती दिने सम्बन्धी कागजात,

● उपयोगी अभिलेख (Useful Records)

कार्यालयको दैनिक कार्य सञ्चालनको शिलशिलामा पत्राचार गरिएका कागजातहरू जस्तै: परिपत्र, बील भरपाई, रसिद, लेखा परीक्षण भैसकेका लेखापालन सम्बन्धी श्रेस्ता आदि कागजातहरू उपयोगी अभिलेख अन्तर्गत पर्दछन्। यस्ता कागजातहरू सामान्यतया १ देखि १० वर्षसम्म सुरक्षित राखि त्यसपछि सडाउन सकिन्छ।

काम तामेल भएको १ वर्षपछि घुल्याउने कागजात

- क. दैनिकदेखि अर्धवार्षिक प्रतिवेदनहरू,
- ख. नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित भैसकेको ऐन,
- ग. नियम, आदेश, सूचनाका प्रतिहरू सो प्रकाशन गर्ने सम्बन्धमा भएको लेखापढीको कागजात
- घ. परिपत्र गर्ने शुरु कार्यालयमा रहने बाहेक उर्दी सामेल सम्बन्धी परिपत्र
- ङ. कर्मचारीको नियुक्ति, विदा सम्बन्धी निवेदन, निकाशा र सरुवा बढुवाको सम्बन्धी पत्रहरू सो कर्मचारी ठेकिएको ठाउँबाट अन्त सरुवा बढुवा भएपछि
- च. माइन्सुट किताब बाहेक बैठक बस्ने सम्बन्धी कागजात,
- छ. कर्मचारीहरूको सापटी, किस्ताबन्दी, दैनिक भत्ता, भ्रमणभत्ता र निजहरूलाई सम्मेलन, सेमीनार, अध्ययन तालीम आदिमा पठाएको सम्बन्धी कागजात लेखा परीक्षण गराउन पर्ने भए गराई फरफारक भएपछि,
- ज. दैवी प्रकोप पीडित सहायता सम्बन्धी कागजात ।

काम तामेल भएको ३ वर्षपछि घुल्याउने कागजात

- क. नक्शा र डिजाइन सम्बन्धी तथ्यांक बाहेक कुनै निर्माण कार्य सम्बन्धी योजना, सम्झौता, ठेक्का पट्टा, अनुदान सम्बन्धी कागजात, सो कार्य पूरा भएपछि लेखापरीक्षण गराउनुपर्ने भए गराई अन्तिम रूपमा फरफारक भएपछि र लेखापरीक्षण गराउनु नपर्नेमा सम्बन्धीत कार्य पूरा भएपछि,
- ख. स्थानीय निकायको संख्या थपघट गर्ने विषय सम्बन्धी कागजात,
- ग. अरू लेखा सम्बन्धी कागजात लेखापरीक्षण गराउनुपर्ने भए गराई अन्तिम फरफारक भएपछि ।

काम तामेल भएको ५ वर्षपछि घुल्याउने कागजात

- क. विदेशी राष्ट्रमा सरकारी स्तरबाट पठाइने बधाई, शुभकामना र समवेदनाहरू
- ख. हाजिरी विदाको रेकर्ड राखिएको कर्मचारीको हाजिरी फारम,
- ग. कुनै योजना वा स्वशासित संस्थाको प्रगति प्रति,
- घ. साधारण जानकारीका लागि आएका परिपत्र तथा बोधार्थ पत्र,
- ङ. कर्मचारीको नोकरी विवरण र गोप्य प्रतिवेदन कर्मचारीको सेवा छुटेको ५ वर्ष पुगेपछि,

काम तामेल भएको १० वर्षपछि घुल्याउने कागजात

- क. वार्षिक प्रतिवेदन,
- ख. हात-हतियार विदेश लाने वा विदेशबाट ल्याउने इजाजतपत्र सम्बन्धी कागजात,
- ग. मित्रराष्ट्रका प्रतिनिधिहरूको भ्रमण सम्बन्धी कागजात,
- घ. कर्मचारीको दरबन्दी आदेश,
- ङ. सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित नहुने समय-समयको अधिकार प्रत्यायोजन सम्बन्धी अख्तियारी आदेश,

● अनावश्यक अभिलेख (Non Essential Records)

भविष्यमा कुनैपनि आवश्यकता तथा महत्व नभएका कागजातहरू अर्थात निकट भविष्यमा आवश्यक नपर्ने साधारण प्रकृतिका कागजपत्रहरू अनावश्यक अभिलेख अर्न्तगत पर्दछन् । कर्मचारीले पेश गरेका सामान्य प्रकृतिका निवेदनहरू, विदा सम्बन्धी निवेदनहरू, साधारण प्रकृतिका प्रतिवेदनहरू, निमन्त्रणा तथा शुभकामना कार्ड आदि अनावश्यक अभिलेख अर्न्तगत पर्दछन् । यस्ता कागजातहरूको निश्चित प्रयोजन पूरा भएपछि साधारणतया एकवर्ष भित्रै सडाउन सकिन्छ ।

संगठनमा अभिलेख व्यवस्थापनको महत्व:

संगठनमा भएका अभिलेखहरू खोजेको बखत तुरुन्तै प्राप्त गर्ने, अभिलेखहरूको सुरक्षा गर्ने, गोप्यता कायम राख्ने, उपयुक्त र अद्यावधिक सूचना प्राप्त गर्ने, आवश्यकता अनुसार प्रमाणको रूपमा प्रस्तुत गर्ने आदि विभिन्न उद्देश्यले नै अभिलेखको सुसंगठित, क्रमिक एवम् वैज्ञानिक व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । व्यवस्थित ढङ्गबाट गरिएको अभिलेख व्यवस्थापनबाट सांगठनिक प्रशासनमा आवश्यक नीति, योजना, कार्यक्रम, आयोजना तथा बजेट तर्जुमाका लागि व्यवस्थापकीय निर्णयका लागि आवश्यक र उपयुक्त सूचनाहरू यथासमयमै उपलब्ध हुनजान्छ । संगठनमा भएका गल्ती पत्ता लगाउन र सच्याउन कानूनी औपचारिकता पुर्‍याउन, निर्णय प्रकृत्यामा सरलता एवम् सुगमता ल्याउन र समग्रमा कार्यालय सञ्चालनमा दक्षता ल्याउन अभिलेख व्यवस्थापनको महत्व उल्लेखनीय रहन्छ । अभिलेखकै माध्यमबाट संगठनले आफ्नो समग्र क्रियाकलापहरू सम्पादन गरेको हुन्छ । यसको महत्व तथा आवश्यकतालाई निम्नलिखित बुँदाहरूबाट पनि स्पष्ट गर्न सकिन्छ ।

- कार्यालयको कार्यलाई शिघ्रताका साथ सम्पन्न गराउन,
- कार्यालय सञ्चालनमा दक्षता ल्याउन,
- विगतको अभिलेखबाट भावी नीति, योजना, कार्यक्रम आयोजना, बजेट तर्जुमा गर्न तथा निर्णयको लागि आधार तयार गर्न,
- उपयुक्त र अद्यावधिक सूचना प्राप्त गर्न अर्थात आवश्यक दस्तावेज र सूचनाहरूको सहज प्राप्ति गर्न,
- कार्य सम्पादनमा सरलता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता एवम् प्रभावकारिता ल्याउन,
- महत्वपूर्ण सरकारी कागजहरू सुरक्षित तरिकाले व्यवस्थापन गरी भविष्यमा आवश्यकता अनुसार प्रमाणको रूपमा पेश गर्न,
- विगतमा भएका घटना, सृजना भएका समस्या र तत्सम्बन्धी निर्णयहरू, समस्या समाधानका लागि पहिल्याइएका उपायहरूको सम्बन्धमा जानकारी प्राप्त गर्न ।
- समग्रमा सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासन कायम गर्न गराउन

व्यवस्थित अभिलेख प्रणालीका गुणहरू:

- अभिलेख तथा अभिलेख व्यवस्थापन उद्देश्यपूर्ण हुनुपर्दछ ।
- जुन उद्देश्यको लागि अभिलेख राखिने हो, त्यो स्पष्ट हुनुपर्दछ ।
- जुन आवश्यकताको पूर्तिको लागि अभिलेख राखिएको त्यो आवश्यकता सजिलै पुरा गर्नको लागि यो सहज रूपमा उपलब्ध हुनसक्ने हुनुपर्दछ ।
- अभिलेखको व्यवस्थापन सरल मितव्ययी एवम् प्रभावकारी हुनुपर्दछ ।
- अभिलेखहरूको समय-समयमा पुनरावलोकन गरी निरीक्षण गरी अध्यावधिक गराइराख्ने व्यवस्था रहेको हुनुपर्दछ ।
- अभिलेख व्यवस्था चुस्त एवं चाहेको समयमा सजिलै सूचना पाउन सकिने किसिमले राखिएको हुनुपर्दछ ।
- सम्बन्धित शाखाको व्यक्तिको अनुपस्थितिमा पनि अभिलेख सजिलै प्राप्त गर्न सकिने हुनुपर्दछ ।
- कम स्थान ओगट्ने, अभिलेखसम्म सहज पहुँच एवम् हरेक अभिलेखको अनुक्रमणिका रहेको हुनुपर्दछ ।
- अभिलेखको व्यवस्थापन सम्बन्धमा आवश्यकता अनुसार नीति, निर्देशिका कार्यविधि तयार गरी लागू गरिएको हुनुपर्दछ ।

विद्युत प्राधिकरणमा अभिलेख व्यवस्थापन :

नेपाल विद्युत प्राधिकरण, आर्थिक प्रशासन विनियमावली २०६८ को विनियम ६५ मा अभिलेख व्यवस्थापनको रूपमा कागजात धुल्याउने सम्बन्धी निम्न व्यवस्था गरिएको छ ।

क. काम तामेल भएको ३ वर्षपछि महाप्रबन्धक/उपकार्यकारी निर्देशकको स्विकृतिमा धुल्याउन सकिने कागजातहरू:

- दैनिक प्रतिवेदनहरू
- विनियममा समावेश भैसकेका परिपत्रहरू र
- मिटर रिडर सम्बन्धी Counter foils

ख. काम तामेल भएको १० वर्षपछि मुख्य प्रशासकीय अधिकृतको स्विकृतिमा धुल्याउन सकिने कागजातहरू:

- ग्राहक हिस्ट्री कार्ड तथा आय हिसाब सम्बन्धी विवरणहरू, कर्मचारीहरूको सापटी, भुक्तानी गरेको भौचर, किस्ताबन्दी, दैनिक भत्ता, भ्रमण भत्ता, वील भौचरहरू, नगदी भौचरहरू, सानो नगदी कोष (Petty Cash) सम्बन्धी भौचर तथा विवरणहरू,
- राष्ट्रियस्तरका निर्माणकार्य बाहेकका अन्य निर्माण कार्य सम्बन्धी सम्झौता ठेक्कापट्टा सम्बन्धी कागजात,
- कर्मचारीको दरबन्दी,
- अधिकार प्रत्यायोजन सम्बन्धी कागजात,
- लेखापरीक्षणको प्रारम्भिक प्रतिवेदन ।

ग. कहिल्यै धुल्याउन नपाइने कागजातहरू:

- समितिका निर्णयहरू र सो सम्बन्धी कागजातहरू,

- विद्युत महशुल दर निर्धारण सम्बन्धी कागजात,
- शेयर प्रमाणपत्रहरू तथा ऋण पत्रहरू र सो सम्बन्धी कागजात,
- लेखापरीक्षकको अन्तिम प्रतिवेदन तथा वासलात,
- घर जग्गा तथा अन्य चलचल सम्पत्तिको स्वामित्व सम्बन्धी र सो सम्बन्धमा अड्डा अदालतको निर्णय, फैसला आदि कागजातहरू,
- धुल्याइएका कागजातहरूको विवरण खुलेको लगत,
- अड्डा अदालतमा विवादमा रहेका विषय सम्बन्धी कागजात,
- एजविल्ड नक्शा, स्थायी संरचना तथा मेशिन उपकरणको ड्रइङ्ग, डिजाइन,
- दिग्दर्शनहरू,
- ग्राहकको लगत फायल तथा सो सम्बन्धी कागजात,
- राष्ट्रियस्तरका निर्माणकार्य सम्बन्धी सम्झौता ठेक्कापट्टा सम्बन्धी कागजातहरू,
- समिति र मुख्य प्रशासकीय अधिकृतले नधुल्याउने भनी आदेश गरेका कागजातहरू ।

कागजात धुल्याउने सम्बन्धमा कार्यालय प्रमुखले आफ्ना कार्यालयका सम्बन्धीत दुईजना वरिष्ठ अधिकृतको सिफारिश लिई कागजातको प्रकृतिको आधारमा खण्ड क र खण्ड ख बमोजिम काम तामेल भएको ३ वर्षपछि तथा काम तामेल भएको १० वर्षपछि प्रत्येक वर्षको भाद्र महिनामा फेहरिस्त तयार गराई अधिकार प्राप्त अधिकारीको लिखित आदेश लिई धुल्याउनुपर्नेछ । तर आयकर निर्धारण तथा लेखापरीक्षण वा प्राधिकरणको साधारणसभा नभएसम्म सोसँग सम्बन्धित कुनै कागजातहरू धुल्याइने छैन । माथि उल्लेख भए बाहेकका अन्य कागजातहरूको महत्व हेरी कति वर्षपछि धुल्याउने भन्ने कुराको निर्णय मुख्य प्रशासकीय अधिकृतले गर्न सक्नेछ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा पि.डि.वि. (Personnel Data Bank) ले कर्मचारीको नियुक्तिदेखि अवकाससम्मका निम्न बमोजिमको विवरणहरू Computerized Record मा अद्यावधिक राख्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

क. कर्मचारीको विवरण (Employees' General Information)

- कर्मचारीको पुरा नाम थर
- जन्म मिति
- कर्मचारीको परिचय पत्र नम्बर
- Employee PDB Number
- नागरिक लगानी कोष नम्बर
- कर्मचारी सञ्चय कोष नम्बर
- कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता

ख. Current Job Status

- Job Title
- Employment Type (Temporary, Permanent)

- Service Type (Technical, Non Technical)
- Current Level Assignment Date
- Permanent Date
- Level
- Office (Department, Division, Section)
- Transfer, New placement, Promotion

ग. Other Records

- Educational Records
- Medical Records
- Insurance Records
- Leave Records
- Reward and Punishment Records
- Salary Records
- First appointment date and job Title in NEA

कर्मचारी प्रशासन अभिलेखले पनि प्रत्येक कर्मचारीको व्यक्तिगत फाइल खडा गरि कर्मचारी नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका विवरणहरू (Hard Copy) राख्ने गरेको छ । कर्मचारीको अवकाश पछिको पेन्सन पट्टा बनाउने कार्य पनि यस निकायबाट गरिदै आएको छ । अन्य महत्वपूर्ण अभिलेखहरू सम्बन्धित कार्यालयबाटै व्यवस्थापन गरिने प्रचलन रहेको छ । विभिन्न वितरण केन्द्रहरूमा लगत शाखाले Filing System बाट ग्राहकको अभिलेख र मीटर रिडीङ्ग शाखामा Consumer History Card समेत राख्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा अभिलेख व्यवस्थापनको अवस्था र समस्या:

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा अभिलेख व्यवस्थापन परम्परागत प्रणालीमा रहेको र पूर्णरूपमा चुस्त एवम् दुरुस्त हुन सकेको छैन । अभिलेख व्यवस्थापनलाई संस्थागत स्मरण (Institutional Memory) को रूपमा विकास गरी अवलम्बन गर्न सकिएको छैन । निश्चित एवम् गुणस्तरीय मापदण्डको आधारमा अभिलेख राख्ने परिपाटीको विकास हुन नसकेको अवस्था छ । परम्परागत अभिलेख प्रणालीलाई नवीन ज्ञान एवम् सीपले प्रतिस्थापन गर्न सकिएको छैन । नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा अभिलेख व्यवस्थापन सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- अभिलेख व्यवस्थापनलाई संस्थागत स्मरणको रूपमा लिन नसक्नु,
- परम्परागत अभिलेख प्रणालीको बाहुल्यता,

- अभिलेख व्यवस्थापनमा प्राथमिकता र महत्व निर्धारणको अभाव,
- अनावश्यक अभिलेख धुल्याउने कार्य प्रणालीको अभाव,
- अभिलेख व्यवस्थापनमा उत्तरदायित्वको अभाव,
- अभिलेख संरक्षणका लागि नवीन पद्धतिहरूको अवलम्बनको अभाव,
- पर्याप्त वित्तीय तथा भौतिक स्रोत साधनको अभाव,
- अभिलेख व्यवस्थापन सम्बन्धमा दीर्घकालीन नीतिको अभाव साथै अभिलेखको सुरक्षा सम्बन्धी कानूनको अभाव ।

अभिलेख व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू:

अभिलेख व्यवस्थापनलाई वैज्ञानिक तरीकाले संस्थागत स्मरणको रूपमा विकास गर्न समेतका लागि नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा अभिलेख व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू निम्न बुँदागत रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- संस्थागत तथा नीतिगत सुधारका साथै अभिलेख व्यवस्थापनमा पर्याप्त भौतिक, वित्तीय तथा मानवीय स्रोत साधनको प्रभावकारी उपयोग एवम् व्यवस्थापन,
- अभिलेख व्यवस्थापनमा कम्प्युटर प्रणालीको विकास र उपयोग,
- Micro Film तथा CD मा महत्वपूर्ण अभिलेखहरू Copy गरी सुरक्षित राख्ने व्यवस्था,
- अभिलेख व्यवस्थापनमा संलग्न कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप, दक्षता अभिवृद्धिका लागि आवश्यक तालिमको व्यवस्था,
- कागजपत्र धुल्याउने नियमको उचित पालना गरी अनावश्यक कागजात धुल्याई अभिलेखलाई अद्यावधिक गराउने,
- अभिलेख राख्ने ठाउँको उचित व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

- नेपाल विद्युत प्राधिकरण, आर्थिक प्रशासन विनियमावली २०६८ ।
- नेपालको सरकारी कागजात धुल्याउने नियमहरू, २०२७ ।
- अभिलेख व्यवस्थापन सम्बन्धी विभिन्न लेखहरू ।



विद्युतबचत - राष्ट्रिय आवश्यकता

- विद्युत खपत घटाउन गुणस्तरीय CFL चिम प्रयोग गरौं ।
- विद्युत बचत गर्नु विद्युत उत्पादन गर्नु सरह हो ।
- विद्युत चोरी गर्नु कानूनी तथा सामाजिक अपराध हो ।
- विद्युत चोरी नियन्त्रणमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई सहयोग गरौं ।
- विद्युत चोरी गर्नेलाई सामाजिक बहिष्कार गरौं ।
- विद्युत चोरी गर्दा दुर्घटना समेत हुन सक्दछ ।
- विद्युत चोरी एक जघन्य अपराध हो । विद्युत चोरी जस्तो समाज र देश विरुद्धको गम्भीर अपराध हुनबाट रोकि सामाजिक दायित्व पुरा गरौं र सबै सधैं नैतिकवान बनौं ।

वितरण तथा ग्राहक सेवा निर्देशनालय, नेपाल विद्युत प्राधिकरण

काबेली कोरीडोर १३२ के.भि. प्रसारण लाईन आयोजना क्षेत्रमा सचेतनामूलक कार्यक्रम

पृष्ठभूमि:

नेपाल विद्युत प्राधिकरणद्वारा निर्माणाधिन काबेली कोरिडोर १३२ के.भि. विद्युत प्रसारण लाइन आयोजनामा विश्व बैंक र नेपाल सरकारको संयुक्त लगानी रहेको छ। यो प्रसारण लाईनको लम्वाई ९०.०१९ कि.मी. रहेको छ। यो प्रसारण लाईन भापा जिल्लाको लखनपुर गा.वि.स.मा रहेको निर्माणाधिन सब-स्टेशनबाट प्रारम्भ भई इलाम, पाँचथर, तेह्रथुम हुँदै पाँचथर जिल्लाको अमरपुर गा.वि.स.मा टुंगिनेछ। यस प्रसारण लाइनको अधिकांश खण्ड पाँचथर, तेह्रथुम र इलाम जिल्लाको पहाडी क्षेत्रमा पर्दछ भने केहि खण्ड तराई क्षेत्र (भापा जिल्ला) मा पर्दछ। प्रसारण लाइनको अधिकांश क्षेत्रमा कृषियोग्य जमिनका साथै, वन, खोला तथा वगर, बाटो एवं अन्य प्रयोगविहिन जमिन पनि पर्दछ। यो प्रसारण लाईन डबल सर्किट, टावरको औसत उचाई ४५ मी. र टावरले ओगटेको क्षेत्र ८१ वर्गमीटर रहनेछ। दुई टावर बिचको दुरी ३३० मी. तथा विद्युत नियमावली २०५० अनुसार प्रसारणमार्ग केन्द्ररेखादेखि दुबै तर्फको दुरी ९/९ मी. हुनेछ।

यस आयोजनाको प्रारम्भिक वातावरणीय परिक्षण प्रतिवेदन (IEE Report) ऊर्जा मन्त्रालयबाट २०६७ सालमा स्वीकृत भैसकेको र स्वीकृत वातावरणीय प्रतिवेदन बमोजिम आयोजना निर्माण एवं सञ्चालनको दौरान उत्पन्न हुन सक्ने सकारात्मक प्रभावहरूलाई अभिवृद्धि गर्न तथा नकारात्मक प्रभावहरूलाई न्यूनीकरण गर्न सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन भैरहेका छन्। यस अन्तर्गत आयोजना प्रभावित ३२ वटा विद्यालयमा जैविक विविधता संरक्षण तथा १९ स्थानमा सामाजिक सचेतनामूलक कार्यक्रम सम्पन्न भैसकेका छन्। सम्पन्न सचेतनामूलक कार्यक्रमबाट स्थानिय जनतामा चेतना अभिवृद्धि भई आयोजना निर्माणमा सहयोग पुग्नका साथै आयोजना निर्माणको क्रममा उत्पन्न हुने नकारात्मक प्रभावहरूलाई न्यूनीकरण गर्न सहयोग पुग्नेछ।

जैविक विविधता संरक्षण तथा सामाजिक सचेतनामूलक कार्यक्रम (Biodiversity Conservation and Social Awareness Program)

निर्माणाधिन काबेली कोरिडोर १३२ के.भि. विद्युत प्रसारण लाईन आयोजनाले पूर्वाञ्चल विकास क्षेत्रका चार जिल्लाहरू भापा, इलाम, पाँचथर र तेह्रथुम जिल्लालाई छोएको छ। यस अन्तर्गत भापा जिल्लाको लखनपुर, ईलामको चुलाचुली, बाँझो, महमाई, दानावारी, चिसापानी, गोदक, सोयक, सिद्धिथुम्का, साङ्गरुम्बा, मङ्गलबारे, एकतप्पा, फाकफोक, चमैता, पाँचथरको चिलिङ्गदिन, पौवासरताप, इमबुङ्ग, नवमीडाँडा, सिवा, चोकमागु, फिदिम, भारप्पा, सुवाङ्ग, अमरपुर तथा तेह्रथुमको छालेढुङ्गा गरी २५ वटा गाविसहरू पर्दछन्। यस प्रसारण लाईन अन्तर्गत भापा



भोजराज भट्टराई
सहायक निर्देशक, विविध

जिल्लाको लखनपुर, इलाम जिल्लाको गोदक, पाँचथर जिल्लाको फिदिम र अमरपुर गा.वि.स.मा गरी जम्मा चारवटा सबस्टेशन निर्माण भैरहेको अवस्था छ। साथै, कुल २५८ वटा टावरमध्ये भापा जिल्लामा ११ वटा, ईलाममा १५९ वटा, पाँचथरमा ७४ वटा र तेह्रथुममा १४ वटा निर्माण गरिनेछ। हाल दमकदेखि ईलामको गोदक गा.वि.स.सम्मको प्रथम खण्डमा निर्माणकार्य सम्पन्न हुने चरणमा रहेकोछ।

यस प्रसारण लाइनको निर्माण पश्चात पूर्वी नेपालको उत्तरी क्षेत्र (तेह्रथुम, ताप्लेजुङ, पाँचथर र ईलाम जिल्ला) मा उत्पादित विद्युत्लाई सहज रूपमा वढी माग भएको क्षेत्रमा पुर्‍याउन सहयोग पुग्नेछ। प्रसारण लाईन निर्माण गर्दा लाईनमुनि १८ मिटर भित्र घर बनाउन र ६ मिटर भन्दा अग्ला रुख रोप्न नपाईने, टावरमा जग्गापर्ने कारणले गर्दा स्थानिय बासिन्दाहरू प्रभावित हुनुका साथै ५९ हेक्टर वन क्षेत्रमा परेका रुखहरू काट्नु परिरहेको अवस्था छ। त्यसैगरी टावर बस्ने ठाउँ खन्दा भू-क्षयको खतरा रहने, रुख विरुवा काटिनाले वन्यजन्तुको बासस्थानमा असर पर्ने, निर्माण गतिविधिबाट स्थानिय जनजिवनमा प्रभाव, विद्युत प्रवाह भएको टावरमा चढेको खण्डमा विद्युतिय दुर्घटनाको खतरा जस्ता प्रभावहरू पर्न सक्दछ।

यसरी जैविक तथा भौतिक वातावरणमा हुनजाने प्रभावलाई कम गरी जैविक विविधताको संरक्षण गर्न र जनचेतना बढाउन विभिन्न सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन भएका छन्। जैविक विविधता संरक्षण कार्यक्रममा रहेका विषयवस्तु निम्नअनुसार रहेका छन्।

- ◆ आयोजनाको प्राविधिक पक्षको जानकारी,
- ◆ Right of Way,
- ◆ विद्युतिय सुरक्षा,सावधानीका विधि र जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरू,
- ◆ जैविक विविधताको परिचय, संरक्षणका उपाय र महत्व,
- ◆ जैविक विविधताको संरक्षणमा समुदायको भूमिका,

- ♦ वातावरण संरक्षण सम्बन्धि ऐन, नियम तथा विनियमावली,
- ♦ वातावरणिय अनुगमन र व्यवस्थापन,
- ♦ जग्गा अधिग्रहण र मुआब्जा,
- ♦ क्षतिपूर्तिका प्रावधानहरू,
- ♦ आयोजना निर्माण अवधिभर सञ्चालन गरिने तालिम तथा सीप विकास कार्यक्रमहरू,
- ♦ नेपालमा जलविद्युतको विकास, सम्भाव्यता, महत्व तथा कावेली कोरीडोर निर्माण पश्चात निर्माण हुन जाने सम्भाव्य आयोजनाहरूको जानकारी,
- ♦ विद्युत प्रसारण लाईनको आवश्यकता र पूर्वाधार विकास ।

यस प्रसारण लाईन आयोजना क्षेत्रका प्रभावित ४० वटा विद्यालय मध्ये ३२ वटा विद्यालयमा कार्यक्रम सम्पन्न भैसकेका छन् भने बाँकी ८ वटा विद्यालयमा कार्यक्रम सञ्चालन हुने क्रममा रहेका छन् । उल्लेखित विषयवस्तु समेटेटी विषयगत विज्ञद्वारा प्रदान गरिएको तालिम कार्यक्रममा ३२ वटा विद्यालयका शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थी गरी तीन हजार भन्दा बढीको सहभागिता रहेको थियो । सहभागिहरूबाट प्राप्त राय सुझाव, गुनासा तथा मागहरूलाई सम्बोधन गर्न आयोजनासंग छलफल गर्ने गरिएको छ । सामाजिक सचेतनामुलक कार्यक्रम आयोजना प्रभावित २० मध्ये १९ स्थानमा सम्पन्न भैसकेका छन् । यस कार्यक्रमले माथि उल्लेखित विषयवस्तुका अतिरिक्त निम्न कुराहरू समावेश गरी कार्यक्रम सम्पन्न गरिएका छन् ।

- ♦ आयोजना कार्यान्वयनमा नागरिकको भूमिका,
- ♦ आर्थिक अवसर र रोजगारीको सम्भाव्यता,
- ♦ स्थानिय उत्पादनको उपभोग र बजारीकरण,
- ♦ पर्यटन तथा कृषिविकासको सम्भाव्यता,
- ♦ प्रभावित जनताको लागि रोजगारीको अवसर र तालिम,
- ♦ प्राविधिक ज्ञान र सीपको विकास,

- ♦ विद्यालय सहयोग कार्यक्रम,
- ♦ जनचेतनामुलक होर्डिङबोर्ड,
- ♦ वृक्षारोपण कार्यक्रम,
- ♦ सामाजिक सवालहरू र लैङ्गिक सवालहरू,
- ♦ चेलीबेटी बेचबिखन र बालश्रम उन्मुलन,
- ♦ जनस्वास्थ्य र रोगहरू सम्बन्धि जानकारी ।

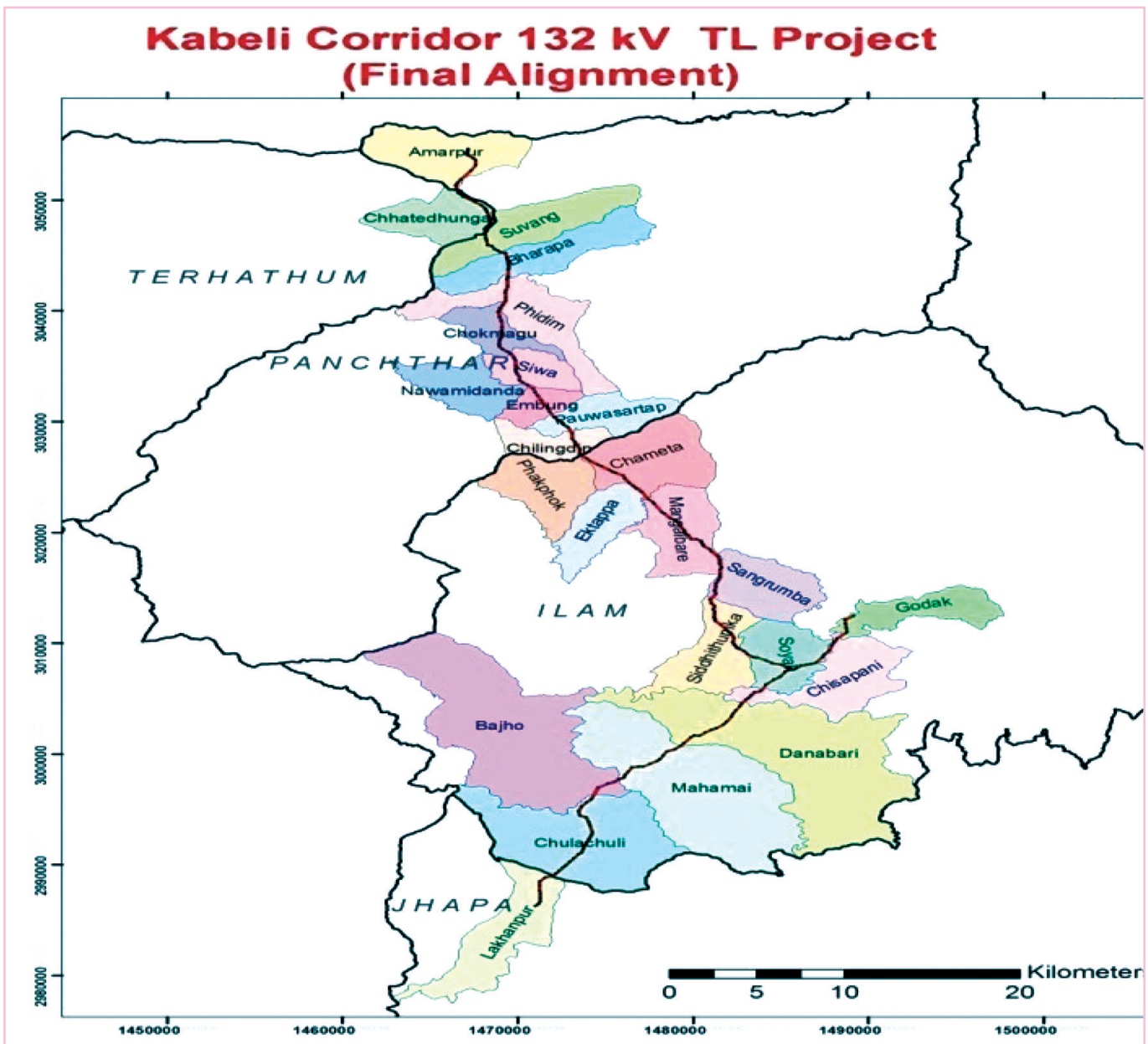
सामाजिक सचेतनामुलक कार्यक्रमबाट प्रत्यक्ष प्रभावित ६०० भन्दा बढी व्यक्तिले तालीम प्राप्त गरी लाभ लिईसकेको अवस्था छ । प्रभावित व्यक्तिहरूको धारणा आयोजनाप्रति सकारात्मक रहनुको साथै आयोजना निर्माण समयमै हुनुपर्ने, जग्गाको मुआब्जा वितरण प्रक्रिया सरल हुनुपर्ने, सीपमुलक कार्यक्रम समयमै सम्पन्न हुनुपर्ने, ग्रामिण विद्युतिकरण, विद्यालय, खानेपानी, सिंचाई, बाटोघाटो र अन्य पूर्वाधार निर्माणमा आयोजनाले उचित सहयोग गर्नुपर्ने जस्ता विषयहरू सहभागीले उठाएका छन् ।

निष्कर्ष :

दातृ निकाय विश्व बैंकको सामाजिक सुरक्षा नीति (Social Safeguard Policy) र IEE प्रतिवेदनमा उल्लेखित प्रावधान अनुसार वातावरण तथा सामाजिक अध्ययन विभागले आयोजना प्रभावित क्षेत्रमा प्रभाव न्यूनीकरणका कार्यक्रम गर्दै आएको छ । यस्ता कार्यक्रमहरूबाट आयोजना निर्माणमा प्रभावित बासिन्दाको सकारात्मक सहयोग र सहभागिता हुनजाने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । स्थानिय जनतामा विद्युतिय सुरक्षा, प्राविधिक ज्ञान तथा सीपको विकास हुनजाने र आयोजनाप्रति अपनत्वको भावना बढ्न जानेछ । साथै आयोजना निर्माण एवं सञ्चालनको दौरान उत्पन्न हुन सक्ने नकारात्मक प्रभावलाई न्यूनीकरण गरी सकारात्मक प्रभाव अभिवृद्धि गर्न सचेतनामुलक कार्यक्रम सहयोगी हुनेछ ।

कार्यक्रमका कलकहरू





कर्मचारी भर्ना समस्या कि समाधान ?



