



न्याय परिषद

बुलेटिन

पुस ३, २०७५, वर्ष १५, अङ्क १५



न्याय परिषद सचिवालय

रामशाहपथ, काठमाडौं

न्याय परिषद
बुलेटिन

पुस ३, २०७५, वर्ष १५, अङ्क १५

प्रकाशक
न्याय परिषद सचिवालय
रामशाहपथ, काठमाडौं

सम्पादन समूह
नृपध्वज निरौला
यमबहादुर बुढामगर
आनन्दप्रसाद श्रेष्ठ
उत्तम सिलवाल
चन्द्रमणि चापागाई

सहयोगी
प्रकाशचन्द्र श्रेष्ठ
अन्जनराज सापकोटा
बच्चुराम थापा मगर
बिजेन्द्र राउत थारू

सर्वाधिकार © : न्याय परिषद सचिवालय

डिजाइन तथा मुद्रण : अल मिडिया सोलुसन, बागबजार, काठमाडौं

न्याय परिषदका पदाधिकारीहरू



सम्माननीय अध्यक्ष
श्री ओमप्रकाश मिश्र



माननीय सदस्य
श्री भानु भक्त ढकाल



माननीय सदस्य
श्री दीपकराज जोशी



माननीय सदस्य
श्री पदमप्रसाद वैदिक



माननीय सदस्य
श्री रामप्रसाद सिटौला



सचिव
श्री नृपध्वज निरौला

न्याय सेवा आयोगका पदाधिकारीहरू



सम्माननीय अध्यक्ष
श्री ओमप्रकाश मिश्र



माननीय सदस्य
श्री भानु भक्त ढकाल



माननीय सदस्य
श्री दीपकराज जोशी



माननीय सदस्य
श्री उमेशप्रसाद मैनाली



माननीय सदस्य
श्री अग्निप्रसाद खरेल



सचिव
श्री नृपध्वज निरौला



प्रधान न्यायाधीश

शुभकामना

न्याय परिषद् सचिवालयले विगत वर्ष जस्तै यस वर्ष पनि वर्षभरी सम्पादन गरेका गतिविधिहरू समेटी न्याय परिषद् स्थापना दिवसका दिन बुलेटिन प्रकाशन गर्न लागेकोमा मलाई अत्यन्त खुसी लागेको छ। यस कार्यले आगामी दिनमा समेत निरन्तरता पाओस भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

संविधानवादका अवयवहरूमध्ये स्वतन्त्र, सक्षम र प्रभावकारी न्यायपालिका एउटा महत्वपूर्ण अवयवका रूपमा रहेको पाइन्छ । कानूनी शासनलाई मूर्तरूप दिनका लागि न्यायपालिका स्वतन्त्र, सक्षम र प्रभावकारी हुनुपर्ने कुरामा जोड दिने गरिन्छ । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता सम्बन्धी मापदण्ड, १९८५ समेतले व्यावसायिक, संगठनात्मक र पर्यावरणीय स्वतन्त्रतामा जोड दिएकोमा स्वतन्त्र न्यायपालिका सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय मूल्य मान्यता अनुरूप नेपालको न्यायपालिकालाई डोच्याउनको लागि सर्वप्रथम नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले न्याय परिषदीय प्रणालीलाई अंगिकार गरी त्यसपछि जारी भएका नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ र नेपालको संविधानले समेत निरन्तरता दिएको पाइन्छ । न्यायाधीशहरूको नियुक्ति, सरुवा, बर्खासी र अनुशासनात्मक कारबाही सम्बन्धी कार्य निष्पक्ष, पारदर्शी र स्वतन्त्ररूपमा गर्नका लागि न्याय परिषद् र संघीय न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, विभागीय कारबाही तथा अन्य परामर्श सम्बन्धी कार्यको लागि न्याय सेवा आयोगको समेत परिकल्पना गरिएकाले संवैधानिक प्रावधान तथा विभिन्न अभ्यासमार्फत् हालसम्म यी निकायहरूले आफ्नो स्थापनाको उद्देश्यअनुरूप काम, कर्तव्य र भूमिका निर्वाह गर्दै आइरहेका छन् । न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको संयुक्त सचिवालयको रूपमा रहेको न्याय परिषद् सचिवालयलाई आधुनिकीकरण गर्नको लागि सूचना प्रविधिमैत्री बनाउने प्रयोजनार्थ सचिवालयका अभिलेखहरूलाई वैज्ञानिक र व्यवस्थित पार्नको लागि PIMS (Personnel Information Management System), DMS (Document Management System) सफ्टवेयरमा प्रविष्ट गर्ने कार्य हाल जारी रहेको र परिवर्तित सन्दर्भमा न्याय परिषद् सचिवालयको कार्यबोझलाई मध्यनजर गर्दै संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण समिति गठन भई काम गरिरहेको र निकट भविष्यमा आवश्यक जनशक्ति पूर्ति हुने अपेक्षा राखिएको छ ।

न्याय परिषद् दिवसका अवसरमा सार्वजनिक भएको प्रस्तुत बुलेटिनमा न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगबाट वर्षभरि भए गरेका विविध गतिविधिहरूका अतिरिक्त न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगसँग सम्बन्धित ऐन नियमहरू तथा विभिन्न लेख रचनाहरू समेत समावेश रहेको हुँदा न्याय प्रशासनप्रति चासो र सरोकार राख्ने सबैलाई उपयोगी हुनेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु । बुलेटिन प्रकाशनमा अथक परिश्रम गर्नुहुने न्याय परिषद्का सचिव श्री नृपध्वज निरौलालगायत सचिवालयमा कार्यरत समस्त कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद दिँदै प्रकाशनको पूर्ण सफलताको कामना गर्दछु ।

३ पौष, २०७५

(ओमप्रकाश मिश्र)

प्रधानन्यायाधीश एवम्
अध्यक्ष, न्याय परिषद्

विषय सूची

परिच्छेद - एक

न्याय परिषद, न्याय सेवा आयोग र न्याय परिषद सचिवालय

१.१ न्याय परिषद	१
१.२ न्याय सेवा आयोग	२
१.३ न्याय परिषद सचिवालय	३

परिच्छेद-दुई

न्याय परिषदबाट सम्पादित कार्यहरूको विवरण

२.१ संवैधानिक इजलासमा न्यायाधीश तोकिएको	५
२.२. मुख्य न्यायाधीश नियुक्ति	५
२.३ उच्च अदालतका न्यायाधीशको सरूवा तथा काज	५
२.४ न्यायाधिकरणमा तोक्ने	६
२.५ उजुरीमा निर्णय	६
२.६ राय परामर्श तथा प्रतिक्रिया	७
२.७ निर्वाचन अधिकृत खटाउने परामर्श	७
२.८ कार्यविधि निर्माण	७
२.९ वार्षिक प्रतिवेदन तथा कार्ययोजना	८
२.१० जिल्ला न्यायाधीशको सरूवा तथा नियुक्ति तथा पदस्थापन	८
२.११ सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने न्यायाधीशलाई जरिवाना	९
२.१२ जिल्ला अदालतको स्थापना तथा न्यायाधीश दरबन्दी	९
२.१३ उच्चस्तरीय समिति गठन	९
२.१४ जिल्ला न्यायाधीश पदको प्रतिशत निर्धारण	१४
२.१५ उत्कृष्ट न्यायाधीश छनौट	१४

परिच्छेद-तीन

न्याय सेवा आयोगबाट सम्पादित कार्यहरूको विवरण

३.१ नीतिगत निर्णय	१५
३.२ मुख्य रजिस्ट्रार पदमा बढुवा नियुक्ति	१६
३.३ सचिवहरूको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन	१६
३.४ पुनरावेदन समिति/न्यायाधिकरणमा तोकिएको	१७
३.५ न्याय सेवाका सहसचिवहरूको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन	१७
३.६ जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्तिका लागि सिफारिस	१७
३.७ पाठ्यक्रम विज्ञ तोकिएको	१७
३.८ प्रतिशत निर्धारण तथा बढुवाको लागि सूचना प्रकाशन	१८
३.९ न्याय सेवाका उप-सचिवहरूको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन	१८

३.१० रा.प.तृतीय श्रेणीको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन	१९
३.११ वार्षिक प्रतिवेदन तथा आयोगको वार्षिक कार्ययोजना	१९
परिच्छेद-चार	
न्याय परिषद सचिवालयका गतिविधि	२०
परिच्छेद-पाँच	
लेख रचना	
न्यायिक सुशासन कायम गर्न न्याय परिषदको भूमिका	३१
न्याय परिषद: न्यायाधीश नियुक्ति सिफारिस र सुधारको क्षेत्र	४१
अदालत र नेपाल न्याय सेवामा जनशक्ति: वर्तमान अवस्था, समस्या, चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरू	५२
परिशिष्टाङ्क-१	
न्याय परिषद ऐन, २०७३	७१
परिशिष्टाङ्क-२	
न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३	८६
परिशिष्टाङ्क-३	
न्याय परिषद नियमावली, २०७४	९४
परिशिष्टाङ्क-४	
न्याय सेवा आयोग नियमावली, २०७४.....	१४०
परिशिष्टाङ्क - ५	
न्यायाधीशको आचार संहिता, २०७४.....	१६४
परिशिष्टाङ्क - ६	
न्याय सेवामा न्यायाधीश तथा अधिकृत जनशक्तिको विद्यमान दरबन्दी तथा पूर्ति	१६९

परिच्छेद - एक

न्याय परिषद, न्याय सेवा आयोग र न्याय परिषद सचिवालय

१.१ न्याय परिषद

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को संवैधानिक व्यवस्थाबाट न्यायाधीश नियुक्ति, सरूवा तथा अनुशासनात्मक कारबाही, बर्खासी र न्याय प्रशासनसम्बन्धी अन्य विषयको सिफारिस गर्न वा परामर्श दिन नेपालमा परिषदीय प्रणालीको जन्म भएको हो र त्यसपछिका संविधानले समेत यसलाई निरन्तरता दिएका छन् । नेपालको संविधान (२०७२) ले यस निकायलाई स्थापनाकालको संविधानले प्रदान गरेको काम, कर्तव्य अधिकारमा थप अधिकारसहित अझ जिम्मेवार बनाएको छ । संविधानको प्रस्तावनामा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिकाको परिकल्पना गरेको सन्दर्भमा संविधानको सो परिकल्पनालाई सार्थक बनाउन न्याय परिषदको भूमिका अहम् रहेको छ ।

नेपालको संविधानको धारा १५३ मा न्याय परिषदको गठन विधि तथा यसको काम, कर्तव्य र अधिकारका बारेमा उल्लेख गरिएको छ । संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) मा भएको व्यवस्था यसप्रकार छ :- यस संविधानबमोजिम न्यायाधीशको नियुक्ति, सरूवा, अनुशासनसम्बन्धी कारबाही, बर्खासी र न्याय प्रशासनसम्बन्धी अन्य विषयको सिफारिस गर्न वा परामर्श दिन एउटा न्याय परिषद रहनेछ, जसमा देहायबमोजिमका अध्यक्ष र सदस्य रहनेछन् :

क) प्रधान न्यायाधीश	अध्यक्ष
ख) संघीय कानून तथा न्याय मन्त्री	सदस्य
ग) सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् न्यायाधीश एक जना	सदस्य
घ) राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीको सिफारिसमा नियुक्त गरेको एक जना कानूनविद	सदस्य
ङ) नेपाल बार एसोसियसनको सिफारिसमा राष्ट्रपतिद्वारा नियुक्त कम्तीमा बीस वर्षको अनुभव प्राप्त वरिष्ठ अधिवक्ता वा अधिवक्ता	सदस्य

संविधान तथा न्याय परिषद ऐन, २०७४, न्याय परिषद नियमावली, २०७४ समेतका आधारमा न्याय परिषदका काम, कर्तव्यहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:-

१. प्रधान न्यायाधीश बाहेक अन्य सबै तहका न्यायाधीशको नियुक्तिको सिफारिस गर्ने,
२. जिल्ला तथा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूको सरूवा तथा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूको काजको सिफारिस गर्ने,
३. न्यायाधीश विरुद्धका उजुरी लिई जाँचबुझ गरी कारबाही गर्ने,
४. न्यायाधीशहरूलाई अनुशासनात्मक कारबाहीको सिफारिस गर्ने,
५. न्यायाधीशउपर भ्रष्टाचारको मुद्दा दायर गर्ने,
६. न्यायाधीशलाई पदमुक्तको लागि लेखी पठाउने,

७. न्याय प्रशासनसम्बन्धी विषयमा परामर्श दिने,
८. न्यायाधीश हुन योग्य नेपाली नागरिकको अभिलेख राख्ने र अद्यावधिक गर्ने,
९. न्यायाधीशउपर न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी गर्ने,
१०. न्यायाधीशको सम्पत्ति विवरण राख्ने तथा सम्पत्ति विवरण पेस नगर्नेलाई जरिवाना गरी सम्पत्ति विवरण दाखिल गराउन लगाउने,
११. न्यायाधीशको तालिम तथा प्रशिक्षणका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई पाठ्यक्रमलगायतका विषयमा आवश्यक निर्देशन दिने,
१२. न्याय प्रशासनसम्बन्धी विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गराउने ।

स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्यायपालिका न्यायप्रणालीको आत्मा हो । व्यावसायिक स्वतन्त्रता र संस्थागत स्वतन्त्रता यी दुईको साँयोगिक रूपबाट न्यायपालिका स्वतन्त्र रहनु पर्ने कुरामा जोड दिईदै आएको छ । हालको संविधान तथा प्रचलित अन्य कानूनका प्रावधानहरू पनि स्वतन्त्र न्यायपालिकालाई संस्थागत गर्नु पर्नेतर्फ लक्षित छन् ।

न्यायाधीश नियुक्तिदेखि कारबाहीसम्मका प्रक्रियालगायतका न्याय परिषदले प्रदान गर्ने परामर्श वा अन्य गतिविधिहरू अन्तत्त्वगोत्वा न्यायिक सुशासन कायम गर्ने औजार भएकाले ती प्रक्रियामा सुशासनका मूलभूत पक्षहरूलाई अनुशरण गर्दै लैजानु आजको अपरिहार्यता हो । न्याय परिषद यस सन्दर्भमा चनाखो रहनुपर्दछ र छ पनि । न्याय परिषदले न्यायाधीश विरुद्ध पर्ने उजुरीहरूको शीघ्र निरूपणका लागि न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीउपर कारबाहीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ पारित भई कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । यसका अलवा न्याय परिषदलाई अझ प्रभावकारी बनाउन अन्य आवश्यक मापदण्ड वा कार्यविधि बनाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्ने दायित्व परिषदमा रहेकाले सोतर्फ समेत लागि परेको छ । न्यायाधीश तथा अधिकृत कर्मचारीहरूको अभिलेखलाई सफ्टवेयरमा प्रविष्ट गरी सूचना प्रविधिमैत्री बनाउन अहोरात्र खटिरहेको अवस्था हुँदा प्रकारान्तर यसले न्याय परिषदको प्रभावकारिता र दक्षता अभिवृद्धिमा टेवा पुऱ्याउने कुरामा विश्वास गर्न सकिन्छ ।

१.२ न्याय सेवा आयोग

नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरूवा, बढुवा गर्दा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिसबमोजिम गर्नु पर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ । नेपालमा न्याय सेवा आयोगको संवैधानिक व्यवस्था पहिलो पल्ट नेपालको संविधान, २०१९ ले गरेको थियो । सो संविधानको धारा ७४ मा प्रधान न्यायाधीश, न्याय मन्त्री र लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष भएको एक न्याय सेवा आयोग हुने र यसको सिफारिसमा श्री ५ को सरकारले कानूनबमोजिम न्याय सेवाको गजेटेड पदमा नियुक्ति, सरूवा, बढुवा र सो पदका कर्मचारीउपर विभागीय सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको थियो । हालको नेपालको संविधान (२०७२) को धारा १५४ ले न्याय सेवा आयोगको गठन विधि तथा

सोको काम, कर्तव्य र अधिकारका बारेमा उल्लेख छ । जसअनुसार न्याय सेवा आयोगमा देहायबमोजिम अध्यक्ष तथा सदस्यहरू रहने व्यवस्था छ ।

१. प्रधान न्यायाधीश	अध्यक्ष
२. संघीय कानून तथा न्याय मन्त्री	सदस्य
३. सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् न्यायाधीश एक जना	सदस्य
४. लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष	सदस्य
५. महान्यायाधिवक्ता	सदस्य

नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूका हकमा केन्द्रीय कर्मचारी निकायका रूपमा समेत रहेको न्याय सेवा आयोगको नेपालको संविधान, न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३, न्याय सेवा आयोग नियमावली तथा अन्य प्रचलित कानूनी व्यवस्थासमेतका आधारमा यसका काम, कर्तव्यलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ:-

१. नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरुवा तथा बढुवा गर्ने,
२. बढुवाउपर उजुरी सुन्ने,
३. जिल्ला न्यायाधीशको पाठ्यक्रम निर्माण, परीक्षा सञ्चालन तथा नियुक्तिका लागि न्याय परिषदसमक्ष सिफारिस गर्ने,
४. नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृतहरूलाई विभागीय कारबाहीका लागि परामर्श दिने,
५. न्याय सेवालाई सक्षम, प्रभावकारी बनाउन तथा न्याय सेवाप्रति आकर्षण बढाउन अनुसन्धनात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्ने ।

१.३ न्याय परिषद सचिवालय

न्याय परिषद सचिवालय न्याय परिषद र न्याय सेवा आयोगको संयुक्त प्रशासकीय निकाय हो । यसमा नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका सचिव प्रशासकीय प्रमुखका रूपमा रहने कानूनी व्यवस्था छ । न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३४ मा न्याय परिषदको एउटा छुट्टै सचिवालय रहने र सो सचिवालय काठमाडौं उपत्यकामा रहने भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यसका साथै न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ को दफा ३ मा आयोगले अन्यथा व्यवस्था गरेकोमा बाहेक आयोगको सचिवालय न्याय परिषद सचिवालय रहेको ठाउँमा रहने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यसप्रकार न्याय सेवा आयोगको छुट्टै सचिवालय नरहेको हुँदा न्याय परिषद सचिवालयले नै न्याय परिषद र न्याय सेवा आयोगको संयुक्त सचिवालयका रूपमा काम कारबाहीहरू सम्पादन गर्दै आएको छ ।

न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३६ तथा न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ को ५ ले परिषद तथा आयोगको सचिवको काम, कर्तव्यहरू तोकेको छ । जसमा व्यवस्था भएअनुसार सचिवको काम, कर्तव्य देहायबमोजिम छन्:-

१. परिषद/आयोगले गरेका निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने,
२. परिषद/आयोगको सचिवालयमा रहने अभिलेख प्रमाणित गरी अद्यावधिक, व्यवस्थित र सुरक्षित राख्ने,

३. परिषद/आयोगका कर्मचारीलाई कार्यविभाजन गरी काममा लगाउने,
४. परिषद/आयोगको सचिवालयको काम कारबाहीको अनुगमन, नियन्त्रण, सुपरीवेक्षण गर्ने,
५. परिषद/आयोगको निर्णय सम्बन्धित व्यक्ति वा निकायलाई जानकारी गराउने,
६. नेपाल सरकार र अन्य सम्बन्धित निकायसँग आवश्यकतानुसार सम्पर्क र समन्वय गर्ने,
७. परिषद/आयोगले तोकेका अन्य कार्य गर्ने ।

न्याय परिषद तथा न्याय सेवा आयोग तथा न्याय परिषद सचिवालयका सचिवलाई संविधान तथा कानूनद्वारा प्रदत्त काम, कर्तव्य र अधिकारको रोहमा सचिवालयले आफ्ना देहायबमोजिम आफ्ना गतिविधि सञ्चालन गर्दै आएको छ।

१. अभिलेखहरू व्यवस्थापन गर्ने कार्य,
२. परिषद/आयोगको बैठक व्यवस्थापन,
३. न्यायाधीश तथा अधिकृत कर्मचारीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने गोष्ठी, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रम सञ्चालन,
४. परिषद/आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने,
५. परिषद/आयोग तथा सचिवालयको वार्षिक कार्ययोजना निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्ने।

परिच्छेद-दुई

न्याय परिषदबाट सम्पादित कार्यहरूको विवरण

२.१ संवैधानिक इजलासमा न्यायाधीश तोकिएको

न्याय परिषदको मिति २०७४।१२।१३ को निर्णयले संवैधानिक इजलासको न्यायाधीश पदमा सर्वोच्च अदालतको कामसमेत गर्ने गरी सोही अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री केदारप्रसाद चालिसेलाई तोक्न सिफारिस गरेको छ ।

२.२. मुख्य न्यायाधीश नियुक्ति

न्याय परिषदको मिति २०७४।९।२० मा बसेको बैठकले विभिन्न उच्च अदालतमा रिक्त रहेको मुख्य न्यायाधीश पद चारमा सर्वोच्च अदालतका मुख्य रजिस्ट्रार श्री नहकुल सुवेदी तथा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरू श्री उदयप्रकाश चापागाई, श्री यज्ञप्रसाद बस्याल र श्री हरिकुमार पोखरेललाई नियुक्त गरी पदस्थापना गर्न सिफारिस गरेको थियो ।

२.३ उच्च अदालतका न्यायाधीशको सरूवा तथा काज

न्याय परिषदको बैठकबाट मिति २०७४।९।११ गते उच्च अदालत सुर्खेत, जुम्ला इजलासमा कार्यरत न्यायाधीशहरूलाई २०७४ माघ मसान्तसम्म उच्च अदालत तुलसीपुर नेपालगंज इजलासमा काजमा राख्न सिफारिस गर्ने निर्णय गरेकोमा निजहरूको काज अवधिलाई परिषदकै मिति २०७४।११।२ को निर्णयले २०७४ साल फाल्गुन १५ गतेसम्म थप गर्ने निर्णय गरेको छ ।