लिला कुमारी अर्याल
प्रशासकीय अधिकृत

१. पृष्ठभूमि:

नेपाल विद्युत प्राधिकरण नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्व भएको एक सार्वजनिक संस्थान हो । यस संस्थानको मुख्य उद्देश्य भनेको विद्युत उत्पादन, प्रसारण र वितरणलाई सर्वसुलभ गरी गुणस्तरिय सेवा प्रदान गर्नु हो । हाल यस संस्थानमा करिब ११,१४२ दरबन्दी कायम भए पनि लगभग ८,५०० कर्मचारीहरू मात्र कार्यरत छन् । यो आँकडा हेर्दा धेरै दरबन्दी रिक्त रहेको पाइन्छ । यसै कारणले कार्यालयको काममा निकै समस्या भएको गुनासो धेरैजसो कार्यालय प्रमुख (विशेष गरी उपत्यका बाहिर) बाट आईरहेको पाइन्छ । त्यो स्वभाविक पनि हो ।

रिक्त दरबन्दी समयमै पदपूर्ति गरी कर्मचारी व्यवस्थापन गरिनुपर्दछ, जसले गर्दा कार्यालयको काममा कुनै बाधा व्यवधान नभई जनतालाई पुर्‍याउने सेवा प्रभावकारी हुन्छ । सोही मान्यता अनुरूप हाल करिब १,७०० नयाँ कर्मचारी यस संस्थामा भित्र्याउन दरखास्त संकलनको काम सम्पन्न भईसकेको छ । फारम भरेका सबै उम्मेदवारहरू नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा जागिर खाने उद्देश्यले परीक्षाको तयारीमा लागेको हुनुपर्दछ । जहाँसम्म प्राधिकरणको आकर्षणको सन्दर्भ छ, यसमा कुनै कमी आएको पाइएन । सोको प्रमाण हजारौंका संख्यामा जम्मा भएका दरखास्त फारमलाई मान्न सकिन्छ । बढ्दै गएको शैक्षिक बेरोजगारीको कारण पनि हुन सक्छ, स्नातकोत्तर पास गर्नेहरू पनि क्लर्कदेखि वरिष्ठ सहायक, लेखापालको जागिर खान उत्सुक रहेको पाईएको छ । यसकारण फारम भर्नेको संख्या अत्यन्तै उत्साहप्रद रहेको छ । संख्याका आधारमा हेर्दा कडा प्रतिस्पर्धा हुने निश्चित छ र त्यस्तो प्रतिस्पर्धाको आधारमा छनौट हुने जनशक्ति अब्बल नै हुनेमा विश्वास गर्न सकिन्छ । त्यसमा पनि प्राविधिक सेवाको तुलनामा प्रशासन सेवामा प्रतिस्पर्धा बढी (फर्म संकलनको आधारमा) नै देखिन्छ ।

२. नयाँ कर्मचारी व्यवस्थापनको लागि देखिएका चुनौति:

नयाँ कर्मचारी कार्यालयमा भित्रिँदा नयाँ जोश, जाँगर, सिप, क्षमताका साथसाथै विभिन्न अभिलाषा समेत बोकेर

आएका हुन्छन् । त्यो जोश, जाँगर, सिप र क्षमतालाई भरपुर प्रयोग गर्न उसको अभिलाषा अनुरूपको कार्य वातावरण, अवसर तथा सुविधा उपलब्ध गराउने हैसियत संगठनले राख्नुपर्दछ । ताकी उनीहरूको मनोबल उच्च राख्न सकियोस् र सकारात्मक उत्प्रेरणा प्रदान गर्न सकियोस् । संगठनको लक्ष्य एवं उद्देश्य हासिल गर्नका लागि कर्मचारीको कार्य उत्प्रेरणा, संस्थाप्रतिको अपनत्व र दृढ विश्वास हुनु जरुरी छ । कर्मचारीलाई वृत्ति विकासका अवसर, कार्य जिम्मेवारी, कार्यमा पारदर्शिता, दण्ड र पुरस्कारको उचित प्रयोग तथा सेवा प्रवाहमा सुशासन लगायतका माध्यमबाट मात्र दक्ष र अब्बल जनशक्तिलाई संस्थामा भित्र्याउन र टिकाईराख्न सम्भव हुन्छ । हाल बढ्दै गइरहेको सोर्सफोर्सको आधारलाई नै मापदण्ड बनाएर कर्मचारीको पदस्थापन, सरुवा, बढुवा आदि गरिने प्रवृत्तिले सोर्सफोर्सको प्रयोग गर्न नसक्ने/नचाहने र क्षमतावान् दक्ष कर्मचारी पलायन हुँदै गइरहेको र संस्थामा बाँकी रहेका त्यस्ता कर्मचारीको पनि मनोबल निकै कमजोर भएको अवस्थामा नयाँ आउने कर्मचारीलाई व्यवस्थापन गर्नु व्यवस्थापनको लागि निकै ठूलो चुनौतिको विषय हो ।

काठमाडौं उपत्यका बाहिर कर्मचारी अभाव देखिएता पनि काठमाडौं उपत्यकाका कार्यालयमा भने कर्मचारीको चाप निकै बढी देखिन्छ । तथापि तहाँ पनि कार्यमा अपेक्षित चुस्तता भने छैन । त्यसो हुनुको पछाडि फगत कर्मचारी अभाव मात्र समस्या नभएर कर्मचारीहरूमा कार्य प्रतिको जवाफदेहिता नहुनु र कर्मचारी सबैलाई पद अनुसारको काम दिन नसक्नु पनि हो । यस अर्थमा कर्मचारी थप्दैमा काम हुन्छ, भन्ने सोचेर बस्यौं भने त्यो भन विकराल रोग बन्नसक्छ । के कर्मचारीहरू सबै काम नलाग्ने भएर यस्तो अवस्था आएको हो त ? यसमा कर्मचारी मात्र दोषी छन् कि अन्य पक्षहरू पनि ? यस बारेमा गम्भिर रुपमा सोच्नुपर्ने समय आईसकेको छ । प्राधिकरणमा अहिले मानविय स्रोतको उचित व्यवस्थापन गर्न नसकेको कारणले गर्दा कर्मचारीको आचरण/क्रियाकलापमा नकारात्मक असर पर्न थालेको छ । व्यवस्थापनले न त खराब आचरण भएका कर्मचारीलाई दण्डीत गर्ने गरेको छ, न त राम्रो आचरण भएकालाई प्रोत्साहित गर्ने वातावरण नै सृजना गरेको छ । सायद यसैको उपज हुनुपर्छ बेलाबेलामा सृजना हुने गरेका अराजक गतिविधि, सरुवा, बढुवामा आउने विवाद पनि । पानी सफा राख्नका लागि पोखरी सफा गर्नु आवश्यक हुन्छ, हिले पोखरीमा कञ्चन जल पाउन सकिँदैन । अतः पोखरी सफा पारेर पानी खन्याउँ भने पक्कै पनि त्यो पानी सफा नै हुनेछ भन्ने कुरालाई अझिकार गरी समयमै मानविय स्रोत व्यवस्थापनको लागि पाइला अगाडि बढाउँ ता की अब भित्रिन लागेका कर्मचारीमा उही पुरानो रोग सर्न नपाओस् ।

कर्मचारी पर्याप्त भए पनि समस्या, नभए पनि समस्या आउनुको मूल कारण हो, कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन गर्न नसक्नु । यस प्रकारका समस्या निराकरणका साथसाथै नयाँ नियुक्ति भई एकै पटकमा यति धेरै संख्यामा भित्रिन लागेका कर्मचारीको व्यवस्थापन कसरी गर्ने भन्ने चुनौति प्राधिकरणका सामु आएको छ । विगतका अनुभवहरूलाई विश्लेषण गरी वास्तविक समस्या भएको ठाउँमा कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्न सक्ने कि नसक्ने ? पद अनुसारको काम दिन सक्ने कि नसक्ने ? लगायतका विविध प्रश्न उठ्ने अवस्था देखिन्छ । कतै यसले पनि समस्याको समाधान भन्दा थप समस्या नै सृजना गर्ने त हैन ? कर्मचारी सेवा विनियमावली अनुसार कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा शैक्षिक योग्यता तथा तालिम, पूर्व अनुभव, विशेषज्ञता लगायतका कुराहरूलाई आधार मान्ने भनिएता पनि यसको व्यवहारमा प्रयोग भएको भने पाइँदैन । नयाँ कर्मचारी व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतिहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

- कर्मचारी पदस्थापनको लागि निश्चित मापदण्ड निर्धारण गर्नु ।
- पदस्थापन दबावका आधारमा नगरी Merit System को आधारमा गर्नु ।
- वास्तविक समस्या भएका ठाउँमा कर्मचारी पठाउनु ।
- कुन कार्यालयमा कुन पदको कर्मचारीको आवश्यकता छ सो को पहिचान गर्नु ।
- कर्मचारीलाई पद अनुसारको कार्यविवरण तथा काम दिनु ।
- कर्मचारीलाई उसको कार्यसँग सम्बन्धित तालिम दिनु ।
- कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामप्रति उसलाई पूर्णरूपमा जानकारी गराउनु ।
- अहिले देखिएका सरुवा, काज लगायतमा देखापरेका विकृतिलाई भोली आउने कर्मचारीको लागि पनि नजिर बन्ने अवस्थाको अन्त्य गर्नु ।
- कर्मचारीलाई अनुशासन, आचरण, नैतिक जिम्मेवारी एवं दायित्व, कार्य जिम्मेवारी, कार्यप्रतिको लगाव तथा सदाचारिता कायम गर्नु, गराउनु ।
- कर्मचारीको मनोबल उच्च रहने कार्य वातावरणको सिर्जना गर्नु ।
- कर्मचारीलाई जनउत्तरदायी बनाउनु ।

कर्मचारीलाई उनीहरूमा भएको सिप, योग्यता तथा क्षमताको उच्चतम प्रयोग गर्ने अवसर दिई संस्थाको कार्यमा सफलता हासिल गर्नु आजको आवश्यकता हो । सिमित कर्मचारीबाट काम गराउने, नव प्रवेश कर्मचारीलाई पद अनुसारको काम दिन नसक्ने, रिक्त दरबन्दीमा पदस्थापन गर्न नसक्ने आजको वास्तविकता बनेको छ । यस समस्यामा खालि व्यवस्थापन मात्र जिम्मेवार नभएर सबै कर्मचारी ट्रेड युनियनहरू, व्यवस्थापक, सञ्चालक समिति र कर्मचारी स्वयं पनि उत्तिकै जिम्मेवार देखिन्छन् । कुनै पनि कार्यालय विधीका आधारमा भन्दा पनि व्यक्तिका आधारमा चल्ने प्रवृत्ति बढ्दै

गएको अवस्था छ । यस संस्थाले मानविय स्रोत व्यवस्थापनमा वास्तविक आवश्यकता पहिचान गरी एउटा निश्चित मापदण्ड बनाई अगाडी नबढ्ने हो भने सम्पूर्ण संस्था नै धरासायी बन्ने अवस्था नआउला भन्न सकिन्न । त्यसैगरी "The right man in the right place" को सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरी अगाडि बढ्नुपर्ने जरुरी छ । व्यवस्थापन लचकदार हुँदाहुँदा आफ्नो रूप नै बदलिने गरी लचकदार बनेको अवस्थालाई सच्याएर अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ । ऐन, विनियममा भएका कुरा लागू गर्न सकिन्न र बारम्बार सच्याएर अगाडि बढ्नुपर्ने अवस्था आउँछ भने किन व्यवस्थापन त्यस्तो कुराहरू विनियममा राखेर अपरिपक्वता तथा लाचारीता को प्रतिक बन्ने ? यसबाट के पुष्टि हुन्छ भने कि व्यवस्थापन गहिराई मै नपुगी, विस्तृत अध्ययन तथा सबै सरोकारवाला पक्षसँग छलफल नै नगरी विनियम बनाउँछन्, कि त सिमित व्यक्तिको फाइदालाई मध्यनजर गरेर विनियम संशोधन गरिन्छन् ।

3. नयाँ भर्ना हुने कर्मचारीको व्यवस्थापनको लागि गर्नुपर्ने पूर्व तयारी:

कर्मचारी व्यवस्थापनका सम्बन्धमा हाल देखिएको समस्याहरूलाई मध्यनजर गर्दै अब यस प्रकारका समस्या नआउनु भनेर समयमै सचेत हुनुपर्ने देखिन्छ । जसको लागि कर्मचारी भित्र्याउँदादेखि नै योजना गरेर अगाडि बढ्नुपर्छ । कर्मचारी भर्ना गर्नु कुनै ठूलो कुरा हैन तर ति कर्मचारीमा भएको सिप, योग्यता र क्षमताको भरपुर प्रयोग गर्न सक्नु र उक्त जनशक्तिलाई संस्थामा टिकाईराख्नु मुख्य कुरा हो । कार्यालय त अहिले पनि सञ्चालन भईरहेका छन् । अब नयाँ जनशक्ति थप गरेपछि हामीले संस्थागत सुदृढीकरण, सुशासन, कार्यमा प्रभावकारीता लगायतका उपलब्धी देखिनु जरुरी छ । जब ती कर्मचारीलाई आफ्नो कार्य प्रति जिम्मेवार बनाईन्छ तब मात्र उपलब्धी सम्भव हुन्छ । दक्ष, गुणस्तरीय र क्षमतावान् मानवस्रोतको विकास गरी कार्यमा कुशलता प्रदान गर्नु , सुचना र प्रविधिको अत्याधिक प्रयोग गर्नु आजको आवश्यकता भएको छ ।

पुनः कर्मचारी व्यवस्थापनमा समस्या नहोस् भनि निकट भविष्यमै भित्रिन लागेका नवप्रवेश कर्मचारीको व्यवस्थापनको लागि अहिलेबाट नै केहि पूर्व तयारी गर्नुपर्ने देखिन्छ । व्यवस्थापनको सामान्य तयारीले पनि ठूलो र दीर्घकालिन लाभ पुग्न सक्छ भने सामान्य लापरवाहीले ठूलो हानि नोक्सानी तथा समस्या पनि निम्त्याउन सक्छ । यसै अनुरूप व्यवस्थापनले अब भित्रिने जनशक्तिको उचित व्यवस्थापनको लागि कम्तिमा पनि निम्नानुसारको पूर्व तयारी गर्नु लाभदायक देखिन्छ ।

३.१. कर्मचारीको वास्तविक आवश्यकता पहिचान :

कर्मचारी भर्नाको लागि विज्ञापन गर्नु अगाडि नै कहाँ-कहाँको लागि विज्ञापन गरिएको हो भन्ने अभिलेख जनसाधन विभागले राखी सोही आधारमा

पदस्थापन गर्नु पर्ने हो । तर अहिलेसम्म भएका पदस्थापनको आधारमा भन्ने हो भने त्यो भएको जस्तो लाग्दैन । हाल क्षेत्रीय विज्ञापन गरिएको र जुन क्षेत्रको लागि आवेदन भरेको छ, त्यही क्षेत्रमा काम गर्नुपर्ने भनि खुलाईएको पनि छ । कर्मचारी पदस्थापन गर्दा दरबन्दी हेरेर खालि रहेको ठाउँमा पदस्थापन गर्ने प्रवृत्ति रहेको पाइन्छ । हाल क्षेत्रीय विज्ञापन भएकोले क्षेत्रीय रूपमै पदस्थापन हुने सम्म विश्वास गर्न सकिन्छ । तर कतिपय ठाउँमा कर्मचारीको पदस्थापन एक कार्यालयमा राखि अन्यत्र काजमा खटाईएको अवस्था छ । उक्त पदको कर्मचारी पदस्थापन गर्नलाई दरबन्दी खालि पनि देखिदैन । यस्तो अवस्थाले कार्यालयमा दैनिक कार्य सञ्चालनमा पनि निकै समस्या आएको तितो यथार्थ हाम्रो सामु छ । एकातिर एउटा कार्यालयको दरबन्दी रिक्त देखिन्छ, तर त्यहाँ वास्तविक रूपमा कर्मचारी बढी हुन्छन् भने अर्को कार्यालयमा दरबन्दी अनुसार कर्मचारी देखिन्छन्, तर वास्तविक रूपमा कर्मचारी हुँदैनन् । यो विशेष बहुवाको उचित व्यवस्थापन गर्न नसक्नु, काज सुरुवा र पहिले रहेको काम तोक्ने परम्पराको उपज हो । अतः अब व्यवस्थापन बेलैमा चनाखो नबन्ने हो भने हाम्रो अभिलेख एकातिर कर्मचारी अर्कातिर हुने अवस्था सृजना नहोला भन्न सकिन्न । कुनै पदमा २ जनाको दरबन्दी छ, तर ५ जना कार्यरत छन् । कुनै पदमा ५ जनाको दरबन्दी छ, २ जना कार्यरत छन् । यस्तो अवस्थामा कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखले पदअनुसारको काममात्र लगाउन त सक्दैन नै, अन्य काम लगाउंदा पद अनुसारको काम चाहियो भन्ने दबाव पनि आउँछ । यो दबावको उपज कि त्यो कर्मचारीलाई अर्को कर्मचारीले गरेको काम बाँड्नुप्यो, कि हाजिर मात्र गरेर तलब खान दिनुप्यो । अर्कोतिर अन्य काममा कर्मचारी नभएर दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न धौ-धौ परेको अवस्था हुन्छ । यो अवस्था आउन नदिन दरबन्दी अनुसारको कर्मचारी मिलान गरी वास्तविक आवश्यकताको पहिचान गर्नु जरुरी छ ।

३.२. कार्यविवरण सहितको पदस्थापन : दरबन्दी सृजना गर्दा नै कार्यालयको कामको प्रकृति अनुसार कार्यविवरण सहितको दरबन्दी सृजना गरिनु पर्ने हो । त्यो नगरेको भएपनि दरबन्दीको आधारमा कार्यविवरण तयार पार्ने र वास्तविक आवश्यक पदको कर्मचारीको विवरण संकलन गरी पदस्थापनको लागि योजना बनाई त्यसको कार्यान्वयनको लागि अडिग रहनु जरुरी देखिन्छ । यो त्यती सहज त छैन तथापि असम्भव पनि छैन । वास्तवमा कार्यविवरण

विनाको पद सृजना गर्नु भनेको अंधारोमा ढुङ्गा हान्नु जस्तै हो । कुनै पनि कार्यालयको कार्य प्रकृति, कार्यक्षेत्रको आधारमा संगठनात्मक संरचना निर्माण गर्ने, सोही संरचनाको आधारमा प्रत्येक फाँटमा कुन कामको लागि कुन पदको कर्मचारी चाहिने, सोको आँकलन गरी दरबन्दी राख्ने र पदस्थापन गर्दा पनि सोही कार्यविवरण सहित पदस्थापन गर्ने परिपाटीको विकास गर्नु जरुरी छ । पहिला यति जनाको दरबन्दी थियो अहिले कार्य क्षेत्र बढेकोले केहि संख्या बढाउनु पर्छ भन्ने मान्यताबाट सृजना भएका दरबन्दीले समस्याको ठोस समाधान गर्न सक्ने देखिदैन । अहिले विकास भएका सूचना, सफ्टवेयर तथा अन्य प्रविधिका कारण कुनै पदमा कम जनशक्तिबाट नै काम लिन सकिने अवस्था छ, भने कुनै पदमा जनशक्ति बढाउनुपर्ने हुन्छ । सोको लागि प्रत्येक कार्यालयको कार्यालयगत संगठन संरचना र कार्यविवरण तयार गरेर मात्र दरबन्दी स्वीकृत गरिनु पर्दछ । तर अहिले जे जसरी भए पनि अब भित्रिने जनशक्ति र हाल भईरहेका जनशक्तिको लागि कार्यविवरण तयार गरी लागू गर्नु महत्वपूर्ण कुरा हो । सो को लागि समयमै पहल गर्नु भन्ने यि जनशक्ति भित्रिने बेलासम्म हामीले कार्यविवरण तयार गर्न सक्षम हुन सक्छौं । अहिलेलाई यहि कार्यलाई मात्र प्राथमिकतामा राखेर कार्य गर्नु भन्ने पनि व्यवस्थापनमा निकै ठूलो सुधार हुने देखिन्छ, भने कर्मचारी आफ्नो कार्य प्रति इमान्दार र जिम्मेवार बन्ने निश्चित छ । यो जनशक्तिको उचित व्यवस्थापनको लागि अति आवश्यक र नभई नहुने साधन हो ।

३.३ पूर्व सेवा प्रवेश तालिम : नवप्रवेशी कर्मचारीलाई नियुक्ति दिइसके पछि सामान्यतः २ दिनको परिचयात्मक तालिम मात्र दिने परिपाटीलाई अब पद अनुसारको कामसँग सम्बन्धित तालिम प्रदान गरी तालिमलाई उपलब्धिमुलक बनाउनु आवश्यक छ । जसले गर्दा नवप्रवेशी कर्मचारीले आफुमा योग्यता र क्षमता हुँदाहुँदै पनि सिनियरको चाकडी गरी बिरालो बाँधेर श्राद्ध गर्नुपर्ने प्रवृत्तिलाई अँगाल्नुपर्ने बाध्यता हुँदैन । साथै आफुले गर्ने काममा पनि आत्मविश्वास बढ्छ । संगठनमा आउने कर्मचारीलाई पहिले नै आफ्नो कार्यप्रति पूर्ण रूपमा सजग, सचेत र जिम्मेवार बनाउन पनि पूर्व सेवा प्रवेश तालिम प्रदान गर्नु आवश्यक छ । जुन निजामति सेवाले पनि अंगिकार गरेको पाइन्छ । अझ नेपाल विद्युत प्राधिकरण त मुख्यतया प्रयोगात्मक रूपमै पूर्ण ज्ञान (प्राविधिकको लागी) भएन भने ठूलो दुर्घटना निम्तिन सक्ने खतरा

भएको संस्था हो । कर्मचारीले निश्चित मापदण्ड पुरा गरी संगठनमा प्रवेश गर्दछ । कोरा कर्मचारीका रूपमा प्रवेश गर्दासम्म त्यस कार्यालयको निश्चित कामका बारेमा शिक्षित भएर पनि अनभिज्ञ जस्तै हुन्छ । कार्यालय प्रवेश सँगै ऊसँग भएको शिक्षाका अतिरिक्त त्यहाँ गर्नुपर्ने कार्यका सम्बन्धमा जानकारी गराउनका लागि व्यद यचष्मलतभम पूर्व सेवा प्रवेश तालिम प्रदान गर्नु जरुरी छ । जसबाट कुनैपनि व्यक्तिमा भएको योग्यतालाई दक्षतामा परिणत गर्न सहयोग पुग्छ । खोलामा बगेको पानीलाई उपयुक्त मात्रामा कुलोको माध्यमबाट खेतमा लगेर आवश्यकता अनुसार सिंचाई गर्दा खेती सप्रिन्छ भने त्यो खोलालाई सोझै खेतमा लगाउँदा भएको बाली पनि बगेर जान सक्छ । त्यस्तै कुनै पनि व्यक्तिसँग रहेको ज्ञानलाई संस्थाको कामसँग समाहित हुने गरी तालिम प्रदान गरेमा उसको ज्ञान सिपमा बदलिन गई राम्रो उपलब्धि हासिल हुन्छ भने बिना तालिम उसलाई काममा लगाउँदा उसको ज्ञानको सही प्रयोग तथा उचित व्यवस्थापन हुन नसकी भन्नु काममा गलत प्रभाव पर्न पनि सक्छ । अतः विद्युत प्राधिकरणले अब भित्रिने नयाँ जनशक्तिको लागि पूर्व सेवा प्रवेश तालिमलाई अनिवार्य गरी सेवासम्बन्धी तालिम प्रदान गरेमा सबै कर्मचारीको कार्यक्षमतामा वृद्धि हुनुका साथै सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यमा समेत एकरूपता कायम हुन गई संगठनात्मक प्रभावकारिता हासिल गर्न सकिन्छ । सो सम्बन्धमा समयमै योजना बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।

8. निष्कर्ष:

माथी उल्लेख भएबमोजिम कार्यविवरण सहित योग्यताक्रमको प्राथमिकताको आधारमा रिक्त दरबन्दीमा पदस्थापन गर्ने तथा कार्य अनुसारको तालिम प्रदान गर्ने कार्यको लागि एउटा मापदण्ड तथा विधिको विकास गरी लागू गर्न व्यवस्थापन प्रतिवद्ध रहेमा, कार्यक्षमता तथा कार्यसम्पादनको आधारमा सरुवा , बहुवा गर्ने संयन्त्रको विकास गर्न सकेमा मात्र पनि संस्थाको मानविय स्रोत व्यवस्थापनमा ठूलो सुधार

ल्याउन सक्ने निश्चित छ । अब ट्रेड युनियन, व्यवस्थापन तथा संचालक समितिले व्यक्तिको कार्य गर्ने नियम भन्दा पनि संस्थाको भलाईको लागि र व्यवस्थापनको सहजताको लागि नियम बनाइनुपर्छ । जसले गर्दा संगठन, व्यवस्थापन, कर्मचारी सबैलाई सहज होस् । व्यक्तिको आधारमा ऐन, विनियम बनाउने हैनकी , संस्थाको उद्देश्यको आधारमा ऐन, विनियम बनाई विधिको शासन लागू गर्ने परम्पराको विकास गर्न सक्नुपर्छ । अब मानविय स्रोत व्यवस्थापनको लागि हामी सबै प्रतिबद्ध भएर नलागेमा लथालिंग र भताभुंग अवस्था सृजना हुनेमा दुइमत नै छैन । त्यसैले अबसम्म पनि हामी सच्चिनसक्ने अवस्था छ, संभावना छ । यसलाई हामीले गुमाएमा ठूलो मूल्य चुकाउनु पर्ने निश्चित छ । ने.वि.प्रा.को व्यवस्थापन निकम्मा नठहरियोस् भन्नका लागि पनि संगठनको प्रमुख र सजीव तत्व जनशक्तिलाई सही रूपमा परिचालन गर्नु आवश्यक छ ।

अतः ने.वि.प्रा.मा भित्रिने लागेका यी कर्मचारीहरुलाई क्षेत्रीयस्तरमा पदपुर्ति गर्न विज्ञापन गरिसकिएको अवस्था भएपनि फेरी शहर केन्द्रित हुने अभिलाषा पक्कै हुनेछ । जुन स्वभाविक पनि हो । तर त्यस सम्बन्धमा व्यवस्थापनको भुमिका तटस्थ र दृढ हुनु जरुरी छ । त्यसको लागि योग्यताक्रमको आधारमा प्राथमिकताक्रम छनौट गरी पदस्थापन गर्ने नीति अंगीकार गरेर वा अन्य कुनै उपयुक्त नीति लिएर अगाडी बढ्नुपर्छ । हचुवाको भरमा कसको दबाव, कहाँको लागि आँउछ भनेर व्यवस्थापन बस्ने हो भने फेरी पुरानो रोग बल्किरहने संभावना देखिन्छ । अब त्यो रोग बल्किन दिनु हुँदैन । नयाँ कर्मचारी नयाँ जोश र जाँगर सहित आफुमा भएको क्षमताको प्रयोग गर्ने अवसर खोजेर भित्रिएका हुन्छन् । उनीहरुको मनोबल उच्च रहने गरी उपयुक्त कार्य वातावरण सृजना गरिनुपर्छ । त्यसको लागि पनि व्यवस्थापनले समयमै पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ । कर्मचारी भर्नाले समस्या थप्ने नभएर भएका समस्या सामाधान गरी संगठनमा नयाँ आयाम ल्याउनु जरुरी छ । सेवामा प्रभावकारीता ल्याई सुशासन कायम गर्नु आवश्यक छ । थपिदै गरेको र थपिदै जाने जनशक्ति संस्थामा समस्याको कारक होइन कि समाधानको संवाहक हो भन्ने मान्यतालाई संस्थागत गर्न व्यवस्थापन व्यक्तिकै सजग र सबल हुनु जरुरी छ ।



**विद्युत खपत कम हुने उपकरणहरु प्रयोग गरौं,
विद्युत खर्चमा बचत गरौं ।**

नेपाल विद्युत प्राधिकरण

‘संस्थान सुधार’को कसीमा नेपाल विद्युत प्राधिकरण



कपिलचन्द्र बास्ताकोटी
प्रशासकीय अधिकृत

पृष्ठभूमि :

सन् १९३० को आर्थिक मन्दीको कारणले पूँजीवादी अर्थव्यवस्थाले अँगालेका Laissez Faire Policy बाट सृजित समस्याहरू समाधान गर्न अर्थतन्त्रमा सरकारको उपस्थिति अनिवार्य ठानियो । जसको फलस्वरूप अर्थतन्त्रमा गतिशीलता ल्याउन सरकारी प्रयासबाट योजनाबद्ध विकास प्रक्रियाको थालनी हुन गयो र यसै प्रक्रिया बमोजिम मिश्रित अर्थव्यवस्थाको शुरुवात हुन गयो । मिश्रित अर्थ व्यवस्थामा एकातिर निजी क्षेत्रको लगानी र उद्यमशीलता जारी रहन्छ भने अर्कोतर्फ सरकारका तर्फबाट राज्यको कल्याणकारी नीति अन्तर्गत विभिन्न योजनाबद्ध कार्यक्रमहरू अगाडि सारिन्छ । यसै सिलसिलामा विश्वका विभिन्न देशहरूमा सरकारका तर्फबाट आवश्यक सेवा जनतामा प्रवाहित गर्न विशेष प्रकारका रणनीतिहरू अवलम्बन गरिएको पाईन्छ । यही रणनीति अन्तर्गत रहेर जनताका दैनन्दिनका समस्याहरू समाधान गर्न र उनीहरूकै चाहना, इच्छा र आवश्यकता अनुरूप सरकारका तर्फबाट जनतालाई विशेष प्रकारका सेवाहरू प्रदान गर्न विशेष ऐनहरू जारी गरी विभिन्न प्रकारका सार्वजनिक संस्थानहरूको स्थापना गर्ने नीति समेत अगाडि सारिएको पाईन्छ ।

वि.सं. १९९३ सालमा कम्पनी कानून जारी भए पश्चात् र वि.सं. १९९४ सालमा विशेष ऐन जारी गरी नेपाल बैंक लिमिटेडको स्थापना भए पश्चात् नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापनाको प्रारम्भ भएको मानिन्छ । २०१३ सालमा प्रथम पञ्चवर्षिय योजनाको शुरुवात देखि सातौँ योजना अवधिसम्म धमाधम सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना हुने कार्यले निरन्तरता पायो । प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पश्चात् सातौँ योजनाको अन्त (वि.सं. २०४९ साल) सम्ममा मुलुकमा ६६ वटा सार्वजनिक संस्थानहरू अस्तित्वमा रहेको अभिलेख पाईन्छ ।

आधारभूत वस्तु तथा सेवा सर्वसाधारण जनतालाई सर्वसुलभ र सुपथ मूल्यमा विक्री वितरण गर्ने, विकासको आधार भूत संरचना निर्माण गर्ने, वस्तु तथा सेवा उत्पादन र विक्रीमा व्यवसायिक सिद्धान्त अवलम्बन गरी ती कार्यमा दक्षता एवं प्रभावकारीता बढाई नाफा समेत आर्जन गरी आर्थिक रूपले आत्मनिर्भर रहने, पूर्वाधार निर्माण एवं आर्थिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउने र सामाजिक न्याय प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले नै सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना गरिएका थिए । प्रजातन्त्रको पुनर्प्राप्ती पश्चात देशमा स्थापित प्रजातान्त्रिक सरकारले उदारीकरणको नीति अवलम्बन गरेको, नीजिक्षेत्र मैत्री विकास पद्धतिलाई प्रश्रय दिएको, मौजुदा सरकारी संस्थानहरूको समग्र मूल्यांकन प्रारम्भ गरेको र धराशायी संस्थानहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउनका लागि नीजिकरण ऐन २०५० समेत जारी गरेको थियो ।

संस्थान स्थापना र विकासबाट बान्छित उपलब्धी हासिल गर्न नसकेपछि सरकारले रुग्ण संस्थानहरू (जुन सरकारी संरक्षणमा राखिराख्न अनुपयुक्त ठानिए) लाई विभिन्न प्रक्रियाहरू अवलम्बन गरी नीजिकरण गर्ने प्रक्रिया शुरु गर्‍यो । बाँसवारी छाला तथा जुत्ता कारखाना, हरिसिद्धी ईटा तथा टायल कारखाना र भृकुटी कागज कारखानाबाट शुरु भएको संस्थान नीजिकरण प्रक्रियाले तेह्रौँ पञ्चवर्षिय योजना (२०७०/७१-२०७२/७३) सम्म आईपुग्दा सम्म पनि निरन्तरता पाईरहेकै छ । अर्थ मन्त्रालयबाट प्रकाशित विवरण अनुसार आ.व. २०६९/७० सम्ममा ३० वटा सार्वजनिक संस्थानहरू व्यवसाय तथा सम्पति विक्री, आंशिक शेयर विक्री, चालु सम्पति विक्री, भवन तथा जग्गा भाडामा, व्यवस्थापन करार, खारेजी तथा विघटन जस्ता विभिन्न प्रक्रियाहरू अपनाएर सरकारी दायित्वबाट अलग गरिएका छन् ।

हाल नेपाल सरकारको स्वामित्वमा औद्योगिक क्षेत्र अन्तर्गत ७ वटा, व्यापारीक क्षेत्र अन्तर्गत ६ वटा, सेवा क्षेत्र अन्तर्गत ७ वटा, सामाजिक क्षेत्र अन्तर्गत ५ वटा, वित्तिय क्षेत्र अन्तर्गत ९ वटा र जनउपयोगी क्षेत्र अन्तर्गत ३ वटा गरी जम्मा ३७ वटा संस्थानहरू रहेका छन् । यी मध्ये पनि केही संस्थानहरू कारोवार बिहिन अवस्थामा रहेका, केही वर्षौँ देखि लेखापरीक्षण गराउन नसकेका र केही संस्थानहरू कर्मचारीहरू Pay Off भई विघटनको संघारमा रहेका देखिन्छन् ।

सार्वजनिक संस्थानको सामाजिक उत्तरदायित्व :

सार्वजनिक संस्थानहरू सरकारी संगठनहरू सरह जनताको सेवाको लागि स्थापित हुने र जनईच्छा अनुरूपको कार्य गर्ने

विशुद्ध भावनाले ओतप्रोत भई समाजको सेवा तथा सामाजिक दायित्वसंग बाँधिएका हुन्छन् । सार्वजनिक संस्थानलाई समाजले कुन दृष्टिकोणले हेरेको छ भन्ने कुरा विचार गरिनु पनि एकदमै आवश्यक र सान्दर्भिक हुन्छ । हरेक सामाजिक कार्य समाजको आवश्यकता अनुरूप हुनुपर्ने र सार्वजनिक संस्थानहरूले पनि समाज प्रतिको आफ्नो दायित्व नभुली जिम्मेवारी बोध गर्न सक्नुपर्दछ । यथार्थमा यही जिम्मेवारी बोध र सामाजिक कार्यहरू प्रतिको जवाफदेहिता नै संस्थानको सामाजिक उत्तरदायित्व हो ।

संस्थानहरूको गठन प्रक्रिया :

नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्वमा रहेका मौजुदा ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरू विभिन्न ५ प्रकारका ऐनहरूद्वारा गठित र संचालित भएका देखिन्छन् । यी मध्ये कम्पनी ऐन २०६३ अनुसार २३ वटा, संस्थान ऐन २०२१ अनुसार २ वटा, सम्बन्धित संस्था सम्बन्धी विशेष ऐनद्वारा ७ वटा, संचार संस्थान ऐन २०२८ अनुसार २ वटा र बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन २०६३ अनुसार २ वटा संस्थानहरू गठित र संचालित रहेका छन् ।

संस्थानहरूको संचित नोक्सानी :

नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयद्वारा २०७१ असारमा प्रकाशित सार्वजनिक संस्थानहरूको वार्षिक स्थिति समीक्षा २०७१' (यो हाल सम्मको पछिल्लो समीक्षा हो, जसमा आ.व. २०६९/०७० सम्मको मात्र स्थिति समीक्षा गरिएको छ) अध्ययन गर्दा आ.व. २०६९/०७० मा नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्वमा रहेका कूल ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरू मध्ये १७ वटा खुद नोक्सानीमा संचालित रहेका देखिन्छन् । उक्त आ.व. सम्म सार्वजनिक संस्थानहरूको खुद संचित नोक्सानी रु. २० अर्ब ६१ करोड ९४ लाख रहेको देखिन्छ । १ अर्ब भन्दा बढी संचित नोक्सानी भएका संस्थानहरूमा नेपाल आयल निगम २४ अर्ब ५४ करोड, नेपाल विद्युत प्राधिकरण १४ अर्ब ४३ करोड, राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक ११ अर्ब ५३ करोड, नेपाल खाद्य संस्थान १ अर्ब १८ करोड र नेपाल वायुसेवा निगम १ अर्ब १० करोड रहेका देखिन्छन् । संचित नोक्सानीको यो राशी हेर्दा नेपाल सरकारले संचालन गरेका आधा आधी सार्वजनिक संस्थानहरूबाट सरकारलाई उपलब्धी भन्दा दायित्व थोपर्ने काम बढी भई रहेको प्रष्ट देखिन्छ ।

सार्वजनिक संस्थान सुधारका लागि गरिएका प्रयासहरू :

२०४८ सालमा गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग, २०५७ सालमा गठित सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, तथा संस्थान सुधारका लागि विभिन्न समयमा गठन भएका सुधार कार्यदलहरूले सार्वजनिक संस्थानहरूको सुधारका लागि विभिन्न सुझावहरू दिएका थिए । यिनै आयोग तथा कार्यदल, र समितिहरूको सिफारिस समेतलाई मध्यनजर गरी नेपाल सरकारका तर्फबाट संस्थान सुधारका लागि विभिन्न प्रयासहरू

भएका देखिएका छन्, यिनीहरूलाई मोटामोटी रूपमा देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

(१) नीतिगत प्रयासहरू :

- विभिन्न पञ्चवर्षिय/त्रिवर्षिय आवधिक योजनाहरूमा उल्लेखित नीतिगत सुधार योजनाहरू
- प्रशासन सुधार आयोगका सुझावहरू
- सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोगका विभिन्न नीतिगत सुझावहरू
- नीजिकरण ऐन २०५० को तर्जुमा
- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड ऐन २०६८ को निर्माण

(२) संस्थागत सुधार प्रयासहरू :

- अर्थ मन्त्रालयमा 'संस्थान समन्वय महाशाखा' को स्थापना
- विभिन्न मन्त्रालयहरूमा आफु अन्तर्गतको संस्थान हेर्ने छुट्टै महाशाखा/शाखाको स्थापना
- सरकारका तर्फबाट संस्थान सुधार कार्यदलहरूको गठन
- नीजिकरण ऐन २०५० अन्तर्गत नीजिकरण एकाईको गठन
- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डबाट संचालित क्रियाकलापहरू
- विभिन्न वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम र संस्थागत सुधार कार्यक्रमको संचालन

(३) अन्य उल्लेख्य प्रयासहरू :

- सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ र नियमावली २०६४ जारी गरी सार्वजनिक संस्थानहरूको खरिद प्रणालीमा देखिएको विभिन्नतालाई हटाई सो ऐन र नियमावली अनुरूप खरिद प्रणालीमा एकरूपता ल्याइएको
- सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन २०६४ र नियमावली २०६५ मार्फत संस्थानहरूमा सुशासन कायम गराउने प्रयास गरिएको
- नेपाल लेखामान र लेखापरीक्षणमानको अवलम्बन गर्नुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरी संस्थानहरूको लेखापालन प्रणालीलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउने प्रयास गरिएको
- सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन २०६४ को पूर्ण पालना गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको
- नयाँ दरबन्दी श्रृजना गर्दा वा संस्थाको संरचनात्मक परिवर्तन गर्दा अर्थ मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरिएको
- कर्मचारीको Right Sizing कायम गर्न विभिन्न संस्थानमा स्वेच्छिक अवकाश योजना कार्यान्वयनमा ल्याइएको

- सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डको सिफारिसमा मात्र संस्थान प्रमुखको नियुक्ति हुने व्यवस्था गरिएको
- संस्थानको कार्यकारी प्रमुखहरूसँग नियुक्ति कै बखत कार्यसम्पादन करार गर्ने प्रथाको विकास गरिएको
- संस्थानहरूको बृहत्तर हितका लागि सरकार जमानत बसी विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाहरूबाट ऋण उपलब्ध गराउने गरिएको
- विभिन्न संस्थानहरूमा रहेको नेपाल सरकारको शेयरको अंश नीजि क्षेत्रलाई विनिमेष गरी नीजि क्षेत्रलाई संस्थान व्यवस्थापनमा संलग्न गराउने प्रयास गरिएको

सार्वजनिक संस्थानको रूपमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणको स्थापना :

जलश्रोतको क्षेत्रमा दोश्रो धनी देशको रूपमा परिचित र अति कम विकसित देश नेपालमा ८३००० मेगावाट विद्युत उत्पादनको क्षमता भएता पनि हाल सम्म ७८७ मेगावाट मात्र उत्पादन गर्न सकिएको छ जुन कुल विद्युत क्षमताको १% भन्दा पनि कम हो । यातायात, संचार जस्तै अति महत्वपूर्ण आर्थिक पूर्वाधारको रूपमा रहेको विद्युत शक्तिको विकास र प्रवर्द्धन गर्नु जुनसुकै राष्ट्रको लागि पनि अपरिहार्य नै हुन्छ । देशमा औद्योगिकरण गर्न, व्यापार क्षेत्रको विकास गर्न, IT क्षेत्रको विकास गर्न तथा घरायसी प्रयोगका लागि समेत विद्युत शक्तिको विकल्प छैन । तसर्थ यस विद्युत क्षेत्रको विकासका लागि देशको योजना नबन्नु वा देशको ध्यान नजानु भनेको देशको पछोटेपनालाई निम्त्याउनु मात्र हो ।

वि.सं. १९६८ मा फर्पिङ्ग जलविद्युत केन्द्रको निर्माण भई ५०० किलोवाट विद्युत उत्पादन हुनु नेपालमा जलविद्युत विकासको शुरुवात हो भनी मान्नु पर्दछ । तथापि यो तत्कालिन राणा शासकहरूको नितान्त नीजि/पारिवारिक स्वार्थ अनुरूप विकसित भएको थियो भन्ने कुरामा दुई मत छैन । त्यसको २४ वर्ष पछि भएको ६४० किलोवाटको सुन्दरीजल विद्युत गृहको निर्माण पनि बृहत् योजना विनाकै कार्य थियो भन्न सकिन्छ । दोश्रो पञ्चवर्षिय योजना अवधिको शुरुवात भए पछि २०१९ सालमा नेपाल विद्युत कर्पोरेसनको गठन भएको र पछि पूर्वाञ्चल विद्युत कर्पोरेसन समेत स्थापना भएको पाईन्छ । त्रिशंकु संस्थाका कारण एकै किसिमको कार्यमा पनि समन्वय नभएको, यसरी छितरित रूपमा कार्य गराउँदा विद्युतको द्रुत रूपमा विकास हुन नसक्ने देखी तत्कालिन सरकारले विद्युत उत्पादन, प्रसारण र वितरणलाई सक्षम, भरपर्दो र सर्वसुलभ गरी विद्युत आपूर्तिको व्यवस्था गर्ने उद्देश्य राखी नेपाल विद्युत प्राधिकरण ऐन २०४१ नामको विशेष ऐन जारी गरी वि.सं. २०४२ भाद्र १ देखि एउटा स्वतन्त्र कानूनी संस्था/सार्वजनिक संस्थानको रूपमा नेपाल विद्युत प्राधिकरण को स्थापना गरेको हो ।

प्राधिकरणको स्थापना पश्चात विद्युतको क्षेत्रमा भएको नीतिगत र संस्थागत विकास :

- ❖ विद्युत क्षेत्रको स्वतन्त्र निकाय (Autonomous Body) को रूपमा 'नेपाल विद्युत प्राधिकरण' को स्थापना भएको भए

पनि नेपाल विद्युत प्राधिकरणले मात्र देशको आवश्यकता अनुरूपको विद्युत शक्तिको विकास गर्न नसक्ने महशुस गरी देशले अवलम्बन गरेको उदारीकरणको नीति अनुरूप नीजि क्षेत्रलाई समेत विद्युतको विकास र प्रवर्द्धन कार्यमा भित्र्याउने उद्देश्य राखी विद्युत ऐन २०४९ जारी गरियो ।