त्यसैगरी सोही मितिको बैठकले उच्च अदालत जनकपुर राजविराज इजलासमा कार्यरत न्यायाधीश श्री कृष्णवहादुर थापालाई उच्च अदालतमा पाटनका काजमा राख्न सिफारिससमेत गरेको छ ।

उच्च अदालत तुलसीपुर बुटवल इजलासका मा.न्या. श्री प्रभा बस्नेतलाई राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानमा काजमा राख्ने सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूको मिति २०७४।१०।०८ को निर्णयलाई न्याय परिषदको मिति २०७४।११।२ को बैठकले समर्थन गर्ने निर्णय गरेको छ ।

सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूबाट विभिन्न उच्च अदालतमा कार्यरत १७ जना न्यायाधीशलाई न्याय परिषद, सर्वोच्च अदालत तथा विभिन्न उच्च अदालतमा काजमा राख्ने गरी विभिन्न मितिमा भएको निर्णयलाई न्याय परिषदको बैठकबाट २०७५।३।२० समर्थन गर्ने निर्णय भएको छ ।

उच्च अदालतमा कार्यरत ७९ जना न्यायाधीशहरूको विभिन्न उच्च अदालतमा सरूवाका लागि मिति २०७५।४।६ बसेको न्याय परिषदको बैठकले सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूसमक्ष सिफारिस गरेको छ ।

सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूबाट उच्च अदालतका सात जना न्यायाधीशहरूलाई विभिन्न अदालतमा काजमा राख्ने गरी भएको निर्णयलाई न्याय परिषदको मिति २०७५।६।११ समर्थन गर्ने निर्णय गरेको छ ।

२.४ न्यायाधिकरणमा तोक्ने

न्याय परिषदको मिति २०७४।९।११ मा बसेको बैठकले काठमाण्डौ उपत्यका विकास प्राधिकरण ऐन, २०४५ को दफा २३(१) अनुसार उक्त ऐनको दफा ९ वा २१ बमोजिम प्राधिकरणले दिएको आदेशउपर पुनरावेदन सुन्ने समितिको अध्यक्षमा उच्च अदालत पाटनको न्यायाधीश श्री हेमराज पन्तलाई तोक्ने निर्णय गरेको छ भने मिति २०७५।३।२० को बैठकले राजस्व न्यायाधिकरण काठमाण्डौको रिक्त कानून सदस्य एवम् अध्यक्ष पदमा उच्च अदालत पाटनका माननीय न्यायाधीश श्री किशोर सिलवाललाई तोक्न नेपाल सरकारलाई परामर्श प्रदान गरेको छ । यसका अतिरिक्त सैनिक विशेष अदालतको अध्यक्ष पदमा अदालतको कामकाजसमेत गर्ने गरी उच्च अदालत पाटनका न्यायाधीश श्री रमेश पोखरेललाई तोक्न नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने गरी परिषदले मिति २०७५।४।६ मा निर्णय गरेको छ ।

भूकम्पबाट प्रभावित संरचनाको पुनर्निर्माणसम्बन्धी ऐन, २०७२ को दफा २६ को उपदफा (२) बमोजिमको पुनरावेदन समितिको अध्यक्ष पदमा अदालतको कामकाजसमेत गर्ने गरी उच्च अदालत पाटनका न्यायाधीश श्री रेवन्त कुँवरलाई र राजस्व न्यायाधिकरण पोखराको रिक्त कानून सदस्य एवम् अध्यक्षमा उच्च अदालत पोखराका माननीय न्यायाधीश श्री जीवनहरि अधिकारीलाई तोक्न नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने गरी न्याय परिषदको बैठकबाट २०७५।६।११ निर्णय भएको छ ।

२.५ उजुरीमा निर्णय

न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीहरूमध्ये न्याय परिषदको मिति २०७४।९।१३ को निर्णयले एक थान, मिति २०७४।१०।२८ को निर्णयले ३८ थान र मिति २०७५।३।७ को निर्णयले २३ थान तथा मिति २०७५।६।११ को निर्णयले २० थान गरी जम्मा ८२ थान उजुरीहरू न्याय परिषद ऐन २०७३ को दफा २६ बमोजिम तामेलीमा राख्ने निर्णय गरेको छ । साथै सो ऐनको दफा १७ बमोजिम परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौलाको प्रतिवेदनमा उल्लेखित उजुरीहरूमध्ये १२ थान उजुरीमा प्रारम्भिक छानबिन गर्न न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा १८ बमोजिम सर्वोच्च अदालतका तत्कालीन माननीय न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्रलाई तोक्ने गरी न्याय परिषदको मिति २०७४।११।२ को बैठकबाट निर्णय भएको छ । न्यायाधीशहरू विरुद्ध पर्न आएका विचाराधीन उजुरीहरूको विवरण देहायको तालिकामा देखाइएको छ ।

क्र.सं.	उजुरीको प्रकृति	संख्या		जम्मा
		उच्च अदालतका न्यायाधीशउपर	जिल्ला अदालतका न्यायाधीशउपर	
१	खराब आचरण	४	१७	२१
२	कार्यक्षमताको अभाव	८	२३	३१
३	इमान्दारीपूर्वक कर्तव्य पालन नगरेको	-	७	७
जम्मा		१२	४७	५९

२.६ राय परामर्श तथा प्रतिक्रिया

प्रशासकीय अदालतका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक मस्यौदामा राय माग भएकोमा मिति २०७४।९।२० गतेको न्याय परिषदको बैठकको निर्णयबाट राय प्रतिक्रिया प्रदान गरिएको थियो । यसका अतिरिक्त संविधानले अनुमति प्रदान गरेको कामबाहेकका प्रशासनिक वा व्यवस्थापकीय अध्ययन अनुसन्धानको काममा जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६ को दफा ३ को उपदफा (१) बमोजिम न्यायाधीशलाई खटाउने गरी परामर्श दिई रहन नपर्ने बेहोराको राय मिति २०७५।०२।२० को परिषदको बैठकबाट दिने निर्णय भएको थियो ।

न्याय परिषदको मिति २०७४।१२।१३ को निर्णयबमोजिम न्याय परिषदका माननीय सदस्य श्री रामप्रसाद सिटौलाको संयोजकत्वमा गठित समितिले तयार पारेको न्यायाधीशहरूको कामकारवाही तथा आचरणको अनुगमन तथा निगरानीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ को मस्यौदाका सम्बन्धमा मस्यौदासहित सर्वोच्च अदालतको पूर्ण बैठकमा प्रतिक्रिया तथा पृष्ठपोषण प्राप्तिको लागि लेखी पठाउने भनी न्याय परिषदको बैठकबाट मिति २०७५।०२।२० मा निर्णय भई प्रतिक्रियाका लागि प्रेषित गरिएको छ ।

२.७ निर्वाचन अधिकृत खटाउने परामर्श

मिति २०७४।१२।१३ मा बसेको न्याय परिषदको बैठकले राष्ट्रिय सभा सदस्य निर्वाचनका लागि निर्वाचन अधिकृत र जगेडा निर्वाचन अधिकृतका रूपमा जिल्ला न्यायाधीशलाई खटाउन निर्वाचन आयोगबाट लेखी आएबमोजिम जगेडासहित नौ जना जिल्ला न्यायाधीशलाई निर्वाचन अधिकृतका रूपमा न्याय परिषदबाट पछि अनुमोदन गर्ने गरी खटाउने गरी नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूको मिति २०७४।०९।२४ को निर्णयलाई समर्थन गर्ने, राष्ट्रपति निर्वाचनका लागि निर्वाचन अधिकृत र जगेडा निर्वाचन अधिकृतका रूपमा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूलाई खटाउन निर्वाचन आयोगबाट लेखी आएबमोजिम न्याय परिषदको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने गरी उच्च अदालत पाटनमा कार्यरत दुई जना न्यायाधीशहरूलाई निर्वाचन अधिकृत र जगेडा निर्वाचन अधिकृतका रूपमा खटाउन नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूको मिति २०७४।११।१३ को निर्णय तथा उपराष्ट्रपति निर्वाचनका लागि निर्वाचन अधिकृतका रूपमा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूलाई खटाउन निर्वाचन आयोगबाट लेखी आएबमोजिम न्याय परिषदको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने गरी उच्च अदालत पाटनमा कार्यरत मा.न्या. श्री तिलप्रसाद श्रेष्ठलाई निर्वाचन अधिकृतका रूपमा खटाउन नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूको मिति २०७४।११।२७ गतेको निर्णयलाई समर्थन गर्ने निर्णय गरेको छ ।

२.८ कार्यविधि निर्माण

न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ४१ तथा न्याय परिषद नियमावली, २०७४ को नियम २६ बमोजिम न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीउपर कारवाही र अनुगमन तथा निगरानीसम्बन्धी मापदण्डको मस्यौदा तयार गरी पेस गर्न न्याय परिषदका सदस्य श्री रामप्रसाद सिटौलाको संयोजकत्वमा समिति गठन गर्ने गरी मिति २०७४।१२।१३ मा परिषदले निर्णय गरेकोमा सो समितिले प्रतिवेदनसहित पेस गरेको

न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीउपर कारबाहीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ लाई मिति २०७५।२।२० को न्याय परिषदको बैठकले पारित गरेको छ ।

२.९ वार्षिक प्रतिवेदन तथा कार्ययोजना

न्याय परिषदले सम्पादन गरेका काम कारबाही तथा परिषदका समस्या तथा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गरी तयार पारेको आ.व. ०७३/७४ को वार्षिक प्रतिवेदनलाई न्याय परिषदको मिति २०७४।१२।२९ को बैठकले पारित गर्ने निर्णय गरेको छ । सो पारित प्रतिवेदन संविधानको धारा १३८ को उपधारा १ बमोजिम राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्नुपर्ने भई मिति २०७५।०१।३१ मा पेस गरियो । सोको अतिरिक्त न्याय परिषदको काम कारबाहीलाई प्रभावकारी बनाउन सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूबाट आ.व. ०७५।७६ का लागि कार्ययोजना बनाई पेस गर्ने भनी भएको निर्णयानुसार वार्षिक कार्ययोजना निर्माण गर्न गठित समितिले पेस गरेको वार्षिक कार्ययोजनासहितको प्रतिवेदन पारित भई कार्यान्वयनमा ल्याउने भनी न्याय परिषदले मिति २०७५।०६।११ मा निर्णय गरेको छ ।

२.१० जिल्ला न्यायाधीशको सरूवा तथा नियुक्ति तथा पदस्थापन

नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम न्याय सेवा आयोगबाट लिइएको रिक्त जिल्ला न्यायाधीशको पदको परीक्षामा उत्तीर्ण भई नियुक्तिको लागि न्याय सेवा आयोगबाट मिति २०७४।१२।१३ को निर्णयले सिफारिस भएका १६ जना सफल उम्मेदवारहरूलाई संविधानको धारा १४९ को उपधारा (१) बमोजिम रिक्त जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्त गर्न सिफारिस गर्ने गरी न्याय परिषदको मिति २०७५।२।२० को बैठकले निर्णय गरेको छ । यसका अतिरिक्त नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिम पूर्ति हुने गरी छुट्याइएको बीस प्रतिशत अर्थात् ८ (आठ) रिक्त जिल्ला न्यायाधीश पदमा संविधानको उपरोक्त धारा १४९(२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा कम्तीमा तीन वर्ष काम गरेका अधिकृतहरूमध्येबाट जेष्ठता, योग्यता र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनसमेतका आधारमा योग्य देखिएका नेपाल न्याय सेवाका ८ (आठ) जना उपसचिव वा सो सरहको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा कार्यरत अधिकृतहरूलाई नियुक्तिको लागि नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (१) बमोजिम सिफारिस गर्ने निर्णय न्याय परिषदको मिति २०७५।३।७ को बैठकले गरेको छ ।

न्याय परिषदको मिति २०७४।८।२५ को निर्णयबमोजिम नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को देहाय खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम ३० (तीस) रिक्त जिल्ला न्यायाधीश पदका लागि छुट्याई न्याय सेवा आयोगमा परीक्षा लिई नियुक्तिको सिफारिस गर्न लेखी पठाएकोमा न्याय सेवा आयोगको मिति २०७४।१२।१३ को निर्णयले नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) बमोजिम १३ (तेह्र) पदमा र ए खण्ड (ग) बमोजिम ३ (तीन) पदमा गरी जम्मा १६ (सोह्र) पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको, परीक्षाबाट पूर्ति हुन नसकेको १४ पदका सन्दर्भमा संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिम पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्न न्याय परिषदमा लेखी पठाउने

भन्ने उल्लेख भई उक्त रिक्त जिल्ला न्यायाधीश पद १४ मा नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित सेवा अवधि जेष्ठता, योग्यता र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनका अतिरिक्त न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ५ को उपदफा (१) को देहाय (क), (ख) समेतका आधारमा नेपाल न्याय सेवाका उपसचिव वा सोसरहका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा कार्यरत १४ जना अधिकृतहरूलाई नियुक्तिको लागि नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (१) बमोजिम सिफारिस गर्ने निर्णयसमेत सोही मितिको बैठकले गरेको छ ।

न्याय परिषदको मिति २०७५।४।४ मा बसेको बैठकले जिल्ला अदालतमा कार्यरत ७२ जना जिल्ला न्यायाधीशको विभिन्न जिल्ला अदालतमा सरुवा गर्न सिफारिस गर्‍यो । साथै दुई जना जिल्ला न्यायाधीशहरूलाई दरबन्दी रहेको अदालतमा काज फिर्ता गर्नको लागि लेखी पठाउने निर्णय सोही बैठकले गर्‍यो । यसका अतिरिक्त नवनियुक्त ३८ जना जिल्ला न्यायाधीशको विभिन्न जिल्ला अदालतमा पदस्थापन गर्न सम्माननीय प्रधान न्यायाधीशज्यूसमक्ष सिफारिस गरेको छ ।

२.११ सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने न्यायाधीशलाई जरिवाना

न्याय परिषद ऐन २०७३ को दफा २९ को उपदफा (१) र (२) को म्यादभित्र सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने उच्च अदालतका १५ र जिल्ला अदालतका १० जना न्यायाधीशहरूलाई रु.५०००/- जरिवाना गर्ने निर्णय न्याय परिषदको मिति २०७५।३।२० गतेको बैठकले गरेको छ ।

२.१२ जिल्ला अदालतको स्थापना तथा न्यायाधीश दरबन्दी

नेपाल सरकारबाट नवलपरासी (बर्दघाट सुस्तापूर्व) जिल्लाको सदरमुकाम कावासोतीमा र रुकुम (पूर्वी भाग) जिल्लाको सदरमुकाम रुकुमकोटमा जिल्ला अदालतको स्थापना गर्ने निर्णय भएको हुँदा जिल्ला न्यायाधीशको कुल दरबन्दी २४० कायम हुन आई सो दरबन्दीलाई हाल कायम रहेको मुद्दा संख्यासमेतको आधारमा न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ को दफा ४ को उपदफा ३ अनुसार नवलपरासी जिल्ला अदालत (पश्चिम) मा पाँच, नवलपुर (नवलपरासी पूर्वी भाग) जिल्ला अदालतमा तीन, रुकुमकोट (रुकुम पूर्वी भाग) जिल्ला अदालतमा एक तथा न्याय परिषदमा तीन जना न्यायाधीशको दरबन्दी रहने गरी दरबन्दी संख्यामा हेरफेर तथा मिलान गर्ने निर्णय न्याय परिषदको मिति २०७५।४।४ को बैठकले गरेको छ ।

२.१३ उच्चस्तरीय समिति गठन

न्याय परिषदको मिति २०७५।४।४ मा बसेको बैठकबाट उच्च अदालतहरू, विशेष अदालत, न्यायाधिकरणहरू तथा जिल्ला अदालतहरूको कार्यबोझ, मुलुकी देवानी/अपराध (संहिता) ऐन, २०७४ लगायतका पाँचवटा ऐनहरूको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा पर्न सक्ने प्रभावसमेतको आँकलन गरी अदालतहरूमा न्यायाधीश जनशक्तिको दरबन्दीसमेतको पुनरावलोकन गरी सुझावसहितको सिफारिस प्रतिवेदन पेस गर्न माननीय कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रीको संयोजकत्वमा सर्वोच्च अदालत मानव संशाधन विकास समितिका संयोजक माननीय न्यायाधीश श्री प्रकाशमान सिंह राउत, न्याय परिषदका माननीय सदस्य श्री

पदमप्रसाद वैदिक, अर्थ मन्त्रालयका सचिव सदस्य तथा न्याय परिषदका सचिव सदस्य-सचिव रहने गरी उच्च स्तरीय समिति गठन गर्ने निर्णय भएको छ ।

सो वमोजिम उक्त उच्चस्तरीय समितिले कार्यदल गठन गरी अध्ययन कार्य भईरहेको छ । हाल कायम रहेको न्यायाधीशको दरबन्दी र पूर्तिको अवस्था, अदालतहरूमा मुद्दाको कार्यबोझको अवस्थासमेतको विवरण देहायको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका
हाल कायम रहेको न्यायाधीश दरबन्दी र पूर्तिको अवस्था

अदालत	न्यायाधीशको दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त
सर्वोच्च अदालत	२१ (प्रधान न्यायाधीश सहित)	१९	२
उच्च अदालतहरू	१६०	१४५	१५
जिल्ला अदालतहरू	२४०	२३४	६

अदालतहरूमा न्यायाधीश दरबन्दी, पूर्ति र मुद्दाको कार्यबोझको अवस्था

हाल कायम रहेको न्यायाधीश दरबन्दी र मुद्दाको लगत

अदालत	न्यायाधीश दरबन्दी	रिक्त	मुद्दाको लगत (०७४/७५) (निवेदन प्रतिवेदन र फुटकर निवेदनसहित)
सर्वोच्च अदालत	२१ (प्रधान न्यायाधीश सहित)	२	३२,७१७
उच्च अदालतहरू	१६०	१५	५३,२३६
जिल्ला अदालतहरू	२४०	६	१,८८,०७७

उच्च अदालतहरूमा न्यायाधीश दरबन्दी र पूर्ति तथा मुद्दाको लगत स्थिति

उच्च अदालत	इजलास	दरबन्दी संख्या	पूर्ति भएको संख्या	मुद्दा लगत संख्या (०७४/७५)
उच्च अदालत विराटनगर (२४)		१२	१०	३,३५२
	इलाम	६	६	१,००७
	धनकुटा	३	३	२९४
	ओखलढुंगा	३	३	४९१
उच्च अदालत जनकपुर (३८)		१२	१०	४,२०३
	राजविराज	११	९	४,७०६
	वीरगंज	१५	१४	४,१६३
उच्च अदालत पाटन (४३)		३६	३३	१३,९३९
	हेटौडा	७	७	१,२२८
उच्च अदालत पोखरा (११)		८	८	१,२१५
	बागलुङ	३	३	२२४
उच्च अदालत तुलसीपुर (२२)		४	४	७८६
	बुटवल	१२	१२	२,२००
	नेपालगंज	६	५	१,२७५
उच्च अदालत सुर्खेत (११)		८	७	४४२
	जुम्ला	३	३	१३८
उच्च अदालत दिपायल (११)		७	६	७००
	महेन्द्रनगर	४	४	५००

विभिन्न अदालत/न्यायाधिकरणमा न्यायाधीश संख्या

अदालत/न्यायाधिकरण	कार्यरत उच्च अदालतका न्यायाधीश संख्या	स्थान	मुद्दा संख्या
विशेष अदालत	६	काठमाडौं	४२९
वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	१	काठमाडौं	६४३
राजस्व न्यायाधिकरण	४	विराटनगर	१५३
		काठमाडौं	६५४
		पोखरा	१८
		नेपालगञ्ज	४
सैनिक विशेष अदालत	१	काठमाडौं	
भूकम्प पुननिर्माण प्राधिकरण पुनरावेदन समिति	१	काठमाडौं	
श्रम अदालत			२१६

जिल्ला अदालतहरूको दरबन्दी र पूर्ति भएको संख्या

अदालत		दरबन्दी	पूर्ति	मुद्दा संख्या
एक जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी रहेका ४५ वटा अदालत	४५ वटा	४५	४५	जम्मा: १३८५१ सबैभन्दा थोरै मुद्दा भएको: मनाङ (९), सबैभन्दा बढी मुद्दा भएको धादिङ (१०६९)
दुई जना जिल्ला न्यायाधीश भएका अदालत ७ वटा	दोलखा	२	२	५५६
	उदयपुर	२	२	१,४१५
	स्याङ्जा	२	२	७४४
	बर्दिया	२	२	१,२०४
	सुर्खेत	२	२	१,४४३
	कञ्चनपुर	२	२	९६९
	तनहुँ	२	२	१,२७१
तीन जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएका अदालत (५) र न्याय परिषद (१)	कैलाली	३	३	१,७७३
	दाङ	३	३	२,३०५
	काभ्रेपलाञ्चोक	३	३	१,६१८
	मकवानपुर	३	३	१,९७४

	नवलपुर	३	३	१,२५८
	न्याय परिषद	३	३	
चार जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएका अदालत (१)	कपिलबस्तु	४	४	२,६९०
पाँच जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएका अदालतहरू (२)	भक्तपुर	५	५	३,४००
	नवलपरासी	५	५	२,७४४
छ जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएका जिल्ला अदालतहरू (५)	कास्की	६	६	३,७७२
	चितवन	६	६	३,५२५
	महोत्तरी	६	६	३,८६८
	सर्लाही	६	५	३,६८९
	झापा	६	६	४,४२७
सात जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएका जिल्ला अदालतहरू (६)	सिराहा	७	७	४,८५१
	बारा	७	७	४,२६१
	रौतहट	७	७	५,२१३
	ललितपुर	७	७	३,२८३
	रूपन्देही	७	७	५,०५१
	बाँके	७	७	४,३८१
आठजना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी रहेका जिल्ला अदालतहरू (१)	धनुषा	८	७	५,८८६
नौ जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी रहेका जिल्ला अदालतहरू (४)	मोरङ	९	९	६,५९४
	पर्सा	९	८	६,८०८
	सप्तरी	९	७	६,६५८
	सुनसरी	९	९	६,७९३
नौ भन्दा बढी जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी रहेका जिल्ला अदालतहरू (१)	काठमाडौँ	३३	३३	२१,३३१

२.१४ जिल्ला न्यायाधीश पदको प्रतिशत निर्धारण

विभिन्न जिल्ला अदालतहरूमा रिक्त रहेको र २०७५ साल चैत्र मसान्तभित्र रिक्त हुन आउने जिल्ला न्यायाधीश पदको नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिम पदपूर्तिका लागि प्रतिशत निर्धारण हुँदा खण्ड (क) बमोजिमका लागि एक, खण्ड (ख) बमोजिमका लागि तीन र खण्ड (ग) बमोजिमका लागि दुई पद प्रतिशत निर्धारण भई खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएको खुलातर्फको दुई पदमा एक पद खुला र एक पद समावेशी महिलातर्फ विज्ञापन गर्ने गरी प्रतिशत निर्धारण भई पदपूर्तिका लागि नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (३) तथा न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ८ को उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस गर्न न्याय सेवा आयोगमा लेखी पठाउने गरी न्याय परिषदको मिति २०७५।६।११ को बैठकले निर्णय गरेको छ ।

२.१५ उत्कृष्ट न्यायाधीश छनौट

उत्कृष्ट न्यायाधीश छनौट समितिले दिएको प्रतिवेदन अनुसार मिति २०७५।८।२५ मा देहायका माननीय न्यायाधीशहरूलाई यस वर्षको उत्कृष्ट न्यायाधीश छनौट गरी सम्मानित गर्ने निर्णय भएको छ ।

क्र.स.	नाम	कार्यरत अदालत
१	श्री द्वारिकामान जोशी	उच्च अदालत दिपायल, हाल काज विशेष अदालत
२	श्री नारायणप्रसाद श्रेष्ठ	उच्च अदालत जनकपुर राजविराज इजलास
३	श्री ब्रजेश प्याकुरेल	महोत्तरी जिल्ला अदालत
४.	श्री चन्द्रमणि ज्ञवाली	डडेलधुरा जिल्ला अदालत

परिच्छेद-तीन

न्याय सेवा आयोगबाट सम्पादित कार्यहरूको विवरण

३.१ नीतिगत निर्णय

३.१.१ वकालत, सेवा वा कामको निरन्तरता

संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुनका लागि कानूनमा स्नातक उपाधि प्राप्त गरी अधिवक्ताको रूपमा निरन्तर कम्तीमा आठ वर्ष वकालत गरेका, कानूनमा स्नातक उपाधि प्राप्त गरी न्याय सेवाको राजपत्रांकित पदमा कम्तीमा आठ वर्ष काम गरेका वा कानूनको अध्यापन, अन्वेषण वा कानून वा न्यायसम्बन्धी अन्य कुनै क्षेत्रमा निरन्तर कम्तीमा आठ वर्ष काम गरेका नेपाली नागरिक हुनु पर्ने व्यवस्था गरी स्पष्टतः तीनवटा समूह (क्लष्टर) निर्धारण गरी कुनै समूहबाट उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले सोही समूहमा तोकिएको अनुभव तथा योग्यता पूरा गरेको हुनु पर्ने भन्ने देखिँदा संविधानले निर्धारण गरेको उक्त समूहमध्ये कुनै समूहमा योग्यता पूरा गरेको अवस्थामा पनि पछिल्लो समयमा समूह छोडी अन्य समूह प्रवेश गरेको अवस्थामा अनुभवको निरन्तरता नरहने हुँदा सो विषयलाई निरन्तर मात्र तथा एकभन्दा बढी समूहको अनुभव जोडी योग्यता पुगेको भन्न मिल्ने देखिँदैन । तसर्थ अधिवक्ता समूहमा दर्खास्त पेस गर्दा निरन्तर रूपमा हालसम्म कम्तीमा आठ वर्ष वकालत गरेको, न्याय सेवाको राजपत्रांकित अधिकृतको समूहमा दर्खास्त पेस गर्दा निरन्तर रूपमा हालसम्म न्याय सेवाका राजपत्रांकित पदमा कम्तीमा आठ वर्ष काम गरेका वा कानूनको अध्यापन, अन्वेषण वा कानून र न्यायको अन्य क्षेत्रको समूहमा दर्खास्त पेस गर्दा कानून वा न्यायसम्बन्धी अन्य कुनै क्षेत्रमा हालसम्म निरन्तर कम्तीमा आठ वर्ष काम गरेको स्पष्ट देखिने कागज तथा प्रमाणपत्र पेस गरेको अवस्थामा मात्र दर्खास्त फाराम स्वीकृत गर्ने व्यवस्था सचिवालयले गर्ने भनी मिति २०७४।९।२० को न्याय सेवा आयोगबाट नीतिगत निर्णय भएको छ ।

३.१.२ भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क गणना

न्याय सेवा आयोगको मिति २०७४।९।२० को बैठकले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४ग बमोजिम विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेवापत प्राप्त हुने भौगोलिक क्षेत्रको अंकको गणना गर्दा उक्त क्षेत्रमा कार्य गरेको अवधिका आधारमा पूरा वर्षका हिसावले र वर्षबाट बाँकी दिनका हकमा बाँकी दिनको दामासाही हिसावले दिनका आधारमा अङ्क गणना गर्नु पर्ने हुँदा सोहीबमोजिम अङ्क गणना गर्ने भन्नेसमेतको निर्णय भएको छ ।

३.२ मुख्य रजिस्ट्रार पदमा बहुवा नियुक्ति

न्याय सेवा आयोगको मिति २०७४।१०।१७ गतेको निर्णयले सर्वोच्च अदालतको रिक्त राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको मुख्य रजिस्ट्रार पदमा तत्कालीन न्याय परिषदका सचिव श्री राजनप्रसाद भट्टराईलाई बहुवा गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

३.३ सचिवहरूको सरूवा, बहुवा तथा पदस्थापन

वेपत्ता पारिएका व्यक्तिहरूको छानबिन आयोगका राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका सचिव श्री नृपध्वज निरौलालाई न्याय परिषदको रिक्त सचिव पदमा सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय न्याय सेवा आयोगले मिति २०७४।१०।१७ को बैठकबाट गरेको छ । सोही बैठकले वेपत्ता पारिएका व्यक्तिहरूको छानबिन आयोगको रिक्त सचिव पदमा नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृत श्री कृष्णजिवी घिमिरेलाई बहुवा नियुक्ति गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

मिति २०७४।१।२० को न्याय सेवा आयोगको बैठकले नेपाल न्याय सेवाको रिक्त राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सर्वोच्च अदालतको रजिस्ट्रार पद १(एक) र कानून आयोगको सचिव पद १ (एक) मा क्रमशः सर्वोच्च अदालतका सह-रजिस्ट्रार श्री महेन्द्रनाथ उपाध्याय र कानून आयोगका सह-सहिव श्री चिरन्जिवी खनाललाई बहुवा गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गरेको छ । यसै गरी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयको रिक्त नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको नायव महान्यायाधिवक्ता १ (एक) पदमा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयका सह-न्यायाधिवक्ता श्री गणेशबाबु अर्याललाई बहुवा गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी आयोगबाट मिति २०७४।१२।०५ मा निर्णय भएको छ ।

नेपाल न्याय सेवाको प्रधानमन्त्री तथा मन्त्री परिषदको कार्यालयमा कार्यरत विशिष्ट श्रेणीका सचिव श्री राजिव गौतमलाई कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमा, राष्ट्रपति कार्यालयका सचिव श्री भुपेन्द्रप्रसाद पौडेललाई सत्य निरूपण तथा मेलमिलाप आयोगको सचिव पदमा र सत्य निरूपण तथा मेलमिलाप आयोगको सचिव श्री मणिराम ओझालाई राष्ट्रिय सूचना आयोगको सचिव पदमा (राष्ट्रपति कार्यालयको न्याय सेवाको सचिव पद खारेज भई राष्ट्रिय सूचना आयोगमा नेपाल न्याय सेवाको सचिव पद श्रृजना भएको) सरूवा गर्न न्याय सेवा आयोगको मिति २०७४।१२।२२ को बैठकले नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गरेको र प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयमा रिक्त रहेको नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदमा कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सहसचिव श्री डिल्लीराज घिमिरेलाई बहुवा नियुक्ति गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णयसमेत भएको थियो । राष्ट्रपति कार्यालयमा रहेको सचिव पद खारेज भएको सम्बन्धमा सो आयोगको बैठकले नेपाल न्याय सेवाको पदमा हेरफेर गर्दा न्याय सेवा आयोगसँग परामर्श लिएकोसमेत नपाईएको अवस्था हुँदा नेपाल न्याय सेवाका पदहरूलाई सृजना, समायोजन, परिवर्तन वा खारेज गर्दा न्याय सेवा आयोगको सहमति तथा परामर्श लिएर गर्नका लागि नेपाल सरकारसमक्ष अनुरोध गर्ने निर्णयसमेत गरेको छ ।

सत्य निरूपण तथा मेलमिलाप आयोगको रिक्त राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव पदमा कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सहसचिव श्री रमेश ढकाल र महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमा

रिक्त राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको नायव महान्यायाधिवक्ता पदमा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयका सह-न्यायाधिवक्ता श्री पदमप्रसाद पाण्डेयलाई नियुक्ति गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी मिति २०७५।६।११ मा न्याय सेवा आयोगबाट निर्णय भएको छ ।

३.४ पुनरावेदन समिति/न्यायाधिकरणमा तोकिएको

दूर सञ्चार ऐन, २०५३ को दफा ४८ बमोजिम नेपाल दूर सञ्चार प्राधिकरणले दिएको आदेशउपरको पुनरावेदन सुन्ने पुनरावेदन समितिको अध्यक्ष पदमा न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलालाई तोक्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय न्याय सेवा आयोगबाट मिति २०७४।१२।२२ मा भएको र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको रिक्त सदस्य पदमा नेपाल न्याय सेवा, सरकारी वकिल समूहका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका सह-न्यायाधिवक्ता श्री रमादेवी पराजुलीलाई तोक्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णयसमेत गरेको छ ।

३.५ न्याय सेवाका सहसचिवहरूको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन

नेपाल न्याय सेवा, कानून समूह राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका सहसचिव दुई जना, सरकारी वकिल समूह राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका सहसचिव (सह-न्यायाधिवक्ता) दुई जना अधिकृत कर्मचारीको विभिन्न कार्यालयमा सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी न्याय सेवा आयोगबाट मिति २०७५।१।२० मा निर्णय भएको छ । सोही मितिको बैठकले नेपाल न्याय सेवा, न्याय र कानून समूहको रिक्त राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी, सहसचिव वा सोसरह पदमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई आएका श्री श्रीलाल पौडेल र श्री भरतमणि रिजाललाई क्रमशः उच्च अदालत विराटनगर, धनकुटा इजलासको रजिस्ट्रार पदमा र नेपाल कानून आयोगको सहसचिव पदमा नियुक्ति गरी पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

आयोगको मिति २०७५।३।२५ को बैठकबाट नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहका १० जना राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृत र कानून समूहका पाँच जना राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतको सरूवाका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका दुई जना अधिकृतलाई सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी आयोगबाट मिति २०७५।६।११ मा निर्णय भएको छ ।

३.६ जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्तिका लागि सिफारिस

२०७४।१२।१३ मा बसेको न्याय सेवा आयोगको बैठकले आयोगद्वारा सञ्चालित जिल्ला न्यायाधीशको परीक्षामा उत्तीर्ण १६ जना उम्मेदवारहरूलाई नियुक्तिका लागि न्याय परिषदमा सिफारिस गर्ने निर्णय भएको छ ।

३.७ पाठ्यक्रम विज्ञ तोकिएको

न्याय सेवा आयोग नियमावली, २०७४ को नियम १० अन्तर्गत जिल्ला न्यायाधीश पदको परीक्षाको पाठ्यक्रम परिमार्जनको लागि गठित समितिमा उक्त नियमको देहाय (च) बमोजिमको विज्ञ सदस्यमा राष्ट्रिय

न्यायिक प्रतिष्ठानका फ्याकल्टी (प्राज्ञिक निर्देशक) लाई तोक्ने निर्णय आयोगको मिति २०७५।६।११ को बैठकबाट भएको छ ।

३.८ प्रतिशत निर्धारण तथा बढुवाको लागि सूचना प्रकाशन

नेपाल न्याय सेवाका विभिन्न समूहका राजपत्राङ्कित प्रथम तथा द्वितीय श्रेणीको रिक्त पदको प्रतिशत निर्धारण गरी खुला तथा आन्तरिक परीक्षाका लागि लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउने र जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवाका लागि सूचना प्रकाशित गर्ने निर्णय आयोगको मिति २०७५।६।११ को बैठकले गरेको छ । सोही बैठकको निर्णयका आधारमा सर्वोच्च अदालतको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भई आएबमोजिम थप हुन आएको उपसचिव पद ५२ (बाउन्न) मा प्रतिशत निर्धारण भई खुला र आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पूर्तहुने तर्फ लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाई मिति २०७५।८।२६ गते जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवाका लागि थप सूचना आयोगबाट प्रकाशित भएको छ ।

३.९ न्याय सेवाका उप-सचिवहरूको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन

नेपाल न्याय सेवाको न्याय तथा सरकारी वकिल समूहमा रिक्त रहेको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको उपसचिव पदमा न्याय सेवा आयोगले प्रकाशित गरेको जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा सूचनाबमोजिम न्याय समूह, रा.प.द्वितीय श्रेणी, उपसचिव वा सोसरहको पदमा पाँच जना, सरकारी वकिल समूह, रा.प.द्वितीय श्रेणी, उपसचिव वा सोसरहको पदमा छ जनालाई मिति २०७४।१२।०५ को निर्णयअनुसार बढुवा सिफारिस गरी मिति २०७५।१।२० गतेको निर्णयानुसार पदस्थापन गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गरेको छ ।

त्यस्तै नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहका रा. प. द्वितीय श्रेणीका १७ अधिकृत कर्मचारीको सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी आयोगबाट मिति २०७५।१।२० मा निर्णय भएको छ । मिति २०७५।०३।२५ को आयोगको बैठकबाट कानून समूहका १७ जना राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका अधिकृतलाई सरूवाका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय भएको छ ।

लोक सेवा आयोगद्वारा सञ्चालित नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूह र सरकारी वकिल समूहको रा.प. द्वितीय श्रेणीको उपसचिव पदमा खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई नियुक्तिका लागि लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई आएका उम्मेदवार मध्ये आन्तरिक प्रतियोगितातर्फ नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहका तीन जना, सरकारी वकिल समूहको दुई जना तथा सोही समूहमा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण एक जनालाई नियुक्ति तथा पदस्थापनका लागि सिफारिस गर्न सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीशज्यूबाट मिति २०७५।४।१८ मा भएको निर्णयलाई आयोगको मिति २०७५।६।११ को बैठकले अनुमोदन गरेको छ ।

नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका ९१ जना, न्याय समूहका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका ४२ जना कानून समूहका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका तीन जनालाई विभिन्न निकायहरूमा सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय मिति २०७५।६।११ को आयोगको बैठकबाट भएको छ ।

३.१० रा.प.तृतीय श्रेणीको सरूवा, बढुवा तथा पदस्थापन

नेपाल न्याय सेवा, न्याय र सरकारी वकिल समूहका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका अधिकृत कर्मचारीमध्ये न्याय समूहका ८२ जना र सरकारी वकिल समूहका १ जना अधिकृत कर्मचारीको विभिन्न निकायहरूमा सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय मिति २०७४।९।२० न्याय सेवा आयोगको बैठकले गरेको छ । त्यस्तै लोक सेवा आयोगद्वारा सञ्चालित नेपाल न्याय सेवा, न्याय, कानून र सरकारी वकिल समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत वा सोसरहको पदमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई आएका न्याय समूहतर्फ ३४ जना, कानून समूहतर्फ १५ जना र सरकारी वकिल समूहतर्फ ३१ जनालाई नियुक्ति तथा पदस्थापनका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णयसमेत सो बैठकबाट भएको छ । यसै गरी मिति २०७५।१।२० बसेको आयोगको बैठकले सरकारी वकिल समूहका रा.प.तृतीय श्रेणीका ४० जना अधिकृत कर्मचारीको सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

मिति २०७५।३।२५ मा बसेको न्याय सेवा आयोगको बैठकबाट नेपाल न्याय सेवा न्याय समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४(घ)(१)(क) बमोजिम हुने बढुवाका लागि सिफारिस भई आएका न्याय समूहका १० जना नायव सुब्बा र कानून समूहका दुई जना नायव सुब्बालाई नियुक्ति तथा पदस्थापनका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने र नेपाल न्याय सेवा, कानून समूहका १३ जना राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका अधिकृतको सरूवाका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय गरेको छ ।

नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदमा निजामति सेवा ऐन, २०४९ को दफा २४(घ)(१)(क) बमोजिम हुने बढुवाका लागि सिफारिस भई आएका तीन जना नायव सुब्बालाई नियुक्ति तथा पदस्थापनका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णय मिति २०७५।६।११ को न्याय सेवा आयोगको बैठकबाट भएकोमा सोही बैठकबाट नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल समूहको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका १२१ न्याय समूहका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका १७४ जना, कानून समूहका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका एक जनालाई विभिन्न अदालत/कार्यालयमा सरूवा गर्न नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने निर्णयसमेत भएको छ ।

नेपाल न्याय सेवा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा उत्तीर्ण भई लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भई आएका न्याय समूहका ३५ जना, कानून समूहका आठ जना र सरकारी वकिल समूहका १८ जना शाखा अधिकृतहरूलाई मिति २०७५।०७।०४ गतेदेखि लागू हुने गरी नियुक्ति तथा पदस्थापनका लागि नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्ने गरी मिति २०७५।०८।१० मा निर्णय भएको छ ।

३.११ वार्षिक प्रतिवेदन तथा आयोगको वार्षिक कार्ययोजना

मिति २०७४।१२।२९ को न्याय सेवा आयोगको बैठकले आयोगको आ.व. ०७३/७४ को वार्षिक प्रतिवेदन पारित गर्ने निर्णय गरेको छ भने मिति २०७५।६।११ को बैठकले न्याय सेवा आयोगको आ.व. ०७५।७६ को वार्षिक कार्ययोजना पारित गर्ने निर्णय गरेको छ ।

परिच्छेद-चार

न्याय परिषद सचिवालयका गतिविधि

४.१ कार्यक्रमहरू

नेपालको संविधान तथा न्याय परिषद ऐन, २०७३ ले न्याय परिषदको भूमिका विस्तार गरेको छ। संविधान तथा न्याय परिषद ऐनअनुसार न्याय परिषदले अन्य कामका अतिरिक्त न्याय प्रशासनका अन्य विषयमा परामर्श प्रदान गर्नुका साथै न्यायाधीशको आचारसंहिता कार्यान्वयन गर्नु पर्ने, न्याय प्रशासनका विषयमा अनुगमन निगरानी गर्ने विषयहरूसमेत थप भएको छ। सो सन्दर्भमा न्याय परिषदले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्ने क्रममा न्याय परिषदको भूमिकाका विषयमा सरोकारवाला व्यक्तिहरूसँगसमेत छलफल गर्दै यसका कामकारबाहीलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने अवस्था रहेको पृष्ठभूमिमा न्याय परिषद सचिवालयले यस अवधिमा नेपालका सबै प्रदेश तथा राजधानीमासमेत गरी विभिन्न विषयमा केन्द्रित रही न्यायाधीश तथा न्याय सेवाका अधिकृत कर्मचारीहरूलाई सहभागी गराई विभिन्न मितिमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको छ।

यसैक्रममा मिति
२०७४ साल चैत्र २३ र २४
गते धनकुटामा उच्च अदालत
विराटनगर धनकुटा इजलास र
उच्च अदालत विराटनगर इलाम
इजलासका माननीय न्यायाधीश
तथा सो अन्तर्गतका जिल्ला
अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार
तथा सेस्तेदारहरूसमेत गरी ३४
जनालाई समावेश गरी न्यायिक
सुधारमा न्यायालयको



जनशक्तिको भूमिका विषयमा अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो। उच्च अदालत विराटनगरका



माननीय मुख्य न्यायाधीश
डा. कुलरत्न भूर्तेलको
अध्यक्षतामा सम्पन्न भएको
सो कार्यक्रममा परिषदका
माननीय सदस्य श्री
पदमप्रसाद वैदिक,
माननीय सदस्य श्री
रामप्रसाद सिटौला तथा

न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलासमेतको उपस्थिति रहेको थियो। सो कार्यक्रममा न्यायाधीशको

आचारसंहिता तथा सोको कार्यान्वयन, न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी, न्यायिक सुशासनमा न्यायिक जनशक्तिको भूमिका तथा न्यायिक सुधारमा न्याय परिषदको भूमिका विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुत गरिएको थियो ।

मिति २०७५ साल बैसाख ७ र ८ गते धनगढीमा न्यायिक सुधारमा न्यायलयका जनशक्तिको भूमिका विषयमा उच्च अदालत दिपायल तथा उच्च अदालत दिपायल महेन्द्रनगर इजलास र जिल्ला अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारहरूसमेत ३१ जनालाई सहभागी गराई अन्तरक्रिया



कार्यक्रम सम्पन्न भएको छ । उक्त कार्यक्रम तत्कालीन सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्रको प्रमुख आतिथ्यमा सम्पन्न भएको थियो भने कार्यक्रमको अध्यक्षता उच्च अदालत दिपायलका माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री यज्ञप्रसाद वस्यालले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा न्याय परिषदका



माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला, उच्च अदालत दिपायलका माननीय मुख्य

न्यायाधीश श्री यज्ञप्रसाद वस्याल तथा न्याय परिषदका सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगरले न्यायिक सुशासनका विभिन्न पक्षमा आ-आफ्नो कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । प्रस्तुत भएका कार्यपत्रमा कार्यक्रमको प्रमुख अतिथि माननीय न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्र तथा न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले अध्यक्षता टिप्पणीसमेत व्यक्त गर्नुभएको थियो ।

मिति २०७५ साल वैसाख १० र ११ गते न्याय परिषद सचिवालयको आयोजनामा सुर्खेतको



वीरेन्द्रनगरमा न्यायिक सुधारमा न्यायलयका जनशक्तिको भूमिका विषयक अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो । सो कार्यक्रमको अध्यक्षता उच्च अदालत सुर्खेतका माननीय मुख्य

न्यायाधीश हरिकुमार पोखरेलले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा परिषदका माननीय सदस्य श्री पदमप्रसाद वैदिकले "न्यायाधीशको आचारसंहिता र यसको कार्यान्वयन" तथा "न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी र न्यायाधीशउपरका

उजुरी" र परिषदका अर्का माननीय सदस्य श्री रामप्रसाद सिटौलाले "न्यायिक सुधारमा न्याय परिषदको भूमिका", तथा न्याय परिषदका सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगरले "न्यायिक सुशासन



कायम गर्न न्यायिक जनशक्तिको भूमिका" विषयमा आ-आफ्नो कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । सो कार्यक्रममा उच्च अदालत सुर्खेत र उच्च अदालत सुर्खेत, जुम्ला इजलासका माननीय न्यायाधीश र रजिस्ट्रार तथा अधिकृतहरू, उच्च अदालत सुर्खेत र उच्च अदालत सुर्खेत, जुम्ला इजलास मातहतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीश र सेस्तेदार तथा अधिकृतहरू गरी ३२ जनाको सहभागिता रहेको थियो ।

मिति २०७५ साल वैसाख २१ र २२ गते उच्च अदालत विराटनगर ओखलढुङ्गा इजलास तथा सो अन्तर्गतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारहरू र रामेछाप र सिन्धुली जिल्ला अदालतका न्यायाधीश तथा सेस्तेदारहरूलाई समावेश गरी न्याय परिषद सचिवालयबाट न्यायिक सुधारमा न्यायालयका जनशक्तिको भूमिका विषयक दुई दिवसीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको



थियो । २३ जनाको सहभागिता रहेको सो कार्यक्रमको अध्यक्षता उच्च अदालत विराटनगर, ओखलढुङ्गा इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री टेकराज नेपालले गर्नुभएको थियो भने कार्यक्रममा न्याय परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला, न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौला तथा सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगरले कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।

यसै गरी मिति २०७५ साल वैसाख ११ र १२ गते बुटवलमा उच्च अदालत तुलसीपुर तथा उच्च अदालत तुलसीपुर बुटवल इजलास र सो अन्तर्गतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारसमेत ५३ जनालाई सहभागी गराई न्यायिक सुधारमा न्यायालयका जनशक्तिको भूमिका विषयमा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो । सो कार्यक्रम उच्च अदालत तुलसीपुरका माननीय मुख्य



न्यायाधीश श्री नहकुल सुवेदीको अध्यक्षतामा सम्पन्न भएको थियो । कार्यक्रममा न्याय परिषदका सदस्य श्री पदमप्रसाद वैदिकले "न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी", माननीय सदस्य श्री रामप्रसाद सिटौलाले "न्यायिक सुधारमा न्याय परिषदको भूमिका", उच्च अदालत तुलसीपुर बुटवल इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री रमेश पोखरेलले "न्यायाधीशको आचारसंहिता र सोको कार्यान्वयन" तथा न्याय परिषदका सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगरले "न्यायिक सुशासनमा न्यायिक जनशक्तिको भूमिका" विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले सहसचिव यमबहादुर बुढामगरको प्रस्तुतिमा अध्यक्षता गर्नु भई आफ्नो धारणा राख्नुभएको थियो ।

उच्च अदालत जनकपुर तथा उच्च अदालत जनकपुर राजविराज इजलास र सो अन्तर्गतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारहरूलाई समावेश गरी मिति २०७५ साल जेठ २५ र २६ गते न्यायिक सुधारमा न्यायालयका जनशक्तिको भूमिका विषयक अन्तरक्रिया कार्यक्रम जनकपुरमा सम्पन्न भएको छ । सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीज्यूको प्रमुख आतिथ्यमा सम्पन्न भएको सो कार्यक्रममा न्याय परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला, उच्च अदालत जनकपुरका माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री उदयप्रकाश चापागाईं, न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौला, प्रदेश नं. २ का मुख्य महान्यायधिवक्तालगायत ५२ जनाको



सहभागिता रहेको थियो । कार्यक्रममा चारवटा कार्यपत्र प्रस्तुत भएको थियो । न्याय परिषदका सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला तथा उच्च अदालत जनकपुर राजविराज इजलासका माननीय न्यायाधीश श्री रमेशकुमार खत्रीले प्रस्तुत गर्नुभएको कार्यपत्रमा सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीज्यूले अध्यक्षता गरी आफ्ना विचार प्रस्तुत गर्नुभएको थियो भने न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले प्रस्तुत गर्नुभएको कार्यपत्रमा उच्च अदालत जनकपुरका माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री उदयप्रकाश चापागाईंले अध्यक्षता गरी आफ्नो धारणा प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।

२०७५ साल जेठ १८ र १९ गते जहरसिंह पौवा काठमाडौंमा न्याय परिषद सचिवालयका कर्मचारीहरू सहभागी भई आ.व. २०७४/७५ को वार्षिक कार्ययोजनाको समीक्षा कार्यक्रम सम्पन्न भयो । सो कार्यक्रममा डा. राजु अधिकारीले सकारात्मक सोचको विकास



सम्बन्धमा तथा न्याय परिषदका सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगरले आ.व. ०७४/७५ को कार्ययोजनाका

लक्ष्य तथा प्रगति र आगामी आ.व. को कार्ययोजना निर्माण गर्दा लिडनु पर्ने लक्ष्य तथा कार्यक्रमका बारेमा कार्यपत्रसहितको प्रस्तुति दिनु भएको थियो । न्याय परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला तथा सचिव श्री नृपध्वज निरौलासहितको उपस्थिति रहेको सो कार्यक्रममा उहाँहरूले आगामी कार्ययोजनाका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गरी चालु कार्ययोजनाको सफल कार्यान्वयन भएकोमा सचिवालयका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूमा धन्यवाद व्यक्त गर्नुभएको थियो ।

मिति २०७५ साल असार ८ र ९ गते न्यायिक सुधारमा न्यायालयका जनशक्तिको भूमिका विषयक



कार्यक्रम पोखरामा सम्पन्न भएको थियो । उच्च अदालत पोखराका मुख्य न्यायाधीश श्री कुमार चुडालको अध्यक्षतामा सम्पन्न सो कार्यक्रममा उच्च अदालत पोखरा, उच्च अदालत पोखरा बागलुङ इजलास र सो अन्तर्गतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीशहरू, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारहरूसमेत गरी ३७ जनाको सहभागिता रहेको थियो । कार्यक्रममा न्याय परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री

रामप्रसाद सिटौला, उच्च अदालत पोखराका माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री कुमार चुडाल र न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले न्यायिक सुशासनका विभिन्न आयामहरूका बारेमा अलग अलग कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।

न्याय सेवामा जनशक्तिको आपूर्ति, वृत्ति विकासको अवस्था र सुधारको क्षेत्रहरू विषयमा मिति २०७५।३।१२ गते न्याय परिषद सचिवालय तथा सर्वोच्च अदालत मानव संशान विकास समितिको

सयुक्त आयोजनामा ललितपुरको कुपण्डोलमा न्याय सेवा तथा न्याय सेवा सम्बद्ध विशिष्ट पदाधिकारीहरूलाई सहभागी गराई



"न्याय सेवामा जनशक्तिको आपूर्ति, वृत्ति विकास र सुधारका क्षेत्रहरू" विषयक एक दिवसीय कार्यक्रम



सम्पन्न भएको छ । सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीज्यूको प्रमुख आतिथ्यतामा सम्पन्न सो कार्यक्रमको अध्यक्षता सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम माननीय न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्रज्यूले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्री श्री शेरबहादुर

तामाङ, सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री प्रकाशमान सिंह राउत र श्री टंकबहादुर मोक्तान, न्याय परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला, लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष, महान्यायाधिवक्ता, सर्वोच्च अदालतका मुख्य रजिस्ट्रार, राष्ट्रिय



न्यायिक प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक, नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणीका अधिकृतहरू, कानून अध्यापन गराउने विश्वविद्यालयका डिन, राष्ट्रिय परीक्षा बोर्डका अध्यक्ष तथा सदस्य-सचिव, नेपालका विभिन्न जिल्लामा कानून अध्यापन गराउने कलेजका क्याम्पस प्रमुख तथा प्रधानाध्यापक, न्यायिक पत्रकारलगायतको उपस्थिति रहेको थियो ।



सो कार्यक्रमको पहिलो सत्रमा न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले "न्याय सेवामा जनशक्तिको प्राप्तिको बर्तमान अवस्था, समस्या, चुनौती र भावी कार्यदिशा" विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो । सो प्रस्तुतिउपर सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव श्री शंकरप्रसाद कोइराला, लोक सेवा आयोगका सचिव श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाई र शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय सचिव श्री खगराज बरालले टिप्पणी गर्नुभएको थियो । त्यस्तै कार्यक्रमको दोश्रो सत्रमा सर्वोच्च अदालतका सह-रजिस्ट्रार श्री



लालबहादुर कुँवरले "अदालतको कार्यबोझ र जनशक्ति: चुनौती र सम्भावनाहरू" विषयमा कार्यपत्र प्रस्तुति गर्नुभएको थियो । सो कार्यपत्रउपर श्री कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सचिव श्री राजीव गौतम, नेशनल ल कलेजका

डा. श्री रामकृष्ण तिमल्सेना र राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक श्री केशरीराज पण्डितले टिप्पणी गर्नुभएको थियो ।

२०७५ साल असार १५ र १६ गते सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशज्यूहरू र न्याय परिषदका पदाधिकारीज्यूहरूको उपस्थितिमा ललितपुरको गोदावरीमा दुई दिवसीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम



सम्पन्न भएको छ । सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम् न्यायाधीश श्री ओमप्रकाश मिश्रज्यू को अध्यक्षतामा सम्पन्न भएको सो कार्यक्रमको प्रमुख

आतिथ्यता सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीज्यूले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा

सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशका अतिरिक्त कानून, न्याय तथा संसदिय मामिला मन्त्री श्री शेरवहादुर तामाङ, सर्वोच्च अदालतका मुख्य रजिस्ट्रार, न्याय परिषदका सचिव तथा सर्वोच्च अदालतका



रजिस्ट्रारलगायत न्याय परिषदका अधिकृत कर्मचारीहरूको समेत सहभागिता रहेको थियो । उक्त



कार्यक्रमको पहिलो सत्रमा न्याय परिषदका सचिवज्यूले न्याय परिषद र न्याय सेवा आयोगबाट भएका कामकारबाही वारे जानकारी दिनु भएको थियो । सहभागीहरूबाट न्याय परिषदलाई अझ

प्रभावकारी बनाउन गरिनु पर्ने सुधारका सम्बन्धमा मार्गदर्शन दिने काम भएको थियो भने दोश्रो सत्रमा न्याय परिषदका माननीय सदस्य श्री पदमप्रसाद वैदिकले न्यायाधीश नियुक्तिसम्बन्धी प्रस्तावित मापदण्डको बारेमा प्रकाश पार्नु भएको थियो । सो प्रस्तावित मापदण्डउपर कार्यक्रममा घनिभुत छलफल भई सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहरूज्यूबाट अमूल्य सुझाव, सल्लाह र पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने कार्य भएको थियो ।

मिति २०७५।३।३० गते उच्च अदालत पाटन तथा उच्च अदालत पाटन हेटौडा इजलास र सो अन्तर्गतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीश, रजिस्ट्रार तथा सेस्तेदारहरूलाई सहभागी गराई चन्द्रागिरी काठमाडौंमा न्यायिक सुधारमा न्यायालयका जनशक्तिको भूमिका विषयमा एक दिवसीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम

सम्पन्न भएको थियो । सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीको प्रमुख आतिथ्यतामा सम्पन्न सो कार्यक्रममा ३८ जनाको सहभागिता रहेको थियो । कार्यक्रममा तीनवटा कार्यपत्र प्रस्तुतभएका थिए । न्याय परिषदका माननीय सदस्य श्री पदमप्रसाद वैदिक, उच्च अदालत पाटनका माननीय मुख्य न्यायाधीश श्री प्रकाशकुमार ढुंगाना र न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।

न्यायाधीश जनशक्तिको दरबन्दी समेतको पुनरावलोकन गरी सुझावसहितको सिफारिस प्रतिवेदन पेस गर्न गठित समितिले गठन गरेको कार्यदलले सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहज्यूहरूसँग मिति २०७५।६।१२ गते अन्तरक्रिया कार्यक्रम गरेको थियो भने उच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहरूसँग मिति २०७५।०५।१४ र २०७५।०५।२० गते प्रश्नावलीसहित अन्तरक्रिया कार्यक्रमसमेत सम्पन्न गरेको छ । साथै सो प्रयोजनका लागि जिल्ला अदालतका न्यायाधीशहरूसँग इमेलमार्फत सुझावहरू सङ्कलन गरिएको थियो ।



मिति २०७५।७।१६ र १७ गते विराटनगरमा देवानी/फौजदारी संहिताको कार्यान्वयन र न्यायिक सुशासन विषयक अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको छ । उच्च अदालत विराटनगरका सम्पूर्ण माननीय न्यायाधीश, रजिस्ट्रार, मोरङ, सुनसरी र झापा जिल्ला अदालतका जिल्ला न्यायाधीश तथा श्रेष्ठेदारहरूको सहभागिता रहेको सो अन्तरक्रिया कार्यक्रमको अध्यक्षता उच्च

अदालत विराटनगरका माननीय मुख्य न्यायाधीश डा. कुलरत्न भुर्तेलले गर्नुभएको थियो । कार्यक्रममा

चारवटा कार्यपत्र प्रस्तुत भएका थिए ।

न्याय परिषदका माननीय सदस्य श्री पदमप्रसाद वैदिकले "न्यायिक सुशासनका विविध पक्षहरू" (न्यायाधीश आचार



संहिताको कार्यान्वयन, न्यायिक अनुगमन तथा निगरानीको प्रभावकारिता अभिवृद्धि), माननीय सदस्य श्री रामप्रसाद सिटौलाले "न्यायिक अनुशासन कायम गराउन न्याय परिषदको भूमिका", न्याय परिषदका सचिव श्री नृपध्वज निरौलाले "नयाँ संहिताहरू लागू भएपछिको परिवर्तित सन्दर्भमा अदालतहरूमा जनशक्तिको व्यवस्थापन" तथा उच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री श्रीकान्त पौडेलले "देवानी फौजदारी कार्यविधि

संहिता, तत्सम्बन्धी नियमावली, निर्देशिकाको कार्यान्वयन, प्रयोगमा आइपरेका समस्या, चुनौती तथा समाधानका उपायहरू" विषयक कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभएको थियो ।

मिति २०७५।८।२१ र २२ गते राजविराजमा उच्च अदालत जनकपुर, राजविराज इजलासका सम्पूर्ण माननीय न्यायाधीश, रजिस्ट्रार, सिरहा, सप्तरी र उदयपुरका जिल्ला न्यायाधीश तथा अधिकृत कर्मचारीहरूसमेत गरी ४५ जनालाई सहभागी गराई न्याय परिषद सचिवालयबाट देवानी/फौजदारी संहिताको कार्यान्वयन र न्यायिक सुशासन विषयक दुई दिवसीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो । सो कार्यक्रममा चारवटा कार्यपत्र प्रस्तुत भएका थिए । परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला तथा उच्च अदालतका न्यायाधीशद्वय श्री तिलप्रसाद श्रेष्ठ र श्री टेकप्रसाद ढुङ्गानाबाट सो कार्यपत्रहरू प्रस्तुत भएका थिए ।

४.२ वैदेशिक भ्रमण

न्याय परिषदका सहसचिव श्री यमबहादुर बुढामगर तथा सुर्खेत जिल्ला अदालतमा दरबन्दी रही न्याय परिषदमा काजमा रहनु भएका माननीय जिल्ला न्यायाधीश श्री किरणप्रसाद शिवाकोटीले मिति २०७४।१२।१२ देखि मिति २०७४।१२।२५ सम्म दक्षिण कोरियामा भएको तालिममा र उपसचिव श्री बलराम लम्सालले मिति २०७५।०३।११ गतेदेखि २०७५।०४।०२ गतेसम्म चीनमा भएको तालिममा तथा शाखा अधिकृत श्री चमिला भट्टराईले मिति २०७५।०४।२१ देखि २०७५।०५।०७ गतेसम्म चीनमा भएको गोष्ठीमा सहभागिता जनाउनुभएको थियो ।

परिच्छेद-पाँच

लेख रचना

न्यायिक सुशासन कायम गर्न न्याय परिषदको भूमिका ⁴¹

पृष्ठभूमि

लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीको आधार स्तम्भ न्यायको सुनिश्चितता हो । न्याय हरेक नागरिकले अनुभूत गर्ने विषय हो । न्यायको अनभूति अधिकारको संरक्षण र सहज प्रयोगबाट हुन्छ । अधिकारको संरक्षण र सहज प्रयोगको प्रत्याभूति देशको मूल कानून र त्यसअन्तर्गत बनेका विधायिकी कानून एवं अधिनस्थ कानूनले गरेको हुन्छ । संविधानमा नागरिकहरूका लागि अधिकारको संरक्षण र सहज प्रयोगको संरचना खडा गरेर मात्र पुग्न न्यायिक पद्धतिमार्फत प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चितता पनि हुनुपर्दछ । न्याय व्यवस्थाको प्रभावकारिताबाट नै संवैधानिक व्यवस्थाले परिकल्पना गरे अनुरूपको कानूनको शासन, मौलिक हक र मानवअधिकारको संरक्षण हुनुको साथै शान्ति, सुशासन र विकासको माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्न सकिन्छ । न्यायपूर्ण व्यवस्थाका लागि सुशासन कायम गर्न अपरिहार्य हुन्छ ।

न्यायिक सुशासन विनाको न्याय सम्पादन सर्वग्राही एवं विवादमुक्त हुँदैन न्यायिक संरचनाबाट सम्पादित हुने न्याय निरूपण हुने कार्यमा अदालतको प्रवेशद्वारदेखि निकाससम्म सुफत सर्वसुलभ, छिटो छरितो, स्वच्छ न्यायकर्ताले आफ्नो जिम्मेवारी स्वतन्त्रता, निर्भिक, पारदर्शी ढंगबाट पूरा गर्नु न्यायिक सुशासनको आयाम मानिन्छ । सामान्यतया “सु” भन्नाले राम्रो, असल वा समुचित भन्ने बुझिन्छ भने “शासन” भन्नाले अधिकारको प्रयोग, नियन्त्रण र निर्देशन, राज्य व्यवस्था वा प्रणाली भन्ने बुझिन्छ । शाब्दिक रूपमा असल, उत्कृष्ट, लोकप्रिय, सर्वप्रिय, अब्बल, उम्दा, वैध शासन वा प्रणालीलाई सुशासन भन्ने गरिन्छ ।

वास्तवमा न्यायिक शब्दको पछाडि सुशासन शब्द आवश्यक होइन । न्यायिक शब्द नै सुशासनको द्योतक मानिन्छ । तथापि न्याय प्रशासनलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष, जनउत्तरदायी, पारदर्शी रूपमा कायम राख्न अब्बल रूपमा न्यायिक सुशासन शब्दको प्रयोग गर्न थालिएको हो । न्यायिक शासन सञ्चालनको आदर्श ढाँचा कायम गर्न, न्यायका उपभोक्तालाई सेवा प्रवाहको राम्रो व्यवस्था गर्न, न्याय प्रशासनमा कानूनबमोजिमको शासन जवाफदेहिता, पारदर्शिता, सहभागिता कायम राख्न न्यायिक सुशासन अनिवार्य हुँदै आएको छ ।

न्यायिक सुशासनको बहु आयामहरूमा राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक, व्यवस्थापकीय र नैतिक आचरण एवं व्यवहारका आयामहरू नै मुख्यत रहन्छन् । न्याय र समानता व्यवहारका लक्षण हुन, जसको लागि न्यायपालिकाको अहम् भूमिका रहेको हुन्छ । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता, निष्पक्षता र सक्षमता र प्रगतिशीलताले नै समाजको शान्तिपूर्ण रूपान्तरणदेखि राजनीतिक रूपान्तरणसम्ममा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ । लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा व्यवस्थापिका र कार्यपालिका बहुमतको आधारमा चल्दछन् भने अल्पसंख्यक र अल्पमतमा रहने सीमान्तकृत वर्ग र समुदायको आवाजको संरक्षक न्यायपालिका रहने गर्दछ ।

नेपालको वर्तमान संविधान जन प्रतिनिधि संस्था संविधानसभाबाट जारी भएको हो । संविधानसभामा न्यायपालिकाको सन्दर्भमा लामो छलफल भएको पाइन्छ । संविधान सभाको एघार समितिमध्ये न्याय समिति र शासकीय स्वरूप निर्धारण समितिको प्रतिवेदनमा जेजस्ता कुरा लेखिए तापनि अन्तिम पटक संविधान जारी