- ❖ विद्युत ऐन २०४९ ले नै परिकल्पना गरे अनुरूप विद्युत क्षेत्रको सरकारी नियामक निकायको रूपमा तत्कालिन जलश्रोत मन्त्रालय अन्तर्गत रहने गरी २०५० साल श्रावण १ गते विद्युत विकास केन्द्रको स्थापना गरियो । कार्य गर्दै जाँदा विद्युत विकास केन्द्रको कार्य क्षेत्र, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वमा बृद्धि हुँदै आए अनुरूप छिटो छरितो रूपमा एकद्वार नीतिको समेत कार्य गर्ने गरी सरकारको विभाग स्तरीय कार्यालयको रूपमा २०५६ माघ १२ मा विद्युत विकास केन्द्रलाई विद्युत विकास विभागमा परिणत गरियो ।
- ❖ यसै गरी विद्युत क्षेत्रको विकासका लागि एउटा छुट्टै राष्ट्रिय नीतिको आवश्यकता महशुस गरी २०५८ सालमा जलविद्युत विकास नीति २०५८ जारी गरियो ।
- ❖ विद्युत चोरीलाई नियन्त्रण गरी यस्तो अपराध गर्नेहरूलाई कानूनी दायरामा ल्याउन 'विद्युत चोरी नियन्त्रण ऐन २०५८ र नियमावली २०५९ तर्जुमा भई लागु गरियो ।
- ❖ तत्कालिन अवस्थामा सिंचाई तथा विद्युतको नीति, कार्यनीति सम्बन्धी कार्य एकिकृत रूपमा जलश्रोत मन्त्रालयबाट हुँदै आएकोमा विद्युत क्षेत्रको मात्र क्षेत्रगत (Sectoral) विकासका लागि एउटा छुट्टै मन्त्रालयको आवश्यकता महशुस गरी २०६६ सालमा जलश्रोत मन्त्रालयलाई फुटाई 'सिंचाई' र 'उर्जा' नामाकरण गरी छुट्टै 'उर्जा मन्त्रालय' को स्थापना गरियो ।
- ❖ विद्युत वितरकले लिन पाउने विद्युत महशुल सरकारी स्वीकृतिमा निर्धारण गरी असुल उपर गर्ने गराउने व्यवस्था गर्न विद्युत ऐन २०४९ अन्तर्गत 'विद्युत महशुल निर्धारण नियमावली २०५०' जारी भई 'विद्युत महशुल निर्धारण आयोग' गठन भएको ।
- ❖ ठूला जलविद्युत परियोजनाहरूको पुनरावलोकन, विश्लेषण तथा मूल्यांकन लगायतका कार्यहरू गर्न गराउन नेपाल सरकारबाट पटक पटक गठन आदेश जारी भई २०३२ साल देखि 'जल तथा उर्जा आयोग' गठन भएको ।
- ❖ ५०० मेगावाट भन्दा बढी क्षमताको विद्युत आयोजनाहरूको लगानी तथा निर्माण कार्यको नियमन गर्न 'लगानी बोर्ड ऐन २०६८' जारी भई सो अन्तर्गत 'लगानी बोर्ड' गठन भएको ।
- ❖ सार्वजनिक संस्थानहरूको नीति निर्धारण, पुनर्संरचना, अनुगमन, मुल्यांकनका साथै कार्यकारी प्रमुखहरूको छनौट तथा नियुक्तिका लागि सिफारिस समेतका कार्यहरू गर्न गराउन 'सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड ऐन २०६८' जारी गरियो ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा 'संस्थान सुधार' को प्रभाव :

१. विभिन्न पञ्चवर्षिय योजनाहरूमा लक्षित गरिए अनुरूपका कार्यहरू हुन नसकेको ।

आठौँ योजना :

- नेपाल विद्युत प्राधिकरणको वित्तीय व्यवस्थापन र प्रशासकीय व्यवस्थापन सुदृढीकरण गर्ने ।

नवौँ योजना :

- नेपाल विद्युत प्राधिकरणको संस्थागत संरचनामा सुधार गरिने ।
- विद्यमान विद्युत चुहावटको मात्रालाई घटाउदै लैजान मौजुदा वितरण केन्द्रहरूलाई नीजि क्षेत्रबाट संचालन र संभार गर्दै लाने तर्फ आवश्यक कदम चालिने ।
- नेपाल विद्युत प्राधिकरणको शाखा व्यवस्थापनलाई जिम्मेवार बनाउन पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गरी उत्तरदायी केन्द्रको रूपमा संचालन गराईने ।

दशौँ योजना :

- नेपाल विद्युत प्राधिकरणको व्यापारीकरण तथा Unbundling गरिने ।

एघारौँ योजना :

- विद्युत नियमन आयोगको स्थापना गरिने ।
- विद्युत क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण सृजना गर्न सार्वजनिक क्षेत्रमा हाल विद्यमान रहेका संस्थाहरूको पुनः संरचना तर्फ पहल गरिने ।

बाह्रौँ योजना :

- संस्थानको कार्यक्षमता र प्रभावकारीता अभिवृद्धि गर्ने ।
- कार्यसम्पादन करारका आधारमा सार्वजनिक संस्थानमा कार्यकारी अधिकृत नियुक्ति गरिने ।
- सार्वजनिक संस्थानमा वित्तीय सुशासन कायम गरिने ।

२. सर्वसाधारणमा शेयर विनिमेष हुन नसकेको

'नेपाल विद्युत प्राधिकरण ऐन २०४१' मा सर्वसाधारण जनतामा शेयर जारी हुने प्रावधान राखिएकोमा ऐन जारी भएको ३० वर्ष हुन लाग्दासम्म सो कार्य सम्पन्न हुन नसकेको अवस्था छ । सार्वजनिक संस्थानमा रहेको सरकारी शेयरको अंश नीजि क्षेत्र/सर्वसाधारण वर्गलाई हस्तान्तरण गरी संस्थान व्यवस्थापनमा नीजि क्षेत्रलाई संलग्न गराउने सरकारको प्रयास अपुरो रहेको देखिन्छ ।

३. विद्युतसँग सम्बन्धित निकायहरू बीच समन्वयको अभाव देखिएको

विद्युत प्राधिकरण, विद्युत विकास विभाग, र उर्जा मन्त्रालय बीच कार्यमा समन्वयको अभाव रहेको देखिन्छ । नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई पनि विभाग सरहको निकायको रूपमा राखिएको

हुँदा प्राधिकरणका आर्थिक सहयोग लगायतका अन्य नीतिगत कुराहरूको हकमा सोभै उर्जा मन्त्रालयमा सम्पर्क राख्न सकिने अवस्था रहेको तर अर्कातर्फ Licencing, विद्युत खरिद लगायतका कुराहरूका हकमा आफु सरहकै विद्युत विकास विभागसंग सम्पर्क गर्न जानु पर्ने अवस्था विद्यमान छ । कुन अन्तर्गत कुन निकाय भन्ने नै स्पष्ट नहुँदा कार्यमा अस्पष्टता हुनु, अधिकारको शृंखलामा व्यवधान आउनु स्वभाविक हुन्छ । यसले संस्थाको कार्यकुशलतामा नकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।

४. दोहोरो चरित्र निर्वाह गर्नु परिरहेको

सार्वजनिक संस्थानको रूपमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणले सामाजिक उत्तरदायित्व बहन गर्नुपर्ने अवस्था त छुदैछ । तर आफ्नो कमाईबाटै आफु सञ्चालित हुनु पर्ने बाध्यता रहँदा व्यवसायिक सिद्धान्त अवलम्बन गर्नु पनि उत्तिकै आवश्यक छ । यस्तो अवस्थामा नेपाल विद्युत प्राधिकरण सामाजिक वा व्यवसायिक कुन उद्देश्यमा केन्द्रित रहनु पर्ने हो भन्ने अन्योलताका साथ सामाजिक जिम्मेवारी र व्यवसायिक चरित्रको दोसाँधमा रुमल्लिई रहेको छ ।

५. सरकारी हस्तक्षेपबाट मुक्त भई स्वतन्त्र रूपमा कार्य गर्न नसकेको

विभिन्न वार्षिक बजेट तथा सरकारका नीति तथा कार्यक्रमहरूमा सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनमा सरकारले हस्तक्षेप गर्ने छैन भन्ने प्रतिबद्धता जाहेर गरिदै आएको भए पनि प्राधिकरणको व्यवस्थापन त्यसबाट अछुतो रहन सकेको देखिदैन । नेपाल विद्युत प्राधिकरण ऐन २०४१ मा उर्जा मन्त्री वा राज्य मन्त्री वा नेपाल सरकारले मनोनित गरेको व्यक्ति संचालक समितिको अध्यक्ष रहने प्रावधान रहेकोमा त्यस्तो अध्यक्षता कहिले मुख्य सचिवलाई सुम्पिने, कहिले उर्जा सचिवलाई सुम्पिने, कहिले मन्त्री आफैले ग्रहण गर्ने त कहिले राज्य मन्त्रीले पाउने गरी सरकारी निर्णयमा बरोबर परिवर्तन गर्ने शैलीको विकास भएको छ । त्यस्तै गरी अन्य संचालक समितिका सदस्यहरू (पदेन बाहेक) नियुक्त गर्दा व्यवसायिक सक्षमताको पर्वाह नगरी राजनैतिक आस्था र भागबण्डाका आधारमा नियुक्त गर्ने प्रचलन हावी भएको छ । यसबाट अहस्तक्षेप सम्बन्धमा जारी सरकारी प्रतिबद्धता कायम हुन नसकेको प्रष्टै देखिन्छ ।

६. जथाभावी दरबन्दी सृजना गर्न रोक लागी आर्थिक मितव्ययीता कायम गर्न सहयोग पुगेको

पहिले जथाभावी रूपमा दरबन्दी सृजना गर्ने प्रथा कायम रहेकोमा केही वर्ष यता सो सम्बन्धमा नयाँ पद्धतिको शुरुवात भएको छ । प्राधिकरणलाई आर्थिक दायित्व पर्ने गरी नयाँ दरबन्दी सृजना गर्दा वा संरचनात्मक परिवर्तन गर्दा वा बैदेशिक सहयोग प्राप्त गर्दा विद्युत प्राधिकरणले उर्जा मन्त्रालयको सिफारिस सहित अर्थ

मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्ने पद्धतिको विकास भएको छ। आर्थिक ऐन बमोजिम वा आयोजना कार्यान्वयन हुँदाको शर्त बमोजिम कर, भंसार आदिमा छुट वा सहूलियत लिन पदा समेत प्राधिकरणले यही प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने गरेको छ। यस्तो प्रक्रियाको अवलम्बनबाट प्राधिकरणमा हुने गरेको जथाभावी पद सृजना गर्ने प्रचलन तथा प्राधिकरणलाई बेमुनासिव आर्थिक भार पर्ने गरी हुने क्रियाकलाप तथा निर्णयहरूमा रोक लाग्न पुगेको छ।

७. सरकारी खरिद प्रणालीसंग सामाञ्जस्य हुने गरी खरिद प्रणालीमा एकरूपता ल्याईएको

नेपाल विद्युत प्राधिकरणको खरिद लगायतका आर्थिक कारोबार व्यवस्थित गर्न छुट्टै आर्थिक प्रशासन विनियमावलीको तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको भए पनि सार्वजनिक खरिद ऐन र नियमावलीको समेत सामाञ्जस्य हुने गरी मात्र त्यस्ता आर्थिक कारोबार संचालन गर्ने गरिएको छ। नेपाल सरकारले निर्देशित गरे बमोजिम नेपाल विद्युत प्राधिकरणको खरिद प्रणालीमा सरकारी प्रणालीसंग मिल्ने गरी एकरूपता ल्याईएको छ।

८. सुशासनलाई पूर्ण रूपमा व्यवहारमा लागु गर्न नसकिएको

सार्वजनिक उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता बहन गराउने हेतुले जारी भएको 'सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन २०६४' तथा नियमावली २०६५, एउटा सार्वजनिक ऐन भएका कारण स्वतः नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा लागु भए पनि यसको भावना अनुकूल व्यवहारिक प्रयोग हुन सकेको छैन।

- क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र लागु हुन नसकेको
- प्राधिकरणका हरेक निर्णयहरूमा पारदर्शीता कायम हुन/गराउन नसकेको
- उजुरी पेटिका राख्ने व्यवस्था गरिए पनि उजुरीको सार्वजनिक सुनुवाईको व्यवस्था हुन नसकेको
- सेवा प्रवाहमा प्रभावकारीता र निपूर्णता ल्याउन नसकिएको
- हरेक जिम्मेवार अधिकारीलाई उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउने गरी आवश्यक संयन्त्र निर्माण गर्न नसकिएको
- निर्णयमा आम सहभागिता/जनसहभागिता कायम गर्न नसकिएको

९. वित्तीय सुशासन कायम गर्न नसकिएको

- ठेक्का पट्टाको कार्यमा पारदर्शीता कायम हुन नसकेको
- रु ८ अर्ब भन्दा बढी बक्यौता रकम उठाउन नसकिएको (अर्थ मन्त्रालयको सार्वजनिक संस्थान समीक्षा पुस्तक २०७१ मा आ.व. २०६९/७० सम्मको बक्यौता भनी उल्लेख भएको (A Year in Review 2014 का अनुसार २०७१ आषाढसम्म ७ अर्ब ८१ करोड बक्यौता देखिएको)

- वर्षेनी प्राधिकरणको ऋण दायित्व थपिदै गएको। आ.व. २०६९/७० सम्म यो रकम ७४ अर्ब ६८ करोड ५ लाख रहेको अर्थ मन्त्रालयको सो समीक्षा पुस्तकमा उल्लेख गरिएको छ।
- प्राधिकरणको संचित नोक्सानीको मात्रा बढ्दै गईरहेको। (अर्थ मन्त्रालयको सार्वजनिक संस्थान समीक्षा पुस्तक २०७१ मा आ.व. २०६९/७० सम्मको विवरणमा पछिल्लो २ वर्षको १४ अर्ब ४३ करोड संचित नोक्सानी रहेको उल्लेख गरिएको)
- नेपाल विद्युत प्राधिकरणले चालु राखेका विद्युत आयोजनाहरू चमेलिया, राहुघाट, माथिल्लो त्रिशुली ३ ए र कुलेखानी तेश्रो यथासमयमा सम्पन्न हुन सक्ने स्थिति नदेखिएको। आयोजनाहरूको समाप्तीमा ढिलाई हुँदा भेरिएसन अर्डर हुन गई एकातर्फ अतिरिक्त खर्चमा बृद्धि भएको तथा अर्को तर्फ वर्षेनी बढ्दै गईरहेको विद्युत माग पूरा गर्न भारतबाट खरिद गरिने विद्युतको मात्रा समेत बढ्दै गएको कारणले आम्दानीको ठूलै हिस्सा भारत तर्फ भुक्तानी गर्नु परेको। 'A Year in Review 2014' मा उल्लेख गरिए अनुसार कुल विद्युत खरिद मध्ये भारतबाट आयात गरिएको विद्युतको अंश ४६% र स्थानीय IPP हरूको अंश ५४% रहेको देखिन्छ।
- नेपाल विद्युत प्राधिकरणको कूल संचालन खर्च (Overall Operating Cost) लगभग १५% ले बढ्दै गएको। तर आम्दानी भने जम्मा ७.३४% ले मात्र बृद्धि भएको देखिएको छ।

१०. कर्मचारीको Right Sizing व्यवस्थापन हुन नसकेको

संस्थानको सुधारको प्रतिविम्बको रूपमा कर्मचारी कटौती वा अति उपयुक्त मात्रामा कर्मचारीको संख्या निर्धारण गर्ने कार्य समेत रहेको हुन्छ। प्राधिकरणको हकमा O & M पद्धति अपनाई 'संस्थाको लागि कति जनशक्ति आवश्यक हो त ?' भन्ने तर्फ गहन विश्लेषणको आवश्यकता छ। प्राधिकरणको केन्द्रीय कार्यालयमा आवश्यकता भन्दा बढी कर्मचारी रहेको र बाहिर जिल्लामा कर्मचारी अपुग रहेको भन्ने गुनासो समेत सुनिन्छ। आ.व. २०६९/७० को अन्त सम्ममा ९०१५ कूल स्वीकृत दरबन्दी रहेकोमा हाल त्यस्तो संख्या बढेर १११४२ पुगेको देखिन्छ। कार्य क्षेत्र विस्तारको कारणले दरबन्दी बढाउनु पर्ने अवस्थामा समेत आन्तरिक व्यवस्थापनबाट त्यसको समाधान गर्न प्रथम पहल गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

११. विद्युत चुहावट घटाउन नसकिएको

नेपाल विद्युत प्राधिकरणको आय (Income) भनेको नै विद्युत सेवा विक्री हो। यसै त माग अनुरूप विद्युत आपूर्ति गर्न सकिएको

छैन । जति विद्युत शक्ति उपलब्ध गर्न सकिएको छ त्यसको एउटा उल्लेख्य भाग विद्युत चुहावट अन्तर्गत पर्ने गरेको छ । प्राधिकरणको 'A Year in Review 2014' मा उल्लेख भए अनुसार कुल विद्युतको झण्डै एक चौथाई विद्युत चुहावट हुने गरेको तथ्यांक छ । उक्त पत्रिकामा उल्लेख भए अनुसार आ.व. २०७०/७१ को विद्युत चुहावट २४.७९% रहेको देखिएको छ । अघिल्लो वर्षको २५.११% भए पनि यसमा खासै प्रगति भएको मान्न सकिदैन ।

प्राधिकरणको केन्द्रीय तह तथा सम्बन्धित वितरण केन्द्रहरूबाट नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण गरी विद्युत चोरीमा संलग्नहरू उपर अनुसन्धान तथा तहकितात गरी दोषी उपर यथोचित कारवाही हुनु पर्नेमा जिल्लाको प्रहरी तथा प्रशासनबाट असहयोग, राजनैतिक पार्टीहरूको ढाकछोप तथा सम्बन्धित युनियनका पदाधिकारी नै कर्मचारी बचाउमा लाग्ने गरेको परिदृश्यले यो समस्या निराकरणमा कठिनाई देखा परेको छ ।

१२. निष्पक्ष रूपमा कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति हुन नसकेको

संस्थाको प्रगतिको संवाहक त्यस संस्थाको प्रमुख कार्यकारी अधिकारी रहेको हुन्छ । सक्षम नेतृत्व शीप भएको, कुशल व्यवस्थापकबाट मात्र संस्थाको कार्यदिशालाई गतिशील ढंगबाट सकारात्मक प्रगति तर्फ डोर्‍याउन सम्भव हुन्छ । विगतका वर्षहरूमा राजनैतिक पार्टीका कार्यकर्ता वा मन्त्रीका नजिकका व्यक्तिलाई कार्यकारी निर्देशक बनाउने प्रवृत्ति हावी भईरह्यो । सरकार परिवर्तन हुनासाथ कार्यकारी निर्देशक पनि परिवर्तन हुने प्रचलन प्राधिकरणका लागि नौलो होइन । यो र त्यो निहँमा कहिले सरकारी कर्मचारीलाई कार्यकारी निर्देशक बनाउने, कहिले पार्टीको आदेश शिरोधार्य गर्ने व्यक्तिलाई कार्यकारी निर्देशक बनाउने खेल चलि नै रह्यो । ढिलै भए पनि २०६८ सालमा सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन भए पश्चात बोर्ड मार्फत खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट छानिएको व्यक्तिलाई कार्यकारी निर्देशक बनाउने प्रक्रियाको शुरुवात भएको छ । तर चरम राजनैतिक दवावका कारणले गर्दा प्राधिकरणमा यसरी नियुक्ति पाएका कार्यकारी प्रमुखले स्वतन्त्र रूपमा कार्य/निर्णय गर्न सक्ने अवस्था रहेको देखिदैन ।

१३. कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, पदस्थापना निष्पक्ष हुन नसकेको

जुन सुकै संस्थामा कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, पदस्थापना गर्दा निश्चित आधारहरू तयार गरिएको हुन्छ । जब सम्म 'Right Man in Right Place in Right Time' भन्ने उक्तिको सहि प्रयोग हुन सक्दैन, तब सम्म कर्मचारी प्रशासन सक्षम र सबल रहेको मानिदैन । सक्षम र सबल कर्मचारी प्रशासन विना

संस्थाको कायापलट हुनै सक्दैन । शैक्षिक योग्यता, तालिम अनुभवका आधारमा कर्मचारीको पदस्थापना हुनु पर्नेमा हचुवाका भरमा हुने गरेको, राजनैतिक सोर्स फोर्सका आधारमा कर्मचारीको सरुवा हुने गरेका गुनासा प्रशस्तै सुन्न पाईन्छ । पहुँच र शक्ति हुने व्यक्ति सधैं राम्रो र आकर्षक पदमा रही कार्य गर्न पाउने अवस्था र अर्का तर्फ निरीह र राजनैतिक वा उच्च कर्मचारीहरू संगको पहुँच नभएका कर्मचारी सधैं अपायक, दुर्गम वा अनिच्छित ठाउँमा रही काम गर्नु पर्ने बाध्यात्मक अवस्था 'निष्पक्षता' र 'उपयुक्तता' को प्रतिक हुन सक्दैन ।

१४. कार्यसम्पादन करारलाई व्यवस्थित रूपमा लागु गर्न नसकिएको

सुधारको अर्थ कार्यसम्पादन स्तरमा वृद्धि ल्याउनु हो । पछिल्ला वर्षहरूमा नेपाल सरकारका महत्वपूर्ण पदहरू जस्तै: विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख, आयोजना प्रमुखको पदमा कार्य गर्न खटाउँदा सम्बन्धित प्रमुखसंग कार्य सम्पादन करार गर्ने प्रवृत्तिमा ह्वात्तै वृद्धि भएको छ । प्राधिकरणमा पनि यस्ता पदहरूमा नियुक्ति वा पदस्थापना गर्दा अपेक्षित मापदण्ड तयार गरी सोही अनुरूपको कार्यसम्पादनस्तर कायम हुने गरी त्यस्ता प्रमुखहरूसंग कार्यसम्पादन करार संभौता गर्नु अपरिहार्य छ ।

उर्जा मन्त्रालयले प्राधिकरणको 'कार्यकारी निर्देशक' नियुक्ति गर्दा कार्यसम्पादन करार गर्ने प्रथाको विकास गरेको छ । यस्तो प्रथाको शुरुवातबाट प्राधिकरणको सुधारोन्मुख स्थितिको अपेक्षा गर्न त सकिन्छ नै । तर प्राधिकरणको व्यवस्थापनले भने विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख, आयोजना प्रमुख जस्ता पदमा कार्यसम्पादन करारको पद्धति व्यवस्थित रूपमा लागु गर्न सकेको देखिदैन । राजनैतिक दवावका आधारमा कार्यालय प्रमुख तोक्ने, तत्काल काम चलाउन भनी हतार हतारमा प्रमुखको पदमा जिम्मेवारी दिने वा सरुवा गर्ने प्रवृत्तिले गर्दा कार्यसम्पादन करार ओभरलेमा परेको देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. विभिन्न आवधिक योजनाका प्रतिवेदनहरू, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं ।
२. A Year In Review 2013/2014, नेपाल विद्युत प्राधिकरण, दरबारमार्ग, काठमाडौं ।
३. सार्वजनिक संस्थानहरूको वार्षिक स्थिति समीक्षा २०७१, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरवार, काठमाडौं ।
४. 'सार्वजनिक संस्थान व्यवस्थापन तथा सामाजिक जिम्मेवारी', बाल गोविन्द विष्ट, पैरवी प्रकाशन, काठमाडौं ।



वृत्ति विकासको अवधारणा र ने.वि.प्रा.मा यसको अभ्यास

"A career can be defined as a sequence of separate but related work activities that provides continuity, order and meaning in a person's life." - Edwin Flippo



विष्णुप्रसाद आचार्य
सहायक प्रशासकीय अधिकृत

बहुआयामिक विषयहरूलाई वृत्ति विकासको सूचकका रूपमा लिन सकिन्छ। कुनै पेशा वा व्यवसाय अपनाएको कर्मचारीले आफ्नो क्षमता अनुसार काम गर्ने, आफूमा अन्तरनिहित संभावनाहरू प्रस्फुटन गर्ने मौका पाउने तथा त्यस्तो मौकाको सदुपयोग गरेर पेशागत दक्षता बढाउँदै संस्थाको लक्ष्य प्राप्त तथा आफ्नो व्यावसायिक उन्नति गर्दै अगाडि बढ्ने सुअवसर प्राप्त गर्ने अवस्था नै वृत्ति विकास हो। ग्लान स्टल ले सार्वजनिक प्रशासनमा जागिरलाई जीवनयापन गर्ने पेशाका रूपमा अपनाउने र पेशाकै माध्यमबाट आत्मोन्नति गर्दै जाने प्रणाली नै वृत्ति प्रणाली हो भन्ने धारणा राखेको पाइन्छ। वास्तवमा वृत्ति विकास नतिजामुखी, जनमुखी र उत्तरदायी प्रशासनिक संयन्त्र निर्माणको आधारशिला हो।

वृत्ति विकासको परिचय र परिभाषा :

जीवन निर्वाह गर्नका निम्ति गरिने काम वा जीवन धान्न अंगालिने पेशा, जागिर वा कार्यक्षेत्रलाई नै वृत्ति भनिन्छ। जीवनको भरणपोषणको मुख्य आधार मानिएको पेशा, व्यवसाय वा इलमलाई बढी उपलब्धिमूलक, व्यवसायिक, प्रतिष्ठित र उर्जावान् बनाउनु र पेशाबाट सकारात्मक प्रगति वा उन्नति हासिल गर्दै जानुलाई चाहिँ वृत्ति विकास भन्ने गरिन्छ। संकुचित अर्थमा बहुवा हुनुलाई मात्र वृत्ति विकास भनेर बुझिने अवस्था विद्यमान भएपनि आज यसको दायरा कर्मचारीको सर्वतोमुखी विकास सम्म फैलिइसकेको छ। आजकल पदोन्नति मात्र नभई तलब भत्ता र अन्य सुविधामा वृद्धि, थप जिम्मेवारी (Job Enlargement), शैक्षिक योग्यतामा बढोत्तरी, स्वदेशी/विदेशी तालिम, अध्ययन र भ्रमण, सामाजिक मान्यतामा वृद्धि, उपयुक्त स्थानमा पदस्थापन, सरुवा र काज, चुनौतीपूर्ण र रुचिपूर्ण काम गर्न पाउने अवसर, नेतृत्व क्षमता विकास गर्ने अवसर, सेवाको सुरक्षा, संगठनभित्रको लचकता, मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक उत्प्रेरणा जस्ता विविध विषयहरू वृत्ति विकास अन्तर्गत समेटिई सकेका छन्।

वृत्ति विकास प्रतिभावान् व्यक्तिको प्राप्ति/छनौट गर्ने, तिनलाई संगठनको उद्देश्य अनुरूप आवश्यक हुने ज्ञान सीप प्रदान गर्नका लागि प्रशिक्षण दिने, बढी भन्दा बढी अवधिसम्म सेवामा राखिरहने (Retention) र तिनको क्षमता ज्ञान र सीपको सदुपयोग (Utilization) गर्ने पद्धति हो। Faster promotion, Salary Progression, anxiety reduction, job satisfaction जस्ता

वृत्ति विकासलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू :

वृत्ति विकास मानव विकासको महत्वपूर्ण पक्ष हो। यसले सांगठनिक उपलब्धि मात्र प्राप्त हुने होइन सन्तुलित सामाजिक जीवनयापनका लागि समेत फराकिलो राजमार्ग तयार गरिदिन्छ। निजी होस् वा सरकारी/गैरसरकारी, औपचारिक होस् वा अनौपचारिक, सामाजिक होस् वा राजनैतिक जुनसुकै संगठनमा आबद्ध कर्मचारी वा कामदारको मूल ध्येय वृत्ति विकास नै हो। विज्ञता प्राप्त एवं रुचिपूर्ण क्षेत्रको पेशा रोज्ने वा आकस्मिक रूपमा कुनै पेशा वा व्यवसायसँग आबद्ध हुनपुग्ने दुवै खालका व्यक्तिहरूको पहिलो चाहना भनेकै वृत्ति विकास हो। सबैले वृत्ति विकासको चाहना गरेपनि सबैको समानुपातिक विकास भने सम्भव हुँदैन। व्यक्तिगत विशेषता वा स्वभाव, सामाजिक, आर्थिक तत्व, शारीरिक र मानसिक योग्यता, कर्मचारीहरूको खुलापन, परिवर्तनलाई सहज रूपमा लिने वा नलिने प्रवृत्ति, संगठनको स्वरूप, क्षेत्र र आकार प्रकार आदिका कारण सबैको वृत्ति विकासको गति समान हुन सक्दैन, जसलाई अस्वाभाविक मान्नु पनि हुँदैन।

प्रणालीका रूपमा वृत्ति विकास :

वृत्ति विकास Input, process र output सहितको एउटा सिङ्गो प्रणाली हो, जहाँ व्यक्तिको ज्ञान, सीप, क्षमता, योग्यता, अनुभव, लगाव, अवसर, पारिस्थितिक दबाव आदिलाई Input, सरुवा, बहुवा, तलब वृद्धि, कार्य पुष्टिकरण, कार्य विस्तृतीकरण, अध्ययन तालिम आदिलाई process र सामाजिक सम्मान,

सहज जीविकोपार्जन, प्रभावकारी कार्य सम्पादन, उत्प्रेरणा, मनोबल आदिलाई output का रूपमा व्याख्या गर्न सकिन्छ ।

वृत्ति विकासको नवीन अवधारणा :

वृत्ति विकास सम्बन्धी दुईवटा अवधारणाहरू प्रचलनमा छन् ती हुन् : पुरानो अवधारणा र नवीन अवधारणा । संगठनले कर्मचारीको वृत्तिको लागि काम गरिदिनु पर्छ भन्ने वृत्ति विकासको पुरानो मान्यता हो भने व्यक्तिले आफ्नो ज्ञान सीप दक्षता बढाई पेशा आफैँ खोज्ने र विकास गर्ने अनि त्यसमा संगठन र सरकारले सहयोग गर्ने भन्ने वृत्ति विकासको दोस्रो मान्यता चाहिँ सत्तरीको दशकदेखि नवीन मान्यताका रूपमा स्थापित भइरहेको छ । अझ संगठनको सेवामा रहँदा मात्र होइन सेवा निवृत्ति पछिको अवस्थामा पनि वृत्ति विकास निरन्तर चलिरहनु पर्छ भन्ने पछिल्लो वृत्ति व्यवस्थापनको अवधारणा समेत प्रतिपादन भइसकेको अवस्था छ । अझ New Public Management ले त तेस्रो पक्ष वा सेवाग्राहीको वृत्ति विकासको चिन्तन समेत अगाडि सारिसकेको छ । वृत्ति विकासका यी पछिल्ला आधुनिक मान्यताहरूले जस्तोसुकै वकालत गरे पनि व्यावहारिक यथार्थता के हो भने व्यक्तिमा रहने ज्ञान, स्रोत साधन र समयको सीमितताका कारण व्यक्ति वा समूह स्तरबाट गरिने एकतर्फी प्रयासबाट मात्र वृत्ति विकास सम्भव हुन सक्दैन । तसर्थ यसका लागि व्यक्तिले संगठन सुधार तर्फ लक्षित भएर गर्ने आत्मोन्नतिको पहल र संगठनको वृत्ति विकास उन्मुख रणनीतिको सन्तुलित मिलन हुनु अनिवार्य छ भन्ने पङ्क्तिकारको ठम्याइ रहेको छ ।

व्यक्ति र संगठन दुवैका लागि वृत्ति विकास :

वृत्ति विकास व्यवसायको हालको अवस्थामा टेकेर आत्मसन्तुष्टि र आत्मोन्नतिको नयाँ उचाई प्राप्त गर्ने दिशातर्फ फड्को मार्ने ढुङ्गा (Stepping stone) हो । यो उच्च व्यवस्थापन र कार्यकारी तह दुवै पक्षका कर्मचारीका लागि गम्भीर चासोको विषय हो । संगठनले उचित नीति, कार्यक्रम र व्यवहारद्वारा कर्मचारीहरूलाई काम प्रति स्वयं उत्प्रेरित हुने स्वस्थ कार्य वातावरण तयार नगरेसम्म संगठनको लक्ष्य र कर्मचारीको उद्देश्य समानान्तर रूपमा दुई विपरित ध्रुवमा तरङ्गित भई रहने खतरा कायमै रहन्छ । यस्तो अवस्थामा संगठनको उत्पादकत्व घट्ने, संगठनको राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय साख गुम्ने, सामाजिक छवि धमिलिने र अन्ततोगत्वा संगठन नै धरापमा पर्ने अवस्था आउन सक्छ । अतः अत्यन्त संवेनशील र एक मात्र जीवन्त पूँजी मानिने मानव संसाधन उपर न्यायिक र आत्मीय व्यवहार प्रदर्शन मार्फत Stake Holder को व्यवहार नगरी कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास सम्भव हुँदैन र वृत्ति विकास विना संगठनको सुसंचालनको पनि परिकल्पना गर्न सकिँदैन । तसर्थ वृत्ति विकासलाई संगठन र कर्मचारी दुवैको सरोकारको विषयको रूपमा लिन सकिन्छ ।

वृत्ति विकासको आवश्यकता :

कुनै पेशा वा व्यवसायमा प्रवेश गरिसकेपछि स्वस्थ कार्य वातावरणमा रमाउन सक्ने अनुकूल अवस्था तयार गर्नु वृत्ति विकासको अपेक्षित उद्देश्य हो । वृत्ति विकास त्यस्तो संगठित र योजनाबद्ध विधि हो जसको प्रयोग संगठनको लक्ष्यसंग कर्मचारी/कामदारको सन्तुष्टिलाई tie up गर्नका लागि गरिन्छ । यसले कामदारको कार्यदक्षता त बढाउँछ नै साथै संगठनमा कार्यरत कर्मचारी/ कामदारहरूको Turn over Ratio घटाई संगठनलाई प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्न समेत सहयोग पुऱ्याउँछ । यसले संगठन, व्यक्ति र काम तीनै पक्षलाई दक्षता र क्षमताले उजिल्याउँछ । वृत्ति विकासको अवसरको उपलब्धताले उच्चगुणस्तरीय कार्य सम्पादन मार्फत् संगठनको र कर्मचारी स्वयंको विकासमा नयाँ आयाम थप्न सकिन्छ । यसको महत्वलाई बुँदागत रूपमा यसरी प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :

कर्मचारीका लागि :

१. कर्मचारीहरूलाई आफ्नो ज्ञान रुचि र प्राथमिकता अनुसार वृत्ति विकास गर्ने अवसर प्रदान गर्न,
२. आफूलाई उपयुक्त हुने किसिमको जीवनशैली, प्राथमिकता, पारिवारिक वातावरण तथा आत्म विकासको क्षेत्र छनोटका लागि सहयोग गर्न,
३. कर्मचारीहरूलाई आफ्नो उच्चतम क्षमताबोध गर्ने अवसर प्रदान गर्न,
४. स्रोत साधन र समयको आदर्श उपयोगको सहज तरिका पत्ता लगाउन,
५. कर्मचारी स्वयंलाई सेवा निवृत्त भए पछिको समेत वृत्ति योजना बनाउन सहयोग गर्न,
६. स्वस्थ कार्य वातावरणको चेतना प्राप्त गर्न ,
७. Clarity in thinking र Job satisfaction का लागि,
८. संगठनप्रति उच्च प्रतिबद्धता, अपनत्वको सिर्जना र बफादारिताको भावना जगाउन ,
९. कामप्रति जागरुकता र उत्प्रेरणा प्रदान गर्न,
१०. Promotion र progress दुवैको ढोका खुल्ला गर्न,
११. काममा फरकपन अनुभव गर्दै माथिल्लो स्तरको जिम्मेवारी बहन गर्न सक्षम तुल्याउन ।

संगठनका लागि

१. दक्षता र सीपयुक्त मानव साधनमार्फत् सांगठनिक उपलब्धि हासिल गर्न,
२. कर्मचारीको Turn over घटाउन, तयारी तथा भर्ना लागत कम गर्न,
३. संगठनको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता Productivity र Goodwill बढाउन,
४. कर्मचारीको उत्प्रेरणा, मनोबल र Mobility बढाएर त्यसबाट अधिकतम लाभ लिन,

५. प्रविधिसँग परिचित गराई शीघ्र र स्तरीय कार्य सम्पादन गर्ने क्षमता प्रदान गर्न,
६. Right man in Right place को अवधारणालाई कार्यस्थलमा साकार रूपमा प्रयोग गर्न,
७. सेवाप्रतिको आकर्षण वृद्धि गरी प्राप्त जनशक्तिको अनुरक्षण र अधिकतम उपयोग गर्न,
८. व्यवसायिक परिणाम प्राप्त गर्न,
९. कर्मचारीमा अन्तरनिहित क्षमताको प्रस्फुटन गर्दै उनीहरूमा आउने निराशा र कुण्ठालाई निरुत्साहित गर्न,
१०. आन्तरिक स्रोतबाट मानव संसाधनको आपूर्ति गर्न,
११. परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न ।

ने.वि.प्रा.मा वृत्ति विकासको वर्तमान व्यवस्था :

नेपाल विद्युत् प्राधिकरण तत्कालीन समयमा अलग अलग अस्तित्वमा रहेका पुर्वाञ्चल विद्युत् कर्पोरेशन र विद्युत क्षेत्रका विभिन्न समिति तथा संस्थाहरूलाई एकीकृत गरी वि.सं. २०४२ भाद्र १ गते स्थापना भएको हो । विद्युत क्षेत्रमा कार्यरत ती संस्थाहरूमा वृत्ति विकासको अवसर के कसो थियो त्यो अनुसन्धानकै विषय हो । वि.सं. २०४६ सालमा ने.वि.प्रा. अन्तर्गत तालिम केन्द्र स्थापना भएको सन्दर्भ र वि.सं. २०५० सालमा कर्मचारी सेवा विनियमावली समेत आएपछिको अवस्थालाई ने.वि.प्रा.का कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको ढोका उघ्रिएको अवस्थाका रूपमा हेर्न सकिन्छ । सो विनियमावलीलाई ने.वि.प्रा.ले देशकै मार्गदर्शक ऐन मानिएको निजामती ऐन र सो अन्तर्गत तर्जुमा भएका नियमावलीहरू अनुसार नै आवधिक रूपमा परिष्कार र परिमार्जन गर्दै ल्याउने सन्दर्भमा हाल कर्मचारी सेवा विनियमावली २०६२ (संशोधन सहित) अनुसार विद्युत प्राधिकरणका कर्मचारीहरूले वृत्ति विकासको अवसर पाउँदै आएका छन् । सो विनियमावलीमा उल्लेख भएका तथा व्यवहारिक अभ्यासमा रहेका वृत्ति विकास सम्बन्धी मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरू निम्नलिखित छन् :

१. **संस्थागत संरचनाको व्यवस्था:** जनशक्ति योजना, भर्ना, छनोट, सरुवा, बढुवा लगायतका कार्यहरू गर्न जनसाधन विभागको स्थापना गरिएको छ । यस अन्तर्गत कर्मचारी प्रशासन महाशाखा, पदपूर्ति महाशाखा र विभिन्न शाखाहरूबाट विभिन्न चरण एवं प्रक्रिया पूरा गरी उपरोक्त कार्यहरू सम्पन्न गर्ने गरिएको छ । तालिम केन्द्र विभागले तालिम र प्रशिक्षण प्रदान गर्दै आएको छ । यसरी वृत्ति विकासका लागि ने.वि.प्रा. भित्र संस्थागत संरचनाहरू खडा गरिएका छन् ।
२. **शिक्षा:** वृत्ति विकासको पहिलो आधार भनेको शिक्षा नै हो । यसले व्यक्तिको ज्ञान, बौद्धिकस्तर, सिर्जनात्मक प्रतिभा तथा कल्पनाशीलताको विकास गर्छ । निर्णय लिने क्षमता, अरू व्यक्तिसँग सञ्चार गर्न सक्ने सीप, आत्म जागरण तथा उत्प्रेरणा जस्ता कुराहरूमा सुधार

ल्याउन पनि शिक्षाले सहयोग गर्छ । तसर्थ हरेक संस्थाले कर्मचारी आवश्यकता सम्बन्धी विज्ञापन गर्दा पद र तह अनुसार न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकेको हुन्छ । प्रचलित कर्मचारी सेवा विनियमावलीको अनुसूचि ७ मा यस्तो योग्यता तोकिएको छ । व्यक्तिले जुन विषयको शिक्षा हासिल गरेको छ, सोही अनुसारको पेशा वा व्यवसायमा संलग्न हुने अवसर प्राप्त भए सुगन्ध थपिन्छ । तर त्यस्तो स्थितिको परिकल्पना सदैव गर्न सकिदैन । त्यस्तो अवस्थामा सेवामा रहेरै पनि शिक्षा आर्जन गर्ने मौका दिइएको हुन्छ । प्राधिकरणको सेवामा प्रवेश गरिसकेपछि पनि कर्मचारीहरूले शिक्षा लिन पाउनु भन्ने उद्देश्यले विनियम ६४ र ६५ मा क्रमशः असाधारण र अध्ययन विदालिन पाउने प्रावधान राखिएको छ ।

३. **सरुवा र बढुवा:** सरुवाले कर्मचारीलाई सुगम तथा दूर्गम भौगोलिक क्षेत्र र जनजीवनको अध्ययन गर्ने तथा विविध समस्या समाधानको उपाय खोज्ने क्षमता बढ्न गई आफ्नो काममा दक्षता प्राप्त हुन्छ भने बढुवाले चाहिँ माथिल्लो तहको जिम्मेवारी बोध गर्ने र चुनौतिहरूको सामना गर्ने क्षमता विकास गराउँछ । तसर्थ प्रचलित कर्मचारी सेवा विनियमावलीको विनियम ३८ मा सरुवा र विनियम ४३ मा बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । सरुवालाई व्यवस्थित गर्न सरुवा कार्यविधि समेत कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