⁴¹ श्री पदमप्रसाद वैदिक, माननीय सदस्य, न्याय परिषद

हुंदा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिकाको परिकल्पना गरिएको छ । संविधानले संघीय शासन अङ्गीकार गर्दागर्दै न्यायपालिकाको स्वरूप एकीकृत प्रणालीमा रहेको छ । तीन तहको अदालत जसमा सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालतको व्यवस्था गरेको छ । कार्यपालिका र व्यवस्थापिकाको फर्ममा अदालत रहेको छैन । स्थानीय तहमा अदालत नभई जिल्ला अदालत कायम गरिएको छ । हाम्रो न्यायिक इतिहासमा विभिन्न किसिमको परिवर्तनहरूलाई अदालतले आत्मसाथ गर्दै आएको छ । नेपालका अदालतहरूका नाम, प्रादेशिक अधिकार क्षेत्र, संगठनात्मक स्वरूप, संरचना, संख्या आदि पटक पटक परिवर्तन हुने गरेको भए पनि आधारभूत मान्यतामा खासै परिवर्तन भएको छैन तथापि कार्य प्रणाली, कार्यक्षेत्र, नाम, जनशक्ति तथा व्यवस्थापकीय कुरामा भने महत्त्वपूर्ण परिवर्तन भएको पाइन्छ ।

सुशासन र न्याय परिषद

न्यायपालिकाको मुख्य उद्देश्य अदालतसमक्ष पर्न आएको विवादमा स्वतन्त्र र निष्पक्ष रही निर्भिकतापूर्वक विवादका पक्षहरूलाई मान्य हुने न्याय सम्पादन गर्नु गराउनु हो । नागरिकले अन्याय महसुस गर्दा उपचार दिने अन्तिम आश्रयस्थल अदालत भएकोले न्याय सम्पादनको कार्य प्रारम्भदेखि नै स्वच्छता, निष्पक्षता र निर्भिकता प्रदर्शन गर्नु प्रत्येक न्यायकर्ताको प्राथमिक योग्यता हो । योग्य न्यायाधीशको नियुक्तिका आधारहरू नै उपरोक्त कुरामा आत्मसात गर्नु हो ।

हामीकहाँ प्रधान न्यायालयको स्थापनापछि लागू गरिएका ऐन तथा नियमहरूले पृथक रूपमा न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको अवधारणालाई अघि सार्दै आएको पाइन्छ । प्रधान न्यायालय ऐन, २००८, सर्वोच्च अदालत ऐन, २०१३, नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५, नेपालको संविधान, २०१९ समेतमा न्यायपालिकाको अन्तिम प्राधिकार राजामा रहेको अवस्थामा वि.सं. २०४७ सालको संविधानमा न्याय प्रशासनलाई स्वतन्त्र, निष्पक्ष, पारदर्शी बनाउन छुट्टै न्यायपालिकाको व्यवस्था गरेको थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ९३ को उपधारा (१) ले संविधानबमोजिम न्यायाधीशको नियुक्ति, सरुवा, अनुशासनसम्बन्धी कारबाही, बर्खासी र न्याय प्रशासनसम्बन्धी अन्य कुराहरूको सिफारिस गर्न वा परामर्श दिन एक न्याय परिषद रहने व्यवस्था गरेको थियो । जसमा प्रधान न्यायाधीश अध्यक्ष, न्यायमन्त्री, सर्वोच्च अदालतका दुई वरिष्ठतम् न्यायाधीश र श्री ५ बाट तोकिएको विशिष्ठ कानूनविद् सदस्य रहने व्यवस्था थियो । त्यसपछि देशमा शान्ति प्रक्रियाको थालनीपश्चात जारी भएको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले सोही कामको लागि न्याय परिषद रहने जसमा प्रधान न्यायाधीश अध्यक्ष, न्यायमन्त्री, सर्वोच्च अदालतको वरिष्ठतम् न्यायाधीश, राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीको सिफारिसमा मनोनित गरेको एक कानूनविद् र नेपाल बार एसोसिएसनको सिफारिसमा प्रधान न्यायाधीशद्वारा नियुक्त वरिष्ठ अधिवक्ता वा २० वर्षको अनुभवप्राप्त अधिवक्ता सदस्य रहने व्यवस्था गरियो भने संविधान सभाबाट जारी भएको नेपालको संविधानको धारा १५३ द्वारा पृथक न्याय परिषदको व्यवस्था गरिएको छ ।

वर्तमान अवस्थामा न्याय परिषद

संवैधानिक उचोपना :- विगतमा न्याय परिषदलाई निश्चित कामको लागि साधन मात्र (Specific Purpose Vehicle) मान्ने गरिएकोमा वर्तमान संविधानले न्याय परिषदलाई पृथक संवैधानिक निकाय सरहको हैसियत प्रदान गरेको छ । न्याय परिषदमा प्रधान न्यायाधीश, न्यायमन्त्री, सर्वोच्च अदालतको वरिष्ठतम् न्यायाधीश पदेन अध्यक्ष एवं सदस्य रहने व्यवस्था गरेपनि संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीको सिफारिसमा नियुक्त गरेको कानूनविद् र धारा १५३ को उपधारा (१)

को खण्ड (ड) बमोजिम नेपाल बार एसोसिएसनको सिफारिसमा राष्ट्रपतिले नियुक्त गरेको वरिष्ठ अधिवक्ता वा अधिवक्तासमेत दुवै सदस्यले राष्ट्रपतिबाट नियुक्त हुनुपूर्व संविधानको धारा २९२ बमोजिम संसदीय सुनुवाई समितिबाट अनुमोदित हुनु पर्ने वाध्यात्मक व्यवस्था गरेको छ भने न्याय परिषदले आफ्नो कामको वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

त्यस्तै गरी संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) र (ड) बमोजिम नियुक्त सदस्यको हैसियत सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश सरह कायम गरेको छ, उपधारा (३) ले उपधारा (१) को खण्ड (घ) र (ड) बमोजिम नियुक्त सदस्य सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशसरह समान आधारमा र समान तरिकाले पदमुक्त हुने व्यवस्थाले पदावधिको समाप्तिपछि संविधानको धारा १३५ बमोजिम बहस पैरवी मेलमिलाप वा मध्यस्थतासम्बन्धी कार्य गर्न नपाउने भएको छ ।

न्यायिक सुशासन कायम राख्न न्याय परिषदले गरेका प्रयासहरू

संविधान तथा कानूनले न्याय परिषदको भूमिका उच्च राख्ने प्रयास गरेको छ । न्याय प्रशासनको सञ्चालनको लागि न्यायपालिकाको उच्चतम निकायमा समेत न्यायाधीशको नियुक्तिको सिफारिस गर्ने हैसियत राख्ने न्याय परिषदले सो गरिमा जोगाउन सर्वप्रथम संविधानको भावनाबमोजिम स्वतन्त्र, निष्पक्ष र निर्भिकता प्रदर्शन गर्न आवश्यक हुन्छ । कानूनी क्षेत्र तथा बाहिरी क्षेत्रबाट समेत न्याय परिषदको आलोचना हुन थालेको अवस्थामा संविधान तथा कानूनले निर्दिष्ट गरेको काम पारदर्शी तरिकाले सम्पादन गरेमा आलोचनाको बीचबाट संरचनागत सुधार गर्न सकिने हुँदा हालका दिनहरूमा निम्न प्रयासहरू गरिएको छ ।

(१) संस्थागत प्रतिबद्धता र नियमितता

संविधानबमोजिम शपथ लिई संस्थागत कार्य गर्न प्रतिबद्धता जाहेर गरे पनि व्यवहारमा संविधान, कानूनबमोजिम आफूलाई परिचालन गर्न न्याय परिषदले आफ्नो वार्षिक कार्ययोजना निर्माण गरी न्याय परिषदबाट पारित गराई सोही कार्ययोजनाबमोजिम Calendar निर्माण गरी काम गर्ने प्रतिबद्धता प्रकट गरिएको छ । यसरी कार्य गर्न संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) र (ड) बमोजिम नियुक्त सदस्य नियमित रूपमा परिषदमा उपस्थित हुनु पर्ने ठानी प्रत्येक दिन हाजिर गर्ने परिपाटी सुरुवात गरिएको छ जसलाई न्याय परिषद नियमावलीद्वारा व्यवस्थित गरिएको छ । विगतमा उपरोक्त सदस्यहरूको हाजिरी रजिष्टर खडा गरी हाजिर गर्ने परिपाटी रहेको थिएन । संविधानले सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश सरहको सुविधा लिने तर सोको आधारहरू प्रदर्शन हुन नसकेको कुरालाई दृष्टिगत गर्दै यस्तो परिपाटीको सुरुवात गरिएको हो ।

(२) न्यायाधीश विरुद्ध पर्ने उजुरी छानबिनमा शीघ्रता

न्यायाधीशले संविधान, प्रचलित कानून, नजिर तथा आचारसंहिताको उल्लङ्घन गरी सही न्याय सम्पादन नगरेमा त्यसबाट मर्का पर्ने पीडित तथा अन्य व्यक्तिले गलत काम गर्ने न्यायाधीशउपर कारबाही गरिपाउँ भनी न्याय परिषदमा उजुरी दिन सक्ने व्यवस्था भएकोले नेपालको संविधानको धारा १५३ को उपधारा (४) बमोजिम प्रारम्भिक छानबिन गरी प्रतिवेदन दिने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीउपर कारबाहीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ निर्माण गरी लागू गरिएको छ, जसले उजुरी छानबिनको दायरा निश्चित गरेको छ । उजुरीका विषयलाई तीन खण्डमा वर्गिकरण गरिएको छ । उजुरी दर्तामा एकरूपता कायम भएको छ । उजुरी छानबिनका मापदण्डहरू निर्धारण गरेको छ भने छानबिन गर्ने समयसीमा निर्धारण गरिएको छ । त्यस्तै छानबिनको गोपनीयतालाई समेत ख्याल गर्दै छानबिनको क्रममा

न्यायाधीशको मर्यादामा आँच आउन नदिने व्यवस्था गरिएको छ । जसबाट विगतमा लामो समयसम्म उजुरी छानबिन नगरी झुन्ड्याई राखे र नियुक्ति र सरुवामा नकारात्मक हतियारको रूपमा प्रयोग गर्ने परिपाटीको अन्त्य हुने विश्वास गर्न सकिने छ ।

न्यायाधीश विरुद्ध न्याय परिषदमा उजुरी दर्ता हुनासाथ सम्बन्धित न्यायाधीशलाई निजको मर्यादा र कामकारबाहीमा असर नपुग्ने गरी गोप्य रूपमा जानकारी दिने र निजको विरुद्धमा परेको उजुरीमा निर्णय भएमा सो को जानकारी समयमै गराउने अभ्यास सुरु गरिएको छ, जसबाट न्याय सम्पादनमा निष्पक्षता, निर्भिकता उच्च नैतिक आचरणको पालनामा मद्दत पुग्ने ठानिएको छ ।

न्याय परिषदमा पर्न आएका उजुरी र फर्छ्यौटसम्बन्धी विवरण

आ.व.	जिम्मेवारी सरी आएको	यस वर्ष परेको	जम्मा	फर्छ्यौट	बाँकी	कैफियत
२०७२-७३	११६	४५	१६१	४	१५७	३ थान सचेत गराइएको, १ थान तामेली
२०७३-७४	१५७	६६	२२३	१६०	६३	१६० थान तामेली
२०७४-७५	६३	४५	१०८	६२	४६	६२ थान तामेली
२०७५-७६ (हालसम्म)	४६	३२	७८	२०	५८	२० थान तामेली

(३) अनुगमन र निगरानीमा नयाँपन

अदालतप्रतिको नागरिकहरूको आस्था कायम राख्न न्यायाधीशको आचरण तथा व्यवहार असल एवं उदाहरणीय हुन जरुरी हुन्छ । त्यसैगरी न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको संरक्षणको लागि न्यायाधीशको कामकारबाही पारदर्शी हुन अति आवश्यक हुन्छ । न्याय सम्पादनमा न्यायाधीशहरूले निष्पक्षता, निर्भिकता तथा उच्च नैतिकताका साथ न्यायाधीश आचारसंहिताको पालना गरे नगरेको नियमित अनुगमन गर्न वा निगरानी राख्न स्थायी प्रकृतिको न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी समिति गठन गर्ने न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा १६ को व्यवस्थाबमोजिम तीन सदस्यीय न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी समिति गठन भई नियमित काम भइरहेको छ । उक्त समिति गठनपश्चात न्याय परिषदको कार्य व्यक्ति केन्द्रित भनई संस्था केन्द्रित काममा रूपान्तरण भएको छ । सो संयन्त्रले सूक्ष्म अनुगमनकर्ताको मनोनयन तथा निजहरूलाई निकट भविष्यमा थप सैद्धान्तिक तथा प्राविधिक ज्ञानयुक्त तालिम प्रदान गर्ने योजनातर्फ ध्यान दिइएको छ ।

नेपालको संविधानको धारा १५३ को उपधारा (६) बमोजिम महाभियोगको कारबाहीबाट पदमुक्त हुन सक्ने न्यायाधीशबाहेक अन्य न्यायाधीशले भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेकोमा न्याय परिषदले अनुसन्धान गरि कानूनबमोजिम मुद्दा चलाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । अदालतमा कार्यरत न्यायाधीशहरूका हकमा अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले गर्ने जस्तै कार्य न्याय परिषदलाई प्रदान गरी न्यायिक शुद्धता कायम गर्न अधिकार प्रदान गरेको अवस्थामा हालसम्म संविधान र न्याय परिषद

ऐनबमोजिम रिसवत लिई भ्रष्टाचारमा मुद्दा चलाइएका उदाहरणहरू न्यून रहेको छ । त्यसमा पनि अन्तिम तह सर्वोच्च अदालतबाट सफाइ दिइएको पाइन्छ । न्याय परिषदले भ्रष्टाचारमा जस्तो जटिल विषयमा तथ्यलाई स्थापित गर्ने सैद्धान्तिक ज्ञान, प्राविधिकज्ञान एवं सीपयुक्त संयन्त्र निर्माण गर्न अनुगमन निगरानीको विषयमा छुट्टै मापदण्ड मस्यौदा गरी न्याय परिषदको बैठकमा पटक पटक छलफल भई थप छलफलका लागि सर्वोच्च अदालतको फुलकोर्टमा पठाइएको र अध्ययन भईरहेको छ ।

४. आचारसंहिताको पालनामा प्रतिबद्धता

स्वतन्त्र न्यायपालिकाको संवैधानिक अवधारणालाई सार्थक तुल्याउन न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३३ को खण्ड (घ) ले न्यायाधीशले पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता बनाई लागू गर्ने भन्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरेको छ । संविधान र कानूनमा व्यवस्था भएको काम गर्न न्याय परिषद बाध्य भएकोले आ.व. २०७३।०७४ मा करिब एकवर्षसम्म विभिन्न गोष्ठी, सेमिनार, अन्तरक्रियाहरूद्वारा सुझाव प्राप्तगरी मिति २०७४।६।२७ मा न्यायाधीशको आचारसंहिता पारित गरी मिति २०७४।०८।११ मा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिएको छ । आचारसंहिताको पालना भए नभएको सम्बन्धमा लगातार अनुगमन निगरानी गरिएको छ ।

हामी कहाँ एकीकृत आचारसंहिताको अभ्यासको इतिहास त्यति लामो नभए तापनि पूर्वीय दर्शनमा आधारित हाम्रो प्रारम्भिक न्याय प्रणालीमा न्यायकर्ताका लागि मार्ग दर्शन र आदर्शहरू अभ्यासमा रहेको पाइन्छ । भर्तृहरिनीति सतक ८४ मा निन्दा गरोस् वा प्रशंसा, लक्ष्मी आउन वा जाउन् आजै मर्न परोस् वा कालान्तरमा कुनै चिन्ता नलिई असल न्यायकर्ताले न्यायको बाटोलाई विचलित नभईकन पछ्याइरहन्छन् । आदर्श न्यायकर्तामा हुनु पर्ने गुण सर्वोच्च अदालतबाट प्रकाशित पुस्तिकामा प्रकाशन गरिएको र हाम्रो सर्वोच्च अदालतमा पनि असल न्यायकर्ताले पालना गर्ने नियमहरू विभिन्न स्थानमा टाँसिएको थियो (भूकम्पबाट क्षतिपछि Retrofitting हुँदा हराएका हुनुपर्छ) । विभिन्न तरहले फुटकर रूपमा प्रारम्भदेखिनै न्याय प्रणालीमा न्यायकर्ताले पालन गर्नुपर्ने आचारसंहिताको चर्चा र पालना हुने गरेको पाइन्छ ।

न्यायाधीशले पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता, २०५५ निर्माण गरी लागू भए तापनि सो आचारसंहिता व्यावहारिक र प्रयोग योग्य नभएको भनी नयाँ आचारसंहिता निर्माण गर्न मस्यौदा समिति गठन भई न्यायाधीशहरूको प्रथम राष्ट्रिय सम्मेलन, २०६५ द्वारा पारित भई न्यायाधीश आचारसंहिता, २०६५ लागू भएको थियो । Bangalore Principles लाई आधार मानी निर्माण भएको उक्त आचारसंहिताको सबै पक्षलाई स्वीकार गरी नयाँ संविधान र न्याय परिषद ऐनको व्यवस्थालाई समेटि आचारसंहिताको निर्माण गरी न्यायाधीश आचार संहिता, २०७४ जारी गरिएको हो । सो आचारसंहिता पालना गर्न र गराउन प्रतिबद्धता जनाइएको छ । जसबाट स्वतन्त्र न्यायपालिकाको कार्यान्वयनमा संरचना तयार भएको छ ।

न्यायाधीशले आफ्नो पदमा बहाल हुनासाथ पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिता नैतिक बन्धन मात्र हुने कानूनी बन्धनकारी नहुने भन्ने विषयमा लामो बहस चले तापनि स्वतन्त्र न्यायपालिकाको आदर्श कायम राख्न न्यायाधीश आचारसंहिताको पालना अनिवार्य हुँदै गएको अवस्थामा नेपालमा आचारसंहिताको पालना कानूनी बन्धनकारी भएको निम्न कुराबाट पुष्टी हुन्छ ।

- न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ५ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) मा “पेशागत तथा नैतिक आचरण” लाई न्यायाधीश नियुक्तिका लागि सिफारिसका आधारहरू तोकिएको ।
- न्याय परिषद ऐनको दफा ७ को खण्ड (ख) मा “व्यावसायिक आचारसंहिता उल्लङ्घन गरे बापत सम्बन्धित निकायबाट सजाय पाएको २ वर्ष पूरा नभएको” व्यक्तिलाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन नसक्ने भनी योग्यता तोकिएको ।
- सोही ऐनको दफा १४ को उपदफा (२) ले खराब आचरण आचारसंहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेमा संविधानको धारा १४२ को उपधारा (१) को खण्ड (ग) वा धारा १४९ को उपधारा (६) को खण्ड (ग) बमोजिम कारबाही गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- संविधानको धारा १४२ को उपधारा (१) को खण्ड (ग) तथा धारा १४९ को उपधारा (६) को खण्ड (ग) ले खराब आचरण वा पालना गर्नुपर्ने आचार संहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेकोसमेतका आधारमा पदमुक्त हुने व्यवस्था गरेको छ ।

उपर्युक्त कानूनी प्रावधानबाट आचारसंहिता नैतिक बन्धन हुँदाहुँदै पनि काम गर्ने आचरणलाई कानूनी सीमाभित्र राख्नु पर्ने बन्धनकारी विषय भएको प्रस्ट भएको छ । आचरणको ६ प्रकारका Values-Independence, Impartiality, Integrity, Propriety, Equality, Competence and Diligence लाई प्रखर रूपमा उतार्न सबै न्यायकर्मीलाई अनिवार्य भएको छ । आचारसंहिता पालना भए नभएको कुरा आज सबै सरोकारवालाले नजिकबाट हेरिरहेका हुन्छन् भने स्वतन्त्रतापूर्वक काम गर्नलाई आचारसंहिताले रोकेको पनि छैन । स्वतन्त्रताको साथमा स्वच्छन्दता मौलाउन पनि हुँदैन । स्वच्छन्दतालाई अङ्गीकार गर्दा आचारसंहिताको उल्लङ्घन भएको पाइन्छ । न्यायका सर्जक न्यायाधीशहरूले कसरी अन्यायलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्ने कुरालाई नै आत्मसाथ गर्नुपर्ने हुँदा बदलिदो सामाजिक संरचना बदलिदो शासन प्रणालीमा संविधान, कानूनद्वारा निर्देशित गरिएका कुराभित्र आफूलाई रूपान्तरित गर्दै लैजानको लागि पुनः प्रतिबद्धता जाहेर गर्न आवश्यक भएको छ ।

(५) अभिलेख तयार तथा अद्यावधिकमा सक्रियता

न्याय परिषद ऐन, २०७३ ले न्याय परिषदलाई अभिलेख तयार गर्ने तथा अद्यावधिक गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ । ऐनको दफा ३ ले संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख तयार गरी राख्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । न्यायाधीश हुन योग्य व्यक्तिहरू प्राप्त हुने स्रोत संस्थाहरू सर्वोच्च अदालत, न्याय सेवा आयोग, कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषदलगायत अन्य उपयुक्त संस्था समेतबाट

न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेका व्यक्तिको विवरण माग गर्ने व्यवस्थाबमोजिम न्याय परिषद नियमावली, २०७४ को नियम ३ बमोजिम अनुसूची प्रकाशन गरेको छ । सो अनुसूचीमा आफ्नो विवरण भरी सचिवालयमा उपस्थित भई वा विद्युतीय माध्यमबाट जहिले सुकै विवरण पेस गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएबमोजिम विवरणहरू प्राप्त गरी छुट्टाछुट्टै अभिलेख खडा गरिएको छ । विवरण उपलब्ध गराउन कम्तीमा वर्षको एक पटक सार्वजनिक सूचनाद्वारा विवरण माग गरी अद्यावधिक गर्ने क्रममा सार्वजनिक सूचना प्रकाशन हुँदा सोलाई न्यायाधीशको पदको लागि विज्ञापन गरे जस्तो ठानी अद्यावधिक विवरण दर्ता गर्ने अन्य समयमा सो अभिलेख अद्यावधिकतर्फ निरासा उत्पन्न हुने गरी नकारात्मक टिप्पणीमा व्यस्त रहने प्रचलनलाई अन्त्य गरिन आवश्यक ठानिएको छ । सबैको सहयोग प्राप्त नभई न्याय परिषदले संविधान र कानूनले प्रदान गरेको काम पूरा गर्न कठिन हुन्छ । नकारात्मक टिप्पणी र आलोचना हुँदाहुँदै पनि उपरोक्तबमोजिमको अभिलेख तयार गर्ने र अद्यावधिक गर्ने कार्य निरन्तर भएको छ ।

यसैगरी न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ३० ले न्याय परिषदलाई न्यायाधीशको एकीकृत अभिलेख तयार गर्ने अर्को महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ । प्रत्येक न्यायाधीशको एकीकृत अभिलेख तयार गरी राख्ने कार्य आफैँमा चुनौतीपूर्ण रहेको छ । उपर्युक्त कानूनी व्यवस्थाबमोजिम न्यायाधीश पदमा नियुक्ति भएको र अवकास हुने मिति, निजको योग्यता, अनुभव र विशेषज्ञतासम्बन्धी विवरण, निजमाथी कुनै उजुरी परेको भए सो उजुरीमा न्याय परिषदबाट भएको निर्णयको संक्षिप्त विवरण, निजउपर कुनै कारबाही भएको भए त्यसको विवरण, निजले गरेको फैसला वा आदेश माथिल्लो अदालतबाट सदर/बदरको विवरण, निजले प्रत्येक अदालतहरूमा गरेको फैसला वा आदेशको संख्यात्मक विवरणलगायतको विवरण खडा गर्नुपर्ने दायित्व सुम्पेकोमा न्याय परिषदले दृढताकासाथ उक्त कार्य पूरा गर्न छुट्टै सर्भर खरिद गरी सफ्टवेयरको निर्माण गरेपश्चात सफ्टवेयरमा विवरण प्रविष्ट (Data Entry) गर्ने काम करिब पूरा भएको छ । न्याय परिषदका स्थापनाकालदेखि न्यायाधीशको विवरणहरू एकीकृत र एकरूपता हुन नसक्दा नागरिकता र योग्यताका प्रमाणपत्रहरूमा जन्ममिति फरक फरक भई प्रमाणहरू एउटाको सट्टामा अर्को प्रयोग गरी आफुलाई अनुकूल बनाउन खोज्दा उमेर हद र अवकास मितिमा विवाद उत्पन्न भई समग्र न्यायपालिका आलोचित बनेको अवस्थामा एकीकृत अभिलेखमा न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुँदा पेस भएका प्रमाणहरू स्क्यान गरी राख्ने र सोही रूपमा रहने र पछि फेरबदल गर्न नपाउने व्यवस्थाले अबका दिनहरूमा हालसम्म देखिएको अवकास मितिको खिचातानी अन्त्य हुने विश्वास लिन सकिन्छ । अभिलेख तयार गर्नमा सबै न्यायाधीशहरूको सकारात्मक सहयोग प्राप्त भइरहेको हुँदा अभियानले सफलता हासिल गर्ने निश्चित छ ।

(६) मापदण्ड तथा कार्यविधि निर्माणमा सक्रियता

नेपालमा न्याय परिषदीय प्रणाली लागू हुनुपूर्व न्याय प्रशासनलाई स्वतन्त्र बनाउने प्रयास भए पनि आलोचनाबाट मुक्त हुन सकेको थिएन । २०४७ सालको संविधान लागू भएपछि एकल व्यक्तिले सिफारिस

गरिएको व्यक्तिले निर्णय गर्ने अवस्थाबाट मुक्त गरी न्याय प्रशासनलाई पारदर्शी र संस्थागत सुधार गर्न सकिने विश्वासमा संयुक्त प्रयास (Joint Effort) को आधारमा निर्णय गर्ने गराउने परिपाटीको शुरुवात भएको पाइन्छ । संस्थागत स्वेच्छाचारिताबाट उन्मुक्ति दिलाई पारदर्शी जनमुखी न्याय प्रशासन अर्थात न्यायिक सुशासन कायम गर्न संविधान, ऐन र नियममा व्यवस्था गरिएको प्रावधानहरू लागू गर्न विभिन्न विषयमा कार्यविधि वा मापदण्ड निर्माण गरी सो मापदण्डका आधारमा हिंड्न आवश्यक महसुस गर्दै न्याय परिषदले न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजुरीउपर कारबाहीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ निर्माण गरी लागू गरिएको छ । त्यस्तै न्यायिक अनुगमन तथा निगरानीसम्बन्धी मापदण्ड निर्माण गरी छलफलमा रहेको छ ।

न्याय परिषदले ध्यान दिनु पर्ने अर्को विषय हो न्यायाधीश नियुक्ति । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, सक्षमता र निर्भिकता कायम राख्न सक्षम न्यायाधीश नियुक्त हुनु पर्ने कुरामा दुइमत रहँदैन । तर पनि न्याय परिषदबाट गरिने न्यायाधीश नियुक्तिमा न्याय परिषद आलोचित बन्दै आएको छ । न्यायपालिकाको जनआस्था घट्दो अवस्थामा छ, भन्ने आन्तरिक तथा बाह्य प्रचारलाई विमूख बनाई नागरिकहरूको आस्था वृद्धि गर्न न्यायाधीश नियुक्तिमा पारदर्शिता कायम गर्न न्यायाधीश नियुक्तिसम्बन्धी मापदण्ड आवश्यक ठानिन्छ । विगतमा न्यायाधीश नियुक्ति (प्रक्रिया) मापदण्ड, २०६९ निर्माण भई मिति २०६९।०६।१८ गतेदेखि लागू भएको पाइन्छ । तथापि मिति २०७०।०२।२७ गते ठूलो स्केलमा जिल्ला अदालत र तत्कालिन पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश नियुक्तिमा मापदण्डमा उल्लेख गरिए जस्तो प्रक्रिया नअपनाइएको भनी आलोचना भइरहेकै अवस्थामा अधिवक्ता तोयनाथ ढुंगाना विरुद्ध न्याय परिषद समेत भएको उत्प्रेषण प्रतिषेधयुक्त परमादेशका मुद्दामा तत्कालिन संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्थाले अख्तियारी प्रदान नगरेको समेतको आधारबाट मिति २०७१।०३।०४ गते सर्वोच्च अदालतबाट बदर भएको देखिन्छ ।

वर्तमान नेपालको संविधान, न्याय परिषद ऐन, २०७३ तथा न्याय परिषद नियमावली, २०७४ को नियम २६ ले निर्देशिका तथा मापदण्डहरू निर्माण गरी लागू गर्ने अख्तियारी प्राप्त भएको अवस्था छ भने नेपालको संविधान तथा न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ५ ले अन्य आधारहरूको अतिरिक्त समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्तलाई समेत अङ्गीकार गरी न्यायाधीश नियुक्ति गर्नुपर्ने कुरालाई अघि सारेको छ । समानुपातिक समावेशीका विविध आयामहरू अन्यत्र कतै प्रस्ट उल्लेख भएको पाइँदैन । कुनै समूह (Cluster) भित्र प्रवेश गर्दा यसका आधारहरू के हुने मापदण्डबाट कायम गर्न आवश्यक देखिएको छ । न्याय परिषदबाट प्रत्येक पटकको न्यायाधीश नियुक्तिमा समानुपातिक समावेशीको विषयलाई लिएर विवाद उठ्ने र सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा पर्ने गरेकोले सो विवाद संवोधन गर्न न्यायाधीश नियुक्तिको मापदण्ड एक सहायक औजार हुन सक्ने महसुस गरी न्याय परिषदद्वारा छलफल गरी मस्यौदा तयार भएको छ । संविधान, कानून र नियमले जे जति कुरा न्यायाधीश नियुक्तिका सम्बन्धमा व्यवस्था छ सो भन्दा बढी मापदण्डमा उल्लेख गर्न हुँदैन भन्ने तर्कहरू पनि उठेको सन्दर्भमा संविधान, कानून र नियमसँग नबाझिने गरी मापदण्ड निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता महसुस हुन थालेको छ ।

(७) चुनौती र सम्भावनाहरू

- न्याय परिषदको अध्यक्ष, नेपालका प्रधान न्यायाधीश रहने संवैधानिक व्यवस्था रहेकोले न्याय प्रशासनको नेतृत्व बहुकेन्द्र नभएर एउटै केन्द्र रहेकोले न्यायपालिकाको रणनीतिक योजना सफल हुन सक्ने प्रबल सम्भावना रहेको छ । न्यायपालिकाको पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजनाको साथै न्याय परिषदको आफ्नै रणनीतिक योजना निर्माण र कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन । न्यायपालिकामा आउने नेतृत्व दृढ संकल्पित भई विशिष्ट योगदान गर्न सक्ने क्षमता राख्नु पर्ने हुन आउँदछ । यसमा छोटो अवधिमा नेतृत्वको विकास हुने र सर्वोच्च अदालतको कार्यबोझले चाहे जस्तो प्रगति हासिल गर्न नसकिएको महसुस भएको छ ।
- संवैधानिक, कानूनी विकासक्रम, आर्थिक, सामाजिक परिवर्तन, समाजको आधुनिकीकरणसँगै न्यायपालिकाको जिम्मेवारी, भूमिका र कार्यबोझ क्रमशः बढ्दै गएको अवस्थामा संघीय लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा नागरिकहरूलाई सुविधा होस् भनी जिल्ला अदालतको संख्या, उच्च अदालतको इजलास, अस्थायी इजलाससमेतको संख्या वृद्धि भएको विशेष अदालत न्यायाधिकरण, प्रस्तावित तथा प्रशासकीय अदालतसमेतको व्यवस्थालाई सञ्चालन गर्न न्यायपालिकालाई राज्यले प्रदान गर्ने आर्थिक (बजेट) भार निकै कम भएकोले कठिनाई हुँदै गएकोले राज्यको बजेट प्रणालीमा न्यायपालिकाको बजेट प्रतिशतमा निर्धारण निश्चित बजेट प्रदान गर्न आवश्यक छ भने न्याय क्षेत्रमा काम गर्ने न्यायाधीश जनशक्तिको दरबन्दी पुनरावलोकन गर्न आवश्यक छ । यसका लागि माननीय कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रीको संयोजकत्वमा सर्वोच्च अदालतका मानव संसाधन समितिका संयोजक सदस्य, न्याय परिषदका सदस्य सदस्य र न्याय परिषदका सचिव सदस्य-सचिव रहेको पुनरावलोकन समिति गठन भई कार्यरत रहेको छ । सो समितिले विभिन्न तहको अध्ययन गरी न्यायाधीश दरबन्दीको वैज्ञानिक आधारहरू तयार गर्नेछ, जसबाट न्यायाधीश दरबन्दीका सम्बन्धमा उठेका प्रश्नहरू समाधान हुने विश्वास लिन सकिन्छ ।
- न्यायाधीश जनशक्तिलाई समयसापेक्ष सक्षम बनाउन निरन्तर तालिमको आवश्यकता रहेको छ । न्याय परिषद आफैले न्यायाधीशहरूको तालिम सञ्चालन गर्न सम्भव पनि हुँदैन । त्यसैले न्याय परिषद ऐनमा उल्लेख गरे जस्तै तालिम प्रशिक्षणको पाठ्यक्रम निर्माण गरी तालिम प्रदायक निकायलाई सिफारिस गर्ने क्रममा हाल स्वतन्त्र ऐनद्वारा व्यवस्थित गरिएको राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई सक्रिय बनाई अघि बढ्न राज्यलाई सिफारिस तथा परामर्श गरिएको छ । हालसम्म न्यायाधीशलाई दिइएका तालिम, प्रशिक्षण, गोष्ठी, सेमिनार र विदेशमा अध्ययन भ्रमणको रेकर्ड विवरण न्याय परिषद सचिवालयमा राखिए तापनि न्याय परिषदको सिफारिस वा परामर्शमा न्यायाधीशहरूको मनोनयन गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन । सो कार्यान्वयनमा ल्याउन सके राम्रो हुने महसुस गरिएको छ ।
- नयाँ संवैधानिक व्यवस्थाबमोजिम न्यायपालिकाको आधुनिकीकरण गर्न न्यायाधीशहरूको स्वतन्त्रता कायम गर्न न्यायाधीश तथा सहायक कर्मचारीको मनोबल बृद्धि गर्न विगतमा गरिएको बढी कामको बढी पारिश्रमिकको व्यवस्था पुनः लागू गरिनु पर्दछ । न्यायपालिकाको जनविश्वास कायम राख्न न्यायपालिकाको क्रियाशीलतामा अभिवृद्धि गर्न अन्य सबै तहबाट सकारात्मक सहयोग र सकारात्मक आलोचना अनिवार्य हुन्छ । हामी कहाँ आलोचनाको नाममा नकारात्मक आलोचना अत्यधिक गर्ने,

सुधारका पक्षहरू नदेखे, मुस्किलले खडा भएका संरचनाहरूको खारेज हुनु पर्ने माग गर्ने शैली र पद्धतिले निराशा उत्पन्न गरेको महसुस भएको छ । सीमित क्षेत्रमा भएको निराशाले व्यापक रूप लिंदै गएमा लामो बलिदान त्याग र संघर्षबाट प्राप्त वर्तमान न्यायपालिकाप्रतिको जनआस्था निराशामा परिणत हुन जान दिनु हुंदैन । न्यायपालिका प्रतिको जनआस्था जागाउन र विकास गर्न आज सबै क्षेत्रको सहयोगको आवश्यकता अपरिहार्य भएको छ ।

सन्दर्भग्रन्थ सूची

१. न्याय परिषद विरुद्ध वीरेन्द्रकुमार कर्ण मुद्दा रिसवत लिई भ्रष्टाचार २०६८-CF-०००४ (ने.का.प. २०६९ अंक १० नि.नं. ८८९७)
२. तोयानाथ ढुङ्गाना वि. न्याय परिषद सचिवालयसमेत, मु. उत्प्रेषणसमेत २०६९-WO-०४१३ (निर्णय मिति २०७१।०३।०४।०४)
३. नेपालको संविधान, २०१९
४. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
५. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
६. नेपालको संविधान
७. न्याय परिषद ऐन, २०७३
८. न्याय परिषद नियमावली, २०४७
९. न्याय परिषद नियमावली, २०७४
१०. न्यायाधीश विरुद्ध परेका उजूरीउपर कारबाहीसम्बन्धी कार्यविधि, २०७५
११. न्यायाधीश आचार संहिता, २०७४
१२. सर्वोच्च अदालत बुलेटिनहरू

न्याय परिषद: न्यायाधीश नियुक्ति सिफारिस र सुधारको क्षेत्र ५

विषयप्रवेश

विगत केही समयदेखि न्यायिक नेतृत्व नै विवादित हुँदै आएको फलस्वरूप सिङ्गो न्यायपालिकाप्रति नकारात्मक सोचको विकास भइरहेको पाइन्छ । व्यक्तिमा अन्तर्निहित कमजोरी, नेतृत्व गर्ने क्षमताको अभाव, कमजोर र विवादित पृष्ठभूमि भएकाहरू र न्याय सम्पादन तथा न्याय प्रशासन कार्यमा अपेक्षित अनुभव नै नभएकाहरू न्यायपालिकाको नेतृत्वमा पुगनाले पनि न्यायपालिकाप्रति अहिले सबैको चिन्ता बढ्न गएको छ । यदाकदा आशालाग्दो व्यक्तिहरूको हातमा न्यायिक नेतृत्व पुग्न गए तापनि ती व्यक्तिहरू स्वयंले प्रदर्शित गरेको अकर्णमण्यता, निरंकुशता र सर्वोपरि रूपमा देखाएका धृतराष्ट्र प्रवृत्तिका कारण न्यायपालिकाको बचेखुचेको साख पनि अहिले धरासायी हुनेतर्फ उन्मुख भइरहेको छ । अन्तरिम संविधानको मस्यौदाका अवस्थादेखि नै न्यायपालिकालाई राजनीतिक रूपमा नियन्त्रित गर्ने सोचको बीजारोपण भएको र सोही अनुरूप प्रदर्शित व्यवहार र त्यसबाट देखिएको परिणामका कारण सक्षम, सबल र प्रभावकारी विगत रहेको संविधानको संरक्षक संस्थाले आज चौतर्फी प्रहार भोगिरहेको छ । तसर्थ आज न्यायपालिकाको भविष्यप्रति सबै जिम्मेवार व्यक्ति सजग हुन वान्छनीय देखिन्छ । यो लेख हाम्रो आक्रोश वा रहरको उपज होइन, हाम्रो कर्तव्य हो । जे भोगियो, जे देखियो, जे सुनियो र जे बुझियो त्यसको क्रमबद्ध प्रस्तुति हो ।

विषयवस्तु

समन्वयात्मक न्यायिक नेतृत्वको विकासबाट मात्र नेपालको न्यायपालिका फस्टाउन सक्दछ भन्ने सोचको बिजारोपण शाही न्याय सुधार आयोगको प्रतिवेदनबाट हुन गएको थियो । प्रधान न्यायाधीशको व्यक्तिगत मूल्याङ्कनमा आधारित न्यायाधीश नियुक्तिका प्रक्रियाबाट उकुस मुकुस भईरहेको न्यायिक क्षेत्र एउटा प्रगतिशील परिवर्तनको पर्खाइमा रहेको थियो । यो अवसर शाही न्याय सुधार आयोगको गठन र प्राप्त सुझावहरूको मुल्यांकनपश्चात आयोगले प्रस्तुत गरेको प्रतिवेदनले दियो । सर्वोच्च अदालत र तत्कालीन क्षेत्रीय अदालतका न्यायाधीशहरूलाई मात्र स्वतन्त्र राखी अञ्चल (तत्कालीन) तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशहरू सरकारको कर्मचारीको रूपमा रहनाले अदालत पूर्णरूपले स्वतन्त्र भएको मात्र मिल्दैन । न्यायाधीशको पदलाई बाह्य प्रभावबाट मुक्त गरी न्यायिक स्वतन्त्रता र निष्पक्षता कायम गर्न “न्यायाधीश सेवा तथा मुल्यांकन समिति” गठन गरी उक्त समितिको सिफारिसमा न्यायाधीशको नियुक्ति, बढुवा र अवकाश हुने कानूनी व्यवस्था हुनुपर्दछ भनी वि. स. २०४० सालमा आयोगले तत्कालीन श्री ५ मा सुझाव पेश

५ प्राध्यापक पवन कुमार ओझा, पूर्व न्यायाधीश सर्वोच्च अदालत, शम्भुवहादुर खड्का, पूर्व मुख्य न्यायाधीश र अधिवक्ता डा. सुरेन्द्रवर सिंह थापा (प्रस्तुत लेख लेखकहरूको निजी विचार हुन । यसले संस्थाको प्रतिनिधित्व गर्दैन)

गन्थो । प्रधान न्यायाधीशको अध्यक्षतामा कानून तथा न्याय मन्त्री, लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष, न्यायिक समिति (तत्कालीन)का अध्यक्ष र सचिवालयको प्रशासनसमेत हेर्ने गरी सर्वोच्च अदालतका बहालवाला वा पूर्व न्यायाधीश सदस्य रहने गरी गठन हुन प्रस्तावित उक्त समिति तत्काल लागू हुन नसके तापनि न्यायाधीशको समग्र मूल्याङ्कनका लागि स्वतन्त्र, निष्पक्ष र प्रभावकारी एउटा संयन्त्रको अपरिहार्यता सबै क्षेत्रले महसुस गरेको परिणामस्वरूप नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ बाट न्याय परिषदको जन्म हुन गयो ।

उक्त संविधानको धारा ९३ ले न्यायाधीशहरूको नियुक्ति, सरूवा, अनुशासनसम्बन्धी कारबाही, बर्खास्ती र न्यायप्रशासनसम्बन्धी अन्यकुराहरूको सिफारिस गर्न वा परामर्श दिन ५ सदस्यीय एक न्याय परिषद रहने व्यवस्था गन्थो । प्रधान न्यायाधीश पदेन अध्यक्ष, न्याय मन्त्री पदेन सदस्य, सर्वोच्च अदालतका दुई वरिष्ठ न्यायाधीश पदेन सदस्य र श्री ५ बाट तोकिएको कानूनविद सदस्य गरी ५ जनाको स्वतन्त्र निकायको व्यवस्था गरेको थियो । न्याय परिषद ऐन, २०४७ को दफा ४ ले न्यायाधीश नियुक्तिका आधार र दफा ४ (क) ले न्यायाधीशको कार्यक्षमता मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको थियो । संविधान र अन्य कानून बमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेको र वरिष्ठता, अनुभव, विषयवस्तुको ज्ञान, कार्यकुशलता, इमानदारिता, निष्पक्षता र नैतिक आचरण इत्यादि कुराको दृष्टिकोणबाट न्यायाधीशको पदमा नियुक्त गर्न उपयुक्त भएको व्यक्तिलाई नियुक्त गरिने कानूनी व्यवस्था गरियो । यसैगरी कानून व्यवसायी वा कानूनविदलाई न्यायाधीशमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्नुपर्दा सम्बन्धित व्यवसाय वा काममा निजको प्रतिष्ठा, निज प्रतिको जनभावना र निजको अघिल्लो सेवासम्बन्धी कुनै विवरण भए सोसमेत विचार गरि सिफारिस गरिने मापदण्ड निर्धारण गरियो ।