४. **तालिम :** तालिमले तुरुन्त प्रयोग गर्नुपर्ने सापेक्षिक रूपले सानो अथवा संगठित विषयवस्तुहरू सिकाउँछ । सबैले पेशा सुहाउँदो शिक्षा प्राप्त गर्न नसक्ने सन्दर्भमा काममा निखार ल्याउन यसको उपयोग गर्न सकिन्छ । अस्पष्टता र दुविधालाई चिरी जनशक्तिको प्रशोधन गर्ने हुँदा तालिमलाई साँध लगाउने ढुङगा (Grind stone) मान्न सकिन्छ । प्रचलित कर्मचारी सेवा विनियमावलीको विनियम ४० मा तालिम सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । सोही अनुसार तालिम केन्द्रले पूर्व-सेवाकालीन, सेवाकालीन, पुनर्ताजगीमूलक आदि विभिन्न खालका प्रशासनिक एवं प्राविधिकका साथै व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिमहरू प्रदान गर्दै आइरहेको छ । स्वदेशमा मात्र होइन विदेशमा समेत प्रशस्तै तालिम, प्रशिक्षण, सेमिनार अध्ययन भ्रमण हुने गरेका छन् ।

५. **तलब भत्ता र अन्य सुविधामा वृद्धि:** नियुक्ति पाएको मितिबाट तलब भत्ता पाउने, काजमा खटिएमा दैनिक तथा भ्रमण भत्ता पाउने, महंगीका आधारमा महंगी भत्ता, कर्मचारी विद्युत सुविधा पाउने, तलब सुविधा आवधिक रूपमा पुनरावलोकन हुने, एक दिनको खाइपाई खाएको तलब बराबर ग्रेड पाउने, पदका लागि मात्र नभई कामका लागि पनि ओभरटाइम, काज, इ.पी.आर. कठिन कार्य अनकल, काउन्टर, सिफ्ट लगायतका भत्ताहरू पाउने

लगायतका विनियमावलीगत व्यवस्थाहरू पनि प्रचलनमा रहेका छन् ।

६. **थप जिम्मेवारी:** प्रचलित कर्मचारी सेवा विनियमावलीको विनियम ४२ मा निमित्त र कायममुकायमको जिम्मेवारी दिने सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख कुनै कारणवश अनुपस्थित भएमा बरिष्ठ कर्मचारीलाई निमित्त दिइने र ३० दिनभन्दा बढी अनुपस्थित हुने जिम्मेवार अधिकारीको ठाउँमा कायम मुकायम मुकरर गरी थप जिम्मेवारी दिने प्रावधान पनि विनियमावलीमा रहेको छ ।

७. **मूल्याङ्कन, पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था:** प्रचलित कर्मचारी सेवा विनियमावलीको विनियम ४९ र ५० मा जेष्ठता, योग्यता, भौगोलिक क्षेत्र, कार्य सम्पादनको स्तर आदिका आधारमा कर्मचारीहरूको कार्य दक्षताको वार्षिक रूपले मूल्याङ्कन गर्ने र सो मूल्याङ्कनलाई बढुवा र पुरस्कारको प्रयोजनका लागि उपयोग गरिने भन्ने व्यवस्था छ । त्यस्तै विनियम १०९ मा आयोजना वा कार्यालयमा हासिल गर्नु पर्ने प्रगतिको लक्ष्य र गुणस्तर अनुरूपको कार्य सम्पादन भएमा प्रोत्साहन भत्ता दिइने तथा उत्कृष्ट काम गर्ने १५ जनालाई वार्षिकोत्सवको अवसर पारेर रु. २५ हजारसम्म नगद र प्रशंसा पत्र प्रदान गरिने व्यवस्था छ । विनियम १२७ मा सजाय सम्बन्धी विभिन्न व्यवस्थाहरू गरेर कर्मचारीको आचरणलाई वाञ्छित सीमाभित्र नियन्त्रण गरी संगठनात्मक उपलब्धि हासिल गर्ने तर्फ उन्मुख गराउने उद्देश्य लिइएको छ ।

८. **खुला र बन्द वृत्ति प्रणालीको व्यवस्था:** ने.वि.प्रा.ले संगठनमा नव रक्तसञ्चार गर्ने र पुराना कर्मचारीहरूको अनुभवलाई समेत दोहन गर्ने गरी दुवै वृत्ति प्रणालीलाई आत्मसात् गरेको देखिन्छ । यसका साथै तह ८, ९ र १० मा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरी तोकिएको अवधिसम्मको कार्यानुभव हासिल गरेका प्राधिकरण बाहिरका व्यक्तिहरूले समेत प्राधिकरणको सेवामा प्रवेश गर्नका लागि प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी छुड्के प्रवेश समेतको व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

९. **अवकाश पश्चातको अवसर:** ने.वि.प्रा.का अवकाश प्राप्त प्रशासन तथा प्राविधिक तर्फका उच्च पदस्थ अधिकृतहरूले नयाँ आयोजना/कम्पनीहरूमा काम पाउने अवसर बढी नै देखिन्छ । अवकाश भइसके पछि पनि प्राधिकरणको कर्मचारी भएको नाताले कतिपय जलविद्युत् आयोजनको सेयर खरिद गर्ने अवसर समेत उनीहरूले पाउँदै आएका छन् ।

१०. **सेवाको सुरक्षा:** विशेष परिस्थिति बाहेक अन्य अवस्थामा खाईपाई आएको सेवा सुविधा नघट्ने, निलम्बनमा परेका कर्मचारीहरूले निलम्बन फुकुवा भएमा पूरै तलबभत्ता पाउने, कामकाज गरी पकाएको तलबभत्ता जुनसुकै

व्यहोरावाट अवकाश भएपनि पाउने, स्पष्टीकरणको मौका नदिई कारवाही नगरिने, आफूलाई दिइएको सजाय उपर पुनरावलोकन गर्न पाउने जस्ता प्रावधानहरू कर्मचारी सेवा विनियमावलीमा छन्, जसले सेवाको सुरक्षामा विशेष बल प्रदान गरेको पाइन्छ ।

११. **अन्य विविध सुविधा:** १० तह र सो भन्दा माथिका कर्मचारीलाई सवारी र टेलिफोन सुविधाको व्यवस्था, पेशागत हकहितका लागि ट्रेड युनियन अधिकारको ग्यारेन्टी हुने व्यवस्था, प्रसुति/प्रसुति स्याहार बिदाको व्यवस्था, कडा रोग लागेमा थप आर्थिक सहायता रकमको व्यवस्था, स्थानीय भत्ताको व्यवस्था, अशक्त, शैक्षिक तथा सन्तति वृत्तिको व्यवस्था, वार्षिकोत्सवमा अतिरिक्त र मनोरन्जनात्मक कार्यक्रमहरू संचालन हुने व्यवस्था आदि पनि ने.वि.प्रा.ले कर्मचारीको वृत्ति विकासका लागि अख्तियार गरेका राम्रा पक्षहरू हुन् ।

वृत्ति विकासको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका उपायहरू :

कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि संगठनले विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्ने हुन्छ । संगठन/व्यवस्थापनले मात्र होइन कर्मचारी स्वयंले पनि वृत्ति विकासका लागि स्वयं क्रियाशील रहनु उत्तिकै आवश्यक हुन्छ । सरकारको कर्मचारी वर्गप्रतिको दृष्टिकोण र सरकारले अख्तियार गरेको नीतिको भूमिकालाई यस सन्दर्भमा नजरअन्दाज गर्न मिल्दैन । ने.वि.प्रा. र त्यस मातहतमा रहेका व्यवस्थापकीय तह, मध्यम तह र कार्यसंचालन तहका सबै कर्मचारीहरूले वृत्ति विकासका लागि अपनाउनु पर्ने मुख्य मुख्य उपायहरू तलका बुँदाहरूमा खुलाइएका छन्:

संगठन/ व्यवस्थापनले अपनाउनु पर्ने उपायहरू :

१. कर्मचारी छनोट र भर्ना गर्दा योग्यतम व्यक्तिहरूलाई आकर्षण गर्ने नीति तर्जुमा गर्नुपर्ने, यसका लागि सकारात्मक भर्ना (तालिम केन्द्र, विश्वविद्यालय वा श्रमबजारसम्म पुगेर योग्यतम व्यक्तिलाई प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन प्रेरित गर्ने कार्य) प्रणाली अपनाई आवश्यकता अनुसार विशेषज्ञ पदहरूमा Talent Hunt पनि गर्नुपर्ने ,
२. अवकाशपश्चात्को जीवनलाई समेत उर्जाशील बनाउने गरी विज्ञ परामर्शदाता र कर्मचारीहरू समेतको राय सल्लाहमा दीर्घकालीन सोचका साथ पारदर्शी, विश्वसनीय र पुर्वानुमानीय खालको वृत्ति विकास योजना तर्जुमा गरी कार्ययोजना सहित कार्यान्वयन गर्ने,
३. कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि आवश्यक बजेटको व्यवस्था मिलाउने, वृत्ति विकास सम्बन्धी सूचना उपलब्ध गराउने एवं वृत्ति विकास सम्बन्धी विभिन्न विकल्पहरू उपलब्ध गराउने जस्ता कार्यहरू गर्ने,
४. राम्रो र नराम्रो काम गर्नेको पहिचान गरी दण्ड र

- पुरस्कारको दोहोरो मापदण्डद्वारा कर्मचारीप्रति तटस्थ र अहस्तक्षेपकारी व्यवहार गर्ने,
५. महंगी र अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव समेतलाई मध्यनजर गरी तलब, ग्रेड, पुरस्कार, उपचार व्यवस्था, निवृत्तिभरण, वीमा, उपदान, विदाको सुविधा, कर्मचारी सापटी, प्रोत्साहन पुरस्कार, विद्युत सुविधा आदिलाई समयानुकूल समायोजन गर्दै लैजाने,
 ६. बहुवा तथा सरुवालाई स्वचालित, पारदर्शी र अनुमानयोग्य बनाई व्यवस्थित गर्ने,
 ७. अधिकार प्रत्यायोजन गरी कर्मचारीहरूलाई जिम्मेवार बनाउने, समान तहमै पनि थप जिम्मेवारीहरू दिने,
 ८. अध्ययन, तालिम, भ्रमण अनुसन्धान र यस्तै प्रकृतिका Innovative कार्यहरू गर्ने समान अवसर प्रदान गरी संगठनमा आन्तरिक वा बाह्यक्षेत्रबाट उत्पन्न हुनसक्ने भावी चुनौतिसँग लड्न सक्षम बनाउने ,
 ९. कार्य विवरण तयार पारी का.स.मू.लाई वस्तुनिष्ठ बनाउने र यसको बहुपक्षीय उपयोगमा ध्यान पुऱ्याउने,
 १०. विशेषज्ञता, व्यवसायिकताको प्रवर्द्धन गर्ने,
 ११. वस्तुपरक सोचका साथ पद वर्गीकरण गर्ने र वैज्ञानिक ढंगले संगठनात्मक संरचना निर्माण गर्ने ।
 १२. सेवा, समूह पिच्छे नै अवसर सुविधामा पाइने विविधताले अनाकर्षक सेवा /समूहमा कार्यरत कर्मचारीको मनोबलमा गिरावट आएकोले यस्तो विभेदकारी प्रावधानलाई हटाउने ।
 १३. मानवीय संसाधन विकास र नयाँ प्रविधि खरिदमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने,
 १४. शैक्षिक योग्यता, तालिम, पूर्व अनुभव, विशेषज्ञता आदिका आधारमा ठीक व्यक्तिलाई ठीक स्थानमा पदस्थापन गर्ने,
 १५. भर्ना, सरुवा र बहुवा प्रणालीलाई विकेन्द्रित गरी सबै ठाउँमा जनशक्तिको समुचित आपूर्तिको व्यवस्था मिलाउने,
 १६. कार्यबोझ र कार्य प्रकृतिका आधारमा दरबन्दी सृजना गर्ने,
 १७. योग्य कर्मचारीले सेवा समूह र उपसमूह परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्थालाई सहज बनाउने,
 १८. कार्यसम्पादनमा आधारित तलब प्रणाली लागू गर्ने, काज ओ.टि. आदिलाई कामसँग Tie up गर्ने ।
- यसका अतिरिक्त सूचना संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाई सूचनाको पहुँच सबैमा पुऱ्याउने, Succession Plan निर्माण गरी लागू गर्ने, कार्यमैत्री वातावरण निर्माण गर्ने, गुनासो व्यवस्थापन एवं पारदर्शी परामर्श प्रणालीको विकास गर्ने, सामाजिकीकरणको अवसर प्रदान गर्ने, प्रक्रियामुखी भन्दा परिणाममुखी (Result oriented) सेवा प्रवाह गर्ने जस्ता उपायहरूबाट पनि प्राधिकरणले आफू मातहतमा कार्यरत कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउन सक्छ ।

ने.वि.प्रा.का कर्मचारीहरूले अपनाउनु पर्ने उपायहरू:

१. कर्मचारीहरूले उमेर गइसक्यो, अवकासको बेला भइसक्यो, किन नयाँ कुरा सिक्ने भनेर Change Resist गर्ने प्रवृत्ति

- पुरै त्याग्नु पर्छ । Learning never ends को मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै अन्तिम समयसम्म पनि कर्मचारीले आफूलाई Innovative र creative बनाउने,
२. चलेकै छ, भएकै छ, पहिले देखिको सिस्टम भन्ने जस्ता बहानाबाजी युक्त अभिव्यक्तिले तालिम प्रशिक्षण आदिमा ने.वि.प्रा.ले गर्ने लगानीको खासै प्रतिफल प्राप्त हुन सकेको छैन । तसर्थ कर्मचारी स्वयंले तालिम प्रशिक्षणको अवसर खोज्ने तर्फ चासो नदेखाई वृत्ति विकास सम्भव छैन । टाइपराइटर सिकेकै छु त्यसैबाट काम चलाउँछु, अब कम्प्युटर सिकेर नदुखेको टाउको किन दुखाउने भन्ने जस्ता अभिव्यक्तिहरू कर्मचारीबाट आउनु हुँदैन ।
 ३. कर्मचारी सेवा विनियमावलीको आचरण सम्बन्धी महलमा व्यवस्था भएका प्रावधानहरूलाई मार्गदर्शक गोरेटो र नैतिक कर्तव्यका रूपमा लिई तदनुरूपको आचरण गर्ने अभ्यास गर्नु पर्छ । किनकि आचरणको परिधिलाई तोडेर साँचो अर्थमा वृत्ति विकास सम्भव हुँदैन ।
 ४. आफूले नजानेको कुरो अरूसँग सिक्दा सानो भइन्छ वा अपमानित भइन्छ भन्ने सोचाइ राखेर थप कुरा सिक्नै नखोज्ने र सिकेको कुरा पनि अरूलाई साभेदारी नगरेर अहम्ता प्रदर्शन गर्ने प्रवृत्तिले वृत्ति विकासको मार्ग पुरै बन्द हुने भएकोले यसतर्फ सदैव चनाखो रहने ।
 ५. जागिरमा छँदा सिकेको ज्ञान, सीप र धारणा आदिकै आधारभूमिमा टेकेर सेवा निवृत्त जीवनमा पनि जागिर सँग मिल्दोजुल्दो स्वतन्त्र पेशा अपनाउने र बुढ्यौली अवस्थालाई पनि सहज तुल्याउने प्रतिबद्धताका साथ वृत्ति विकासको बाटोमा लाग्ने ।
 ६. संगठनभित्र हुने निर्णय, नेतृत्व विकास आदिमा सक्रिय सहभागिता जनाउने ।
 ७. थप काम, चुनौति र जिम्मेवारीलाई एक घण्टा ओभरटाइम वा दुई दिन काजसँग सौदाबाजी गरेर जिम्मेवारी पन्छाउँदा capacity building हुन नसक्ने कुरालाई मध्यनजर राखेर काम गर्ने ।
 ८. वृत्ति विकासको बाटो पहिचान गरी उक्त बाटोमा सरल र सहज ढंगले हिँड्न आवश्यक ज्ञान, सीप र योग्यता हासिल गर्न सदैव चनाखो रहने ।
 ९. आफ्नो ज्ञान, सीप, क्षमता, खुबी, अनुभव र उपलब्धीका बारेमा संगठनलाई प्रभावकारी कार्य सम्पादनका माध्यमबाट जानकारी दिने । आफ्नो चाहना र आकांक्षाका बारेमा पनि व्यवस्थापनलाई समयमै सूचना दिने ।
 १०. कुनै संगठनमा प्रवेश गर्नुपूर्व त्यो संगठनमा व्यक्तित्व निर्माण र वृत्ति विकासको अवसर कस्तो छ भनेर खोजी गर्ने ।
 ११. जागिरलाई पेशा (occupation) का रूपमा होइन व्यवसाय (Profession) का रूपमा हेर्ने ।

निष्कर्ष:

वृत्ति विकास कर्मचारीहरूको सर्वाङ्गीण विकास र उन्नतिका लागि व्यवस्थापनद्वारा तयार पारिएको योजनाबद्ध पत्र हो । यसले कर्मचारीलाई पेशागत दक्षताको उपलब्धो चुलीमा पुऱ्याई पेशागत सीप मात्र नभई जीवनको समग्र पक्षको सन्तुलित विकास गराउन अहम् भूमिका खेल्न सक्छ । व्यवस्थापनले कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि जुन अनुपातमा श्रम, साधन र समय लगानी गरेको हुन्छ, सोही अनुपातमा कर्मचारीहरूले पनि सांगठनिक उपलब्धि प्राप्तिका लागि लगनशील र बफादारी भई कार्य नगरे वृत्ति विकासको अभियानले गन्तव्य फेला पार्न सक्दैन । चुनौतिपूर्ण जिम्मेवारी बहन गर्ने, तालिम प्रशिक्षणमा सहभागी हुने, जानेका कुराहरू सिकाएर सक्षम उत्तराधिकारी तयार गर्ने, परिवर्तनलाई सहज रूपमा स्वीकार गर्ने जस्ता कृयाकलापहरू कर्मचारीहरूको तर्फबाट पनि प्रदर्शित नभई वृत्ति विकास सम्भव हुँदैन । तसर्थ वृत्ति विकासलाई संगठन अर्थात् पूर्तिपक्ष (Supply Side) को दायित्वका रूपमा मात्र नहेरी कर्मचारी अर्थात् मागपक्ष (Demand Side) को समेत जिम्मेवारीको विषयका रूपमा हेर्नुपर्छ । ने.वि.प्रा.ले पनि स्रोत र साधनले भ्याएसम्म कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासका लागि चिन्तन गरेको र चासो लिएको पाइन्छ, तर ती पूर्ण र पर्याप्त

छैनन् । विनियमावलीमा व्यवस्था भएका वृत्ति विकास सम्बन्धी कतिपय प्रावधानहरू टाठाबाठा कर्मचारीहरूको पहुँचसम्म मात्र सीमित छन् भने कतिपय प्रावधानहरूको व्यावहारिक कार्यान्वयन पक्ष कमजोर देखिएको छ । तसर्थ आगामी दिनमा यस्ता समस्याहरूलाई दुवै पक्षले गम्भीरतापूर्वक मनन गरी योग्यता र क्षमताका आधारमा व्यावहार गर्ने परिपाटी कायम हुन सके प्राधिकरणको सेवामा मेधावीहरू समेत आकर्षित हुने संभावना देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. सरोवर, अंक ४, २०६९
२. विद्युत् अर्धवार्षिक, वर्ष १६, अंक १, २०६२ भाद्र
३. शाखा अधिकृत मूल परीक्षा प्रतियोगिता विशेषाङ्क २०६८/०६९
४. प्रशासन, अंक ३, पूर्णांक ११८, २०६८ असार
५. सोपान मासिकका विभिन्न अंकहरू
६. कर्मचारी प्रशासन र व्यवस्थापनका केही सैद्धान्तिक पक्षहरूको विवेचना लेखक डिल्ली प्रसाद शिवाकोटी, २०६७
७. ने.वि.प्रा. कर्मचारी सेवा विनियमावली २०६२ (संशोधन सहित)
८. विषय सम्बद्ध Website हरू ।

‘विद्युत चोरी अपराध हो’

विद्युत चोरी नियन्त्रण ऐन २०५८ बारे जानीराख्नु पर्ने कुराहरू:

१. कसुरको अनुसन्धान तथा बाधा विरोध गर्ने व्यक्तिलाई दुई हजार रुपैयाँ सम्म जरिवाना गर्न सकिने ।
२. कसुर गरी हानी नोक्सानी भएमा सो वापतको रकम र सो बराबरको क्षति पूर्ति रकम कसुरदारले तिर्नु पर्ने ।
३. ठहर भएको हानी नोक्सानी तथा क्षतिपूर्ति वापतको रकम ३५ दिन भित्र नबुझाउने उपर ३० दिन भित्र मुद्दा दायर गर्न सकिने ।
४. (क) अदालतबाट मुद्दाको कारवाही र किनार हुँदा कसुर गरेको ठहरिएमा हानी नोक्सानी वापतको बिगो र बिगो बमोजिमको क्षतिपूर्ति रकमको अतिरिक्त पाँचहजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा तीन महिना सम्म कैद वा दुवै सजाय हुन सक्ने ।
(ख) एक पटक कसुर गरेको ठहरीई सकेको व्यक्तिले पुनः कसुर गरेको ठहरिएमा प्रत्येक पटक हुन गएको हानी नोक्सानी वापतको बिगो क्षतिपूर्ति वापतको बिगो क्षतिपूर्ति वापत बिगोको दुई सय प्रतिशत रकम भराई कसुरदारलाई दस हजार रुपैयाँ सम्म जरिवाना वा ६ महिना सम्म कैद वा दुवै हुने ।

कसुर सम्बन्धी सूचना दिने व्यक्तिलाई तोकिए बमोजिमको पुरस्कार दिईने तर त्यस्तो पुरस्कार वितरक र वितरकको कर्मचारी एवं निजको परिवारलाई नदिईने ।

नबिसौं विद्युत दुरुपयोग गर्नु अपराध हो ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरण

ने.वि.प्रा.मा गुनासो व्यवस्थापनको औचित्यता



राजनप्रसाद कोइराला
सहायक प्रशासकीय अधिकृत

गुनासोको परिचयः

गुनासोको सामान्य अर्थ काम कारवाही प्रतिको असहजता, मनमुटाव वा असहमतिको व्यक्त वा अव्यक्त रूप हो । नेपाली वृहद शब्दकोशमा गुनासोको बारेमा आत्मीयजनसँग प्रकट गरिने पीरमर्का वा दुखेसो भनिएको छ । गुनासो व्यक्ति-व्यक्ति, व्यक्ति-संस्था, संस्था-संस्था बीचमा हुन्छ । गुनासो गर्नु व्यक्ति तथा संस्थाप्रति अर्को व्यक्ति वा संस्थाको अधिकार र सूचनाको आदानप्रदान पनि हो । गुनासो गर्दा एक व्यक्तिले अर्को व्यक्ति प्रतिको दृष्टिकोण, संस्था भए संस्थाप्रतिको व्यक्ति वा सरोकारवालाको दृष्टिकोण प्रकट हुने गर्दछ । जसबाट दुवैपक्षले गल्ती सुन्ने र सच्याउने अवसर गुनासोबाट प्राप्त गर्दछन् । साथै व्यक्ति भए व्यक्ति आफु र संस्था भए संस्था स्वयम्ले आ-आफ्ना गल्ती कमजोरी सच्याएर अघि बढ्ने प्रेरणा गुनासोले दिने गर्दछ । यहाँ व्यवस्थापन भन्नाले उपयुक्त किसिमबाट मिलाउने, समाधान तर्फ लैजाने तौरतरिकाहरू हुन् । त्यसैले गुनासो व्यवस्थापन भन्नाले पीर, मर्का वा दुखेसोको उपयुक्त तवरबाट समाधान गर्नु हो ।

नेपालमा गुनासो व्यवस्थापनको लागि प्रत्यक्षरूपले प्रधानमन्त्रीले नै सर्वसाधारणको गुनासो सुन्ने र प्रश्नको जवाफ दिने कार्य प्रजातान्त्रिक व्यवस्था स्थापना भएपछि भएको हो । राज्यले दिनुपर्ने सेवा प्रवाह चुस्त, दुरुस्त भए नभएको, नभएको भए सर्वसाधारणले टेलिफोन मार्फत सिधै प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा गुनासो गर्न पाउने र सो गुनासो कुन व्यक्ति, संस्था वा कुन तहबाट भएको हो सिधै सम्बन्धित पक्षसँग सोधनी गरी सो को जानकारी गुनासोकर्ता सेवाग्राहीलाई दिने उद्देश्यले २०६८ साल कार्तिकदेखि सिधै प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा सचिवज्यूले हेर्ने व्यवस्था गरि हेलो सरकार कक्ष निर्देशिका - २०६८ पारित गरी कार्य सञ्चालनमा आइसकेको छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले

टेलिफोन, फ्याक्स, मोबाइल तथा अनलाइन मार्फत नेपाल सरकार मातहतका ३३ वटा निकायहरूमा सो गुनासो पठाउने गरिएको छ । यी निकायहरूमा २७ वटा मन्त्रालयका अतिरिक्त नेपाल टेलिकम, नेपाल विद्युत प्राधिकरण, त्रि.वि.परीक्षा नियन्त्रण कार्यालय, उच्च शिक्षा परिषद्, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र लगायतका रहेका छन् ।

नेपाल सरकारको नीतिः

हालसालै मात्र सेवा प्रवाहलाई चुस्त र दुरुस्त राख्न र सो बारे जानकारी दिने उद्देश्यले राष्ट्रिय सूचना आयोगलाई पूर्णता दिन आयोगमा पदाधिकारीहरू पनि नियुक्त गरिसकिएको छ । साथै प्रत्येक सार्वजनिक निकायहरूले सर्वसाधारण नागरिकहरूकले सूचना माग गरेको अवस्थामा सूचना उपलब्ध गराउनुपर्ने भएबाट सूचनाको हकको ग्यारेन्टी गर्ने संवैधानिक व्यवस्था पुरा गर्ने प्रतिबद्धता एक हदसम्म पुरा हुने तर्फ सरकार अग्रसर भएको पाइन्छ । यस कार्यबाट पनि नागरिकहरूको सूचना प्राप्तीको हकबाट बञ्चित गरियो भन्ने गुनासो बढ्दै गएकोमा सो गुनासो कम हुने निश्चित छ । यसरी सूचनाको हक स्थापित गर्नुको साथै कतिपय कानूनहरू संशोधनको क्रममा रहेका छन् भने कतिपय नयाँ कानूनको जरुरी भएको देखिन्छ । घुम्ती सेवा, सार्वजनिक सुनुवाई, समय-समयमा पत्रकार सम्मेलन, नागरिक बडापत्र, नोडल अफिसर, हेल्प डेस्क, हेलो सरकार कक्षको स्थापना, अख्तियारको बढ्दो निगरानी सुशासन ऐन २०६४ को व्यवस्था, सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन २०६५, निर्णय प्रकृया सरलीकरण निर्देशिका २०६५, सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका २०६५, उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार सुभाब समिति - २०६९ प्रतिवेदनहरू रहेका छन् । यी सबै कानूनहरूको निर्माण भनेकै जनताहरूको सेवा सुविधा प्राप्तीमा पद्धतिको विकास र गुनासो कम गर्ने खातिर निर्माण गरिएको व्यवस्थाहरू हुन् ।

नेपाल सरकारस्तरमा गुनासो फछ्यौट सम्बन्धी व्यवस्थाः

हेलो सरकार कार्य कक्ष सञ्चालन नियमावली - २०६८ अनुसार सेवाग्राहीहरूको प्राथमिकता निर्धारण गरिएको छ त्यसलाई उच्च प्राथमिकताप्राप्त, प्राथमिकताप्राप्त र साधारण गरि ३ प्रकारमा वर्गीकरण गरिएको छ । उच्च प्राथमिकताप्राप्त गुनासो भए २४ घण्टाभित्र फछ्यौट गरिसक्नुपर्ने, प्राथमिकताप्राप्त भए गुनासो प्राप्त गरेको मितिले ३ दिनभित्र र साधारण भए १ हप्ता भित्र फछ्यौट गरि सोको मासिक कार्यविवरण प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा पठाउनुपर्ने रहेको छ । नेपालमा सार्वजनिक निकायहरूमा नागरिक बडापत्र राख्ने व्यवस्था गरिएको तर नागरिक बडापत्रमा खुलाइएको कुराहरूबाट मात्र प्रभावकारिता कम भएकोले क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र

केही निकायहरूमा लागु समेत गरी सकिएको छ । सो लागु भएका कार्यालयहरूमा सेवाग्राहीहरूले आफुले पाउनुपर्ने सेवा नपाएमा वा ढिलासुस्ती गरेमा ती सेवाग्राहीहरूलाई कार्यालयले क्षतिपूर्ति दिनुपर्ने भएकोले अब गुनासो व्यवस्थापनको महत्व बढेको महशुस हुन्छ ।

सार्वजनिक निकायहरूमा हाल गुनासो सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्था:

नागरिकहरूको काम कारवाहीहरू छिटोछरितो तवरबाट सम्पन्न गर्ने हेतुले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा हेलो सरकार कक्ष सञ्चालन आए पश्चात सो कक्षले मन्त्रालय लगायतका ३३ वटा कार्यालयहरूमा नियमित गुनासो प्रेषित गर्ने र आफैले पनि कतिपय गुनासो फछ्यौट गर्ने गरेको पाइन्छ । त्यसका अतिरिक्त वेलावेलामा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले पनि गुनासो व्यवस्थापन अधिकारी तोकिएको र प्रमुखलाई भेट गर्नु परे सोही मार्फत भेटघाट गर्ने र गुनासो समेत मोवाइलमै टिप्ने व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै अर्थ मन्त्रालयले पनि सोही गुनासो सुन्ने प्रयोजनको लागि सो मन्त्रालय मातहतका कार्यालयहरूमा भएका गुनासो सुनुवाई गर्न “विगुल” नामक गुनासो सुनुवाई गर्ने कक्ष स्थापना गरेको छ । सो कक्ष स्थापना भएपछि कर कार्यालयहरू र राजस्व कार्यालयहरूमा सर्वसाधारणले भोग्नुपर्ने हैरानी वारे आफ्ना गुनासाहरू वा सुभाब व्यक्त गर्न सहज भएको छ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा गुनासो सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्था:

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा केन्द्रीयस्तरमा गुनासो व्यवस्थापन गर्न जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखा रहेको छ । नेपाल विद्युत प्राधिकरणले गुनासो व्यवस्थापनलाई चुस्त र दुरुस्त राख्न गुनासो व्यवस्थापन अधिकारी तोकिएको छ । जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखा भनि छुट्टै शाखा सामान्य सेवा विभाग मातहत रहेको छ । नेपाल विद्युत प्राधिकरण मातहतका शाखा, प्रशाखाका काम कारवाही सम्बन्धी आफ्ना गुनासा वा सुभाब भए सो शाखामा सेवाग्राहीहरूले राख्न पाउँदछन् । साथै हेलो सरकार कक्ष सञ्चालन निर्देशिका - २०६८ अनुसार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा गरिने गुनासो सिधै यस जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखामा अनलाइनमा आउने र सो गुनासोहरू डाउनलोड गरि सम्बन्धित निकायमा पठाउन सकिने व्यवस्था रहेको छ । साथै नेपाल विद्युत प्राधिकरण स्वयम्ले पनि टोल फ्री नम्बर १६६००१३०३०३ मा गुनासो रेकर्ड गराउन सकिने व्यवस्था रहेकोछ । त्यस्तै फोन नम्बर ४१५३२१५ मा फोन गर्ने वा फ्याक्स पठाउन सकिने व्यवस्था गरेको छ । साथै मोवाइल नम्बर ९८५११५३०४३ मा कल/एस.एम.एस. गरि गुनासो टिपाउन सकिन्छ । प्राप्त गुनासो आवश्यकतानुसार अत्यन्त जरुरी भए कार्यकारी निर्देशक, उप-कार्यकारी निर्देशकज्यू कहाँ लिखित वा मौखिक रूपमा पुर्याउन सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

अन्य प्रकारका गुनासो भए सिधै कार्यालय प्रमुख/वितरण केन्द्र प्रमुख कहाँ टेलिफोन गरि गुनासो टिपाउने प्रचलन छ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरणका सम्बन्धमा आउने गरेका जनगुनासोका प्रकृतिहरू :

नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा हालसम्मको गुनासोका प्रकृति हेर्दा गुनासोहरू विविध प्रकारका आउने गरेको पाइयो । विद्युत नभएर लोडसेडिङ भएको गुनासो त सामान्य जस्तै आइरहने गुनासो हो । कतै कस्तो पनि गुनासो आयो भने धारामा पानी आउने वेलामा किन बत्ती छोडेको भन्ने खालको गुनासो पनि आएको पाइयो । बत्ती आएको वेलामा पानी पनि आउने हँदा मेशिन हुनेले मेशिन लगाएर तीन तलामाथि पानी पुर्याउने तर मेशिन नहुनेले पानी नै थाप्न नपाउने अवस्था सिर्जना हुनेरहेछ । कोही व्यक्तिले अमुक स्थानबाट भनेर तर्साउने तर पछि आफै ठीक साइजमा आउने पनि पाइयो । रोचक कुरा त के छ भने राती १.०० बजे मोवाइलमा फोन आयो । फोन गर्ने व्यक्ति वीरगञ्जका ग्राहक थिए । समय चैत्र वैशाख महिना थियो । किन राती फोन गरेको त्यो पनि १.०० बजे भनेर सोध्दा गुनासोकर्ताको गुनासो स्वाभाविक प्रकारको थियो “राती लाइन गयो गर्मी समय छ । बच्चाहरू लामखुट्टे र गर्मीले सुत्न सकेनन्, त्यसैले टेलिफोन गरेको । सरले वीरगञ्ज विद्युत कार्यालयमा फोन गरिदिनु पथ्यो” भन्ने गुनासो आयो । राती कतिपय अवस्थामा प्राविधिक कारणले वा नियमित रूपमा लोडसेडिङ तालिका अनुसार पनि लाइन जाने हुन्छ । वीरगञ्ज वितरण केन्द्रमा भोलिपल्ट सोधनी गर्दा सो दिन हावा लागेको थियो कतै रुख ढलेर लाइन अवरुद्ध भएको रहेछ । कतिपय गुनासाहरू सेवाग्राही आफैले टेलिफोन गर्ने र सो वारे जानकारी माग गर्दा मैले होइन भन्ने जस्ता गैरजिम्मेवार जवाफ दिने गरेको पनि पाइयो । गुनासाहरू नेपालको पूर्व मेचीदेखि पश्चिम महाकालीसम्मका ग्राहकहरूले बत्ती नआएको, आएपनि लोडसेडिङ बाहेक नै जाने प्रवृत्ति रहेको त्यस्तै ट्रान्सफर्मर ट्रिप हुने, पड्कने समस्या रहेको समेत भन्ने गरेको पाइन्छ ।

जुम्लाका ग्राहकदेखि इलामका ग्राहकहरूले समेत विभिन्न गुनासाहरू गर्ने गरिएको पाइन्छ । साथै विद्युत प्राधिकरणले प्रसारण लाइन निर्माण गर्दा परेको समस्या, त्यस्तै कार्यालयमा कार्यालय प्रमुख नवस्ने समस्या लगायतका गुनासाहरू प्राप्त भएका छन् । त्यस्तै नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा जनशक्ति पूर्ति गर्ने प्रसंगमा परीक्षा कहिले हुन्छ ? कार्यक्रम छिटो आउनुपर्‍यो भन्ने खालका गुनासाहरू प्राप्त भएका छन् । यद्यपि त्यस्ता गुनासाहरू प्रति प्रतिबद्ध रही गुनासो सम्बोधन गर्ने कार्य भैसकेको छ । साथै कतिपय उच्चस्तरका पदाधिकारीहरूले मात्र सम्बोधन गर्न सक्ने गुनासाहरू प्राप्त भएमा संस्था प्रमुखलाई मात्र जानकारी गराई सोही बमोजिम संस्थाप्रमुखले गुनासो सुनुवाई गर्ने गरिएको छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको हेलो सरकार कक्षमा २०७१ साल पौष मसान्तसम्म

३४,४०० उजुरी एवं गुनासो दर्ता भएकोमा ३३,४६२ अर्थात् ९७ प्रतिशत उजुरी फछ्यौट गरिसकिएको प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको विज्ञप्तीमा उल्लेख गरिएको छ । यसैगरी पौष महिनामा मात्र ८५ प्रतिशत उजुरी फछ्यौट भएको छ । हेलो सरकार कक्षमा परेको गुनासोमध्ये सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिएको कमजोरी, खाना पकाउने एल.पि. ग्याँसको अभाव र नेपाल विद्युत प्राधिकरणले तालिका विपरीत विद्युत भार कटौति लगायतका विषयमा बढी उजुरी परेको पाइएको छ । २०६८ सालदेखि पौष मसान्तसम्म विद्युत सम्बन्धी गुनासा मात्र १,६५६ वटा प्राप्त भएकोमा १,६५० वटा फछ्यौट भैसकेको छ । चालु वर्ष वैशाखदेखी पौष मसान्तसम्म जम्मा ३३५ मध्ये ३३४ वटा उजुरी फछ्यौट भैसकेका छन् ।

गुनासो व्यवस्थापनको नेपाल विद्युत प्राधिकरणमा औचित्यता:

जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन नेपाल विद्युत प्राधिकरणको जनसम्पर्क स्थापित गर्ने र गुनासो सुनुवाईको लागि अति महत्वपूर्ण/संवेदनशील शाखा हो । यस शाखामा प्राप्त गुनासो सुनुवाई गर्दा सेवाग्राहीहरूको संस्थाको काम कारवाहीको दुखेसो र संस्थामा भैरहेको कार्य पद्धतिबारे गुनासोकर्तालाई सम्बोधन गरिन्छ । यस प्रकृयाबाट संस्थामा दोहोरो सञ्चार सम्पर्क हुने हुन्छ । यो गुनासो व्यवस्थापन हेर्दा सानो प्रकृतिको कार्य लागेता पनि संस्थाको लागि उपलब्धीमूलक हुने देखिएको छ । प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा रहेको हेलो सरकार कक्षका अतिरिक्त नेपाल विद्युत प्राधिकरण आफैले उपलब्ध गराएको विभिन्न सञ्चारका माध्यमहरू जस्तै: Email : Gunaso@

nea.org.np, फ्याक्स नं. ४१५३२१५, टेलिफोन नं. ४१५३२१५, मोबाइल नं. ९८५११५३०४३ र टोल फ्री नं. १६६००१३०३०३ मा गुनासो गरेमा तुरुन्तै सम्बन्धित निकायहरूमा पुग्ने व्यवस्था रहेको कुरा माथि पनि चर्चा गरिएको छ । यी संस्थाले उपलब्ध गराएको माध्यमहरूमा संस्थाप्रतिका गुनासाहरू, विद्युत चुहावट, विद्युत चोरी वा अन्य प्रकारका संस्था सम्बन्धी गुनासाहरू व्यक्त गरेमा तुरुन्तै केन्द्रीयस्तरबाट सम्बोधन गरिने व्यवस्था रहेको छ । यद्यपी यस्ता गुनासाहरू सुनुवाई हुने भन्ने कुरा बेलाबेलामा पत्रपत्रिका, अन्य सञ्चार माध्यममा प्रचारप्रसार गर्न सकेमा विद्युत सम्बन्धी दुर्घटना कम गर्न गराउन मद्दत पुग्ने निश्चित छ । यस्तै कुनै विद्युत सम्बन्धी आपतकालीन स्थिति आइपरेमा सर्वप्रथम नजिकको विद्युत कार्यालयहरूमा सम्पर्क गर्न प्रयास गर्ने र प्रयास असम्भव भएमा वा सो कार्यालयहरूले गुनासो सुनुवाई नगरेमा माथि उल्लेखित साधनहरू Email, Mobile, Phone, Tole free मा टिपाउने र गुनासोकर्ताबाट प्राप्त गुनासो फछ्यौट गर्न अझ तदारुकता अपनाउन सकिनेमा विद्युतका कारणले हुने दुर्घटना कम गर्न, चुहावट घटाउन, नेपाल विद्युत प्राधिकरणका सम्बन्धमा ग्राहकहरूमा भ्रम परेको भए सो हटाउन, संगठनात्मक साख गिर्न नदिन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व वहन गर्नका लागी यसले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । ठीक समयमा ठीक तरिकाबाट सेवाग्राहीको गुनासो फछ्यौट गर्न सकिनेमा प्राधिकरण सामाजिक उत्तरदायित्व निर्वाह गर्न प्रतिवद्ध छ भन्ने व्यवहारिक रूपमा प्रमाणित हुने र संगठनात्मक प्रभावकारिता हासिल गर्न र गुनासो व्यवस्थापनको औचित्यता पुष्टि गर्न सकिने निश्चित छ ।

आम विद्युत उपभोक्ताहरूमा नेपाल विद्युत प्राधिकरणको अनुरोध

- अनावश्यक विद्युत प्रयोग नगरौं ।
- विद्युत चोरी गर्नु कानूनी र सामाजिक अपराध हो ।
- विद्युत चोरी नगरौं र चोरी गरेको थाहा भएमा यथाशिघ्र नजिकको विद्युत कार्यालयमा जानकारी गराई सचेत नागरिकको परिचय दिऊँ । यस्तो सुचना दिनेको नाम गोप्य राखिनेछ ।
- तपाईंको घर टोलमा चुहावट नियन्त्रणको लागि आउने कर्मचारीहरूलाई सहयोग पुऱ्याई विद्युत चुहावटमुक्त समाजको निर्माणमा सहभागी होऔं ।
- विद्युत प्राधिकरणको काम कारवाहीको सन्दर्भमा कुनै उजुरी वा गुनासो भए टोल फ्री नं. १६६००१३०३०३ मार्फत जानकारी गराउँ ।
- समयमा नै विद्युत महशुल भुक्तानी गरि छुट सुविधा लिन नछुटौं ।

Risk Aspects in Transmission Line Construction Projects in Nepal

Abstract:

Construction project risks and their management are introduced. Steps of identification of risks and their ranking have been presented. Selected risks associated with transmission line construction in Nepal have been identified based upon several risk sources. Some of them are discussed with probable mitigation solutions.