न्यायाधीशको नियुक्ति स्वतन्त्र र पारदर्शी ढङ्गबाट हुन सकोस भन्ने मान्यतालाई संविधान र कानूनमा अन्तरनिहित राखी सोसम्बन्धी सजगताकासाथ प्रयास कानूनी व्यवस्थाहरू गरिएका थिए । तर विडम्बना नेपालको न्यायिक इतिहासमा महत्त्वपूर्ण उपलब्धिहरूको रूपमा सर्वत्रबाट प्रशंसा गरिएको र प्रभावकारी तथा पारदर्शी कार्य सम्पादनको अपेक्षा राखिएको न्याय परिषद आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै विवादरहित हुन सकेन । संविधान र कानूनको उद्देश्यलाई कार्यन्वयन गर्नेतर्फ न्याय परिषद प्रतिबद्ध रहन सकेन । स्वतन्त्र र सक्षम न्यायपालिकाको लागि वान्छनीय पद्धति निर्माण हुन सकेन, जसको असर देखिइरहेको छ ।

न्याय परिषदको अभ्यास

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा १३० ले यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका वखत कायम रहेका संवैधानिक निकाय र पदाधिकारीहरूमध्ये यस संविधानमा पुनः व्यवस्थित नगरिएका संवैधानिक निकाय र पदाधिकारी यो संविधान प्रारम्भ भएपछि कायम रहने छैनन् र यो संविधानबमोजिम कायम रहेका संवैधानिक निकायमा कार्यरत संवैधानिक पदाधिकारीहरू यो संविधान प्रारम्भ भएपछि नौ महिना भित्र पुनर्नियुक्ति

भएमाबाहेक आफ्नो पदमा बहाल रहने छैनन् भनी गरेको संक्रमणकालीन व्यवस्थानुसार सर्वोच्च अदालतका तत्कालीन अतिरिक्त न्यायाधीशहरू २०४७ साल कार्तिक २३ गतेदेखि आफ्नो पदमा कायम रहेनन् । यसैगरि सर्वोच्च अदालतका स्थायी न्यायाधीशहरू २०४८ साल श्रावण २२ गतेसम्म पुनर्नियुक्त हुन नसकेमा आफ्नो पदमा कायम रहन नसक्ने अवस्था पर्न गयो । उक्त बाध्यात्मक संवैधानिक व्यवस्थाका कारण २०४८ साल श्रावण १९ गते सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशहरूको पुनर्नियुक्तिकालागि न्याय परिषदको बैठक बस्यो र केही न्यायाधीशको पुनर्नियुक्ति भयो केहीको भएन ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ प्रारम्भ हुँदाका बखत सर्वोच्च अदालतमा कायम रहेका न्यायाधीशहरूमध्ये को किन पुनःनियुक्तिका लागि योग्य देखिए र को किन अयोग्य साबित भए त्यसको तर्कसंगत कारण र आधार नै नखुलाई न्याय परिषदले पुनर्नियुक्तिको सिफारिस गर्‍यो । त्यहीँबाट नयाँ संविधानले परिकल्पना गरेको सक्षम, सबल, प्रभावकारी, निष्पक्ष र पारदर्शी न्याय परिषदको स्थापनाको प्रयास विफलता उन्मुख भएको देखियो । न्यायाधीशमा अन्तरनिहित सक्षमताको सही मूल्याङ्कनको पर्खाइमा रहेका प्रत्येक सक्षम न्यायाधीश पुनः निराश हुन पुगे । न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस तर्कसंगत कारण र आधारमा हुन सकोस्, न्याय परिषदको काम विवादभन्दा माथि रहन सकोस् र संविधानले परिकल्पना गरेको न्याय परिषदले आफ्नो सार्थकता प्रस्तुत गर्न सकोस् भन्ने मान्यतालाई मलजल गर्ने प्रयास नै नभएको कुरा त्यसपछिका निर्णयहरूबाट अझ प्रस्ट हुँदै गएको देखिन्छ ।

वि. स. २०४८ साल कार्तिक १७ गतेको न्याय परिषदको बैठकले पुनरावेदन अदालतमा ४५ जना स्थायी न्यायाधीश र १४ जना अतिरिक्त न्यायाधीश नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्‍यो । २०३५ साल देखि जिल्ला न्यायाधीश भई विभिन्न जिल्ला अदालतहरूमा कुशलताका साथ दायित्व निर्वाह गरेका जिल्ला न्यायाधीशहरूमध्ये कुनै पनि न्यायाधीश पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्ति गरिएन । तर २०३६ सालमा मात्र कानून स्नातक गरेका व्यक्तिहरू पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशको रूपमा नियुक्ति गरिए । २०३५ सालदेखि जिल्ला न्यायाधीशको कार्यसम्पादन गरी लामो अनुभव प्राप्त गरेका जिल्ला न्यायाधीशहरू पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशको रूपमा नियुक्त हुन किन अयोग्य भए र अति न्यून समय कानून व्यवसायमा लागेका कनिष्ठ कानून व्यवसायीहरू किन योग्य साबित भए ? त्यसको कुनै कारण र आधार दिइएन ।

जिल्ला अदालत र न्यायिक तथा अर्द्ध न्यायिक निकायहरूबाट गरिएको आदेश र निर्णयमा देखिएको त्रुटिहरू सच्चाउने दायित्व भएको पुनरावेदन सुन्ने अदालतमा अति न्यून समय कानून व्यवसायमा रहेका र तत्कालीन जिल्ला न्यायाधीशहरूभन्दा कम अनुभव भएका व्यक्तिहरूलाई पनि किन न्यायाधीशको रूपमा नियुक्त गरियो त्यसको जवाफ कहिल्यै कसैले दिएनन् । तर नियुक्तिको यो शैली वारम्बार दोहो-याइयो । वाह्य प्रभावबाट पूर्णरूपमा मुक्त गरी स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सबल न्यायाधीश सेवा स्थापना गर्ने मनसुवाबाट संविधानले स्थापना गरेको न्याय परिषदले वाह्य प्रभाव रोक्न सकेन । पुनरावेदन तहको न्यायाधीशको लागि प्रस्तावित गरिएका कानून व्यवसायीहरूको व्यावसायिक विवरण र न्यायाधीशको लागि सिफारिस गरिनुका कारण खुलाइएन । न्याय परिषदको स्थापनापश्चात पहिलो पटक कानून व्यवसायीहरूबाट पुनरावेदन तहको अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिँदा न्याय परिषदले सुझबुझ देखाउन सकेन भन्ने प्रशस्त गुनासाहरू त्यस बखत नउठेका होइनन् । न्याय परिषदमा कानून मन्त्रीको प्रभावका कारण समान

राजनीतिक दलसँग आबद्ध बहुसंख्यक कानून व्यवसायीहरूले त्यसबेला पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्ति पाएको भन्ने चर्चा आज पनि दोहोरिने गर्छ । अनुभवी र व्यावसायिक रूपमा स्थापित र सक्षम कानून व्यवसायीलाई बेवास्ता गरी व्यावसायिक सक्षमता प्रदर्शन गर्न नसकेका, न्यायिक क्षेत्रमा कुनै योगदान पुऱ्याउन नसकेका, संविधानले न्यायाधीश नियुक्तिका लागि तोकेको न्यूनतम योग्यता मात्र पुगेका कानून व्यवसायीहरू पनि त्यस बखत न्यायाधीश नियुक्त भएका कारण सरकार परिवर्तनपिच्छे न्यायाधीश नियुक्तिको लहर चलन थाल्यो । कानून मन्त्रीको राजनीतिक दल वा विचारसँग मेल खाने कानून व्यवसायीहरू बीच न्यायाधीशमा नियुक्त हुन तछ्छाड मछ्छाडको परिस्थिति सृजना हुन थाल्यो । यो मनोरोगले न्यायपालिका ध्वस्त गर्छ भन्ने भय सबैमा थियो नै । तर उपचार गर्नुको सट्टा नेतृत्वले रोग पालेर बस्यो जसको परिणाम आज रोग नै उपचार विहीन हुन पुगेको छ । स्वयम् प्रधान न्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतको वरिष्ठतम न्यायाधीशको रूपमा न्याय परिषदको नेतृत्वमा पुगनुभएका पूर्व प्रधान न्यायाधीश सुशीला कार्कीले “न्याय परिषदले गर्ने न्यायाधीशको सिफारिसमा राजनीतिक दलहरूको ठूलो चासो हुने रहेछ भन्ने मैले बुझें । न्याय परिषदले गर्ने सिफारिसकै आधारमा भावी प्रधान न्यायाधीशसम्मको नियुक्ति हुने भएकोले न्यायाधीश सिफारिसबाटै चलखेल सुरु हुँदो रहेछ” भनी आफ्नो पुस्तक “न्याय” मा उल्लेख गर्नु भएबाट पनि यो कुराको पुष्टि हुन्छ ।

कानून व्यवसायीहरूबाट पनि उच्च अदालत र सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्ति गर्नुपर्दछ । विगतमा पनि क्षेत्रीय अदालत र सर्वोच्च अदालतमा कानून व्यवसायी पृष्ठभूमिबाट र कानूनविद्बाट न्यायाधीश नियुक्त भएकाहरूको कार्यसम्पादनले न्यायपालिकाको गरिमा बढ्न गएको सबैले महसुस गरेकै हुन् । २०४८ सालमा पनि कानून व्यवसायीबाट पुनरावेदन अदालतमा नियुक्त हुनुभएका न्यायाधीशहरूमध्ये व्यावसायिक सक्षमता भएकाहरूले सबल र प्रभावकारी न्यायपालिका निर्माणमा आफ्नो महत्त्वपूर्ण योगदान दिनुभएको छ जो प्रशंसनीय पनि रहेको छ । त्यसकारण कानून व्यवसायी वा कानूनविद्बाट न्यायाधीशमा नियुक्ति गर्ने परिपाटीले न्यायपालिका सुदृढ नै हुँदै जान्छ । केवल सिफारिसकर्ताले सुयोग्य व्यक्तिको छनौट गर्न सक्नुपर्दछ । तर न्यायाधीशका लागि सिफारिस गर्न लागिएका कानून व्यवसायी वा कानूनविद्का सहपाठी न्यायाधीश हाल कुन तहको अदालतमा कति वर्षदेखि न्यायाधीश भई काम गरी रहेको छ त्यस तर्फपनि गम्भीर भएर विचार गर्नु पर्नेमा सो ध्यान पुऱ्याएको देखिएन । त्यसैगरी न्यायाधीशहरूमध्येबाट माथिल्लो अदालतमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिँदा तथ्यगत कारण र आधार खुलाएर मात्र सिफारिस गरिनु पर्नेमा सो हुन सकिरहेको थिएन ।

२०४९ सालमा पुनरावेदन अदालतको मुख्य न्यायाधीशहरूबाट सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्तिका लागि गरिएको सिफारिसमा बहुमतको रायसँग सहमत नभई तत्कालीन न्याय परिषदका कानूनविद सदस्य श्री मुकुन्द रेग्मीले आफ्नो छुट्टै राय लेख्नुभएको छ भन्ने चर्चाको विषय थियो । बहुमतले अङ्गिकार गरेको नियुक्ति प्रक्रियामा नै असहमति जनाउँदै संविधानले कारण र आधार खुलाएर सिफारिस गर्नु पर्ने बाध्यात्मक कर्तव्य तोकेकोले न्यायाधीश नियुक्तिका सिफारिसको आधार नै नखुलाइएको बहुमतको रायसँग सहमत हुन नसकेको भन्ने उहाँको धारणा रहेको जानकारीमा आयो । यसैगरी सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशमा नियुक्तिका लागि तत्काल योग्य नदेखिएका उमेदवारका हकमा पनि योग्य नदेखिनुका कारण र आधार उहाँको फरक रायमा उल्लेख भएको पनि सुनियो । पहिले पहिले गरिएको सिफारिसहरूको तुलनामा प्रस्तुत सिफारिस बढी तर्क संगत र वैज्ञानिक मात्र सकिन्छ । यद्यपि कानूनविद सदस्यले उल्लेख

गर्नुभएको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने र नगर्ने कारण र आधारहरू कुनै तथ्यमा आधारित रहेको थिएन भन्ने पनि चर्चा सुनिएको हो । तर पनि कुनै कारण र आधार नै नखुलाई सिफारिस गर्ने पद्धतिको विरुद्धमा उहाँ उभिनुभएको कार्य प्रशंसनीय मान्नुपर्दछ । न्याय परिषदको कानूनविद् सदस्यको फरक मतबाट पाठ सिकेर न्यायाधीश नियुक्तिका वैज्ञानिक मापदण्ड तयार गरी न्याय परिषदले आफ्नो कार्यविधि सुधार गर्नु वाञ्छनीय थियो तर त्यसतर्फ ध्यान दिइएन । जेष्ठता, कार्यसम्पादन, कार्यक्षमतासमेतलाई विचार गरी भन्ने शब्दहरू राखेर मात्र नियुक्तिको सिफारिस हुन गयो । वि. सं २०६२ सालमा पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश नियुक्ति गर्दा भने जेष्ठताको आधारमा मात्र नियुक्तिका लागि योग्य नदेखिएको उम्मेदवारहरूको हकमा कारण खुलाइए पनि सो कुराको तथ्यगत आधार निर्णयमा नभएको कुरा सुन्नमा आयो । तुलनात्मक रूपमा अमुक व्यक्तिको कार्यसम्पादन राम्रो छ, नेतृत्व गर्ने क्षमता बढी छ, कार्यसम्पादन शैली राम्रो छ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न तथ्यसहित तुलना गरिएको हुनु पर्थ्यो, तर त्यस्तो हुन सकेन ।

२०६३ सालको आन्दोलनपश्चात आएको अन्तरिम संविधानले न्याय परिषदबाट न्यायाधीशको बाहुल्यता कम गरी नेपाल बार एसोसिएसनको प्रतिनिधित्व गरायो । यसबाट न्याय परिषद सन्तुलित भई अझै प्रभावकारी हुन सक्छ भन्ने परिकल्पना गरिएको थियो तर कार्यान्वयन पक्ष अन्तरिम संविधान अनुरूप हुन सकेन । कानून तथा न्याय मन्त्री र प्रधानमन्त्रीको सिफारिसमा राष्ट्रपतिद्वारा नियुक्त कानूनविद् गरी दुई सदस्य प्रत्यक्ष रूपमा कार्यपालिकाको प्रतिनिधित्व न्याय परिषदमा रहेको र नेपाल बार एसोसिएसनको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने वरिष्ठ अधिवक्तासमेत कार्यपालिकाकै पक्षमा उभिने गरेको परिप्रेक्ष्यमा न्याय परिषद तुलनात्मक रूपमा अधिल्लोभन्दा कमजोर र बढी राजनीतिक प्रभावमा पर्न गएको कुरा त्यसपछिका न्यायाधीश नियुक्तिका सिफारिसहरू र त्यसबाट जन्मिएका विवादले पुष्टि गर्दछ ।

वि.सं. २०६६ सालमा पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश नियुक्तिका लागि न्याय परिषदले गरेको सिफारिसमा पनि कानून व्यवसायीहरूबाट छनौट गरिँदा न्याय हुन नसकेको, सिफारिसका आधार र कारण खुलाउन नसकेको तथा वरिष्ठतम कानून व्यवसायीहरूको सट्टा न्याय परिषदका सदस्यहरूको मनोगत रोजाइले प्रश्रय पाएको भन्ने चर्चा चलेकै थियो ।

वि. स. २०६९ मा पुनरावेदन अदालतको मुख्य न्यायाधीश नियुक्तिका लागि कानूनबमोजिम योग्यता पुगेका ६६ जना उम्मेदवार रहेका थिए । मुख्य न्यायाधीशको रिक्त ६ स्थानका लागि सिफारिस गरिँदा कार्यसम्पादन, निरीक्षण प्रतिवेदन, निर्णय क्षमता, फैसलाको स्तर, प्रतिष्ठा, ख्यातिसमेतका विषयलाई विचार गरि न्याय प्रतिको निष्ठा, निपूर्णता, उच्च नैतिक चरित्र एवं आचरण तथा प्रशासनिक एवं न्यायिक नेतृत्वसमेतलाई विचार गरि तुलनात्मक रूपमा योग्यतम देखिएका ६ जना पुनरावेदन अदालतका न्यायाधीशहरूलाई मुख्य न्यायाधीशमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गरियो । व्यक्ति व्यक्तिको छुट्टाछुट्टै मूल्याङ्कन गरी न्यायाधीश नियुक्तिको आधार र कारण उल्लेख हुनु पर्नेमा गोश्वारा र गोलमटोल शब्दको रूपमा उल्लेख गरिएका कारण र आधारलाई तथ्यगत रूपमा पुष्टि गर्ने आधार देखिएन । न्याय परिषदको दृष्टिकोणमा उच्चतम मुल्यांकन गरिएका पुनरावेदन अदालतका न्यायाधीशहरूलाई २०६९ सालमा मुख्य न्यायाधीशमा नियुक्ति गरियो ।

न्याय परिषद्लाई सक्षम र सबल बनाउने सर्वोपरी दायित्व प्रधान न्यायाधीशउपर नै रहेको छ । न्यायाधीश नियुक्तिका विषय निर्विवाद हुनुपर्दछ भन्ने उद्देश्य नेतृत्व स्वयंले लिएको हुनुपर्दछ । न्यायाधीशको नियुक्ति विवादित हुने नहुने कुरा नेतृत्वको इमानदारीउपर नै निर्भर गर्दछ । संविधान र कानूनको उद्देश्य अनुरूप आचरण र व्यवहार सबैले प्रदर्शन गर्न सक्नुपर्दछ तर प्रधान न्यायाधीशहरू स्वयंले अपूरो न्याय परिषदबाट न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस गर्नु राम्रो कुरा होइन । अनावश्यक हतारमा न्यायाधीश नियुक्तिका सिफारिस गरिएका न्याय परिषदका सबै निर्णयहरू विवादित नै हुन पुगेका छन् चाहे त्यो २०७० सालमा पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीश नियुक्तिका लागि सिफारिस गरिएको होस् वा २०७२ सालमा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस होस् वा २०७३ सालमा उच्च अदालतको लागि ८० जना न्यायाधीशको नियुक्तिको सिफारिस होस्, यी सबै सिफारिसहरू हतारको निर्णयबाट संस्थाको सुदृढीकरणको लागि पद्धतिको विकास हुन सकेको छैन । समयमा नै पद्धति बसाल्न सकिएन भने विगतभन्दा विकराल स्थिति आउन सक्छ जो कदाचित हितकर हुँदैन भन्ने कुरा अनुभवले देखाएको छ । त्यसकारण पद्धति निर्माणमा सहायक हुन सक्दछ भन्ने सोचले निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएका छन् ।

सुझाव

१. न्यायाधीश नियुक्तिमा वस्तुगत गुणस्तरीय मूल्याङ्कन पद्धति स्थापना हुनुपर्दछ, जसको आधारमा सर्वसाधारणले पनि योग्य मानिस छानिन्छ भनेर विश्वास गर्न सक्नु अनि अमुक अमुक मानिसमध्ये अमुक योग्य व्यक्ति छानिएछ भन्न पाउनु । गलत मानिस छानिएको पाइएमा औंला उठाउन पाउनु । यसबाट विगतमा प्रयोग भइरहेको चिटबाट नाम समावेश गर्ने पद्धति समाप्त हुनेछ । यसका लागि सार्वजनिक खुल्ला प्रतिस्पर्धा, खाली भएको पद सङ्ख्या र योग्यतम व्यक्तिको छनौटले अदालतको गरिमालाई धूमिल र विकृत हुनबाट बचाउँछ । यसका लागि योग्य व्यक्तिलाई अदालतमा स्वागत गरिनुपर्दछ । योग्य व्यक्तिको पहिचान मापदण्डको वस्तुगत आधारमा पारदर्शी ढङ्गले हुनुपर्दछ ।

२. न्यायाधीश नियुक्तिमा दरबन्दी खाली हुनासाथ पूर्ति गरी हालको सट्टा ढिलाइ हुँदै गएका कारण पदपूर्ति गर्ने पदसंख्या बढ्दै जाने र आन्तरिक एवं बाह्य दबाव र प्रभाव बढ्नाले नियुक्ति प्रक्रियामा अनुचित काम कुराहरूले समेत प्रवेश पाउन सक्ने सम्भावना रहन्छ । यसैकारण हालको न्याय परिषद ऐन, २०७३ ले दफा ४ को व्यवस्था गरी अदालतहरूमा रिक्त पदपूर्ति गर्ने समयवधि किटान गरिदिएको हो । त्यस ऐनमा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश पदपूर्ति गर्ने सम्बन्धमा “उमेरको हदबाट अवकाश भई पद खाली हुनेमा पद एकिन गरी पद रिक्त हुनुभन्दा कम्तीमा एक महिना अगाडि” र अपईट कुनै कारणले “पद रिक्त हुन आएमा रिक्त भएको मितिले एक महिनाभित्र” र उच्च अदालतको पदपूर्ति “पद रिक्त भएको मितिले ३ महिनाभित्र पदपूर्तिका लागि सिफारिस गरीसक्नुपर्ने” बाध्यात्मक प्रावधान गरिएको हो । यसरी कानूनमा व्यवस्था गरिएको कुराको पनि पालना हुन सकेको पाइँदैन । यस बाध्यकारी कानूनी व्यवस्थालाई पालना गर्न जरुरी देखिन्छ ।

३. न्याय परिषदले न्यायाधीश नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने सम्बन्धमा संविधान एवं न्याय परिषद ऐन कानूनमा तोकिएका योग्यता पुगेका उम्मेदवारमध्येबाट छनौट गर्न आन्तरिक मापदण्ड बनाउनु पर्ने महसुस गरी न्यायाधीश नियुक्ति (प्रक्रिया) मापदण्ड, २०६९ बनाई कार्यान्वयनसमेत गरेको थियो । न्यायाधीश नियुक्ति सिफारिस गर्ने क्रममा पारदर्शिताको अभाव एवं योग्यता मूल्याङ्कनमा विविधता हुन गई मनोगत निर्णय