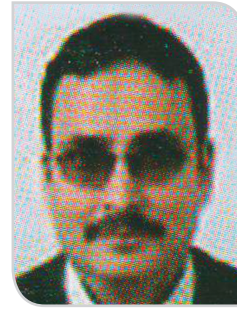
I. Introduction

We, quite often, come across the statements that projects have suffered from time and cost overruns, got entangled in some issues, did not get the necessary permits on time, locals obstructed the construction activities, contractors did not perform well, project management office became ineffective, letter of credit could not be opened on time, budget sanction did not take place on time, the project came to standstill, got out of hand, failed, etc., etc. Things often turn out differently than expected in most of the construction projects. All these disappointing statements are, in a way or the other, associated with what is termed as the project risks.

Construction Project Risks: Complex and dynamic project environments now-a-days are creating an atmosphere of high uncertainty and risks. Risk is defined as the exposure to the chance of occurrence of uncertainty. Risk and uncertainty characterize situations where the actual outcome for a particular event or activity is likely to deviate from the estimated or predicted value. Most of the time risk leads to setbacks and disappointments, usually the time and cost overruns, quality issues, and sometimes, the project failure. In explicit terms, risk is defined as an event that may or may not occur and can lead to:

- higher project costs
- extension of the project
- failure to satisfy specified quality requirements or norms
- failure to satisfy specified information requirements or norms
- failure to satisfy specified organizational requirements or norms

Visualization of risks, then and now: Though the existence of the risks in construction projects is inherent, their visualization or acceptance to their existence was not explicit; risks were categorized as bad. This could be because of various reasons: sometimes, when risks were foreseen, they were dismissed on the ground that “it could not happen in this project”. In some cases, people did not appreciate risks thinking that if risks could turn up in their works, then they would be treated not as good managers. Yet in another cases, the risks were not preferred to be seen by the top



Subhash K. Mishra
Deputy Manager

decision makers because of irrational, political, social or even emotional arguments for completing a project. Further, the risk management in construction projects was assumed to be no more than insurance management where the objective is to find the optimal insurance coverage for insurable risks.

Lately, however, risk has been widely recognized as something normal in every project, and rather than trying to hide the potential for it, project managers now identify and manage it. Risk management is now considered much more than just taking out ‘insurance’. People have recognized that it is far better to plan for a problem brought about by risks than to be surprised by the accompanied setbacks/disappointments and working around it in stressful environment. Moreover, risk is now considered not necessarily a negative notion.

It has been established in project management parlance that it is vital to recognize the root causes of risks, and not to consider the risks as events that occur almost at random. Risks can frequently be avoided if their root causes are identified and managed before the adverse consequence occurs. These factors have given rise to the concept of “Project Risk Management”.

Project Risk Management: Risk management has been defined as the entire set of activities and measures that are aimed at dealing with risks in order to maintain control over a project. It is a formal, dynamic and orderly process for systematically identifying, analyzing and responding to risk events throughout the project life-cycle to obtain the optimum or acceptable degree of risk elimination or control. It is dynamic in the sense that risks keep on changing with the project phases and project environment and, risk responses have to be formulated/adopted accordingly. Project risk management has, therefore, become one of the project management tools which help gain better control over a project and has become a special discipline of overall project management.

Practices of Risk Management of Transmission Line Projects in Nepal: As per project formulation perspectives, project identification/appraisal document (detail project report or sometimes called the project charter) should also include the risk aspects of a particular project. However, may be because of the lack of awareness of systematic risk management techniques, such practices have not been found typical in transmission line projects. Apart from the insurable risks such as the marine cargo or the third party or the like, most of the time, Force Majeure and geological conditions are thought of as the 'risks'. Other potential risk areas are considered as 'problems' to be solved as and when encountered.

This article tries to discuss the very first step of the risk management, i.e., risk analysis/identification, in a typical transmission line project in Nepal, along with brief discussions on risk response strategy of some important risks.

II. Identification of risks in a transmission line project

The identification of risks has to start in the project conceptual phase in order to define the technical solutions, determine make-or-buy-strategies, and make plans insomuch as possible to deal with the risks. The risks have to be identified from the broadest point of view possible by researching the project to determine the sources of risks, and associated potential risk event. Several methods have been suggested in the literature for the purpose of risk

identification. The best method considered resembles to the brainstorming process. Other methods are performance analysis of the past projects, use of check list, etc. In this article, risks are identified based upon the author's experience and observations considering various risk-sources shown in Table 1, and basically, with the project employer's viewpoint:

Table 1: Sources of Risks

1. Technical	7. Financial/Economic
2. Organizational	8. Social
3. Topographical/ Geological	9. Safety & Health
4. Political	10. Acts of God
5. Administrative / Procedural	11. Negligence/ Incompetence
6. Legal	12. Human Factor

All together sixty-seven (67) risk events pertaining to the construction of transmission line project have been identified and listed. Since all of the risks are not as important and also because of the space constraint, following twenty-two (22) important risk-areas only are selected for the current study (Table 2):

Table 2: Selected Important Risks

1. Insufficient survey/engineering works	12. Delay and complications in getting forest clearance approval
2. Long gap between the identification and construction phase of the line	13. Organizational/staffing issue
3. Problem in bidding documents/technical specifications	14. Lack of trained manpower in project implementation.
4. Inaccurate cost estimates	15. Obstructions by locals
5. Unrealistic Implementation Schedule	16. Adverse geological conditions
6. Procurement in efficiency like delay in appointing the contractor and the price of the lowest responsive bidder turning out to be too low	17. Financial crisis of Contractor/Employer
7. Selected contractor turning out to be incapable/ inefficient/incompetent	18. Unavailability of construction material
8. Goods supplied but delay in installation works by the contractors	19. Political instability, poor law and order situation, strikes, etc.
9. Delays in decision making/administrative process	20. HV/LV-power line crossings
10. Defects/damage to goods during transportation, loading/unloading	21. Layers of sub-contractors/petty contractors
11. Delay in cost variation approval	22. Court cases

III. Ranking and determination of most important risks

Before moving ahead to the risk ranking step, it is important to note that risk is characterized by the following three components:

(i) The event – that is, what can happen to the project,

(ii) The probability of event occurrence– that is, what are the chances the event will happen,

(iii) The impact to the project– that is, what is the effect on the project if the event actually does occur.

Considering these risk characteristics, qualitative method has been suggested in literatures and the same has been adopted here to rank the most important of the above listed risks. In this method, probability of occurrence of a risk and its consequence is assigned (based on some class) and the risk score (product of probability and consequence) is calculated for each of them. In this article, the consequence is assessed based upon the impact on the time over-run (one of the project control factors) resulted by a risk since time-overrun normally accompanies the cost-overrun too (other project control-factors could well be assumed). The assumed probability and consequence classes in the present study are shown in Table 3 and 4.

Table 3: Probability Class

Class	Probability of Occurrence	Description
1	0-5%	Unlikely
2	5-25%	Possible
3	25-50%	Likely
4	50-100%	Nearly certain

Table 4: Consequence (Time overrun)

Class	Project Delay (Time overrun)
1	0-3 months
2	3-6 months
3	6-9 months
4	9-12 months
5	12-18 months
6	More than 18 months

Based upon the risk scores calculated, the severe-most seven (7) risks have been chosen and briefly discussed in the next sub-heading.

IV. Risk Response Strategy

After identifying and ranking the risks, the next step is to formulate the risk response strategies for controlling the risks. Broadly speaking, there are two ways of controlling/managing the identified risks: Risk bearing and Risk transferring. Measures involved in risk bearing are 'risk avoidance', 'risk reduction' and 'risk acceptance'. Table 5 summarizes the characteristics of various risk response measures.

Table 5: Characteristics of risk response measures

Risk Bearing Measures			Risk Transfer Measure
Avoidance	Reduction/Mitigation	Acceptance	
The risk is avoided by not carrying out certain activities.	This implies either reducing the probability of occurrence (cause-oriented) or reducing the consequences (effect-oriented) of a risk	This implies that the 'project' has no effective control over the risks except that one is quite aware of its consequence. The project manager tries his best to convince the mitigation ways to concerned stakeholders.	The risk is transferred to another entity capable of handling it, such as to an insurer or an agency expert in the area concerned (eg. a consultant).



Installation of Draft Tube in Upper Trisuli-3A HEP

It is experienced that the response strategies for majority of the risks in a transmission line construction project fall under the category of 'risk bearing' and that too 'reduction' and 'acceptance'.

Below is a summary of selected 7 severe-most risks in the order of their severity highlighting their causes, implications, risk response measures and proposed solutions.

Table 6: Short elaboration of seven severe-most risks

S. No.	Risk	Cause	Implication	Risk Response Measure	Remarks/Proposed Solution
1.	Long gap between the identification and construction phase of a line (typically 4 to 10 years).	Delay in acquiring licenses/environmental permits, delay in scrutiny/clearance from donor agencies, delay in financial closure, delay in bidding and contractor selection process, delay in commencement of works, etc.	Drastic changes could have occurred in the identified route/route-section such as emergence of new settlements; change in land use pattern, soaring land prices, etc.	Acceptance	Continuous effort to be made in convincing concerned stakeholders (such as higher management, Government authorities, donor agencies, etc.) to reduce the time gap so as to limit it to maximum 2 years
2.	Obstructions by locals.	Limitations of Land Acquisition Act and Electricity Regulation; Socio-political concerns; inadequate compensation; ill intention of some people; poor law and order situation, etc.	Indefinite project delay; increased claims by contractor.	Acceptance	Amendment to Act/Regulations, especially Clause 16 of Land Acquisition Act (stressing the need to consider the market value of the land and that consideration be made for the heavy loss of value of land under the line between two towers, while fixing the rate for tower pad areas) and Regulation 87 of Electricity Regulation (uttering the % of compensation); Dialogues/consultations; ensuring sufficient compensations.
3.	Unrealistic Implementation Schedule	Uncertainties not considered; schedule is mere estimates and not based upon network analysis; set under pressures of other situations such as schedule of IPPs.	Unavoidable project delays	Reduction	Scheduling should be based upon network analysis; thorough analysis of work breakdown structures; hiring of appropriate consultant; capacity building of staffs.
4.	Goods supplied but delay in installation works by the contractors.	Contractor's non-performance/incompetence; ill-intention of quitting away by contractor because of business loss or other reasons due to low bidding.	Uncertainty in project completion; early incur of cost by employer for un-utilized goods; loss to nation as a whole.	Reduction	Value of performance security to be increased (for example to 25-30%) from the level of current practices such that the amount to be recovered in case of contractor's non-performance would be sufficient enough for the construction and installation works. Or, the performance security equivalent to the price of particular goods (such as tower materials, which are manufactured and delivered project specifically and cannot be readily used in other projects) shall be separately asked.
5.	Inadequate/improper survey/engineering works	Lack of technical capacity/training of the survey team; lack of working seriousness in survey team; very difficult terrain of the alignment section; lack of appropriate tools such as software, etc.			

S. No.	Risk	Cause	Implication	Risk Response Measure	Remarks/Proposed Solution
	Selection of problematic route; poor ground profiling; inaccurate tower spotting and quantity/ cost estimates; probable rerouting of some sections of alignment	Reduction or Transfer (to expert, eg., Consultant)	Engineering must be carried out in-depth using specialized state-of-art transmission line tools and qualified/ dedicated manpower; capacity enhancement of the related engineers; appointment of competent expert / consultant.		
6.	Delay in forest clearance	Hectic and complicated procedures requiring clearance from a number of layers in the authority and that too several back- and forth; a great number of meetings, discussions and sub-processes; tree cutting activity too sensitive and complex to be handled by a tiny project team having zero expertise and no functional role in the sector of forestry.	No certainty as when shall the site is granted to the contractor for transmission line construction; tiny project team has to be too involved in the lengthy procedural steps of forest issues to lose their focus on main tasks of line construction.	Reduction or Transfer	After enumerating the trees to be removed from the Right of Way, all other activities (getting approval of clearance, pre-cutting and cutting activities, etc.) should be completed by the forest authority. If they take up the case, several of the processes which NEA must go through could be curtailed as they would simply be internal processes to the forest authority. Further, as forest authority has the functional role and expertise in forestry, several risks could definitely be removed /reduced. The risk could be minimized, if possible, by avoiding forest areas for transmission lines. For this, feasibility of high towers and helicopter stringing method should be explored (for valleys).
7.	Selected contractor turning out to be incapable/ inefficient/ incompetent	Limitation of the contractor selection process: contractors are selected based upon the documents they submit along with the bids and the lowest quoting firm must be given the job.	The contractor not performing well; performance too slow; too much delay in project completion.	Reduction	The procurement process must be tailored for transmission line works; bidding shall be made from among the 10-12 competent international firms selected on the basis of their past performances; awarding contract to the bidder with quoted price close to the average of all the participating bidders; selecting an ISO certified contractor specialized in transmission line construction only

V. Conclusion

A project is never without risks. Instead of hiding risks or just treating them as random instances and dealing with when encountered, modern project management trend has been toward identifying the risks and giving prior thought so that their impacts could be reduced during implementation. This concept has given rise to one of the main functions of project management: the Project Risk Management. The strength of risk management lies in providing explicit and structured insight into risks that are preying in people's minds.

Risks are inherent in transmission line construction projects, too and it is recommended that the aspects of risks and their management be considered right from the project identification phase. As discussed above, many risks associated with transmission line construction in Nepal could be reduced if it is given due attention right at the beginning; while many require continuous process

of convincing the agencies external to the project such as higher management, governmental bodies, donor agencies, etc.

VI. References

- [1] Well-Stam, D van, Lindenaar F, Kinderen, S van and B van den Bunt, Project Risk Management, Kogan Page publisher.
- [2] Taylor, James, A Survival Guide for Project Managers (Second Ed.), PHI Learning Private Ltd., New Delhi.
- [3] Chitkara, KK, Construction Project Management, McGraw Hill Education (India) P. Ltd, New Delhi.
- [4] Jha, Kumar Neeraj, Construction Project Management, Theory and Practice, Pearson, India.



Desander Basin-Kulekhani III HEP

Risks and Responsibilities in EPC Contract: A Context of Its Adoption in UT3A Hydroelectric Project

1. Background

Upper Trishuli 3A Hydroelectric Project (UT3A HEP) is a 60 MW Run-of-River Project under construction in the Trishuli river since June 1, 2011. Designed at the probability of exceedence Q70 and the net head as 134.115m, it is expected to generate the average annual energy as 496.34 GWh, out of which the energy in wet and dry seasons will be 53% and 47% respectively. The power generated from the project shall be evacuated through 132 kV transmission line up to Trishuli 3B Hub located at Pairebesi and 220 kV Trishuli 3B - Matatirtha transmission line which is under construction. UT3A HEP is being constructed by a Chinese Contractor, China Gezhouba Group Company (CGGC), under the EPC (Engineering, Procurement and Construction) Contract at the price of 100.77 million MUSD, which is equivalent to about 13.5 crore Nepali Rupees per MW. The generation license for this project was issued to Nepal Electricity Authority (NEA) as decided by Nepal Government on Falgun 15, 2067 (February 27, 2011 AD). The project is suffering from time overrun after its failure to have completed by its completion target of April 30, 2014. Also, the associated transmission line, being constructed by another Chinese Contractor, CWE, under the EPC contract has been delayed and is not going to be completed as per its original schedule. The EPC contract being new to us has been largely debated for why it could not deliver us its advantages in principle accepted by the world engaged in construction works.



Prabal Adhikari
Deputy Manager

(FC USD 92,252,632 & LC 68,53,04,849)	May 28, 2010
Loan Agreement with China Exim bank	Feb 28, 2011
Inception Report Submission	April 7, 2011
Subsidiary Loan Agreement (NEA & GoN)	April 15, 2011
Loan Agreement formally effective (GON & China Exim bank)	May 18, 2011
Letter to proceed issued	May 25, 2011
Project Commencement	June 1, 2011
Scheduled Project Completion	April 30, 2014
(Baisakh 17, 2071)	

2. Chronology

The various events that have been kicked off in the course of project implementation of UT3A HEP, the corresponding transmission line of about 45 km from UT3A Switchyard to Matatirtha Substation and the Consultant selection for the supervision of these two separate projects carry special significance, at least, in the analysis of the Project for future projects to be built by NEA. The detailed chronology is as follows:

2.1 UT3A HEP

Project Identification	FY 2004/5
Detailed Project Report	Sept. 2007
Tender Floatation for EPC Contract	Jan 2009
MOU with CGGC	Dec 29, 2009
Letter of Acceptance	Dec 31, 2009
Contract Agreement @ MUSD 100.77 (approx.)	

2.2 UT3A-Matatirtha Transmission Line and Bay Extension works at Matatirtha S/S

Tender Floatation	May 27, 2010
MOU signed with CWE	Feb 28, 2011
Letter of Acceptance	March 1, 2011
Contract Agreement @ 25.53 MUSD	March 27, 2011
Loan Agreement with China Exim Bank	Aug 17, 2011
Subsidiary Loan Agreement (NEA & GoN)	Dec 7, 2011
Loan Agreement formally effective	Jan 13, 2012
Notice to Proceed	Feb 26, 2012
Project Commencement	Feb 27, 2012
Scheduled Project Completion	Aug 26, 2014
(Bhadra 10, 2071)	

2.3 **Consultant for UT3A HEP & Transmission Line**
Contract Agreement with North West Hydro
Consulting Engineers (NWH) [Sept 21, 2010](#)
@FC USD 2,934,945 & LC NRs. 72,834,519

3. **Risks in Hydropower Projects**

It is comfortably agreed that the construction of hydropower projects is full of risks. However, it is important to decide before tendering how they are to be shared between the Employer and the Contractor. If proper appraisal of risks is not carried out, it may not only adversely affect but ruin the financial state of the concerned entities. Some of the risks belonging to the hydropower industry, in general, may be noted as follows:

- Design Risks
- Construction Risks
- Geological Risks
- Hydrological Risks
- Technical/Technological Risks
- Financial Risks
- Social Risks
- Environmental Risks
- Political Risks
- Legal and Administrative Risks
- Contractual Risks, etc.

4. **Risks: Cause or Effect?**

Perceptions about risks are different, but the value of project-specific understandings cannot be undermined. Some baseline views in this regard are featured as follows:

- Risk is the possibility that events, their resulting impacts and dynamic interactions may turn out differently than anticipated.
- Risk may be both a cause and an effect.
- Risks are multidimensional and need to be unbundled for clear understanding of causes, outcomes and drivers.
- Failure to manage Risks leads to cost overruns and time delays.
- The effect of risks can be minimized by proper risk-managing mechanism.
- Specialized risk analyst's expertise is required to cope with risk-related issues.
- High risk projects are costlier due to high contingencies in cost structure.
- Successful projects are not selected but shaped with risk resolution in mind.

5. **EPC Contract & Risks**

Unless specifically stated in the Contract document, the Employer does not take any

responsibility for the accuracy or sufficiency of the site data or other basic information, which is not in the refined form, provided to the Contractor by any means. This is due to the assumption that the Contractor who has won the Contract will be the best qualified one to bear the risk. Understanding an EPC Contract may be facilitated as follows:

- Contractor takes total responsibility for the Engineering, Procurement and construction (EPC).
- Contractor provides a fully equipped facility, ready for operation at the 'turn-of-the-key' state.
- Higher degree of certainty of final price and completion time.
- Higher degree of freedom to carry out works in Contractor's chosen manner.
- Limited involvement or control of employer over the Contractor's work.
- Employer's task focused at checking the end result against the performance criteria specified in the contract documents.
- Risks are transferred to the Contractor against the principle of balanced risk sharing in conventional contract.
- The EPC Contractor accepts the total responsibility for having foreseen all difficulties and costs of successfully completing the works unless otherwise stated in the Contract.
- Contract price shall not be adjusted to take account of any unforeseen difficulties or costs.

6. **Limitation of EPC Contract**

No contracts are absolute and ideal. Constraints are everywhere and so is the case with an EPC Contract. Knowing them before preparing to enter into it may be a bonus to both the Parties – the Employer and the Contractor. Both the Parties should understand in advance what limitations the EPC contract imposes on them so that the risk of conflicting decisions could be reduced and dispute resolution proceedings would be limited to a fewer number of cases only. An EPC Contract has the following limitations:

- In the case of insufficient time or information for scrutiny of risk assessment, a Contractor should not decide to participate in EPC contract.
- In the case of substantial underground works that cannot be inspected, an EPC contract is not suitable to Contractor.
- In the case of Employer's willingness for

close supervision or control over Contractor's works, the Employer should not decide to choose an EPC model of Contract.

- Change in scope of work can affect project schedule, cost and risks, too. Scope of the work can be changed only by the Employer and its risks and responsibilities thereafter should be borne by the Employer.
- The employer should be aware of 'bid skinning' before awarding the EPC contract because the low EPC lump-sum price is not always what it appears to be, particularly where the winning Contractor has 'skinned the bid' in order to win the contract, with a view to making claims in future to recover the profit.

7. Problems with EPC Contract in UT3A HEP

UT3A HEP was not expected to outrun the contract period stipulated in the Contract. The reasons are multiple, but the reality is that NEA was not aware how to present itself contractual to undergo the EPC model of Contract. Neither was the expert service hired for the preparation of the bid documents nor was there any case study or observation involving an EPC Contract made. Further, to aggravate the case, the Contractor's bid amount was low because it won the Contract as the lowest price bidder in the competitive bidding. Generally, EPC Contract price is higher than the conventional contract price as it has to cover many risks. It is to be noted that UT3A Project had following shortcomings through which the Project suffered during its implementation.

- Low bid amount
- No separate bid for the construction of Employer's quarters
- Contract documents not suitable for EPC model
- Geological investigation carried out by the Employer not adequate
- Employer's Requirements not specific and in some cases misleading, too, e.g., alternative proposals requested in the Bid for higher size of the Project
- Poor contract administration of the Employer
- Provision in bid for alternative proposal of 90 MW installed capacity
- Employer's delay in correspondences and documents' approval
- Employer's delay in decision making in major issues like power house location and capacity augmentation raised by the

Contractor

- Employer's delay in land acquisition
- Government entity's delay in explosives' supply
- Project susceptible to Contractor's claims and disputes on account of the issues such as underground vs. surface powerhouse, single phase vs. three phase power transformer, etc.

8. FIDIC-based Employer's Risks

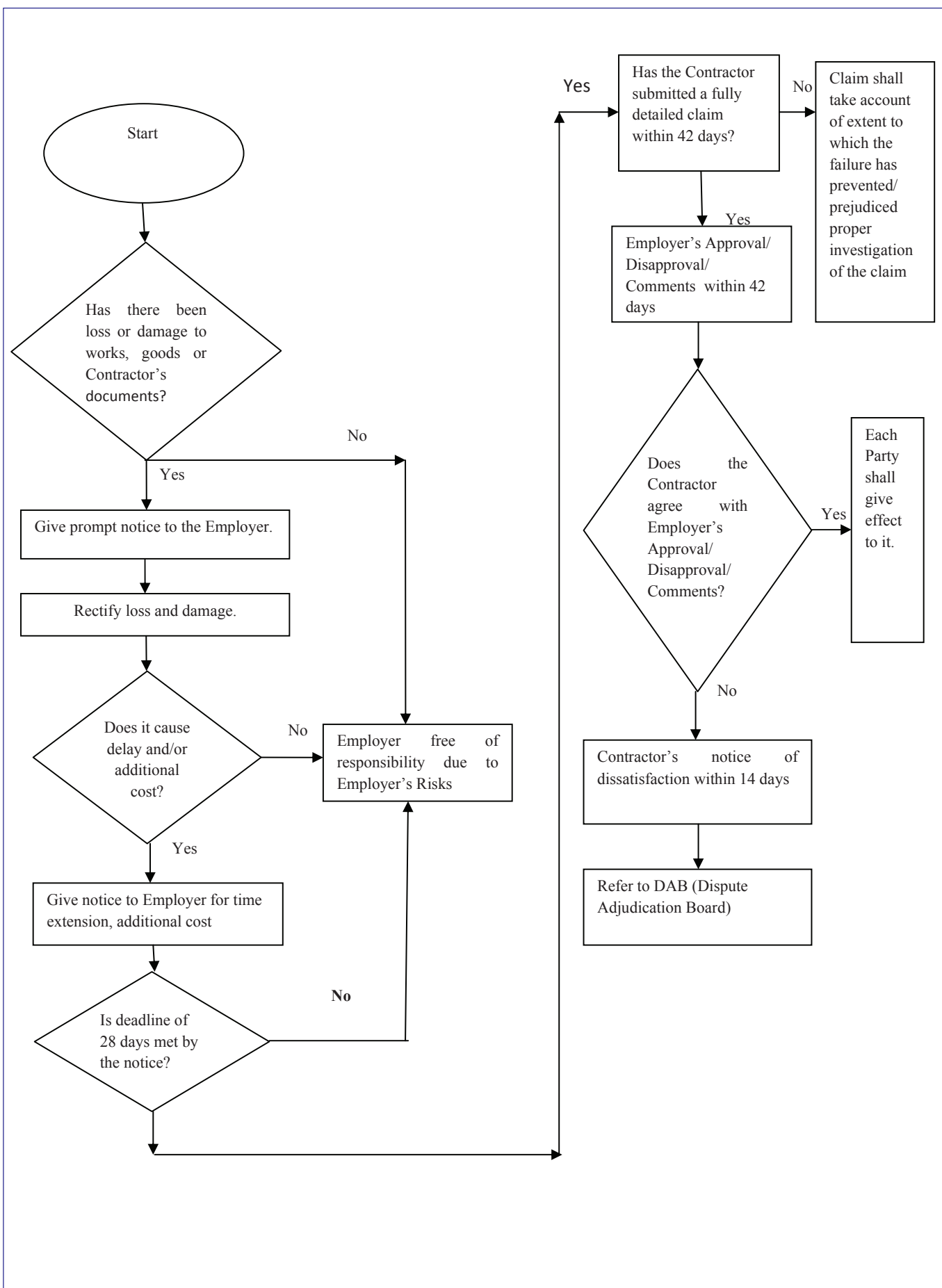
FIDIC (The International Federation of Consulting Engineers) Conditions of Contract for EPC/Turnkey Projects, 1999 has stipulated the employer's Risks as follows:

- External (war, hostilities, invasion, act of foreign enemies.
- Rebellion, revolution, terrorism, military or usurped power or civil war within the country.
- Riot, commotion or disorder within the country by persons other than the Contractor's personnel, his employees and subcontractors.
- Munitions, explosives, radiation, radio-activity within the country except attributable to their uses by the Contractor.
- Aerial sonic/supersonic pressure waves.

However, strikes are Force Majeure events, not Employer's Risks. The contractual processes to deal with them are different.

9. Flow Chart of Claims

The flow chart below shows the procedural steps pertaining to Claims. It shows how the Contractor's Claims are raised and how it should be properly dealt with. Time deadlines are very important in Claims. Claims from the Contractor may be baseless or valid, too. Hence it should be fairly scrutinized, analyzed and judged. If not solved, it leads to disputes which require to be settled through the dispute adjudication body stipulated in the Contract. The Contract Engineer dealing with Claims should be well familiar with all such contractual proceedings which require timely correspondences, good documentations and sufficient evidences. Some Contractors use unfair ways to snatch the money from Employers by using the loopholes found in the Contract document and also by taking undue benefit attributable to the poor contractual skills of the Employer's Engineer. However, valid claims of the Contractor should be accepted by the Employer in time so that conflicts and disputes would not be unnecessarily arising out of it.



10. Powerhouse Controversy in UT3A HEP

NEA's requirement as per Contract of Upper Trishuli 3A Hydroelectric Project (UT3A HEP) is underground power house. However, the Contractor proposed the surface power house scheme. It was his attempt to violate the spirit of the EPC contract. Nevertheless, the Contractor strongly advocated that the surface powerhouse is not consistent with engineering geology and project's functionality.

In an EPC contract, a Contractor should understand that variation is the right of the Employer, but not a compulsion to the Employer. Hence the Contractor cannot compel the Employer to issue a variation instruction against the contractual requirement. It was applicable in the case of UT3A HEP, too, regarding the issue of power house location. The Employer's requirements stipulated in the contract cannot be neglected by the EPC Contractor who should understand that meeting only the functional requirement is not enough, but he should also be responsible for general design obligations as per the Sub-Clause 5.1 of General Conditions of Contract (FIDIC, Conditions of Contract for EPC/Turnkey Projects, 1999).

In UT3A's case, the underground powerhouse is the Contractor's design obligation. However, the Contractor of UT3A HEP assumed a different opinion on it. Though the Contractor submitted his inception report with the proposal of surface powerhouse on April 7, 2011 to NEA, it could not be considered as a formal and valid submission as the project commencement date was June 1, 2011 and even the loan agreement between the government of Nepal and the Exim Bank of China was yet to be effective. There was a tri-party (Contractor, Employer and Consultant) review meeting regarding the report on September 9-11, 2011 at Park Village, Budhanilkantha of Kathmandu. NEA did not accept the Contractor's proposal to build the surface powerhouse in the meeting.

Though NEA approved the Contractor's revised design and drawings except powerhouse and penstock and notified the Contractor regarding it on January 3, 2012, NEA sent the letter of decision on powerhouse only on April 18, 2012 to thwart the Contractor's proposal of building the surface powerhouse against the contractual mandate. It resulted in a prolonged controversy arousing Contractor's claims and ultimately affected the project schedule of construction.

The Conditions of Particular Application (CoPA), Sub-Clause 1.6 of the EPC contract document stipulates regarding it as follows:

"The Contract shall become legally effective when Parties sign the Contract Agreement and from the date of commencement of works and loan effective from Bank. No compensation, whatsoever, will be applicable before the effective date."

Though the contract compels the Contractor to construct the project as per the Employer's

Requirements, it is a bitter truth that NEA's geological investigation regarding the powerhouse location in the case of UT3A HEP was not sufficient. NEA has been committing this mistake in almost all of its projects and also shows reluctance not to repeat such mistakes on the pretense of budget scarcity for it despite the geologists' suggestion. In UT3A's case, the issue was more important than in other projects since it was an EPC contract and the scope of works and the Employer's Requirements needed to be clear and specific before choosing this form of contract. However, NEA's study and investigation on the site geology were too scanty to minimize future construction risks. Also, NEA's contract documents for the project could not differ itself from that for a BoQ (Bill of Quantity)-based conventional contract adopted in other hydropower projects. Though provisions of variation are incorporated in EPC form of FIDIC contracts, the EPC contract, in principle, is meant for a fair certainty of contract price and construction period. NEA was very optimistic to introduce this model while implementing it in UT3A HEP mainly because it thought that the project would be completed at a fixed contract price and within the period of 35 months, smitten by the bitter experience of Middle Marsyangdi Project which exorbitantly overran both cost and time.

The differed opinions on powerhouse location did not stop there only. The inception report submitted again by the Contractor to NEA mentioned that the new underground powerhouse shall be in the parallel about 50 m upstream from previous underground cavern in relatively integral class III surrounding rocks. It led to the inclusion of works associated with leakage water system arrangements and triple-layered drainage tunnel construction, comprising approximately 10,000 cubic meter of tunnel excavation, 300 cubic meters of shotcreting and works for rock bar, concrete lining, etc. It eventually involved a question whether it would result in a variation.

Variation means any changes to the Employer's Requirements or works, which is instructed or approved by the Employer as a variation. NEA has never instructed the Contractor to change the powerhouse location as a variation. It was simply a part of the Contractor's design obligations to locate the powerhouse suitably undergrounded. Hence this case cannot be considered as the change to Employer's Requirements.

In UT3A contract document, underground powerhouse is mentioned as the Employer's Requirement. Hence the Contractor should consider NEA's dimensions regarding the powerhouse location for reference purpose only in its design. In this regard, some contractual stipulations hereby need to be taken into account.

The EPC Contract Document, Contract No. UT3A-01-2065/66, Volume-II, Part-VI, Employer's

Requirement, Section-1, General Project Specification, General Design Obligation, states:

- DPR gives the conceptual layout of the Plant.
- The dimension in DPR is only for reference purpose.
- The Employer shall not be responsible for anything provided in the report and drawings.
- The Contractor shall not carry out, and be responsible for, the required survey and detailed design of the project to the satisfaction mentioned in the Scope of Work of the Employer' Requirement.

EPC-based FIDIC, 1999, Sub-Clause 5.1 of General Conditions of Contract (GCC), states:

"Contractor shall be deemed to have scrutinized prior to the base date (28 days prior to the latest date for Tender submission) the Employer's Requirements (including design criteria and calculations, if any). The Contractor shall be responsible for the design of works and for the accuracy of such Employer's Requirements.

The Employer shall not be responsible for any error, inaccuracy or omission of any kind in the Employer's Requirements as originally included in the Contract and shall be deemed to have given any representation of accuracy or completeness of any data or information."

Also, FIDIC, 1999, states in its Introductory Note to First Edition that these conditions of contract for EPC/Turnkey Projects are not suitable for use in the following circumstances:

- If there is insufficient time or information for tenderes to scrutinize and check the Employer's Requirement or for them to carry out their designs, risk assessment studies and estimating.
- If construction involves substantial work underground or work in other area which tenderes cannot inspect.

Similarly, EPC-based FIDIC, 1999, Sub-Clause 4.12, states: "By signing the Contract, the Contractor accepts total responsibility to having foreseen all difficulties and costs of successfully completing the works, and the Contract price shall not be adjusted to take account of any unforeseen difficulties or costs."

11. Final Words

The EPC form of contract can be a suitable model of hydropower development in Nepal given that Employer's contract documents specify the scope and the requirements. The Employer should be meticulously familiar with the contract administration including risks, responsibilities and claims. If the bid price is found to be unbelievably and irrationally low in the tender evaluation, it implies that there may be the case of 'bid skinning' by the Contractor to win the

contract, with an intention of making claims by using the loopholes of the contract and trickily transferring the Contractor's risks to the Employer. Lessons must be learnt from the drawbacks of the EPC contract as experienced during its implementation in Upper Trishuli 3A Hydroelectric Project so that NEA would enjoy the benefits of this model in terms of cost and time in other future hydroelectric projects.

The EPC Contractor of UT3A HEP has been granted the EoT (Extension of Time) for 26 months effective from May 1, 2014 as it could not be completed as per the original contract schedule and is currently known to have admirably completed more than 65 percent of the construction works. Furthermore, it is to be noted that the transmission line construction from the project's switchyard to Matatirtha Substation in Kathmandu will be the another challenge to the power generated from the project regarding its evacuation if the line construction does not virtually run a winning race in parallel to the progress of the generation project.

It will be injustice to the Contractor if project implementation issues are not analyzed from the Contractor's perspectives as well. NEA should evaluate itself what extent of support could be delivered to the Contractor and whether it was enough or not. In one of the unusual cases that occurred during the Project's implementation phase, NEA Board, bowing to the pressure from all around, aborted its own earlier decision to upgrade the project capacity from 60 MW to 90 MW. Likewise, the transmission line Contractor had to cope with excessive delay in obtaining the Government approval for tree cutting despite the Consultant's repeated concerns expressed to the Employer that it could badly crash the original Project schedule. There were the cases that the Employer could not hand over the obstruction-free site to the Contractor within the Contract-stipulated period. It needs to be noted that law and order issue, too, has disturbed the Contractor's work schedule in many ways in the Upper Trishuli 3A Project.

References:

1. FIDIC Conditions of Contract for EPC/Turnkey Projects, International Federation of Consulting Engineers, Geneva, 1999
2. EPC Contracts, J. Neville, 1999
3. Risk Assessment in FIDIC Construction Contracts, S. Zhang, 2006
4. Assessing Extensions of Time, T. Farrow, 2006
5. Upper Trishuli 3A Hydroelectric Project Contract Documents, Kathmandu, FY 2065/66



Reservoir Simulation of Dudhkoshi Storage Hydroelectric Project

Introduction

Nepal is going through an unprecedented deficit of electrical power particularly in dry season. This is mainly due to the lack of reservoir type of hydropower projects. A number of reservoir projects are being studied in detail at present for their development in near future. Dudhkoshi Storage project is one of them.

As of 2014, the Integrated Nepal Power System (INPS) has installed capacity of 787.087, MW, of which 733.577 MW is hydro and the rest are thermal and solar. Of the total installed hydro capacity of 733.577 MW in the Integrated Nepal Power System, Kulekhani I and Kulekhani II with combined capacity of 92 MW are the only storage hydropower plants capable of seasonal regulation. The rest are run-of-the-River (ROR) plants with limited daily regulation capacity. As per the load forecast, the peak demand of INPS is expected to grow at an average rate of 8% annually and energy requirement is expected to grow at an average rate of 8.5% annually. Most of power plants that are being implemented are ROR types including the 456 MW Upper Tamakoshi hydroelectric project (UTHEP). Similarly, 62 Power Purchase Agreement concluded projects with NEA, which are in under construction stage having capacity 1205.606 MW and 48 Power Purchase Agreement concluded projects with NEA which are in different stages of Development having capacity 535.445 MW are also run of river projects. With the addition of more ROR plants, there will be increasing surplus of energy during the wet season and deficit in the dry season.

The seasonal fluctuation of water flow in the Rivers of Nepal is the main cause for this imbalance. The dry season flow becomes almost one tenth of the wet season flow. As a result, INPS will continue to be a sub-optimal system in the absence of peaking plants. Eventually, this results in spilling of water during the wet season and energy/capacity deficit during the dry season. A storage hydropower project of adequate installed capacity is an ideal remedy for such a situation. In this backdrop, development of Dudhkoshi storage HEP has become essential to mitigate the prevailing energy crisis.

Dudhkoshi Storage Hydroelectric Project

The Dudhkoshi Hydroelectric Project is a storage type of project located between boundaries of Khotang and Okhaldhunga districts on the Dudhkoshi River in Eastern Development Region of Nepal. The project was initially identified during the preparation of Master Plan Study on the Koshi River Basin in 1985 (the "Master Plan 1985"). The feasibility study



Suryanath Bhurtel
Asst. Manager

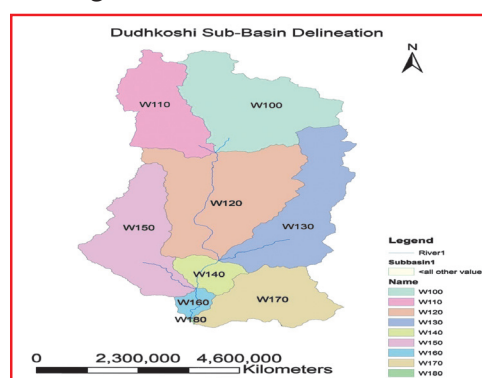
(FS) was carried out by CIWEC in 1998. The FS was carried out for 300 MW installed capacity and was identified as a viable and attractive project and was recommended for the project development. The Dudhkoshi Storage Hydroelectric project is the top



Photo: Dudhkoshi Dam Site

rank project in the Nationwide Master Plan Study on Storage Hydroelectric Power Development in Nepal conducted by Japan International Co-operation Agency (JICA) in 2014 and recommended the earliest possible commissioning date as 2023/24.

Figure 1: Dudhkoshi Sub-basin



Model used on Simulation

Optimal reservoir operation is very important to maximize the benefit from any reservoir projects. Reservoir operation simulation using numerical models has been very popular particularly in last two decades mainly due to availability of increased computing capacity and robust numerical models. HEC-ResSIM 3.1 model developed by Hydrologic Engineering Center, US Army Corps of Engineers in 2013 is one of such numerical models and is used for the reservoir simulation of the Dudhkoshi Storage Project.

The simulation was performed on different Scenarios of long term average flow (Scenario 1), climate change forecast data for 2030-2060 and hourly real time discharge data (Scenario 2)

Daily average flow and hourly real time discharge data are given input to the model HEC-Ressim. The daily and hourly hydrograph of hydrological station 670 is presented in Figure 2 & 3 respectively.

Figure 2: Daily Hydrograph at Rabuwa, station 670

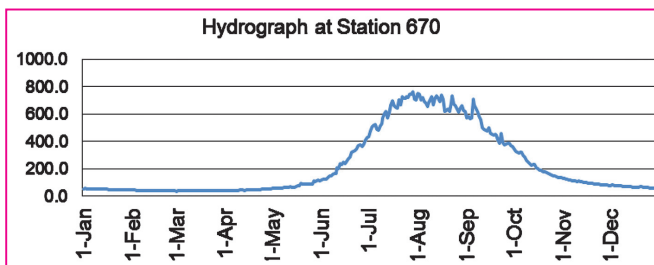
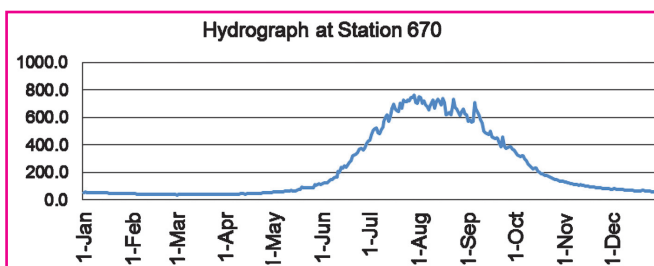


Figure 3: Hourly Hydrograph of Rabuwa Bazar, Station 670



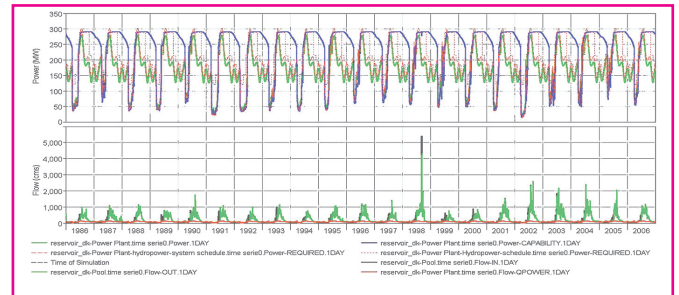
Reservoir Simulation

The simulation was performed after creating the Watershed setup of projects, e.g., reservoirs, levees, gage locations, impact areas, time-series locations, and hydrologic and hydraulic data and Reservoir network definition. The study was conducted for the optimum operation of the reservoir of Dudhkoshi Storage Dam using HEC-Ressim Reservoir Simulation model. Dudhkoshi scheme being a single purpose reservoir project, simulation was carried out with a lone objective of maximizing the power generation. An environmental mandatory release as per the existing regulation was allocated for downstream release.

Simulation for different Scenario

Simulation was performed by using the daily time series inflow data, by dividing the total storage zone in to maximum flood zone, flood control zone, conservation zone, minimum operation zone and the inactive storage zone. The elevation of four operation zones has been fixed at 590 m, 586 m, 580 m and 530 m m.a.s.l respectively. Each zone has its own operation rule for flood control, power generation and downstream environmental release.

Figure 4: Output of Simulation run

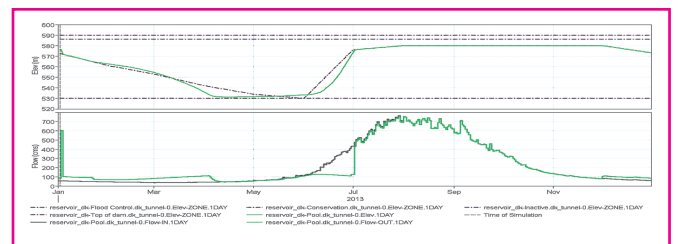


Power and Energy Production

Power and energy production in the model are generated from the power data input to the reservoir. HEC-ResSim model gives the maximum, average and minimum amount of power in Mega Watt, Energy in Mega Watt Hour, efficiency in percentage, turbine flow in meter cube per second, power head in meter and unit less plant factor in fraction

The simulation run for Scenario 1 on daily time step gave average power generated 278.78 MW and average daily energy generation 4213.06 MWh. Similarly, Scenario 2 on hourly time step resulted average power generated 170.66 MW and average daily energy generation 4095.84 MWh. The average power generated by the simulation carried by CIWEC in 1998 is 261.4 MW, slightly less than the Scenario 1.

Figure 5: Reservoir operation curve

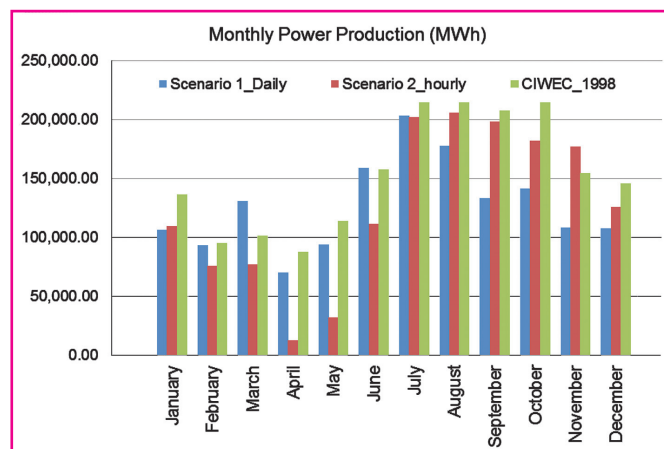


Energy generation in different Scenarios

The simulation run on daily average flow for the period 1964-2006 (Scenario 1) on daily time step gave the maximum and minimum energy generation in the month of July and April respectively, exactly matching the simulation of CIWEC 1998. Similarly, simulation of Scenario 2 of real time hourly discharge data gave

the maximum and minimum energy production in the month of August and April respectively. But, simulation run of the climate change scenario for the period 2030 - 2060 resulted maximum and minimum energy generation in the month of July and February.

Figure 6: Monthly Energy Generation of different scenarios



The simulation of the annual energy generation of Scenario 1 on daily average time series data gives 1524.21 GWh annual energy. It comparatively shows 17.26% less energy than the Monthly simulation, carried by CIWEC in 1998. This decrease in energy generation could be attributed to the length of flow data, used in these two simulations. The current simulation, i.e., Scenario 1 uses 42 years of flow data, whereas CIWEC 1998 study used 19 years' hydrological record 1965-1984. It can be seen that the average annual flow of the Dudhkoshi River calculated from the data of 42 years comes out at about 6% less than that calculated from 19 years' data. Due to the length of the input data, present simulation result can be considered reliable over the past simulation.

The simulation run on Scenario 2 on hourly time step gave 16.24 GWh less annual energy than Scenario 1. This difference of about 1.06% energy generation can be considered negligible keeping in mind the other uncertainties involved in the simulation. But the simulation for future climate change Scenarios of period 2030-2060 gives 22.66% more annual energy generation than CIWEC 1998. This shows that there will be significant increase in energy generation in future due to climate change. The main reason behind this increment is the increase in River flow in future.

Scenario	Daily Time Step	Hourly Time step	CIWEC_1998	Climate_change 2030-60
Total Annual Energy Generation (GWh)	1,524.21	1,507.96	1,842.30	2,259.78

Conclusion

The simulation of the Dudhkoshi reservoir operation by HEC-ResSim 3.1 performed quite robustly in simulating both the present and future Scenario. It can be concluded that HEC-ResSim has the capability to simulate the reservoir operation in Himalayan Rivers like Dudhkoshi. The results obtained from the simulation suggest that it is in close agreement with the results of the feasibility study prepared by CIWEC in 1998. The climate change Scenario shows that there will be increase in River flow in the future. Due to the increased flow, the annual energy generation from Dudhkoshi storage project will be significantly increased in future. Though the impact of climate change on the river flow considered in this study is of preliminary nature, it nevertheless shows that the impact of climate change on flow regime of Nepalese rivers could be significant and should be given utmost importance in any studies related to water resource development in Nepal.

REFERENCES

- Bosona T.G. and Gebresenbet G.(2010), Modeling hydropower plant system to improve its reservoir operation, International Journal of Water Resources and Environmental Engineering, Volume 2(4).pp 87-94
- Bhurtyal S.N. (2014) Impact on Hydrology by Climate Change on reservoir operation by HEC-RESSIM 3.1- A case Study of Dudhkoshi Storage Hydroelectric Project, M.Sc. Thesis, Tribhuvan University, Institute of Engineering
- Klipsch J.D. & Thomas A. E. (2005) Reservoir Operations Modeling with Hec-Ressim, Hydrologic Engineering Center, 2005
- Feasibility Study (FS), Dudhkoshi Storage Hydroelectric Project, Nepal Electricity Authority, 1998
- U.S. Army Corps of Engineers (2007) Hec-ResSim Reservoir System Simulation, User's Manual

हाम्रो अनुरोध

२०७२ भाद्रमा प्रकाशन गरिने “विद्युत” अर्धवार्षिक पत्रिकाको बर्ष २६ अंक १, को लागि ३,००० शब्दमा नबढाई टाइपिङ (नेपाली भाषामा भए “प्रिती” फण्टमा) गरी डिस्क, सिडी, पेनडाइभ वा इमेल (इमेल: publicnea@gmail.com) मार्फत २०७२ जेष्ठ मसान्त भित्र ने.वि.प्रा., सामान्य सेवा विभाग, जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखामा आईपुग्ने गरी स्तरीय लेख, रचनाहरू उपलब्ध गराई दिनहुन इच्छुक लेखक महानुभावहरूमा हार्दिक अनुरोध गरिन्छ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरण, सामान्य सेवा विभाग

जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखा

फोन नं. ४१५३०२९, फ्याक्स: ४१५३०२२

An Outline of Preparing a Resettlement Action Plan (RAP) for Donor Funded Development Project



Bhakti Prasad Timsina
Asst. Director (Miscellaneous)

1. Background

Resettlement means relocation of object, people, activity and performance to address tangible development over a period of time. This concerns the identification of area where the population to be relocated, resource planning to complement population need and develop linkage between other development infrastructures, such as market, road, drinking water, school, college, health post, hospital and communication in a cohesive manner.

The RAP is one of the important Environment and Social Safeguard documents funded by the international donor agencies like The World Bank, Asian Development Bank and Japan International Cooperation Agency (JICA) etc for the development projects. (RAP) is a document drafted by the sponsor or other parties responsible for resettlement, specifying the procedures it will follow and the actions it will take to properly resettle and compensate affected people and communities. The RAP is the sponsor's commitment to the affected people that it will meet its obligations arising from involuntary resettlement. This is an action plan that details out the project impacts; measures to avoid / minimize / mitigate the adverse impacts; the required resources to implement the measures; timeframe and the implementation mechanism.

1.1 Objectives

- The major objective of this document is to address the adverse social impacts by ensuring successful rehabilitation of the affected people which are summarized as:
- Assess private and community resources affected by the project (i.e. land, houses/property, infrastructures etc.) and the entitlements required for

- effective households reestablishment,
- Identify the likely number households and individuals to be affected by the project and the number of households that may be displaced,
- Identify organizational and institutional requirement for the implementation of compensation,
- Develop resettlement and rehabilitation activities, implementation schedule and monitoring mechanisms, and
- Provide cost estimation for compensation, resettlement and rehabilitation activities.

2. Scope of Application

The donor agencies urge sponsors of investment projects to avoid the disturbance and displacement of human populations. Where such disturbance is unavoidable, the project sponsor should minimize adverse effects on people and on the environment through judicious routing or siting of project facilities. The aim of the document is to ensure that people who are physically or economically displaced as a result of a project end up no worse off-and preferably, better off-than they were before the project was undertaken.

Displacement may be either physical or economic. Physical displacement is the actual physical relocation of people resulting in a loss of shelter, productive assets or access to productive assets (such as land, water, and forests). Economic displacement results from an action that interrupts or eliminates people's access to productive assets without physically relocating the people themselves.

Resettlement is involuntary when it occurs without the informed consent of the displaced persons or, if they give their consent, without having the power to refuse resettlement. A typical example of such displacement is a government agency's expropriation of land for a development project by eminent domain. People occupying or otherwise dependent on that land for their livelihoods may be offered fair compensation for their losses. However, they have little recourse to oppose the government's expropriation regardless of their desire to continue occupying or using the affected land.

2.1 Public Disclosure Requirement

To comply with donor agency policies on environmental assessment of projects and disclosure of information, all sponsors of projects resulting in involuntary resettlement are required to prepare and

publicly disclose a RAP. The RAP must be prepared through a process of public consultation with all interested and affected parties. Before engaging in this process of consultation, the agencies recommend that sponsors consult its publication Doing Better Business through Effective Consultation and Disclosure. As this document emphasizes, proper consultation with affected parties can increase the effectiveness and reduce the costs of RAP implementation for the sponsor or other responsible parties.

3. The RAP Components

The donor agencies require a resettlement action plan (RAP) for any project that results in either the physical or the economic displacement of people. The scope and level of detail of resettlement planning will vary with circumstances, depending on the project's complexity and the magnitude of its effects. As a minimum requirement, a RAP must ensure that the livelihoods of people affected by the project are restored to levels prevailing before inception of the project. Thus, resettlement activities should result in measurable improvements in the economic conditions and social well-being of affected people and communities. The essential components of a RAP are summarized as:

3.1 Identification of Project Impacts and Affected population

The first task in planning resettlement is to identify a project's adverse impacts and the populations that will be affected. As noted above, this usually requires the participation of qualified experts who have appropriate training and experience. Resettlement planning involves more than simple cadastral surveys or inventories of affected assets. The ultimate goal of a RAP is to enable those displaced by a project to improve their standard of living—a goal that requires an examination of social, environmental, and economic conditions beyond simple physical inventories.

The RAP must identify all people affected by the project and all adverse impacts on their livelihoods associated with the project's land acquisition. Typical effects include breakup of communities and social support networks; loss of farm buildings, and other structures, agricultural land, trees, and standing crops; impeded or lost access to community resources such as water sources, pasture, forest and woodland, medicinal plants, animals, or fisheries; loss of business;

loss of access to public infrastructure or services; and reduced income resulting from these losses. Affected populations and impacts should be identified through a series of steps:

- thematic maps that identify such features as population settlements, infrastructure, soil composition, natural vegetation areas, water resources, and land use patterns;
- a census that enumerates the affected people and registers them according to location;
- an inventory of lost and affected assets at the household, enterprise, and community level;
- socio-economic surveys and studies of all affected people (including seasonal, migrant, and host populations), as necessary;
- analysis of surveys and studies to establish compensation parameters, to design appropriate income restoration and sustainable development initiatives, and to identify baseline monitoring indicators; and
- Consultation with affected populations regarding mitigation of effects and development opportunities.

3.2 Legal Framework

The legal framework of a RAP describes all laws, decrees, policies and regulations relevant to the resettlement activities associated with a project. Many countries have legislation and policies governing land expropriation and compensation for affected assets. However, policy governing resettlement is often poorly defined, if not altogether lacking. The donor agencies require the project sponsor to identify, review, and abide by all laws of the host country that are applicable to land acquisition and involuntary resettlement including:

- the scope of the power of eminent domain and the nature of compensation associated with it, both the procedures for assessing compensation values and the schedule for making compensation payments;
- the legal and administrative procedures applicable, including the appeals process and the normal time for such procedures;
- land titling and registration procedures; and

- laws and regulations relating to the agencies responsible for implementing resettlement and those related to land compensation, consolidation, land use, environment, water use, and social welfare.

3.3 Compensation Framework

The RAP compensation framework specifies all forms of asset ownership or use rights among the population affected by the project and the project's strategy for compensating them for the partial or complete loss of those assets. The compensation framework should include: I) any compensation guidelines established by the government; II) in the absence of established guidelines, the methodology that the project sponsor will use to value losses; III) the proposed types and levels of compensation to be paid; IV) compensation and assistance eligibility criteria; and V) how and when compensation will be paid.

3.4 Resettlement Assistance and Livelihood Restoration

Wherever possible, the project sponsor/proponent should avoid or minimize the displacement of people by exploring alternative project designs (for example, realignment of a transmission line to bypass human settlements). Where displacement is unavoidable, the sponsor should plan and execute resettlement as a development initiative that provides displaced persons with opportunities to participate in planning and implementing resettlement activities as well as to restore and improve their livelihoods. The donor agencies recommend that project sponsors undertake the following actions on behalf of all affected people, including members of the host communities in which displaced people will be settled:

- Inform affected people of their options and rights concerning resettlement;
- Provide technically and economically feasible options for resettlement based on consultation with affected people and assessment of resettlement alternatives;
- Whether physical relocation is required or not, provide affected people with prompt and effective compensation at full replacement value for loss of assets due to project activities;
- Where physical relocation is necessary,

provide assistance with relocation expenses (displacement allowances, transportation allowances, special assistance and health care for vulnerable groups);

- Where physical relocation is necessary, provide temporary housing, permanent housing sites, and resources (in cash or in kind) for the construction of permanent housing-inclusive of all fees, taxes, customary tributes, and utility hookup charges-or, as required, agricultural sites for which a combination of productive potential, location advantages, and other factors are at least equivalent to the advantages of the old site.
- Provide affected people with transitional financial support (such as short-term employment, subsistence support, or salary maintenance);
- Where necessary, provide affected people with development assistance in addition to compensation for lost assets described above such as land preparation and
- agricultural inputs, and credit facilities and for training and employment opportunities.

3.5 Budget and Implementation Schedule

Project sponsors commonly underestimate the actual costs of resettlement planning and implementation. It is essential that all costs be estimated carefully and included in a detailed RAP budget. Without an accurate assessment of the costs of land acquisition, compensation for lost assets, and physical displacement, project planners cannot determine the real cost of project design alternatives such as alternative routes for power transmission lines or alternative sites for green field projects. The sponsor should itemize resettlement costs by categories of impact, entitlement, and other resettlement expenditures including training, project management, and monitoring. The results should be presented in a tabular form that illustrates expenditures over the life of the project. To ensure that all adverse impacts have been taken into account, budget line items should be checked against categories of adverse impact and entitlements.

3.6 Organizational Responsibility

The RAP must identify and provide details on the roles and responsibilities

of all organizations- public or private, governmental or non-governmental that will be responsible for resettlement activities. Most of the country, the governments may reserve the right to manage land acquisition, compensation payments, and resettlement associated with a project.

3.7 Consultation and Participation

Projects resulting in physical or economic displacement have special consultation responsibilities in addition to regular public disclosure and consultation requirements. Effective resettlement planning requires regular consultation with a wide range of project stakeholders. Broadly defined, stakeholders include any individual or group affected by, or that believes it is affected by, the project; and any individual or group that can play a significant role in shaping or affecting the project, either positively or negatively, including the host community. Early consultation helps to manage public expectations concerning the impact of a project and its expected benefits. Subsequent consultations provide opportunities for the sponsor/proponent and representatives of people affected by the project to negotiate compensation packages and eligibility requirements, resettlement assistance, and the timing of resettlement activities.

3.8 Grievance Redress

Regardless of its scale, involuntary resettlement inevitably gives rise to grievances among the affected population over issues ranging from rates of compensation and eligibility criteria to the location of resettlement sites and the quality of services at those sites. Timely redress of such grievances is vital to the satisfactory implementation of resettlement and to completion of the project on schedule. The project sponsor/proponent must ensure that procedures are in place to allow affected people to lodge a complaint or a claim (including claims that derive from customary law and usage) without cost and with the assurance of a timely and satisfactory resolution of that complaint or claim. In addition, the project may have to make special accommodations for women and members of vulnerable groups to ensure that they have equal access to grievance redress procedures. Such accommodation

may include employment of women or members of vulnerable groups to facilitate the grievance redress process or to ensure those groups representing the interests of women and other vulnerable groups take part in the process.

Grievances are best redressed through project management, local civil administration, or other channels of mediation acceptable to all parties. Such channels of mediation may involve customary and traditional institutions of dispute resolution. The project management should make every effort to resolve grievances at the community level. The RAP should describe the grievance redress framework that will be put in place by the government or project sponsor/Proponent.

3.9 Monitoring and Evaluation

The donor agencies require project sponsors to monitor and report on the effectiveness of RAP implementation, including the physical progress of resettlement and rehabilitation activities, the disbursement of compensation, the effectiveness of public consultation and participation activities and the sustainability of income restoration and development efforts among affected communities. The objective of monitoring is to provide the sponsor with feedback on RAP implementation and to identify problems and successes as early as possible to allow timely adjustment of implementation arrangements. For these reasons, RAP monitoring and evaluation activities should be adequately funded, implemented by qualified specialists, and integrated into the overall project management process.

4. RAP for Power Development Project with respect to Nepal

Nepal has been able to harness only a small fraction of its enormous water resource potential to generate Hydro electricity. This has resulted in an acute shortage of energy at present which has caused a severe loss to the productive sectors like industries and inconvenience to the domestic consumers.

Considering the present power scenario, there is an immediate need for generation expansion. As an emergency rescue to address the current power crisis in Nepal, NEA as well as Government of Nepal has requested the international donor agencies like the World Bank, ADB and JICA to finance for improvement/rehabilitation of a number of power plants and power transmission networks (Table-1).

Table-1: Donor Funded Power Development Projects

S.N.	Power Development Projects	Financed by
1	Hetauda-Dhalkebar-Duhabi 400kV Transmission Line	The Word Bank
2	Khimti-Dhalkebar 220 kV Transmission line	Do
3	Hetauda-Bharatpur 220 kV Transmission Line	Do
4	Bhartpur-Bardhaghat 220 kV Transmission Line	Do
5	Kabeli Corridor 132 kV Transmission Line	Do
6	Upper Seti Hydroelectric Project	ADB and JICA

As per the requirement of the Power Development Fund Guideline in Nepal, RAP is mandatory if there are more than 25 houses to be relocated due to the implementation of project. An abbreviated RAP may be developed when less than 200 people are affected by the project. According to the Safe Guard Policy of World Bank if a development project requires acquisition of land or property, which displaces people physically and/or economically, the involuntary resettlement policy is triggered and, a RAP must be prepared.

The RAP of the above power development projects has been prepared and approved as per the donor agencies and their policy requirement. All of these projects that are currently in various stages of implementation and the RAP of the proposed project are also in the process of implementation.

5. Challenges of RAP Implementation in Nepal

Land Acquisition Act, 2034 is the core legal document to guide tasks related to land acquisition and resettlement activities in Nepal. There is provision in Clause 3 of the Act to acquire land for any public purpose, subject to the award of compensation. Besides, any institutions seeking land acquisition may also request the GON to acquire the land under the regularity provisions subject to be compensated by such institutions' resources. As per the prevailing government rules, the compensation amount to be provided for land acquisition should generally be in cash as per current market value. However, there is also a provision under Clause 14 of the Land Acquisition Act 2034 to compensate land for land provided government land is available in the area. However, this Act is immobility for the preparation and implementation of RAP. On the one hand, RAP must be prepared for donor agency requirement as per their policies and principals but other hand; there is no Government legal provision in Nepal for the RAP implementation to compliance with the s policy and guidelines of donor agencies.

The Act does not specify any other resettlement and rehabilitation benefits expect the compensation at

the replacement value. The replacement value is also not clearly defined. No specific entitlements have been provided for untitled persons such as squatters and encroachers. The act does not specify that it requires project to minimize displacement and to identify non-displacing or at least-displacing alternatives, plan for the resettlement and rehabilitation and provide a better standard of Living for the Project affected persons. The government policy of Nepal is not clear on how rehabilitation is to be achieved and in practice; the provision of rehabilitation is left to arrangement taken by local government and specific project proponents. These issues and reconcile eventual gaps between Nepali Law and donor agency's policy and guidelines. Hence, this Act is not adequate to address the RAP implementation process in Nepal.

6. Conclusion

The RAP is one of the important social safeguard documents of donor funded development project. International best practice emphasizes the need to avoid or minimize involuntary resettlement on development projects. Where the acquisition of private property is unavoidable, involuntary resettlement should be conceptualized as an integral part of project design, preparation and implementation.

The basic principles of RAP is to avoid, minimize involuntary resettlement where possible and if unavoidable mitigate its impacts by improving living standard of the affected persons or at least restore their livelihood to pre-project level by designing resettlement and rehabilitation programs.

References

1. NEA, 2009, Operational Manual of Environmental and Social Impact Assessment (EIA/SIA) for Sub-Projects Financed Under the Additional Financing of the Power Development Project, Nepal Electricity Authority, Kathmandu, Nepal.
2. NEA, 2010, Resettlement Action Plan of Hetauda-Dhalkebar-Duhabi 400 kV Transmission Line Project, Environment and Social Studies Department, Kharipati, Bhaktapur
3. NEA, 2011, Resettlement Action Plan of Hetauda-Bharatpur 220 kV Transmission Line Project, Environment and Social Studies Department, Kharipati, Bhaktapur
4. NEA, 2011, Resettlement Action Plan of Kabeli corridor 132 kV Transmission Line Project, Environment and Social Studies Department, Kharipati, Bhaktapur
5. WB, 2011, Review of Updated World Bank's Environmental and social Safeguard Policies
6. Land Acquisition Act, 2034



Environmental Assessment of Hydropower Development in Nepal: Current Practices and Emerging Challenges

Abstract

In the process of developing hydropower projects impacts on biological, socio-cultural and physical environment are inevitable. Environmental Assessment (EA) examines environmental consequences of any development projects in advance that help decision making process by evaluating both positive and negative impacts of the proposed projects. Addressing environmental obligation is indeed a corporate social responsibility which adds value to society that will help ensure sustainable development. But often EA process and obtaining clearance from concerned authorities and agencies is considered as an extra cost and a burden which is causing delay in project execution.

This paper first discusses the EA process of hydropower development within the legal and institutional framework of Nepal and then attempts to explore whether the current practice of EA has contributed to sustainability of hydropower development or not. The paper further explores the emerging challenges for EA of hydropower development and argues that with increased concerns from stakeholders and with current focus on large sized and storage projects, environmental issues will have to be addressed in a more comprehensive manner.

1. Background

Hydropower Development in Nepal dates back over a century, when Pharping hydropower project was commissioned in 1911 AD. Since then, very little progress has been made to harness the huge potential of hydropower in this Himalayan country. Building hydropower in a geologically young and fragile mountain of Nepal is not an easy task and often carries implications on the environment. The hydropower project brings clean energy but at the social and environmental costs. So there exists a trade-off between hydropower development and environment. In such context, the Environmental Assessment (EA) helps reduce the negative impact on environment and enhances the positive impacts of the project.

EA generates the necessary information on which decisions about licensing the proposal and performance requirements can be made by appropriate authorities (Morgan, 2002). Glasson et al. (2008) explains that EA can be an aid to formulation of development actions, including areas where a project can be modified to minimize or eliminate altogether its adverse impact on the environment. This role of EA, at the international level, was formally recognized at the United Nations Conference on Environment and



Prakash Gaudel
Environmentalist

Development (UNCED) widely known as the "Earth Summit" held in 1992 at Rio de Janeiro. Principle 17 of the Rio Declaration on Environment and Development recognizes EA as a national instrument which shall be undertaken for proposed activities that are likely to have a significant adverse impact on the environment and are subjected to a decision of a competent national authority. At the national level, the importance of EA was formally internalized with the promulgation of Environment Protection Act (EPA) in 1997 AD. Though hydropower development has a long history in Nepal, the EA of such development began formally with the enactment of the Act.

2. Environment Assessment of Hydropower Projects in Nepal

Realizing the importance of EA in making development projects environment-friendly, socially acceptable and sustainable; two forms of EA- Initial Environmental Examination (IEE) and Environmental Impact Assessment (EIA) are made mandatory to prescribed projects with the enforcement of the Environment Protection Act (EPA), 1997 and Environment Protection Rules (EPR), 1997. With regards to hydropower development, the legal and policy framework as well as the institutional mechanism for carrying out EA in Nepal are discussed in the following subsections.

2.1 Legal and Policy Framework

- (a) **Environment Protection Act/Rules, 1997** : The Environment Protection Act (EPA) and Rules (EPR), 1997 categorizes the type of EA required for hydropower based on different criteria. Schedule 1 of the EPR, 1997 consists of the list of projects requiring IEE whereas Schedule 2 consists of the list of

Projects requiring EIA.

Hydropower Projects Requiring IEE (Schedule 1, EPR, 1997)

- Electricity generation projects of 1 to 50¹ MW.
- Supply of electricity through the installation of transmission lines of 132 kV and above².
- Any water resources development activity which displaces 25 persons to 100 persons from permanent residence.
- Clear felling of forest with an area not more than 5 ha.

Hydropower Projects Requiring EIA (Schedule 2, EPR, 1997)

- Electricity generation projects with capacity of more than 50 MW.
- Construction of multipurpose reservoirs.
- Inter-basin water transfer and use.
- Any water resources development activity which displaces more than 100 people from permanent residence.
- Clear felling or rehabilitation of forests with an area of more than 5 ha.
- Project proposed in National Park, Wildlife Reserve and Conservation Area or in historical, cultural and archeological sites.

- (b) **Electricity Act, 1992 and Electricity Rules, 1993** : The Electricity Act (1992) mandates the environmental study report along with other reports to be submitted by a proponent who wishes to develop electricity (Section 4). Similarly, Section 24 of the Act prohibits substantial adverse impact on environment while producing, transmitting or distributing electricity. The Electricity Rules (1993) framed under Electricity Act (1992) further clarifies that EA of the project is mandatory in order to obtain license for production (Rule 12) or distribution

(Rule 13) of electricity.

- (c) **Water Resources Act, 1992 and Water Resources Rules, 1993** : The Water Resources Act (1992) also mandates the environmental study report along with other reports to be submitted by a proponent who wishes to develop water resources (Section 8). Similarly, Section 20 of the Act prohibits substantial adverse impacts on environment while utilizing water resources. The Water Resources Rules (1993) obligates the EA of the project in order to obtain license for utilization of water resources (Rule 17).

- (d) **Hydropower Development Policy, 2001** : The Hydropower Development Policy (2001) guides the provision of license for hydropower development in Nepal. For the development of hydropower, four types of license can be issued- a) Study/Survey License; b) Generation License, c) Transmission License and d) Distribution License. Such licenses are to be issued by the Ministry the Energy (MoEn). The Policy provides the study/survey license a term of a maximum period of 5 years, as also spelled out by the Electricity Act, 1992 (Section 5). A hydropower proponent needs to carry out the EA of the project and get it approved from the concerned Ministry within this time frame. The proponent with the valid study/survey license can submit an application for the generation license only when approval of EA is received.

2.2 Institutional Mechanisms

- (a) **Ministry of Science, Technology and Environment (MoSTE)** : The Ministry of Science, Technology and Environment (MoSTE) is legally empowered to approve all EIA of the project proposal (including hydropower development) and its associated reports (scoping document and Terms of Reference) as spelled out by Section 6 of EPA, 1997 and Rule 11 of EPR, 1997. The Ministry is also designated to conduct environmental auditing after two years of commencement of the project (Rule 14; EPR, 1997).

- (b) **Ministry of Energy (MoEn)** : Based on the legal provisions, this is the concerned ministry empowered to

1 Initially the range of capacity of HPP requiring IEE was 1 -5 MW which was later increased to 1-50MW (National Gazette dated 2065/10/20).

2 Initially the installation of T/L of capacity from 33kV to 66 kV required IEE whereas for T/L of capacity above 66kV required EIA; which was later changed with notice on National Gazette dated 2065/11/26.

approve the IEE report related to hydropower development in Nepal (Section 6; EPA, 1997). In addition to this, the MoEn is also legally responsible to conduct environmental monitoring of the hydropower projects (Rule 13; EPA, 1997).

(c) **Department of Environment (DoEn) :** Department of Environment (DoEn) is a recently established (in 2012) department under the MoSTE. The DoEn is primarily mandated for implementation and monitoring of activities that are directly or indirectly related to environmental pollutions. The Department is responsible for implementing and maintaining the standards in compliance of the EPA and EPA, 1997.

(d) **Department of Electricity Department (DoED) :** The Department of Electricity Department (DoED) functions as an integral department under the MoEn. The department is responsible for issuing license for hydropower development within the country. By the end of 2014, DoED has issued licenses to 404 hydropower projects with total of 8905.078 MW out of which only 718.099 MW is generated (table 1). Similarly a total of 52 construction licenses and 83 survey licenses have been issued for transmission line projects. These 135 transmission lines projects have capacity ranging from 11 kV to 400 kV (DoED, 2015).

Table 1: License issued for Hydropower Project

S. No.	Type of License	Total License / Project	Total Capacity (MW)	Remarks
1.	Generation License	43	718.099	Projects under operation
		92	2156.673	Under different stages of development
2.	Sub-total	135	2874.771	
	Survey License	177	126.208	below 1 MW
		62	371.699	1-25 MW
		14	914.700	25-100 MW
		16	4617.700	above 100 MW
	Sub-total	269	6030.307	
	Total	404	8905.078	

Source: DoED, 2015

e) **Environment and Social Studies Department (ESSD), NEA :** Nepal Electricity Authority (NEA), an undertaking of Government of Nepal, is responsible in generating, transmitting and distributing adequate, reliable and affordable electricity by planning,

constructing, operating and maintaining all generation, transmission and distribution facilities in Nepal's power system. Under the present NEA's organizational setup, the Environment and Social Studies Department (ESSD), executes all the activities related to environmental studies of hydropower projects including environmental compliances. The department has more than one decade of experience in conducting EA, implementation of mitigation measures and environmental monitoring of hydropower and transmission line projects.

3. Public Participation in EA Process of Hydropower Development

The role of public participation in handling the environmental issues and their right to be informed and participate in decision making process was recognized in the Earth Summit (Principle 10; the Rio Declaration). In Nepal, people's participation is an important aspect in EA of hydropower development. The legal framework (EPA/EPR, 1997) has made public participation mandatory in the EA process. Public notices are published in national level daily newspaper at different stages of the EA. Publication of such notices make public aware about hydropower development and seek their suggestions.

During scoping phase of EIA, a public notice is published in a national level newspaper requesting Village Development Committee (VDC) or Municipality where the hydropower project is to be implemented, the District Development Committee (DDC), and other stakeholders to offer in writing their suggestions concerning the possible impact of the implementation of the project within 15 days from the date of publication of the notice (Rule 4; EPA, 1997). In case of preparing IEE, which does not require Scoping, the proponent publishes a public notice on a national level newspaper, affix it at concerned VDC or municipality and other places of public aggregation and prepares a deed of public inquiry (Rule 7; EPA, 1997). The notice requests stakeholders to offer their written opinions and suggestion within 15 days with regard to the possible impact of implementation of the project on environment. On the contrary, while preparing the EIA, the proponent organizes a public hearing about the project at the concerned VDC or municipality so as to collect opinions and suggestions (Rule 7; EPA, 1997). If the project area is large; for instance in case of long transmission line projects; the public hearing programs can be carried out in more than one location.



Picture 1: Public Hearing of Tamakoshi V Hydroelectric Project organized by NEA-ESSD at Jagat of Lamabagar VDC, Dolakha on November 22, 2014.

For submission and approval of the EA report to the concerned ministry, recommendation of the concerned VDC or municipality is mandatory (Rule 10; EPR 1997). The MoEn is responsible for approving the IEE of the projects related to hydropower development. In case of EIA report, the MoEn forward it to the MoSTE for further actions and approval. Once, the draft reports reach the MoSTE, the Ministry publishes a public notice in a daily newspaper granting a time of 30 days to the general public and stakeholders to study the prepared EIA draft and offer opinions and suggestions (Rule 11, EPR, 1997). As the EA documents are public documents, the public can make a copy of these documents or study them. The EPA/EPR, 1997 thus provides a high priority for public by informing them and including their suggestions in the EA process of hydropower projects.

4. Existing and Emerging Challenges

Sadler (1996) describes EA as one of the most successful policy innovations of the 20th Century. But often, the developers think EA as a hurdle to development which consumes both time and resources and thus creating delays for project completion. The following subsections deals with the challenges, both existing and emerging, that the EA faces in particular to hydropower development in Nepal.

4.1 Monitoring Mechanisms and EA Follow-up :

One of the major objectives of conducting the EA is to minimize adverse impact and enhance positive impact of a project. For meeting this objective, the EA document must come up with the suitable measures or

solutions. The realization of importance of EA can only be done when these proposed measures are implemented during and after the construction of the project. Unless, such measures are not implemented, there is no meaning of carrying out EA of hydropower projects. The benefits of EA could be realized after environmental monitoring and auditing that helps to know the level of compliance and effectiveness of mitigation measures (Upriety, 2008). The MoSTE is the agency responsible for carrying out Environmental Audit of the projects after two years of commencement of the project (Rule 14; EPR, 1997) whereas MoEn is responsible for monitoring of EA implementation in hydropower development. But the processes of carrying out monitoring and Environmental audit are very weak. This existing challenge of monitoring and EA follow up needs immediate response.

4.2 Environmental Flow v/s No flow : Water diversion for hydropower generation can make downstream stretch completely dry which has adverse impact on the aquatic and terrestrial ecosystem as well as livelihood of the people. In order to maintain the ecological system and river health, some portion of water needs to be released in the natural course of the river. Such flow (water regime) provided within a river or wetland so as to maintain ecosystems and their benefits where there are competing

water uses and where flows are regulated is referred to as environmental flow (Dyson et al, 2008).

For Nepal there exist two main challenges in regard to environmental flow. The first one is quantification of environmental flow. The Environmental Provision (Section 6.1) of Hydropower Development Policy (2001) mentions about release of such quantum of water which is higher of either at least 10 % of the minimum monthly average discharge of the river/stream or the minimum required quantum as identified in the EA report. Similarly, the Working Policy for Construction and Operation of Physical Infrastructure within Protected Area (2009) has specified the amount of minimal flow as 50% of monthly discharge of natural flow if the water diversion activity takes place within the National Park, Wildlife Reserve or Hunting Reserve. The question that needs to be addressed urgently is whether these quantifications are just the minimal flow or really the environmental flow.

The second challenge is implementation of such provision of water release as guided by policies or referred by EA of hydropower projects. What is constantly being neglected is the implementation of the release of such specified quantum of water in dewatered stretch of the river. No flow/Dewatered zones are created downstream of dam/weir in the lean season (mainly from December to

May) when discharge is low in the river and the demand for electricity is high. Ironically, in the wet (Monsoon) season, flood water excess of design discharge of the project maintains flow in dewatered stretch of the river. The situation of no flow, particularly in the dry season, is intense and severe as there is no flow monitoring unit. Though the MoSTE is mandated for such monitoring, the mechanism has neither been developed nor implemented; and the harsh reality is that not a drop of water is being released in the dry season in most of the operating hydropower projects (Picture 2). It is high time to realize that complete absence of water flow in a river puts the existence of ecosystem and livelihood at risk and can cause irreversible damage.

4.3 Cumulative Impact Assessment: Basin Wide Approach : In Nepal, EA of hydropower development tends to focus on the impact of a particular project in isolation, even though other hydro-project exist or are to be executed in future on the same river. For example, in the Modi Khola, two hydropower projects are in operation, two are under-construction and three more are planned. So, there is a growing recognition of the need to look at how these effects of individual hydropower project, in combination with those of other past, present and future projects, will impact the environment. Though the Water Resources Strategy (2002) highlights the importance of Integrated



Picture 2: Dewatered stretch of Modi Khola Downstream of Modi Hydropower Project (10 MW), Parbat District (photographed: January 6, 2013)

Water Resources Management (IWRM), there is not legal requirement to look into basin level and carry out Cumulative Impact Assessment (CIA). Such approach of looking into cumulative impacts of hydropower development on a river basin level is one of the emerging challenges that needs to be addressed.

4.4 Climate Change : In Nepal, where majority of the hydropower projects are runoff type, the power generation is directly dependent on hydrology of rivers. Any change in hydrology will have impact on hydropower generation. With the changing climate, impacts on hydrology and water availability are inevitable. Agrawala et al. (2003) argues that the impact of climate change on water resources and hydropower of Nepal is significantly higher than any other sectors. Climate change is expected to affect the hydropower development in Nepal in different ways.

The hydropower potential will be affected not only by the increased seasonal variability but also by decreased water availability due to climate change (Chaulagain, 2006). As indicated by most of the climate projections, possible decrease in river runoff would reduce not only the electricity generation of existing plants but also the total hydropower potential of Nepal (Agrawala et al., 2003). The intensity and frequency of extreme climatic events like flood and drought, which are expected to increase in future with changing climate, will have direct impact on hydropower development and associated environment. But the current practice of EA is more often exclusive of integrating this emerging but significant issue of climate change.

4.5 Sectoral Water Allocation and Water Use Conflicts : The conflicts over water use and water right have already been observed between hydropower and irrigation sectors of Nepal. Some conflicts have been resolved with mutual understanding as in case of Andhikhola hydropower project of Syangja and Jhimruk hydropower project of Puthyan (Pun, 2006). As much water goes either for irrigation or for drinking purposes, the Panauti hydropower project of Kavrepalanchowk receives less water for hydropower generation. Pharping, the first hydropower project of Nepal, is not

in regular operation as the focus is given to meeting drinking water demand of Kathmandu Valley. So, with the increasing demand for water, the sectoral water allocation is becoming a more challenging task and water use conflicts are expected to rise. Pun (2006) highlights the need of legal framework to be flexible enough to cope with the changing demands as disputes over water use rights and royalty accruing from water resources are on the rise. The EA of hydropower development needs to take this issue into due consideration.

4.6 Quality Assurance and Time-frame for EA :

As the impacts of a project are site specific, expertise in the relevant field is required in order to ensure the quality of EA. But in Nepal, there is lack of legal requirement or norms for a person/firm to carry out EA. Due to lack of accrediting the experts and consulting firms to prepare the EIA report, any person can prepare such report and hence, the quality of EIA report is still in doubt (Bhatt and Khanal, 2009). In addition, there is no clarity in the time-frame for conducting and approving the EA.

Depending on the size and nature of the hydropower project, the time required for carrying out EA also varies. For instance, completion of EA for 1MW hydropower project and for 200 MW project require different time period. But this part is overlooked by the existing laws and policies as the validity of the survey license for both the projects is same. So, how can this same time frame (5 years for survey license) be justified for such different projects.

In regards to approval of the EA, the EPR has given the time period of a maximum of 21 days for IEE (Rule 11, sub-rule 1) and 90 (60+30) days for EIA (Rule 11 sub-rule 5 and 6), from the date of recipient of the document. The concerned ministries need to give approval in the said time period if the EA shows that implementation of the project will have no adverse impact on the environment. But, in practice, the MoSTE has taken a varied time period for EA review and approval. Uprety (2008) sites two examples; The first one is of Upper Tamakoshi Hydroelectric Project where the concerned ministry took 295 days to approve Scoping Document (SD) and Terms of Reference (ToR) and 103 days to approve its final EIA report, whereas the

proponent took nearly three years and five months, between the approval of SD/ToR and receipt of EIA report in the ministry, to prepare the EIA report of this project. The second example is of Kawaswoti 132 kV Sub-station Project where the SD / ToR was approved within 12 days and EIA report within 86 days. Upreti (2008) further explains this variation in time frame for approval procedure depends upon the legal compliance and quality of the report submitted for approval. Because of such delay in conducting and approving the EA, the project proponents often regard EA as an impediment to hydropower development in Nepal.

4.7 Storage Projects and Transboundary Impacts :

In order to meet the increasing energy demand Nepal is in a process to move into large storage projects. Such initiated projects are Budhi Gandaki, West Seti, Tamor, Nalsyau Gad, Uttar Ganga and others. Similarly, Pancheshwor Multipurpose Project is another large but a joint project of Nepal and India on Mahakali River. The impacts of large storage projects are quite different from that of small and medium sized Run-of-River (RoR) type hydropower projects. These storage projects come up with impacts, both positive (like energy generation, flood control and regulated/increased water in lean season) and negative (like inundation, involuntary displacement, loss of biodiversity and livelihood) impacts. Some impacts like flood control and regulated water are transboundary in nature as the downstream riparian countries also do get benefitted whereas others like inundation and resettlements are localized. For instance, if Budhi Gandaki Storage Project is designed at 600 MW with dam height of 225m, the project can make available 1670.46 MCM of augmented water annually in dry season (October to May) which will be enough to irrigate some 80,000 ha of additional land in the downstream (Gaudel, 2013). In such context, where the need of large projects is realized, the institutional strengths of the concerned agencies as well as those of expertise to deal with EA of large storage projects are very limited.

5. Conclusion and Way Forward :

Environment is an important dimension of sustainable development whereas hydropower is equally important dimension

of economic development for Nepal. To maintain the balance between development and environment, the EA has an important role to play. The enforcement of EPA/EPR, 1997 has identified EA as an important dimension in hydropower development sector. This enforcement of the Act/Rules has increased the opportunity for the public participation in the EA and decision making of hydropower development.

Although, EA is one of the promising tools to assess the hydropower development on environmental grounds, the current practice and existing legal policy framework suffers some challenges. The present practice of EA report preparation generally overlooks the impacts of climate change, water use conflicts and assessment of cumulative impacts. The monitoring mechanisms and EA follow up are also not well set up or implemented. Most often the quality of the EA report and time frame for approval are questioned. These issues tend to amplify in the future as Nepal is moving towards conceiving large storage projects.

In order to realize the real benefits of EA and its role in benefits in sustainable development of hydropower in Nepal; these existing and emerging challenges needs prompt response. The establishment of a government authority for setting minimum expertise and accrediting the experts for EA can help enhance the quality of the EA. Monitoring and EA follow up needs to be strengthened by the concerned ministries. For addressing these emerging and existing issues in a more comprehensive manner and provide opportunities to make development of hydropower in Nepal sustainable and environment-friendly, all the relevant stakeholders including government agencies and project proponents need to come close and work together.

References

- Agrawala, S.; Raksakulthai, V.; Alast, M.; Larsen, P.; Smith, J.; and Reynolds, J. 2003. Development and Climate Change in Nepal: Focus on Water Resources and Hydropower. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris. Retrieved from- <http://www.oecd.org/dataoecd/6/51/19742202.pdf> (accessed on Jan 10, 2015).

- Bhatt, R. P. and Khanal, S. N. 2009. Environmental Impact Assessment System in Nepal - an Overview of Policy, Legal Instruments and Process. In: Kathmandu University Journal of Science, Engineering and Technology, Vol. 5 (II), pp. 160-170.
- Chaulagain, N.P. 2006. Impacts of Climate Change on Water Resources of Nepal: The Physical and Socioeconomic Dimensions. Dissertation, University of Flensburg, Germany. Retrieved from- <http://www.zhb-flensburg.de/dissert/chaulagain/Dissertation-Chaulagain.pdf> (accessed on Jan 12, 2015).
- DoED, 2015. List of Issued Licenses, Department of Electricity Department. Retrieved from- <http://www.doed.org.np> (accessed on Jan 11, 2015).
- Dyson, M.; Bergkamp, G. and Scanlon, J. (eds). 2008. Flow – The Essentials of Environmental Flows, IUCN, Gland, Switzerland.
- Gaudel, P. 2013. Budhi Gandaki Storage Project: A Single Purpose or Strategic Project? - In Context of Increasing Climatic Uncertainties. In: Vidyut. Year 24 (1), Nepal Electricity Authority, Kathmandu, Nepal pp. 77-82.
- Glasson, J.; Therivel, R. and Chadwick, A. 2008. Introduction to Environmental Impact Assessment. Third Edition, Routledge- Taylor and Francis Group, London.
- Morgan, R.K. 2002. Environmental Impact Assessment A Methodological Perspective, Kluwer Academic Publishers, London.
- Pun, S.B. 2006. Water Resources. In: Nepal Conflict Resolution and Sustainable Peace-Foreign Policy and Development Issues, Vol.2, (Eds. D.N. Dhungel and A.M. Shrestha), Institute for Integrated Development Studies, Kathmandu, pp.67-147.
- Sadler, B. 1996. Environmental Assessment in a Changing World: Evaluating Practice to Improve Performance. Final Report of International Study of the Effectiveness of Environmental Assessment. International Association for Impact Assessment (IAIA) and Canadian Environmental Assessment Agency (CEAA), Canada.
- Uprety, B.K. 2008. A Decade of Legally Practicing the Environmental Assessment Tool. In: HydroNepal-Journal of Water Energy and Environment, Issue 2, pp. 13-16.

विद्युत चोरी गर्नु दण्डनीय अपराध हो । विद्युतको दुरुपयोगले दुर्घटना निम्त्याउनुको साथै आपूर्तिमा बाधा पुग्दछ, जसको कारण दुरुपयोग नगर्ने ग्राहकलाई समेत आर्थिक बोझ थपिन जान्छ ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरण

Energy-Efficiency Improvement: Opportunities in Electric Motors

1. Background

While considering energy-efficiency improvements to a facility's motor systems, a system approach incorporating pumps, compressors, and fans must be used in order to attain optimal savings and performance.

In this article, considerations with respect to energy use and energy saving opportunities for a motor system are presented and in some cases illustrated by case studies. Pumping, fan and compressed air systems are discussed in addition to the electric motors. Potential energy-efficiency improvements can be achieved in the following ways:

- Motor management plan
- Maintenance program
- Using of energy-efficient motors
- Rewinding of motors
- Proper motor sizing
- Using Adjustable speed drives (ASDs)
- Power factor correction
- Minimizing voltage unbalances

2. Motor management plan

A motor management plan is an essential part of a plant's energy management strategy. Having a motor management plan in place can help companies realize long-term motor system energy savings and will ensure that motor failures are handled in a quick and cost effective manner. The key elements for a sound motor management plan are as follows:

- Creation of a motor survey and tracking program
- Development of guidelines for proactive repair/replace decisions
- Preparation for motor failure by creating a spares inventory
- Development of a purchasing specification
- Development of a repair specification
- Development and implementation of a predictive and preventive maintenance program

3. Maintenance

The purposes of motor maintenance are to prolong motor life and to foresee a motor failure. Motor maintenance measures can therefore be categorized as either preventative or predictive.

Preventative measures include voltage imbalance minimization, load consideration, motor alignment, lubrication and motor ventilation. Some of them aim to prevent increased motor temperature which leads to increased winding



Rajesh Regmi
Engineer

resistance, shortened motor life, and increased energy consumption.

The purpose of predictive motor maintenance is to observe ongoing motor temperature, vibration, and other operating data to identify when it becomes necessary to overhaul or replace a motor before failure occurs. The savings associated with an ongoing motor maintenance program could range from 2% to 30% of total motor system energy use.

4. Energy-efficient motors

Energy-efficient motors reduce energy losses through improved design, better materials, tighter tolerances, and improved manufacturing techniques. With proper installation, energy-efficient motors can also stay cooler, may help reduce facility heating loads, and have higher service factors, longer bearing life, longer insulation life, and less vibration.

The choice of installing a premium efficiency motor strongly depends on motor operating conditions and the life cycle costs associated with the investment. In general, premium efficiency motors are most economically attractive when replacing motors with annual operation exceeding 2,000 hours/year. Sometimes, even replacing an operating motor with a premium efficiency model may have a low payback period.

According to data from the Copper Development Association, the upgrade to high-efficiency motors, as compared to motors that achieve the minimum efficiency have paybacks of less than 15 months for 50 hp motors.

5. Rewinding of motors

In some cases, it may be cost-effective to rewind an existing energy-efficient motor, instead

of purchasing a new motor. As a rule of thumb, when rewinding costs exceed 60% of the costs of a new motor, purchasing the new motor may be a better choice.

When repairing or rewinding a motor, it is important to choose a motor service center that follows best practice motor rewinding standards in order to minimize potential efficiency losses. Such standards have been offered by the Electric Apparatus Service Association (EASA). When best rewinding practices are implemented, efficiency losses are typically less than 1%. Software tools such as Motor Master can help identify attractive applications of premium efficiency motors based on the specific conditions at a given plant.

6. Proper motor sizing

It is a persistent myth that oversized motors, especially motors operating below 50% of rated load, are not efficient and should be immediately replaced with appropriately sized energy-efficient units. In actuality, several pieces of information are required to complete an accurate assessment of energy saving.

They are the load on the motor, the operating efficiency of the motor at that load point, the full-load speed (in revolutions per minute) of the motor to be replaced, and the full-load speed of the downsized replacement motor.

The efficiency of both standard and energy-efficient motors typically peaks near 75% of full load and is relatively flat down to the 50% load point. Motors in the larger size ranges can operate with reasonably high efficiency at loads down to 25% of rated load. There are two additional trends: Larger motors exhibit both higher full- and partial-load efficiency values, and the efficiency decline below the 50% load point occurs more rapidly for the smaller size motors.

7. Using Adjustable speed drives (ASDs)



AC Variable Speed Drive and IE2 Motor Kit – 1.5kW (2.0HP) 230V Single Phase (photo credit: inverterdrive.com)

Adjustable-speed drives better match speed to load requirements for motor operations, and therefore ensure that motor energy use is optimized to a given application. As the energy use of motors is approximately proportional to the cube of the flow rate, relatively small reductions in flow, which are proportional to pump speed, already yield significant energy savings.

Adjustable-speed drive systems are offered by many suppliers and are available worldwide. Worrell et al. (1997) provides an overview of savings achieved with ASDs in a wide array of applications; typical energy savings were shown to vary between 7% and 60% with estimated simple payback periods for ranging from 0.8 to 2.8 years.

8. Power factor correction

Power factor is the ratio of working power to apparent power. It measures how effectively electrical power is being used. A high power factor signals efficient utilization of electrical power, while a low power factor indicates poor utilization of electrical power.

Inductive loads like transformers, electric motors, and HID lighting may cause a low power factor. The power factor can be corrected by minimizing idling of electric motors (a motor that is turned off consumes no energy), replacing motors with premium-efficient motors, and installing capacitors in the AC circuit to reduce the magnitude of reactive power in the system.

9. Minimizing voltage unbalances

A voltage unbalance degrades the performance and shortens the life of three-phase motors. A voltage unbalance causes a current unbalance, which will result in torque pulsations, increased vibration and mechanical stress, increased losses, and motor overheating, which can reduce the life of a motor's winding insulation.

An example of Effects of voltage unbalance on 5 hp motor:

Characteristic	Performance		
Average voltage(V)	230	230	230
Percent unbalanced voltage	0.3	2.3	5.4
Percent unbalanced current	2.4	17.7	40
Increased temperature (°C)	< 1	11	60

Voltage unbalances may be caused by faulty operation of power factor correction equipment, an

unbalanced transformer bank, or an open circuit. A rule of thumb is that the voltage unbalance at the motor terminals should not exceed 1% although even a 1% unbalance will reduce motor efficiency at part load operation. A 2.5% unbalance will reduce motor efficiency at full load operation.

By regularly monitoring the voltages at the motor terminal and through regular thermographic inspections of motors, voltage unbalances may be identified. It is also recommended to verify that single-phase loads are uniformly distributed and to install ground fault indicators as required.

Another indicator for voltage unbalance is a 120 Hz vibration, which should prompt an immediate check of voltage balance. The typical payback period for voltage controller installation on lightly loaded motors is 2.6 years.

10. Conclusion:

Energy efficiency improvement in electric devices and equipments is an effective tool of demand side management now being practiced all

over the world with high importance. Inefficient electric motors which are still in use in a facility should be replaced by energy-efficient motors. Some specific plans, programs and measures, too, help a facility to attain energy efficiency. However, they should be evaluated in terms of cost so that a facility may incorporate them in its budget. Pay back criteria may be presented to decision makers to convince them how the investment can be turned to be favorable to the facility.

References:

1. Industrial Energy Audit Guidebook: Guidelines for Conducting an Energy Audit in Industrial Facilities – Ali Hasanbeigi, Lynn Price.
2. Handbook of Energy Audits by Albert Thumon
3. Electrical Energy Audit by B.G. Shankar.



Excavation of Inclined Penstock Tunnel - Kulekhani III HEP

Design of Rubber Dam (Obermeyer) in Andhi Khola Hydropower Project



Bishnu Bahadur Singh

1. Introduction

1.1 Background : The Andhi Khola power plant was under operation since 1991 with the installed capacity of 5.1 MW. The project was built under the aegis of United Mission to Nepal (UMN) with old used equipments from Norway. This is a unique multipurpose project in Nepal; water is tapped off before the penstock and provided for irrigation in different villages of Syangja and Palpa districts. Butwal Power Company (BPC) has decided to upgrade the project from 5.1 MW to 9.4 MW by the modification of headwork with rubber dam, first of its kind in Nepal, new decendars with S4 system (Serpent Sluice Sediment System), reinforcement of Headrace Tunnel, extension of powerhouse cavern, enlargement of Tailrace and replacing the whole Electro-mechanical equipments and Hydro-mechanical Equipments (Gates, Valves) related to 5.1 MW with additional penstock. The main works have been completed and Testing and Commissioning is underway at present. The Obermeyer Gate was conceptualized, designed and supplied by the Obermeyer Hydro, INC. and all the metal parts were fabricated, supplied and installed by Nepal Hydro & Electric Ltd. (NHE).

1.2 Obermeyer Spillway Gate System/ Design aspects : The Obermeyer Spillway Gate system will be patented bottom hinged supported for their entire width by an inflatable air bladder, resulting in

simple foundation requirements and a cost-effective, efficient gate structure. The gate is the result of combining rugged steel gate panels with a resilient pneumatic support system.

The Obermeyer Spillway Gate system is a row of steel gate panels supported on their downstream side by inflatable air bladders. By controlling the pressure in the bladders, the pond elevation maintained by the gates can be infinitely adjusted within the system control range (full inflation to full deflation) and accurately maintained at user-selected set points.

The spillway gate system is attached to the foundation structure by stainless steel anchor bolts (epoxy or non-shrink cement grout as design dictates). The required number of bladder hinge flaps are fastened to the gate panels, the installation of the strong, durable and resilient crest gate system is complete.

Basically Obermeyer Spillway Gate System is designed based on the following variables:

- Gate panels geometry which is based on geometry of weir surface
- Upstream water hydrostatic pressure
- Total length of weir and
- Location of Control room

2 Major Components of the Gate

Basically Inflatable Spillway Gates consist of row of steel gate panels supported on their downstream side by inflatable air bladders. Those inflatable air bladders are inflated and deflated with the help of pipeline which is interconnected with the control system. The major components of the Inflatable Spillway Gates are listed in Table 1.1.

Table 1.1

Component Names	
Obermeyer Gate	Control System
Steel gate panels	Air compressor with receiver tank
Inflatable air bladders	Bubbler cabinet
Interpanel rubber seals	Air dryer
Side rubber seals	Air filters

Abutment plate	Bubbler pipes and fittings
Hose pipe & accessories	
Air supply GI pipes	
Condensate pipe & valve	
Nappe breaker	
Restraining strap	
Main anchor bolt & restraining strap anchor bolt	

3. Actual Parameters at Andhikhola Hydropower Project

In order to uplift the capacity of project from 5.1 MW to 9.4 MW, the required design discharge needs to be raised from 2.7 m³/sec to 5.7 m³/sec, sufficient residual head at the end of headrace tunnel/penstock inlet of passing irrigation water under gravity for dry months (from Mangsir to Jestha) of the year and create sufficient submergence. Existing dam needs to be raised by total 2.3 m which was carried out by 0.8 m concrete with Ogee shaped surface and remaining 1.8 m by Obermeyer Gate. Major parameters for the design of Obermeyer gate are listed in Table 1.2.

Table 1.2

S. N.	Description	Parameters	Remarks
1.	Design flow for power (Q), m ³ /s	5.7	
2.	Total submergence head (H), m	1.8	Sill level 630.8 masl. Normal water level 632.6 masl.

3.	Total length of weir (W), m	52.5	Spacing between two abutment plates
4.	Shape of weir surface	Ogee	Type

4. Testing and Commissioning of Gate

In the case of Andhikhola Hydropower Project upgrading, preliminary dry test of Obermeyer Gate was performed on May 06, 2014 and was carried out by Mr. Richard Price from Obermeyer Hydro, INC. The dry test was completed successfully. The wet test of Obermeyer Gate was performed on May 07, 2014.

5. Function of Gate in the Nepalese Context

The Obermeyer Spillway Rubber Dam Gate can be a best option in the Nepalese context in order to automatically operate the headwork to maintain the required discharge at hydropower project/irrigation project and to flush sediments from the weir/dam.

6. Conclusion & Recommendation

In order to automatically regulate the required discharge from the headwork through raising residual head at the end of headrace tunnel/penstock inlet, application of Automatic Obermeyer Spillway Rubber Dam Gate is the best option.

The Obermeyer Spillway Rubber Dam Gate system uses no high precise parts or bearings. This allows for easy installation and long service life. Nevertheless, care should be provided while casting concrete beneath the Obermeyer gate system since concrete beneath the Obermeyer gate system should be uniform and at same level. Otherwise it will hamper the operation of the gate.



नेपाल विद्युत प्राधिकरण
प्रशासन निर्देशनालय
जनसाधन विभाग

केन्द्रीय कर्मचारी प्रशासन शाखा

२०७१ पौष मसान्तसम्म

पद	सेवा	स्वीकृत दरबन्दी			मौजूदा कर्मचारी			
		नियमित	आयोजना	जम्मा	स्थायी	म्यादीमा कार्यरत कर्मचारी संख्या	करार/ज्यालादारी मा कार्यरत कर्मचारी संख्या	जम्मा
उप कार्यकारी निर्देशक	प्राविधिक/प्रशासन	७	०	७	५	०	०	५
अधिकृत स्तर (तह टदेखी ज्ञज्ञ सम्म)	प्राविधिक	१२०२	१५९	१३६१	८६१	०	१	८६२
	प्रशासन	५०३	२५	५२८	५४३	१	०	५४४
	जम्मा	१७०५	१८४	१८८९	१४०४	१	१	१४०६
सहायक स्तर (तह ज्ञ देखी छ सम्म)	प्राविधिक	५८८८	०	५८८८	४१९२	४९५	३७	४७२४
	प्रशासन	३३५८	०	३३५८	२२०१	१५९	११	२३७१
	जम्मा	९२४६	०	९२४६	६३९३	६५४	४८	७०९५
	कुल जम्मा	१०९५८	१८४	१११४२	७८०२	६५५	४९	८५०६

कर्मचारी कल्याण महाशाखा

२०७१ श्रावण १ देखि पौष मसान्त सम्म नेपाल विद्युत प्राधिकरणको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परि मृत्यु तथा सामान्य दुर्घटना भई उपचार गराउने कर्मचारीहरूको विवरण ।

सि. नं.	तह	क.सं.नं.	पद	कर्मचारीको नाम थर	कार्यरत कार्यालय	दुर्घटना मिति	दुर्घटनाको कारण
१	२	तथ ४७७	कार्यालय सहयोगी २	श्री रामबहादुर लौडारी	मर्स्याङ्दी जलविद्युत केन्द्र	२०७१/०५/०८	कार्यालयबाट घर फर्कदा बाटोबाट कुलोमा लडेर दुर्घटनामा परि निधन भएको ।
२	२	ख २१४३	हेल्पर	श्री जीवाखर सुवेदी	स्याङ्गजा वितरण केन्द्र	२०७१/०५/१३	वितरण लाईनको पोलबाट लडि दुर्घटनामा परेको ।
३			दैनिक ज्यालादारी	श्री सूर्यकुमार बाग्ले	पोखरा वितरण केन्द्र	२०७१/०६/१३	वितरण लाईनको पोलबाट लडि दुर्घटनामा परेको ।
४			दैनिक ज्यालादारी	श्री अशोक थापा	भैरहवा वितरण केन्द्र	२०७१/०५/१७	वितरण लाईन मर्मत गर्दा गदा लडि दुर्घटनामा परि निधन भएको ।
५	२	ख १२००१५	हेल्पर	श्री शेर बहादुर मास्के	बेलवारी वितरण केन्द्र	२०७१/०९/२४	मोटरसाईकल दुर्घटना ।
६			दैनिक ज्यालादारी	श्री हरिकान्त चौधरी	गौर वितरण केन्द्र	२०७१/०९/२४	ग्राहकको नयाँ मीटर जडान गरि घर फर्कने क्रममा मोटरसाईकल दुर्घटनामा परेको ।

जानकारी ! जानकारी !! जानकारी !!!

अवकाश (जूनसुकै अवकाश, राजीनामा तथा मृत्यु समेत) प्राप्त कर्मचारीहरू, सम्बन्धित कार्यालय तथा मृत्यु भएका कर्मचारीका हकवालाहरूले रै रकम लिने/दिने सम्बन्धमा ध्यान दिनु पर्ने अति आवश्यक कुराहरू:

कर्मचारी कार्यरत कार्यालयले ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू:-

१. कुनैपनि कर्मचारीले जूनसुकै अवकाश प्राप्त गरेमा वा मृत्यु भएमा समेत निज कर्मचारी कार्यरत कार्यालयले अवकाश पछि भर्नुपर्ने विवरण फाराम क.प्र.शा.(अ) फा.नं. १ पूर्ण रूपमा भरी (कुनै पनि दफाहरू खाली नछोडी) उक्त फाराम र कर्मचारी विद्युत उपयोग सुविधा रद्द गएको जानकारी समेत संलग्न राखी कार्यालयको पत्रसाथ सोभै ने.वि.प्रा. केन्द्रीय कार्यालय स्थित कर्मचारी प्रशासन अभिलेखमा पठाउनु पर्नेछ, अन्यत्र पठाउन आवश्यक छैन। उक्त फाराम कार्यालयहरूले सम्बन्धित अवकाश प्राप्त कर्मचारी वा मृतक कर्मचारीका हकवालाहरूलाई नै दिई पठाउने गरेको पाईएकोले धेरै ठाउँबाट एकै समयमा यस कार्यालयमा आईपुग्ने र हरहिसावको काम सिध्याई फाईल सदर हुन केही समय लाग्ने हुँदा उनीहरूले केही समय वढी बस्नुपर्ने र यसरी बस्दा विभिन्न समस्याहरू देखिएको हुँदा अब उपरान्त उक्त फाराम आवश्यक कागजात सहित सम्बन्धित कार्यालयले हुलाक/कुरियर वा अन्य केन्द्रीय कार्यालयमा पुग्ने विश्वसनीय कर्मचारी/व्यक्ति मार्फत पठाई रै रकम दिने सम्बन्धि यस कार्यालयको पत्र प्राप्त भएपछि मात्र तल वुंदा नं. ३ मा उल्लेख भए बमोजिम गर्नुपर्नेछ।

२. कर्मचारीको मृत्यु भएमा

(क) मृत्यु भएका कर्मचारी कार्यरत कार्यालयले सम्बन्धित कर्मचारीका परिवारबाट मृत्यु दर्ता प्रमाण पत्र सहितको जानकारी प्राप्त गरी कर्मचारीसंग सम्बन्धित ठाउँहरू (जस्तै:- कर्मचारी अभिलेख, कर्मचारी कल्याण महाशाखा, विमा, कर्मचारी संचय कोष, नागरिक लगानी कोष आदि) मा मृत्युको जानकारी पठाउनु पर्नेछ।

(ख) माथि वुंदा नं. १ मा उल्लेखित फारामसाथ मृत्यु दर्ता प्रमाण पत्र, नाता प्रमाणित प्रमाण पत्र तथा हकवालाहरूको नेपाली नागरिकताको प्रमाण पत्रको प्रमाणित प्रतिलिपी हरू संलग्न राखी यस कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ साथै हकवालाहरू नावालक भएको खण्डमा निजहरूको जन्म दर्ता प्रमाण पत्र वा उमेर खुलेको नाता प्रमाणित प्रमाण पत्रको प्रमाणित प्रतिलिपी संलग्न गर्नुपर्नेछ।

(ग) कार्यालयको कामको सिलसिलामा खटिएको समयमा दुर्घटना भई मृत्यु भएको खण्डमा माथि वुंदा नं. २(ख) मा उल्लेखित कागजातको अलावा कार्यालयको कामको सिलसिलामा हुने दुर्घटनाको प्रतिवेदन फाराम, काममा खटाएको कागजात (पत्र/मेलो वा अन्य आदेश), पोष्टमार्टम रिपोर्ट, प्रहरी प्रतिवेदन, घटनास्थल मुचुल्का, लासजांच मुचुल्का तथा घटनासंग सम्बन्धित अन्य भए गरेका कारवाही सम्बन्धित सम्पूर्ण कागजातहरू संलग्न गर्नुपर्नेछ।

सम्बन्धित सबैले ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू :-

३. माथि उल्लेखित कागजातहरू प्राप्त भएपछि यस कार्यालयबाट रै रकमको हिसाव किताव गरी फाईल पेश गरिन्छ र सो फाईल सदर भई प्राप्त भएपछि कर्मचारी अवकाश भएको कार्यालयबाट रै रकम दिने गरी निर्णयको प्रतिलिपी संलग्न राखी रै रकम दिन लेखी पठाईन्छ। सो को बोधार्थ सम्बन्धित कर्मचारीको घर ठेगानामा पनि पठाईन्छ।

(क) यसरी उक्त रै रकमको पत्र प्राप्त भएपछि मासिक निवृत्तिभरण पाउने भए मात्र अवकाश प्राप्त कर्मचारीले स्वयं आफ्नो र निजको पति वा पत्नीको हालसालै खिचेको पासपोर्ट साईजको २/२ प्रति फोटो सहित यस कार्यालयमा सम्पर्क राख्न आउनुपर्नेछ तर उपदान पाउने भए यस शाखामा सम्पर्क राख्न आईरहनु पर्ने जरुरी छैन।

(ख) सावधिक जीवन वीमा वापतको रकमको लागि कर्मचारी कल्याण महाशाखाको फोन नं. ०१-४१५३०२३ अथवा आन्तरिक फोन नं. २००९ मा सम्पर्क राख्न सकिनेछ।

पुनश्च: रै रकम सम्बन्धमा अन्य कुराहरू बुझ्नु परेमा यस कार्यालयको फोन नं. ०१-४०१-४१५३०८७ मा सम्पर्क राख्न सकिनेछ।

नेपाल विद्युत प्राधिकरण

कर्मचारी प्रशासन अभिलेख

नेपाल विद्युत प्राधिकरण

विभागीय कारवाही शाखा

२०७१ श्रावण १ गते देखि हालसम्मको विविध विवरण

१. नसिहत पाउने कर्मचारीहरुको विवरण

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१		इ.ले.	३	श्री सुनिल कुमार न्यौपाने	२०७१/०४/१४	२०७१/०४/१४	घोराही वितरण केन्द्र	८९ दिन अनुपस्थित भएको
२	५११८४०	ईन्जिनियर	७	श्री रोशन न्यौपाने	२०७१/०५/०४	२०७१/०५/०३	सूचना प्रविधि विभाग	
३	५११९६४	ईन्जिनियर	७	श्री विदुर दाहाल	२०७१/०५/०४	२०७२/०५/०३	सूचना प्रविधि विभाग	
४	५११८४०	ईन्जिनियर	७	श्री उत्सव कोइराला	२०७१/०५/०४	२०७१/०५/०३	सूचना प्रविधि विभाग	
५	कख ७१५	हेल्पर	२	श्री इस्लाम मिया	२०७१/०४/११	२०७१/०४/११	ईटहरी वि.के.	
६	द ३३०१०७	क्लर्क	३	श्री रञ्जु यादव	२०७१/०४/११	२०७१/०४/११	ईटहरी वि.के.	
७	तथ ५०८५	का.सं.	२	श्री राम कुमार खनाल	२०७१/०५/१६	२०७१/०५/१६	हेटौडा वि.के.	
८	छजभक्त ११३६२	निर्देशक	११	श्री गोपाल बाबु भट्टराई	२०७१/०७/२३	२०७१/०७/१६	नेपाल भारत विद्युत प्रसारण तथा व्यापार आयोजना	
९	नछजभ ७९९५	उप प्रबन्धक	९	श्री थिर कुमार खत्री	२०७१/०७/१८	२०७१/०७/११	रसुवा नुवाकोट वितरण केन्द्र	
१०	दघ ५८८७	का.सं.	४	श्री रामनिवास सिंह राजपुत	२०७१/०९/२४	२०७१/०९/२४	गौर वितरण केन्द्र	

२. सचेत गराएका कर्मचारीहरुको विवरण

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	छ११९७०	ईन्जिनियर	७	श्री विजय सेन खड्का	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
२	नछजभ ७६४४	उ.प्रबन्धक	९	श्री मोनोहर राज राजभण्डारी	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
३	घडुप ३८५४	सं.ले.अ.	६	श्री शिव प्रसाद रिमाल	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
४	डुप ८८६६	स.प्र.अ.	६	श्री विष्णु प्रसाद आचार्य	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
५	गधन २६५७	मे.सु.भा.	५	श्री केशव प्रसाद रिमाल	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
६	छ १७००५७	मे. ईन्जिनियर	७	श्री सुरज दाहाल	२०७१/०४/१९	२०७१/०४/३०	केन्द्र प्रमुख, सेती/फेवा ज.वि.के.	
७		हेल्पर	२	श्याम कुमार थापा मगर	२०७१/०६/०५	२०७१/०७/२५	काठमाडौं गिड महाशाखा	

३. स्वतः अवकाश पाउने

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम / थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	ग ३२९१	इ.सि.	३	श्री बुद्धि बहादुर दोङ्ग	२०७०/१२/०१	२०७१/०४/११	गण्डक जलविद्युत केन्द्र	१० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित
२	म्यादी	जु.हे.	१	श्री विर बहादुर प्रजा	२०७१/०५/१६	२०७१/०५/१०	कुलेखानी तेश्रो ज.वि.आ.	
३	नचज ८०२८	स. प्रबन्धक	८	श्री सुवर्ण श्रेष्ठ	२०३७/०३/०१	२०२७/०४/२०	आयोजना पहिचान महाशाखा	१० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित
४	द ६५८४	क्लर्क	३	श्री अम्बर सिंह बोहरा	२०७०/०६/१६	२०७१/०७/२०	बुढानिलकण्ठ उप-वितरण केन्द्र	१० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित
५	नछज ८०५१	स. प्रबन्धक	८	श्री ओम प्रसाद दाहाल	२०७१/०३/१७	२०७१/०७/२६	आन्तरिक लेखा परिक्षण विभाग	१० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित
६	ध ७५२१	फो. मे.	४	श्री सुमा लुईटेल(आचार्य)	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	लगनखेल वि.के.	लामो समय अनुपस्थित
७	क ९९६	जु.हे.	१	श्री कृष्ण बहादुर तामाङ्ग	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	लगनखेल वि.के.	लामो समय अनुपस्थित
८	द ६४६७	क्लर्क	३	श्री उज्ज्वलराज पन्थी	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	काभ्रे वि.के.	लामो समय अनुपस्थित
९	क १०१३	जु.हे.	१	श्री राम बहादुर कार्की	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	वितरण तथा ग्रहक सेवा	लामो समय अनुपस्थित
१०	क १५९५	जु.हे.	१	श्री योगेन्द्र यादव अहिर	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	तातोपानी वितरण केन्द्र	लामो समय अनुपस्थित
११	त ४६२९	का.स.	१	श्री इन्द्र बहादुर थापा	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	ग्रिड संचालन विभाग	लामो समय अनुपस्थित
१२	क १४०३	जु.हे.	१	श्री देवचन्द्र महतो	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	जलेश्वर वितरण केन्द्र	लामो समय अनुपस्थित
१३	त ४८०५	का.स.	१	श्री शान्ति जलहरी	२०७१/०८/१८	२०७१/०८/१२	वितरण तथा ग्रहक सेवा	लामो समय अनुपस्थित
१४	नचछ ८०३९	ईन्जिनियर	७	श्री राजेन्द्र दाहाल	२०७०/०४/२६	२०७१/०९/२३	ईटहरी वितरण केन्द्र	१० दिन भन्दा बढी अनुपस्थित

४. राजिनामा

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम / थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	छ १७०५९	ईन्जिनियर	ठ	श्री पिताम्बर पौडेल	२०७१.०५.२२	२०७१.०६.३१	सामान्य सेवा विभाग	
२	छज ११८४७	सहायक प्रबन्धक	ड	श्री रामानन्द मिश्र	२०७१.०३.२८	२०७१.०८.०५	वीरगञ्ज वितरण केन्द्र	
३	तथ ४९५४	का.स.	द	श्री कल्याण श्रेष्ठ	२०७१.०८.०९	२०७१.०९.०७	रत्ननगर टाडी वितरण केन्द्र	
४	तथगघ ४६२७	फो.मे.ड्र.	ड	श्री राम प्रसाद सुवाल	२०७१.०९.१७	२०७१.०९.१७	वि.ग्रा.से.	

५. स्वतः निलम्बन

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	धन ७३५८	सु.भा.	५	श्री दिनेश श्रेष्ठ	२०७१.०८.२४	२०७१.०८.२६	कावासोती वितरण केन्द्र	दुई महिना का लागि

६. निलम्बन

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	खगध १७५३	फोरमेन	४	श्री बलदेव गिरी	दण्डज्ञानज्ञानड	दण्डज्ञानज्ञानड	सेतीफेवा जलविद्युत केन्द्र	
२	ख २४००	हेल्पर	२	श्री कृष्ण बहादुर सापकोटा	दण्डज्ञानज्ञानड	दण्डज्ञानज्ञानड	महाराजगंज वितरण केन्द्र	

७. पाँच वर्ष बढुवा रोक्का

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	क १३०११२	जु.टे./वर्कसरकार	३	श्री सिर्जना दुलाल	दण्डज्ञानज्ञानड	दण्डज्ञानज्ञानड	कुलेखानी प्रथम जलविद्युत केन्द्र	

८. स्वैच्छिक अवकाश

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	दधन २८४०	सु.भा.(ईले)	५	श्री विमल ढकाल	२०७१.०३.२६	२०७१.०४.०६	विराटनगर वितरण केन्द्र	
२	घड्ड.प ३२४७	स.क.अ.	६	श्री लोक बहादुर भुजेल	२०७१.०४.१४	२०७१.०४.१६	कर्मचारी प्रशासन अभिलेख शाखा	
३	गधन ३०२१	सु.भा.	५	श्री यादव राज के.सी.	२०७१.०४.२६	२०७१.०५.०७	काठमाडौं ग्रीड महाशाखा	
४	खगध ११०१	फो.मे.	४	श्री सुन्दर प्रसाद कुर्मी	२०७१.०२.२६	२०७१.०५.२३	विरागञ्ज वितरण केन्द्र	
५	घड्ड. ३५२८	ब.स.	५	श्री माया प्रसाई	२०७१.०५.२९	२०७१.०६.०८	माथिल्लो तामाकोशी ज.वि.आ.	
६	घड्ड. ३६५१	ब.स.	५	श्री मातृका प्रसाद पोखरेल	२०७१.०५.२४	२०७१.०६.०८	जनसम्पर्क तथा गुनासो व्यवस्थापन शाखा	
७	तथद ४२९३	क्लर्क	३	श्री मिना देउला	२०७१.०६.०१	२०७१.०६.२७	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
८	तथद ४२७९	मिटररिडर	३	श्री कान्छी दुलाल	२०७१.०६.०१	२०७१.०६.२७	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
९	नचछ ७७५६	ईन्जिनियर	७	श्री सुधिर मिश्र बाहुन	२०७१.०६.२०	२०७१.०५.३१	गण्डक जलविद्युत केन्द्र	
१०	कखगा १०४	ई.सि.	३	श्री गोपाल बहादुर भण्डारी	२०७१.०७.०१	२०७१.०७.०९	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
११	घड्ड ३७४४	ब.स.	५	श्री सुमित्रा कमाचार्य	२०७१.०७.०१	२०७१.०४.०४	कानून विभाग	
१२	तथ ४९३१	का.स.	२	श्री नकुल खत्री	२०७१.०७.३०	२०७१.०७.१६	कानून विभाग	
१३	घड्ड ३१९९	ब.स.	५	श्री नवराज शर्मा काफ्ले	२०७१.०८.१५	२०७१.०७.२५	कावेली कोरिडोर १३२ प्रशारण लाईन आयोजना	
१४	डपफ ८५०६	लेखा अधिकृत	७	श्री गंगालाल श्रेष्ठ	२०७१.०५.२६	२०७१.०७.२१	अर्थ महाशाखा वि.ग्रा.से.	
१५	गध २५८५	फो.मे.	४	श्री सुन्दर बहादुर श्रेष्ठ	२०७१.०८.०१	२०७१.०८.४	वितरण तथा ग्रहक सेवा निर्देशनालय	
१६	तथ ४६१३	का.स.	२	श्री हरि बहादुर तामाङ्ग	२०७१.०८.०१	२०७१.०८.४	प्रशारण निर्देशनालय	

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१७	नच ७६३९	स. ईजिनियर	६	श्री अनु प्रसाद श्रेष्ठ	२०७१.०६.१०	२०७१.०७.२९	सेतीफेवा ज.वि.के.	
१८	कखगा २९	ई.सि.	३	श्री कान्छा थापा	२०७१.०८.०१	२०७१.०८.२१	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
१९	कखगा २२२	ई.सि.	३	श्री रामकृष्ण खत्री	२०७१.०८.०१	२०७१.०८.२१	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
२०	गघ ३०६१	फो. मे.	४	श्री अनन्त राज पौडेल	२०७१.०८.१८	२०७१.०८.१२	पोखरा वितरण केन्द्र	
२१	दघ ५८९८	स.ले.पा.	४	श्री भुवन कुमार श्रेष्ठ	२०७१.०९.०२	२०७१.०९.०१	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
२२	तथ ४९९०	का.स.	२	श्री सितादेवी देवाडी	२०७१.०९.०१	२०७१.०९.०१	वानेश्वर वितरण केन्द्र	
२३	तथदघ ५२४३	गाड कमाण्डर	४	श्री केदार प्रसाद भट्टराई	२०७१.०९.०९	२०७१.०९.१५	कुलेखानी प्रथम ज.वि.के.	
२४	दघड ५५९१	व.स.	५	श्री हरिकृष्ण थापा मगर	२०७१.०९.०१	२०७१.०९.०९	आन्तरिक लेखा परिक्षण विभाग	
२५	घड ३३८७	व.स.	५	श्री रामनाथ रिजाल	२०७१.०८.०१	२०७१.०९.१४	हेलम्बु-मेलम्ची वि.के.	
२६	गधन २६६०	सि.हे.ई.ह.	५	श्री राम बहादुर राई	२०७१.०८.२६	२०७१.०९.२३	कुलेखानी प्रथम ज.वि.के.	
२७	कख ७००	हेल्पर	२	श्री पूर्ण गिरी	२०७१.०९.०१	२०७१.०९.२३	पोखरा वितरण केन्द्र	
२८	गधन २९००	सु.भा.	५	श्री बलराम विश्वकर्मा	२०७१.०९.०८	२०७१.०९.२३	वितरण तथा ग्रहक सेवा निर्देशनालय	
२९	गधन २९६२	सि.हे.ई.ह.	५	श्री केदार प्रसाद उप्रेती	२०७१.०८.२७	२०७१.०९.२३	विराटनगर क्षेत्रीय कार्यालय	
३०	गघ २६३४	फो.मे.	४	श्री मोदनाथ कोईराला	२०७१.११.०१	२०७१.०९.३०	देविघाट जलविद्युत केन्द्र	
३१	धन ७२६४	सु.भा.	५	श्री सागर प्रसाद भण्डारी	२०७१.०९.०१	२०७१.०९.३०	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
३२	दघड ५९३३	व.स.	५	श्री शोभादेवी खनाल	२०७१.०९.१०	२०७१.०९.३०	भरतपुर वितरण केन्द्र	
३३	तथ ४८०७	का.स.	२	श्री माईला जलारी	२०७१.१०.०१	२०७१.०९.३०	पोखरा वितरण केन्द्र	
३४	कख ६६०	हेल्पर	२	श्री हर्कमान श्रेष्ठ	२०७१.०९.२५	२०७१.०९.३०	भरतपुर वितरण केन्द्र	
३५	कख ६५४	हेल्पर	२	श्री कृष्ण बहादुर भुजेल	२०७१.०९.२५	२०७१.०९.३०	भरतपुर वितरण केन्द्र	
३६	दघड ५६०१	ले.पा.	५	श्री राम कुमार श्रेष्ठ	२०७१.११.०१	२०७१.०९.३०	रत्नपार्क वितरण केन्द्र	
३७	कखगा ८२६	ई.सि.	३	श्री बौद्ध बहादुर थापा	२०७१.१०.०१	२०७१.०९.३०	पोखरा वितरण केन्द्र	
३८	धनप ३७८६	स.क.अ.	६	श्री मोहन बहादुर बस्नेत	२०७१.०८.०९	२०७१.०९.२१	उत्पादन निर्देशनालय	
३९	धन ७१७०	सु.भा.	५	श्री धनजय फडोरा	२०७१.०९.०१	२०७१.१०.१२	रामगाड वितरण केन्द्र	
४०	गघ २६७६	फोरमेन	४	श्री दिप बहादुर आचार्य	२०७१.०९.०२	२०७१.१०.२०	सामान्य सेवा विभाग	
४१	घड ३९६१	क.अ.	५	श्री विद्यादेवी कर्माचार्य	२०७१.०७.२६	२०७१.१०२२	विरगञ्ज वितरण केन्द्र	
४२	तथ ५०२०	का.स.	२	श्री प्रभाकर खड्का	२०७१.११.०१	२०७१.१०.११	आन्तरिक लेखा परिक्षण विभाग	
४३	दघड ५६३३	व.स.	५	श्री हरि प्रसाद सौतम	२०७१.०९.३०	२०७१.११.०३	काठमाडौं क्षेत्रीय कार्यालय	
४४	कख १२६२	हेल्पर	२	श्री बुद्धि बहादुर गुरुङ्ग	२०७१.१००१	२०७१.११०४	भरतपुर वितरण केन्द्र	
४५	कख ६५३	हेल्पर	२	श्री कुल बहादुर दराई	२०७१.०९.२६	२०७१.११.०३	भरतपुर वितरण केन्द्र	
४६	गधन २२४१	सु.भा.	५	श्री वीर बहादुर कार्की	२०७१.१०.०१	२०७१.११.०३	भरतपुर वितरण केन्द्र	
४७	नचछज ७६७८	सहायक प्रबन्धक	८	श्री नारायण प्रसाद मल्ल	२०७१.१०.०९	२०७१.११.०४	राहुघाट जलविद्युत आयोजना	

९. तलब वृद्धि (ग्रेड) घटुवा

क्र.सं.	क.सं.नं.	पद	तह	नाम/थर	लागु हुने मिति	निर्णय मिति	कार्यालय	कैफियत
१	ख २१८५	हेल्पर	२	श्री थकलेश प्रसाद कुशहवा	२०७१.०८.०४	२०७१.०७.२८	सिमरा वितरण केन्द्र	४(चार) ग्रेड घटुवा
२	कख १२३१	हेल्पर	२	श्री गोपी माझी	२०७१.१०.०८	२०७१.१०.०४	रसुवा /नुवाकोट वितरण केन्द्र	५ (पाँच) ग्रेड

नेपाल विद्युत प्राधिकरण, कर्मचारी कल्याण महाशाखा

नेपाल विद्युत प्राधिकरण सापटी सम्बन्धी कार्यविधि, २०६६ अन्तर्गत कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध हुने सापटी सम्बन्धी

सामान्य जानकारी

क्र.सं.	सापटी	सापटी लिनको लागि आवश्यक सेवा अवधि	सापटी रकम	असुली किस्ता	सापटी पटक
१	घर जग्गा खरिद वा घर निर्माण सापटी	५ वर्ष	३,००,०००।००	२००	१
२	दैवी प्रकोप सापटी	१ वर्ष	१,००,०००।००	१००	१
३	घर मर्मत सापटी	२ वर्ष	५०,०००।००	४०	३
४	समाजिक व्यवहार सापटी	२ वर्ष	२०,०००।००	२०	३
५	औषधोपचार सापटी	२ वर्ष (विनियम ९६(१) लाई नपने)	१०,०००।००	२०	५

नेपाल विद्युत प्राधिकरण उपदानकोष व्यवस्थापन तथा संचालन कार्यविधि, २०६५

यस कार्यविधि अनुसार कुनै पनि कर्मचारीले अनिवार्य अवकाश पाउनु अगाडी राजिनामा स्वीकृत गराई सेवाबाट अलग भएमा वा भविष्यमा प्राधिकरणको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहर्ने गरी सेवाबाट हटाईएको अवस्थामा प्राधिकरणबाट थप भएको रकम र सो को ब्याज मध्ये देहाय अनुसारको दरले उपदानकोष रकम भूक्तानी पाउनेछ ।

क्र.सं.	सेवा अवधि	अवकाश प्राप्त ब्यक्तिले पाउने रकम	कैफियत
(क)	५ देखि १० वर्ष	जम्मा भएको रकमको ५० प्रतिशत र सोको ब्याज	ने.वि.प्रा.को तर्फबाट जम्मा भएको
(ख)	१० देखि १५ वर्ष	जम्मा भएको रकमको ७० प्रतिशत र सोको ब्याज	ने.वि.प्रा.को तर्फबाट जम्मा भएको
(ग)	१५ देखि २० वर्ष	जम्मा भएको रकमको ९० प्रतिशत र सोको ब्याज	ने.वि.प्रा.को तर्फबाट जम्मा भएको
(घ)	२०वर्ष वा सो भन्दा बढि	जम्मा भएको रकमको १०० प्रतिशत र सोको ब्याज	ने.वि.प्रा.को तर्फबाट जम्मा भएको

तर कर्मचारीले निजको तर्फबाट कट्टा गरेको १० प्रतिशत रकम र सो को ब्याज, कर्मचारी जुनसुकै किसिमबाट सेवाबाट अलग भए पनि १०० प्रतिशत नै भूक्तानी पाउनेछ ।

पारिवारिक औषधि उपचार बीमा दावीका लागी आवश्यक कागजातहरू :

- (१) आवश्यक विवरण भरिएको बीमा दावी फाराम
- (२) अस्पताल वा नर्सिङहोममा भर्ना हुँदाको भर्ना टिकट
- (३) अस्पताल वा नर्सिङहोम भर्ना भइ डिस्चार्ज भएको डिस्चार्ज समरी
- (४) सक्कल डिस्चार्ज बील
- (५) उपचारका सक्कल Prescription, Requisition र Reports
- (६) खर्चका अन्य सक्कल बीलहरू
- (७) Cardex (नं. ५ अन्तर्गतका कागजातहरू हराएको वा छुटेको अवस्थामा)
- (८) कर्मचारी संगको नाता प्रमाणपत्र (परिवारका अन्य सदस्यको हकमा)
- (९) उमेर खुलेको प्रमाणपत्र (छोरा/छोरीको हकमा)

कर्मचारी दुर्घटनामा परी औषधि उपचार गराएको अवस्थामा बीमा दावीका लागी आवश्यक कागजातहरू :

- (१) आवश्यक विवरण भरिएको बीमा दावी फाराम
- (२) औषधि उपचारका सम्पूर्ण सक्कल कागजात तथा बीलहरू
- (३) कार्यालयले तयार पारेको दुर्घटना प्रतिवेदन (कार्यालयको कामको शिलशिलामा दुर्घटनामा परेको अवस्थामा मात्र)
- (४) दुर्घटनाको प्रहरी प्रतिवेदन (कार्यालयको कामको शिलशिलामा दुर्घटनामा परेको अवस्थामा मात्र)

दुर्घटनाका कारण कर्मचारीको मृत्यु भएको अवस्थामा बीमा दावीका लागी आवश्यक कागजातहरू:

- (१) आवश्यक विवरण भरिएको बीमा दावी फाराम
- (२) कार्यालयले तयार पारेको दुर्घटना प्रतिवेदन
- (३) शव परिक्षण प्रतिवेदन
- (४) दुर्घटनाको प्रहरी प्रतिवेदन
- (५) मृत्यु दर्ता प्रमाणपत्र
- (६) मृतकको नागरिकताको प्रतिलिपि
- (७) हकवाला संगको नाता प्रमाणपत्र

अनुसार कर्मचारी (स्थायी, म्यादी, करार र ज्यालादारी) हरुलाई उपलब्ध हुने आर्थिक सहायता तथा सुविधाहरू

क्र.सं.	आर्थिक सहायताहरू	उपलब्ध हुने रकम		पटक	जम्मा
अ	शैक्षिक अनुदान	१०,०००.००		१	१०,०००
ब	काजकिरिया अनुदान	कर्मचारी स्वयंको मृत्यु भएमा	१५,०००.००	२	२५,००० वा २०,०००
		परिवारको अन्य सदस्यको मृत्यु भएमा	१०,०००.००		
घ	कडारोगका लागि अनुदान	२०,०००		१	२०,०००.००
ङ	दैवि प्रकोप अनुदान	२०,०००.००		१	२०,०००

थप आर्थिक सहायता

आ.ब. २०७१/०७२ पौष मसान्त सम्ममा थप आर्थिक सहायता लिने कर्मचारीहरूको विवरण

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नामथर	कार्यरत कार्यालय	रोगको प्रकार	कैफियत
१	कार्यालय सहायक	श्री कविर पूर्जा	राहुघाट जलविद्युत आयोजना	मुटुको शल्यक्रिया	

आर्थिक सहायता अनुदान

आ.ब. २०७१/०७२ पौष मसान्त सम्ममा आर्थिक सहायता अनुदानको विवरण

सि.नं.	आर्थिक सहायता अनुदान शिर्षक	संख्या	रकम
१	काजक्रिया अनुदान	१४८	१,५६५,०००.००
२	दैवी प्रकोप अनुदान	३	६०,०००.००
जम्मा		१५१	१,६२५,०००.००

NEPAL ELECTRICITY AUTHORITY
POWER TRADE DEPARTMENT
Hydro Power Projects (Operation)

S. No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)	PPA Date (yy-mm-dd)	COD
1	Jhimruk Khola	Butwal Power Company Ltd.	Pyuthan	12000	2058.03.29	
2	Andhi Khola	Butwal Power Company Ltd.	Syangza	9400	2058.03.29	
3	Khimti Khola	Himal Power Ltd.	Dolkha	60000	2052.10.01	27/03/2057
4	Bhotekoshi	Bhotekoshi Power Company Ltd.	Sindhupalchok	45000	2053.04.06	11/10/2057
5	Syange Khola	Syange Bidyut Company Limited	Lamjung	183	2058.10.03	10/10/2058
6	Indrawati - III	National Hydro Power Company Ltd.	Sindhupalchowk	7500	2054.08.15	21/06/2059
7	Chilime	Chilime Hydro Power Company Ltd.	Rasuwa	22000	2054.03.11	8/5/2060
8	Piluwa Khola	Arun Valley Hydro Power Company Ltd.	Sankhuwasava	3000	2056.10.09	01/06//2060
9	Rairang Khola	Rairang Hydro Power Development Co. (P) Ltd.	Dhading	500	2059.08.27	1/8/2061
10	Sunkoshi Khola	Sanima Hydro Power Company Ltd.	Sindhupalchok	2500	2058.07.28	11/12/2061
11	Chaku Khola	Alliance Power Nepal Pvt.Ltd.	Sindhupalchok	3000	2056.11.03	1/3/2062
12	Khudi Khola	Khudi Hydro Power Ltd.	Lamjung	3450	2058.03.04	15/09/2063
13	Baramchi Khola	Unique Hydel Co. Pvt.Ltd.	Sindhupalchowk	4200	2058.12.14 2066.08.03	27/09/2063- 28/07/2067
14	Sisne Khola	Gautam Buddha Hydropower (Pvt) Ltd	Palpa	750	2061.06.29	1/6/2064
15	Thoppal Khola	Thoppal Khola Hydro Power Co. Pvt. Ltd.	Dhading	1650	2059.11.23	13/07/2064
16	Sali Nadi	Kathmandu Small Hydropower Systems P. Ltd.	Kathmandu	250	2062.04.24	1/8/2064
17	PHEME Khola	Khoranga Khola Hydro Power Co. Ltd.	Panchtar	995	2057.12.31	05/08/2064
18	Pati Khola	Unified Hydropower (P) Ltd.	Parbat	996	2062.10.28	27/10/2065
19	Seti-II	Task Hydropower Company (P.) Ltd.	Kaski	979	2063.06.08	14/11/2065
20	Ridi Khola	Ridi Hydropower Development Co. (P.) Ltd.	Gulmi	2400	2063.05.08	10/07/2066
21	Upper Hadi Khola	Centre for Power Dev. And Services (P.) Ltd.	Sindhupalchowk	991	2064.04.07	22/07/2066
22	Mardi Khola	Gandaki Hydro Power Co. Pvt. Ltd.	Kaski	4800	2060.07.07	08/10/2066
23	Mai Khola	Himal Dolkha Hydropower Company Ltd.	Ilam	4500	2063.11.19	14/10/2067
24	Lower Piluwa	Baneshor Hydropower Pvt. Ltd.	Sankhuwasabha	990	2064.07.21	1/04/2068
25	Hewa Khola	Barun Hydropower Development Co. (P.) Ltd.	Sankhuwasabha	4455	2061.04.02	17/04/2068
26	Bijayapur-1	Bhagawati Hydropower Development Co. (P.) Ltd.	Kaski	4410	2066.03.30	4/5/2069
27	Solar	Kathmandu Upatyaka Khanepani Board	Kathmandu, Lalitpur	680.4	2069.06.12	15/07/2069

S. No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)	PPA Date (yy-mm-dd)	COD
28	Siuri Khola	Nyadi Group (P.) Ltd.	Lamjung	4950	2064.04.17	30/07/2069
29	Lower Modi I	United Modi Hydropwer Pvt. Ltd.	Parbat	10000	2065.10.20	10/8/2069
30	Sipring Khola	Synergy Power Development (P.) Ltd.	Dolkha	9658	2065.10.20	3/10/2069
31	Middle Chaku	Laughing Buddha Power Nepal (P.) Ltd.	Sindhupalchowk	1800	2066.11.03	15/11/2069
32	Tadi Khola (Thaprek)	Aadishakti Power Dev. Company (P.) Ltd.	Nuwakot	5000	2061.12.15 2068.04.15	14/12/2069
33	Charanawati Khola	Nepal Hydro Developer Pvt..Ltd	Dolakha	3520		24/02/2070
34	Lower Chaku Khola	Laughing Buddha Power Nepal (P.) Ltd.	Sindhupalchowk	1800	2063.07.02	24/4/2070
35	Ankhu Khola - 1	Ankhu Khola Jal Bidhyut Co. (P.) Ltd.	Sindhupalchok	8400	2066.02.22	5/5/2070
36	Bhairab Kunda	Bhairabkunda Hydropower Pvt. Ltd.	Sindhupalchowk	3000	2065.08.02 2065.12.17	22/02/2071
37	Radhi Khola	Radhi Bidyut Company Ltd.	Lamjung	4400	2066.10.18	31/02/2071
38	Chhote Khola	Pashupati Environmental Eng. Power Co. Pvt. Ltd.	Gorkha	993	2067.11.09	9/3/2071
39	Mailung Khola	Mailung Khola Hydro Power Company (P.) Ltd.	Rasuwa	5000	2058.04.09	19/3/2071
40	Jiri Khola	Bojini Company Private Limited	Dolkha	2200	2065.10.23	1/11/2071
Total				260100.4		

NEPAL ELECTRICITY AUTHORITY
POWER TRADE DEPARTMENT
 Hydro Power Projects (Under Construction)

S.No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)	PPA Date (yy-mm-dd)	A.D
				Final	B.S.	
1	Lower Indrawati Khola	Sunkoshi Hydro Power Co. Pvt. Ltd.	Sindhupalchok	4500	2066.08.23	9-Nov-02
2	Upper Mai Khola	East Nepal Development Endeavour (P) Ltd	Ilam	9980	2061.12.19 2068.04.13	1-Apr-05
3	Narayani Shankar Biomass	TMB Energietechnik	Rupandehi	600	2063.10.25	8-Feb-07
4	Phawa Khola	Shivani Hydropower Company (P.) Ltd.	Taplejung	4950	2063.12.01 2065.10.06	13-Feb-07
5	Belkhu	Prime Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Dhading	518	2064.04.04	20-Jul-07
6	Tinau Khola	Nama Buddha hydropower Pvt. Ltd.	Palpa	990	2065.03.31	15-Jul-08
7	Chake Khola	Garjang Upatyaka Hydropower (P.) Ltd.	Ramechhap	2830	2065.11.06 2070.02.23	17-Feb-09
8	Upper Puwa -1 Hydropower Project	Joshi Hydropower Development Company Pvt. Ltd.	Puwa Mahjuwa, Ilam	3000	2066.01.23	6-May-09
9	Upper Madi	Madi Power Pvt. Ltd.	Kaski	19008	2066.05.21	6-Sep-09
10	Namarjun Madi	Himalayan Hydropower Pvt. Ltd.	Kaski	11880	2066.05.30	15-Sep-09

S.No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)		PPA Date (yy-mm-dd)	
				Final		B.S.	A.D
11	Upper Hugdi Khola	Ruru Hydropower Project (P) Ltd.	Gulmi	5000		2033.04.04 2067.12.18	20-Sep-09
12	Pikhuwa Khola	Eastern Hydropower (P.) Ltd.	Bhojpur	2475		2066.07.24	10-Nov-09
13	Madkyu Khola	Sikles Hydropower (P) Ltd.	Kaski	9968		2066.08.03	18-Nov-09
14	Jumdi Khola	Jumdi Hydropower Pvt. Ltd.	Gulmi	1750		2066.10.21	4-Feb-10
15	Theule Khola	Barahi Hydropower Pvt.ltd	Baglung	1500		2066.12.16	29-Mar-10
16	Mai Khola	Sanima Hydro Power P.Ltd.	Ilam	22000		2067.01.08	21-Apr-10
17	Tadi Khola	Hira Ratna Hydropower P.ltd	Nuwakot	5000		2067.01.09	22-Apr-10
18	NauGad Khola	Api Power Company Pvt.Ltd	Baitadi	8500		2067.01.19	2-May-10
19	Jhyadi Khola	Electro-com and Research Centre Pvt.Ltd	Sindhupalchowk	2000		2067.01.30 2068.04.15	13-May-10
20	Upper Mailung A	Energy Engineering Pvt.ltd	Rasuwa	5000		2067.03.25	9-Jul-10
21	Dhansi Khola	Teleye Samyak Company Pvt.Ltd	Rolpa	955		2067.06.12	28-Jul-10
22	Upper Chaku A	Shiva Shree Hydropower Pvt.Ltd	Sindhupalchowk	22200		2067.05.22	7-Sep-10
23	Khani khola-1	Greenlife Energy Pvt.Ltd	Dolakha	25000		2067.06.24	10-Oct-10
24	Balefi	Balefi Jalbidhyut Com. Pvt. Ltd	Sindhupalchowk	24000		2067.09.08	23-Dec-10
25	Upper Tamakoshi HPP	Upper Tamakoshi Hydropower Co. Ltd.	Dolkha	456000		2067.09.14	29-Dec-10
26	Upper Marsyangdi A	Sinohydro-Sagarmatha Power Company (P.) Ltd	Lamjung	50000		2067.09.14	29-Dec-10
27	Upper Khimti	Himalayan Urja Bikas Co. Pvt. Ltd.	Dolkha	12000		2067.10.09	23-Jan-11
28	Thapa Khola	Mount Kailash Energy Pvt. Ltd.	Myagdi	11200		2067.10.11	25-Jan-11
29	Likhu-IV	Green Venture Pvt.Ltd.	Okhaldhunga, Ramechhap	52400		2067.10.19	2-Feb-11
30	Mistri Khola	Robust Energy Pvt. Ltd.	Myagdi	42000		2067.10.20	3-Feb-11
31	Upper Ingua khola	Ingua Hydropower Company Pvt.Ltd	Ilam	9700		2068.03.10	24-Jun-11
32	Daraudi Khola A	Daraudi Kalika Hydro Pvt. Ltd.	Gorkha	6000		2068.05.19	5-Sep-11
33	Lower Modi	Manang Trade Link Pvt. Ltd.	Parbat	20000		2068.05.20	6-Sep-11
34	Upper Mailung	Molnia Power Ltd.	Rasuwa	14300		2068.05.23	9-Sep-11
35	Tame Khola	Jywala Sajhedari Hydropower Company Pvt. Ltd.	Dailekha	1250		2068.06.08	25-Sep-11
36	Upper Sanjen	Sanjen Hydropower Co.Limited	Rasuwa	14800		2068.06.23	10-Oct-11
37	Middle Bhotekoshi	Middle Bhotekoshi Jalbidhyut Company	Sindhupalchowk	102000		2068.07.28	14-Nov-11
38	RasuwaGadi	Chilime Hydro Power Company Ltd.	Rasuwa	111000		2068.07.28	14-Nov-11
39	Badi Gad	Water and Energy Co.Pvt.Ltd	Baglung	6600		2068.08.13	29-Nov-11
40	Sanjen	Sanjen Hydropower Co.Limited	Rasuwa	42500		2068.08.19	5-Dec-11
41	Gelun	Gelun Hydropower Co.Pvt.Ltd	Sindhupalchowk	3200		2068.09.25	9-Jan-12
42	Dhunge-Jiri	Dronachal Hydropower Co.Pvt.Ltd	Dolakha	600		2068.09.25	9-Jan-12
43	Sardi Khola	Mandakani Hydropower Privated Limited	Kaski	4000		2068.11.11	23-Feb-12
44	Saba Khola	Dibeshwori Hydropower Company Limited	Sankhubasha	4000		2068.11.17	29-Feb-12

S.No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)	PPA Date (yy-mm-dd)	
				Final	B.S.	A.D
45	Upper Belkhu	Dariyal Small Hydropower Pvt.Ltd	Dhading	750	2068.11.28	11-Mar-12
46	Upper Tadi	Suryakunda Hydroelectric Pvt. Ltd.	Nuwakot	11000	2068.12.03	16-Mar-12
47	Daram Khola A	Sayapatri Hydropower Privated Limited	Baglung	2500	2068.12.19	1-Apr-12
48	Upper Mai C	Mai Valley Hydropower Privated Limited	Ilam	5100	2068.12.23	5-Apr-12
49	Chhandi	Chyangdi Hydropower Privated Limited	Lamjung	1700	2068.12.23	5-Apr-12
50	Dordi Khola	Himalayan Power Partner Pvt. Ltd.	Lamjung	27000	2069.03.01	15-Jun-12
51	Khani Khola(Dolakha)	Sasa Engineering Hydropower (P). Ltd	Dolakha	30000	2069.03.25	9-Jul-12
52	Kabeli B-1	Arun Kabeli Power Ltd.	Taplejung, Panchthar	25000	2069.03.29	13-Jul-12
53	Selang Khola	Rising Hydropower Compnay Ltd.	Sindhupalchowk	990	2069.03.31	15-Jul-12
54	Tungun-Thosne	Pashupati Energy Development Co. Pvt. Ltd.	Lalitpur	4360	2069.04.05	20-Jul-12
55	Khani Khola	Pashupati Energy Development Co. Pvt. Ltd.	Lalitpur	2000	2069.04.05	20-Jul-12
56	Suspa Bukhari	Kutheli Bukhari Small Hydropower (P).Ltd	Dolakha	998	2069.04.32	16-Aug-12
57	Middle Tadi	Dupcheshowr Mahadev Hydro Co. (P) Ltd.	Nuwakot	5325	2069.05.10	26-Aug-12
58	Hewa Khola A	Pachathar Power Company Pvt. Ltd.	Pachathar	15000	2068.05.30	16-Sep-12
59	Upper Dordi A	Liberty Hydropower Pvt. Ltd.	Lamjung	22000	2069.06.02	18-Sep-12
60	Tinekhu Khola	Hydro Innovation Pvt. Ltd.	Dolakha	990	2069.06.08	24-Sep-12
61	Salankhu Khola	Salankhu Khola Hydropower Pvt. Ltd.	Nuwakot	2500	2069.06.14	30-Sep-12
62	Balefi A	Moonlight Hydropower Pvt. Ltd.	Sindhupalchowk	10600	2069.07.14	30-Oct-12
63	Jogmai	Sanvi Energy pvt. Ltd.	Ilam	7600	2069.08.07	22-Nov-12
64	Miya Khola	Sapsu Kalika Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Khotang	996	2069.08.10	25-Nov-12
65	Madhya Modi	Middle Modi Hydropower Ltd.	Parbat	15100	2069.08.21	6-Dec-12
66	Khorunga Khola	Reliable Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Terhathum	4800	2069.08.26	11-Dec-12
67	Upper Parajuli Khola	Rara Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Dailekha	2150	2069.08.28	13-Dec-12
68	Lohore Khola	Lohore Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Dailekha	4200	2069.09.08	23-Dec-12
69	Upper Solu	Beni Hydropower Project Pvt. Ltd.	Solukhumbu	18000	2069.09.16	31-Dec-12
70	Rawa Khola	Dudhkoshi Power Company Pvt. Ltd.	Khotang	6500	2069.09.26	10-Jan-13
71	Bagmati Khola	Mandu Hydropower Company Pvt.Ltd	Makabanpur	20000	2069.10.7	20-Jan-13
72	Mai Cascade	Sanima Mai Hydropower Ltd.	Ilam	7000	2069.10.12	25-Jan-13
73	Lower Khare	Universal Power Company (P) Ltd.	Dolakha	8260	2069.10.22	4-Feb-13
74	Middle Midim	Madhya Midim Jalbidhyut Company P. Ltd.	Lamjung	3100	2069.10.23	5-Feb-13
75	Teliya Khola	Volcano Hydropower Pvt. Ltd.	Dhankuta	996	2069.10.25	7-Feb-13
76	Midim Karapu	Union Hydropower Pvt Ltd.	Lamjung	3000	2069.10.28	10-Feb-13
77	Rudi A	Bidhyabasini Hydropower Development Co. Pvt.Ltd.	Lamjung, Kaski	6800	2069.10.28	10-Feb-13
78	Mai sana Cascade	Himal Dolkha Hydropower Company Ltd.	Ilam	8000	2069.11.14	25-Feb-13
79	Molung Khola	Molung Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Okhaldhunga	7000	2069.11.21	4-Mar-13

S.No.	Projects	Developer	Location	capacity (kW)		PPA Date (yy-mm-dd)	
				Final		B.S.	A.D
80	Phalankhu Khola	Betrawoti Hydropower Company (P) Ltd	Rasuwa	13700		2069.12.09	22-Mar-13
81	Upper Khimti II	Himalaya Urja Bikash Company (P) Ltd	Ramechhap	7000		2069.12.09	22-Mar-13
82	Kapadigad	Salmendevi Hydropower (P) Ltd	Doti	3330		2069.12.11	24-Mar-13
83	Junbesi Khola	Dovan Hydropower Company (P) Ltd	Solukhumbu	5200		2069.12.29	11-Apr-13
84	Ghalendi Khola	Cemat Power Dev Company (P) Ltd	Myagdi	4000		2069.12.30	12-Apr-13
85	Dwari Khola	Bhugol Energy Dev Compay (P) Ltd	Dailekha	3750		2069.12.30	12-Apr-13
86	Lower Midim	Tallo Midim Jalbidhut Company (P) Ltd.	Lamjung	996		2070.01.19	2-May-13
87	Iwa Khola	Rairang Hydro Power Development Co. (P) Ltd.	Taplejung	9900		2070.01.29	12-May-13
88	Buku Khola	Apolo Hydropower Pvt. Ltd.	Solukhumbu	6000		2070.02.02	16-May-13
89	Midim Khola	Deurali Bahuudesiya Sahakari Sanstha Ltd.	Lamjung	100		2070.02.20	3-Jun-13
90	Tangchhahara	Tangchhara Hydro Pvt. Ltd.	Mustang	2200		2070.02.20	3-Jun-13
91	Upper Khadam	Abiral Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Morang	990		2070.02.21	4-Jun-13
92	Midim Khola	Midim Hydropower Pvt. Ltd.	Lamjung	3400		2070.03.30	14-Jul-13
93	Ghatte Khola	Manakamana Engineering Hydropower Co. Pvt. L.	Dolakha	5000		2070.04.28	12-Aug-13
94	Lower Solu	Essel Clean Solu Hydropower (P) Ltd	Solukhumbu	82000		2070.07.15	1-Nov-13
95	Khare Khola	Conrorium Power Developer (P) Ltd	Dolakha	24100		2070.07.15	1-Nov-13
96	Solu Khola	Upper Solu Hydroelectric Company (P) Ltd	Solukhumbu	23500		2070.07.24	10-Nov-13
97	Singati Khola	Singati Hydro Energy (P) Ltd	Dolakha	16000		2070.07.27	13-Nov-13
98	Maya Khola	Maya Khola HP Co. P. Ltd.	Sankhuwa Sabha	14900		2070.08.30	15-Dec-13
99	Idi Khola	Idi Hydropower Co. P.ltd.	Kaski	975		2070.09.01	16-Dec-13
100	Puwa Khola -1	Puwa 1 Hydropower P.Ltd.	Ilam	4000		2070.10.09	23-Jan-14
101	Lower Tadi	Buddha Bhumi Nepal HP Co.	Nuwakot	4993		2070.12.10	24-Mar-14
102	Tallo Hewa Khola	Mountain Hydro Nepal Pvt.Ltd.	Panchthar	21600		2071.4.9	25-Jul-14
103	Rudi Khola B	Bidhyabasin Hydropower Development Co. Pvt.Ltd.	Lamjung	6600		2071.4.20	5-Aug-14
104	Ludi Khola	Ludi Hydropower Development Co. Pvt.Ltd	Gorkha	750		2071.4.21	6-Aug-14
105	Sunkoshi (Tocardo Technology)	Ashmita Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Ramechhap	400		2071.4.30	15-Aug-14
106	Tauthali Khola	Shakti Urja Bikash Company Pvt. Ltd.	Sindhupalchowk	950		2071.7.9	26-Oct-14
107	Dordi Khola	Dordi-1 Hydropower Company Ltd.	Lamjung	10300		2071.7.19	5-Nov-14
108	Phalanku Khola	Rasuwa Hydropower Pvt. Ltd.	Rasuwa	5000		2071.08.24	10-Dec-14
109	Down Piliwa	River Falls Hydropower Development Pvt. Ltd.	Sankhuwasabha	9500		2071.10.18	1-Feb-15
110	Jeuligad	Rangoon Khola Hydropower Pvt. Ltd.	Bajhang	996		2071.10.20	3-Feb-15
111	Super Dordi	People's Hydropower Company Pvt. Ltd.	Lamjung	49600		2071.11.13	25-Feb-15
112	Solu Khola (Dudhkoshi)	Hydro Venture Pvt. Ltd.	Solukhumbu	86000		2071.11.13	25-Feb-15

विद्युत स्वरिदबिक्री सम्झौता खारेज भएका आयोजनाहरू

सि.नं	जलविद्युत आयोजनाको नाम र जडित क्षमता		प्रबर्द्धक	खारेज गर्नुको कारण	खारेज गरेको निर्णय मिति
	आयोजना	जडित क्षमता (कि.वा.)			
१	लाङ्गटाङ्ग	१०,०००	कान्तिपुर हाइड्रोपावर कम्पनी (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०६४.०४.०७
२	माथिल्लो मोदी	१४,०००	जिटेक नेपाल प्रा.लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०६६.०५.०४
३	तल्लो न्यादि	४,५००	बभैरियन हाइड्रोपावर नेपाल (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०६६.११.१४
४	दरम खोला	५,०००	गोर्खा हाइड्रोपावर (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०६७.०१.२६
५	गोल्मागाढ	५,८०	मानसरोवर पावर्स (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.०२.०८
६	मिडिल गड्डीगाड	३,५००	त्रियोग इनर्जी एण्ड डेभलपमेन्ट प्रा.लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.०२.०८
७	सेती खोला	४६५	श्रीरूप हाइड्रोपावर (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.०२.१७
८	लड्कु खोला	७००	युनिभर्सल पावर कम्पनी (प्रा.) लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.०२.३१
९	चर्नावती खोला	९,८०	गायत्री हाइड्रोपावर प्रा. लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.११.०८
१०	माथिल्लो जुम्दी	९९५	ऋषिकेश हाइड्रोपावर प्रा.लि.	वित्तीय व्यवस्था सम्बन्धि दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७०.१२.१७
११	दाप्चा रोशी	५,०००	एल. के. पावर प्रा. लि.	विद्युत विकास विभागबाट उत्पादन अनुमति पत्रको निवेदन दर्ता खारेज भएकोले	२०७१.१.२१
१२	दोर्बु खोला	९९०	एक्लेकुण्ड हाइड्रोपावर कम्पनी प्रा. लि.	वित्तीय व्यवस्था सम्बन्धि दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७१.४.४
१३	माथिल्लो पिलुवा खोला	९,६२२	अपर पिलुवा खोला हाइड्रोपावर लि.	वित्तीय व्यवस्था सम्बन्धि दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७१.४.६
१४	लोवर सुनकोशि तेस्रो	९,९००	वैष्णुदेवी हाइड्रोपावर प्रा. लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७१.०५.२५
१५	मादि १	१०,०००	अन्नपूर्ण ग्रुप प्रा. लि.	विद्युत विकास विभागबाट उत्पादन अनुमति पत्र खारेज भएकोले	२०७१.०५.२५
१६	माथिल्लो चर्नावती खोला	२,०२०	स्वयम्भु हाइड्रोपावर प्रा. लि.	वित्तीय व्यवस्था समापन नगरेकोले खारेज	२०७१.९.९
१७	तल्लो बलेफी	१८,५१४	बेलकम इनर्जी डे. कम्पनी प्रा. लि.	कम्पनिले दायित्व पुरा नगरेकोले	२०७१.९.४
जम्मा		९६,७६६			

NEPAL ELECTRICITY AUTHORITY
POWER TRADE DEPARTMENT

Power Purchase Agreement(PPA) Concluded Projects in 2071/72

S.No.	Projects	Developer	Location	Capacity (kW)	PPA Date
1	Tallo Hewa Khola	Mountain Hydro Nepal Pvt.Ltd.	Panchthar	21600	2071.4.9
2	Rudi Khola B	Bidhyabasini Hydropower Development Co. Pvt.Ltd.	Lamjung	6600	2071.4.20
3	Ludi Khola	Ludi Hydropower Development Co. Pvt.Ltd	Gorkha	750	2071.4.21
4	Sunkoshi (Tocado Technology)	Ashmita Hydropower Co. Pvt. Ltd.	Ramechhap	400	2071.4.30
5	Tauthali Khola	Shakti Urja Bikash Company Pvt. Ltd.	Sindhupalchowk	950	2071.7.9
6	Dordi Khola	Dordi-1 Hydropower Company Ltd.	Lamjung	10300	2071.7.19
7	Phalanku Khola	Rasuwa Hydropower Pvt. Ltd.	Rasuwa	5000	2071.08.24
8	Down Puluwa	River Falls Hydropower Development Pvt. Ltd.	Sankhuwasabha	9500	2071.10.18
9	Jeuligad	Rangoon Khola Hydropower Pvt. Ltd.	Bajhang	996	2071.10.20
10	Super Dordi	People's Hydropower Company Pvt. Ltd.	Lamjung	49600	2071.11.13
11	Solu Khola (Dudhkoshi)	Hydro Venture Pvt. Ltd.	Solukhumbu	86000	2071.11.13
Total				191696	



Inaguration Programme of Dhalkebar-Bhittamod 400 KV Indo-Nepal Transmission Line

२०७१ फागुन, वर्ष २५, अङ्क २

टिपौट :