भएको कारण यस्तो मापदण्ड बनाउनु पर्ने आवाज सशक्त ढङ्गबाट उठ्नुका साथै स्वयं न्याय परिषदले समेत नियुक्ति सिफारिस गर्ने क्रममा परिहेको कठिनाई महसुस गर्दै सो आन्तरिक मापदण्ड बनाएको भए पनि त्यसमा धेरै कमि कमजोरी रहेका थिए । न्याय परिषदले २०६९ सालपछि मापदण्डको आधारमा न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिस गर्न खोजे पनि त्यसको समुचित परिपालना हुन नसकेको देखियो भने सो कुरामा सम्बन्धित क्षेत्रमा अनेकौं आलोचना एवं टीकाटिप्पणी भए । अझ रोचक कुरा त उक्त मापदण्डको वैधता बारे प्रश्न उठ्ता सर्वोच्च अदालतको संयुक्त इजलासले अन्य विदेशी अभ्यासको समेत विवेचना गर्दै मापदण्डको आवश्यकता र यसले लिएको उद्देश्य प्रशंसनीय प्रयास भन्दा भन्दै पनि कानूनको अखितयारीबेगर बनाइएको भनी बदर गरिदियो (तोयानाथ ढुङ्गाना वि. न्याय परिषद सचिवालयसमेत, मु. उत्प्रेषणसमेत २०६९-WO-०४९३ निर्णय मिति २०७१।०३।०४।०४) । उक्त आदेशको बारेमा विवेचना हुन सक्दछ तर समय बितिसकेको अवस्था छ । यस पृष्ठभूमिसमेतको आधारमा नयाँ बनेको न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ४१ ले परिषदलाई निर्देशिका वा कार्यविधि बनाएर प्रयोग गर्न सक्ने अधिकार दिएको छ । न्याय परिषदले कानून अनुकूल रही न्यायाधीश नियुक्ति गर्न चाहिने पूर्ण एवं उपयुक्त मापदण्ड बनाई सम्बन्धित लाभकारी समूहबाट सुझाव लिएर आवश्यक परिमार्जन गरी लागू गर्न नितान्त जरुरी देखिन्छ । मापदण्डमा समावेश पर्नुपर्ने धेरै कुराहरू ऐनको दफा ५ मा समावेश गरेको देखिन्छ । तथापि तत् तत् क्षेत्रभिन्न नपुगेका, प्रस्ट नभएका कुराहरू योग्यता, सर्त वा आधारका लागि मापदण्ड वा कार्यविधिमा फर्त अझ स्पष्ट व्याख्या गर्दै प्रयोगका लागि सहज बनाउन जरुरी देखिन्छ ।

४. हालका केही वर्षयता सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा नै पनि प्रधानन्यायाधीश र मुख्य न्यायाधीश पदप्रति अर्जुन दृष्टि राखेर सिफारिस र नियुक्ति भए वा गरिए भन्ने आम बुझाइ छ । यसले न्यायिक क्षेत्रमा आफ्नो सम्पूर्ण जीवन अर्पेर समर्पणको भावनाले कार्य गर्ने जो कोहीलाई पनि हतोत्साही बनाएको छ । न्याय अन्य सार्वजनिक काम जस्तै ठूलो समूहको प्रयासबाट सम्भव र सफल हुने कुरा हो । न्याय सम्पादन गर्ने समूहभिन्न विगत केही वर्षयता उत्साहको सट्टा हतोत्साह पैदा भइरहेको छ । न्याय प्रशासनलाई बितेका दशकहरूमा यस रोगले के कति बिगार गऱ्यो भन्ने लेखाजोखा सम्भव छैन, हुन सक्तैन तापनि यसबाट न्यायपालिका विकृतितर्फ प्रवेश गऱ्यो भन्ने आवाज उठेको छ । असल काम गर्दै अघि बढ्न खोज्नेका लागि माथि उचाइमा पुग्ने बाटो खुला गर्नु, राम्रो र नराम्रो ठीक ढङ्गले छुट्याएर राम्रोका लागि अवसर दिनु हरेक संगठन सञ्चालन गर्नेका लागि आवश्यक सर्त मानिन्छ । उत्साहित न्यायकर्मीको जमातले मात्र न्यायपालिकाको गरिमा र मर्यादा बढ्दछ बढाउन सक्दछ भन्ने कुरा न्याय परिषदले बुझ्न जरुरी छ ।

५. हाम्रो न्याय पद्धतिमा न्यायाधीश नियुक्ति कानून विज्ञहरू, कानून व्यवसायी, प्राध्यापक, अनुसन्धानकर्तालगायत अन्य कानून सम्बन्धित सेवाहरू- कानून मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ता कार्यालयहरूबाट समेत लिने परिपाटी रहेको छ । बाहिरका विज्ञहरूलाई सोझै सर्वोच्चमा लिने परिपाटी पनि रहेको छ । यसरी सोझै सर्वोच्चमा असाधारण प्रतिभा (Exceptional qualities) भएको व्यक्तिबाहेक अरू सबैलाई उच्च अदालतबाट मात्र प्रवेश गराउने व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसो भएमा न्याय सम्पादनमा अनुशासन एवं न्यायमा एकरूपता एवं समानस्तर कायम रहन सक्ने आशा गर्न सकिन्छ ।

६. हाम्रो न्यायाधीश सिफारिस प्रक्रियाको मूलमा न्याय परिषदसँग कानूनबमोजिम योग्यता पुग्नेको विवरण तयार गरी त्यसबाट न्याय परिषदले योग्य देखेको व्यक्ति नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने पद्धति अनुरूप

नामहरूको विवरण संकलन गर्ने तरिकामा केही परिमार्जन गरेको भए पनि त्यो विवरण संकलन प्रक्रिया पूर्णरूपले वैज्ञानिक बन्न सकेको देखिँदैन न त संकलित नाममध्ये अमुक व्यक्ति ठीक हो भनेर छान्ने कुनै प्रक्रिया निर्धारित पाइन्छ । यसर्थ छनौट प्रक्रियालाई वैज्ञानिक र पारदर्शी बनाउन सकियो भने योग्य छु भन्ने व्यक्तिहरूका बीच प्रतिस्पर्धा हुने र त्यसबाट राम्रो मानिस छान्न सजिलो हुने कुरा स्वाभाविक हुन आउँछ । यसले पर्दाभित्रको अँध्यारोमा हुने चलखेल, मनोगत हिसाबबाट हुने सिफारिस रोक्न मद्दत गर्दछ । यसबाट अवसरमा समानता प्राप्त हुन सक्तछ । अयोग्यले नपाउने र योग्य व्यक्ति छनौट गर्न सकिने हुन्छ । सर्वसाधारणको न्यायालयप्रति विश्वास गर्ने वातावरण बढ्दै जानेछ ।

७. वर्तमान ऐनले व्यवस्था गरिएका न्यायाधीश मूल्याङ्कनको आधार वा मापदण्डहरू, निरीक्षण, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, उजुरी दिने र छानबिन गर्ने पद्धति वैज्ञानिक हुन नसक्नाले नियुक्तिमा प्रभाव पर्न गएको भन्ने आम बुझाइ रहि आएको पाइन्छ । उक्त परिपाटीलाई यथावत् राख्दै विद्युतीय प्रविधिको लाभ लिएर नयाँ वस्तुगत पद्धति विकास गर्न सकिन्छ । नेपालका सबै अदालत विद्युतीय प्रविधिबाट सुसज्जित भएकोले हरेक अदालत एवं न्यायमूर्तिको क्रियाकलापलाई केन्द्रीय तहबाट अर्थात् काठमाडौँमा बसेर अध्ययन, मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ । यस आधारमा कुनै न्यायाधीशले आफ्ना काम कारबाही निर्णयहरूमा अनियमितता गर्‍यो वा गलत काम गर्‍यो भन्ने उजुरी पर्नासाथ सम्बन्धित कागजात, मिसिल फायल, फैसला वा आदेश विद्युतीय प्रविधिमाफत हेरी कम समयमा नै विश्लेषण र मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ । काममा कैफियत जस्तो देखिए वा पाइएमा सम्बन्धित व्यक्ति (न्यायाधीश/अधिकृत) लाई उजुरी नै पठाइ उसको भनाइ वा प्रतिक्रिया पेस गर्न लगाएर उजुरी कति ठीक हो कति होइन भन्ने टुङ्गो लगाउन सकिन्छ । यो तरिकाले तुरुन्तै उजुरीमा सुनुवाइ हुने, सम्बन्धितको कुरा पनि सुनिने अनि कारबाही पनि सम्बन्धित व्यक्तिसँग मात्र रही गोप्यता कायम रहन सक्दछ । तर यसका लागि केही पूर्वसर्त भने पुरा हुन आवश्यक हुन्छ । ती सर्तहरू हुन्- (क) न्याय परिषदमा यस्तो विषय दक्षतापूर्वक सञ्चालन गर्न सक्ने जनशक्ति र तिनलाई उपयुक्त ढङ्गले काम गर्न चाहिने अधिकार, कार्यविधि अनि साधन र स्रोतको व्यवस्था (ख) न्यायाधीशले गरेका काम, निर्णय वा आदेशमा भएका अनियमितताको सुधार पुनरावेदन वा सच्याउने प्रक्रिया (Correctional Jurisdiction) बाट हुने र सोबाहेक अन्य खाले कानून उल्लङ्घन, पदीय दायित्व इमान्दारीतापूर्वक पालन नगरेको कुरा एवम् खराब आचरणसम्बन्धी उपचारका बीच एक सुस्पष्ट सीमा निर्धारित गर्ने मापदण्ड/सर्तको पहिचान वा स्थापना हुन अनिवार्य हुन्छ । त्यसो भएन भने न्यायिक र अन्य कार्यका बीच भ्रम भएर गोलमाल हुन सक्तछ र (ग) एक सुस्पष्ट अभिलेख राख्ने पद्धति । यसर्थ न्याय परिषदले निर्णय गरेर सम्बन्धित न्यायाधीश वा अधिकारीलाई जानकारी दिई अभिलेख राख्ने व्यवस्था गर्नु आवश्यक हुनेछ ।

८. २०४७ सालको संविधानले स्थापना गरेको नियुक्ति पद्धतिको प्रयोग प्रभावकारी ढङ्गले हुन नसकेको भए पनि त्यसै पद्धतिलाई २०६३ को अन्तरिम संविधान अनि संविधान सभाद्वारा निर्मित २०७२ को नेपालको संविधानले यथावत राखेको छ । नियुक्ति पद्धतिमा माथिल्लो पदमा नियुक्ति पाउन तल्लो तहमा रहेका तर

निर्धारित सर्त पुगेका सबै प्रतिस्पर्धी हुन्छन् । प्रतिस्पर्धाका नियम र सर्तभिन्न रहेर कोही पनि योग्य व्यक्ति माथिल्लो पदमा नियुक्त हुन सक्तछ । प्रतिस्पर्धामा जित्ने व्यक्तिले नै नियुक्ति पाउने हो । तर नियुक्ति पाउनेले मैले यसकारण पाएँ अनि नपाउनेले मैले यसकारण पाइन भन्ने कुरा थाहा पाउन सक्नुपर्दछ । यो नै न्यायको मूल अवधारणा हो ।

उम्मेदवारको मूल्याङ्कन योग्यता, वरिष्ठता, चरित्र र कार्यक्षमताको आधारमा गरिने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । वर्तमानमा न्यायाधीशको नियुक्ति गर्दा धेरै हदसम्म वरिष्ठतालाई प्रमुखता दिइने अनि अरू पक्षलाई गौण मात्रै परिपाटी विकसित भएको छ । योग्यता, चरित्र एवं कार्यक्षमता कम महत्त्वका हुँदैनन् । तसर्थ यी सबै पक्षको सन्तुलित मूल्याङ्कन अङ्कको आधारमा गर्ने परिपाटी स्थापित गरिनु आवश्यक छ । यस हिसाबले सम्पूर्ण मूल्याङ्कन १०० अङ्कको मान्दा योग्यता २०, वरिष्ठता ४०, चरित्रलाई २० र कार्यक्षमतालाई २० गरी मूल्याङ्कन गर्ने वा केही हेरफेरसहित गरिनु उचित हुन सक्ने देखिन्छ । नयाँ नियुक्ति गर्ने क्रममा उम्मेदवारको मूल्याङ्कन गर्ने आधारहरू ऐनमा साधारण तरिकाबाट उल्लेख गरिएका छन् तापनि ती आधारहरूलाई मूल्याङ्कनका सन्दर्भमा के कसरी प्रयोग गर्ने, अङ्क भार कसरी दिने भन्ने सन्दर्भमा कुनै मापदण्ड स्थापित भए गरेको पाइदैन ।

९. आवेदकहरूको आवेदनपश्चात् एक पदका लागि बढीमा ७ जनाको हिसाबले प्रारम्भिक सूची तयार गरी प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । प्रारम्भिक सूची (Short Listing) मा नाम हुनेहरूको न्याय परिषदले निर्माण गरेको मापदण्डमा आधारित भई अङ्कको आधारमा विस्तृत र गहन मूल्याङ्कन गरी सुनुवाइ गर्नका लागि उपल्लो अङ्क पाउनेहरूबाट १ पदका लागि ३ जनाको हिसाबले योग्यताक्रमअनुसार छनौट गरिनुपर्दछ । यसरी छनौट गरिएका व्यक्तिहरूको सुनुवाइ खुल्ला ढङ्गले गरी अङ्क प्रणालीबाट उच्चतम अङ्क प्राप्त गरी योग्यतम् ठहरिएकालाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

१०. संविधानद्वारा गरिएको संसदीय सुनुवाइ पद्धति न्यायाधीशको सन्दर्भमा सिद्धान्त एवं व्यवहारतः मिलेको छैन । सामूहिक ढङ्गबाट छनौट व्यक्तिको हकमा पुनः अर्को तहको सामूहिक सुनुवाइ हुनु उपयुक्त हुन सक्दैन । यो कुरा हाम्रा विगतका सुनुवाइ क्रमको नतिजाबाटै सिद्ध भएको छ । सुनुवाइ पद्धतिको चर्चित प्रयोग गर्ने अमेरिकामा हेर्ने हो भने राष्ट्रपति (कार्यकारी प्रमुख) ले प्रस्ताव गरेको व्यक्ति योग्य छ छैन भन्ने जान्न वा जाँच गर्न पब्लिक फोरमको रूपमा सिनेटबाट सुनुवाइ गर्ने व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यद्यपि राष्ट्रपतिले पनि गम्भीरतापूर्वक व्यापक छानबिन गराएर व्यक्तिको नाम प्रस्ताव गर्दछन् तापनि त्यसमा व्यक्तिगत, राजनीतिक प्रभाव वा यथार्थमा गलत मानिस नपरोस् भन्नका लागि सिनेटमा गहन सुनुवाइ गर्ने परिपाटी स्थापित गरिएको हुन्छ । नेपालमा २०४७ सालपछि पाँच जना सदस्य भएको न्याय परिषदबाट सामूहिक छानबिन गरेर योग्य ठहरेको व्यक्ति सिफारिस हुने व्यवस्था गरिएको छ । भारतमा पनि वर्तमानमा प्रधान न्यायाधीश सहित ५ जना न्यायाधीशको समूह (कलेजियम) ले सिफारिस गरेको व्यक्ति राष्ट्रपतिबाट नियुक्त हुन्छ । त्यहाँ सुनुवाइ गर्ने प्रचलन छैन । हाम्रो संसदीय सुनुवाइले न्यायाधीशको हकमा सार्थक

परिणाम देखाउन नसकेको र सिद्धान्ततः नमिली रहेकोले बढी आलोचित भएको परिप्रेक्ष्यमा न्यायाधीशको हकमा मात्र संसदीय सुनुवाइ हटाउनुपर्दछ । तर यसको उपयोगितालाई केही परिमार्जनसहित न्याय परिषदबाट छनौट प्रक्रियामा प्रयोग गर्न सकिन्छ र गर्नुपर्दछ । न्याय परिषदले छानबिन पश्चात प्रस्तावित गरेका व्यक्तिको व्यक्तित्व, न्यायिक दृष्टि (Vision) क्षमता र सोच (Attitude) को परीक्षण अङ्कको आधारमा गरी टुङ्गे लगाउनसमेत संसद् सदस्यसमेत रहेको सुनुवाइ प्यानलबाट सुनुवाइ गर्ने प्रक्रिया विकसित गरिनुपर्दछ । सो प्यानलमा पूर्व न्यायाधीश, कानूनका वरिष्ठ प्राध्यापक, वरिष्ठ ख्याति प्राप्त पत्रकारलगायत समाज सेवाका उच्च व्यक्तित्व समावेश गरिनु उपयुक्त हुन्छ । उक्त प्यानल न धेरै ठूलो न सानो, ठीक्को हुनुपर्दछ । यस अतिरिक्त त्यस सुनुवाइ कार्यक्रममा निश्चित मापदण्डको आधारमा प्रवेश पाउने र कम्तीमा एक प्रश्न गर्न पाउने गरी दर्शकसमेतको व्यवस्था हुनुपर्दछ । यसरी सुनुवाइबाट उच्च अङ्क प्राप्त व्यक्तिलाई परिषदले नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

११. २०४७ सालको संविधान अन्तर्गत न्याय परिषदबाट भएका नियुक्तिहरूमा राजनीतिक प्रभाव परेको भन्ने देखिए पनि २०६३ एवम् २०७२ को वर्तमान संविधान अनुरूपको न्याय परिषद अन्तर्गत भएका नियुक्तिहरूमा राजनीतिले प्रयास पार्न खोजेको देखिन्छ । यसले न्याय परिषदको संरचनामा नै दोष रहेको प्रस्ट हुन्छ । तसर्थ न्याय परिषदमा हाल भइरहेको संख्या यथावत् राख्दै सदस्य संरचनामा परिवर्तन गर्न जरुरी देखिन्छ । यसमा दुईवटा विकल्प प्रस्तुत छन्-

पहिलो- प्रधान न्यायाधीशबाहेक दुईजना सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीश, एकजना कानून मन्त्री र एकजना नेपाल बारका प्रतिनिधि भएको न्याय परिषद ।

दोस्रो— प्रधान न्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका एकजना वरिष्ठ न्यायाधीश, एकजना कानून मन्त्री, एकजना नेपाल बारका प्रतिनिधि र लोक सेवा आयोगका अध्यक्षसहित पाँचजना रहेको न्याय परिषद ।

१२. प्रस्तुत सुझावलाई कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने संविधान तथा कानूनमा उपयुक्त ढङ्गले संशोधन आवश्यक देखिन्छ ।

अन्तमा, उपर्युक्त सुझावहरूको एक मात्र प्रयोजन योग्य व्यक्तिको चयन होस् र न्यायपालिका सक्षम र प्रभावी होस् भन्ने हो । यस पद्धतिले धेरथोर हाल नेपालमा प्रचलनमा रहेको जागिरका लागि मानिस छनौट गर्ने प्रक्रियाको झल्को दिन्छ । यस्तो हुनु स्वाभाविक पनि हो, किनकि मानिस छनौट गर्नका लागि काममा इच्छुक र योग्य मान्छे चाहिन्छ । उनीहरूलाई फोनबाट बोलाउन सकिँदैन । यसका लागि आह्वान नै गर्नु पर्ने हुन्छ । न्याय परिषद ऐनले पनि प्रत्येक वर्ष विवरण संकलन गर्न र जिल्ला न्यायाधीशको हकमा विज्ञापन गर्ने प्रावधान गरेकै देखिन्छ । त्यस अनुरूप विवरण संकलन कार्यले खास पदका लागि इच्छुकलाई आह्वान गर्ने कुराले कुनै प्रतिकूलता पाउँदैन, बरु आवेदकहरूले दिएको विवरणसँग दाँज्न र सही गलत छुट्याउन काम नै लाग्दछ ।

हामीले हाम्रो राष्ट्रिय जीवनमा समाज सापेक्षको प्रणाली एकातर्फ स्थापित गर्न सकेनौं भने अर्कातर्फ स्थापित गरिएको पद्धतिको प्रयोग राम्ररी गर्न नसकेको अनुभव हुने गर्दछ । आफ्नो धरातलीय यथार्थ र लक्ष्यका बीच तालमेल हुन नसक्ने पद्धतिले दिएको परिणामबाट शिक्षा ग्रहण गर्दै न्यायाधीश नियुक्तिसम्बन्धी पद्धति र प्रक्रियामा सुधार गर्नु बुद्धिमानी हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । यद्यपि हाल प्रचलनमा रहेको पद्धति बढी मेहनत गर्न नपर्ने भएकाले प्रयोग गर्न सजिलो अनि सिफारिस गर्नेका लागि लाभदायी अनुभव हुन सक्दछ तथापि राष्ट्रका लागि दिगो र सार्थक परिणाम प्राप्त गर्न बढी मेहनत गर्नु आवश्यक नै हुन्छ । बढी समय लिन्छ भने पनि मेहनतको परिणाम अन्ततः राम्रो र सुखद् नै हुनेछ ।

सन्दर्भग्रन्थ सूची

१. तोयानाथ ढुङ्गाना वि. न्याय परिषद सचिवालयसमेत, मु. उत्प्रेषणसमेत २०६९-WO-०४१३ (निर्णय मिति २०७१।०३।०४।०४)
२. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७
३. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
४. नेपालको संविधान, २०७२
५. न्याय परिषद ऐन, २०७३
६. न्याय परिषद नियमावली, २०४७
७. न्याय परिषद नियमावली, २०७४
८. शाही न्याय सुधार आयोग प्रतिवेदन, २०४०
९. सर्वोच्च अदालत बुलेटिनहरू

अदालत र नेपाल न्याय सेवामा जनशक्ति: वर्तमान अवस्था, समस्या, चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरू ५

१. पृष्ठभूमि

कुनैपनि संगठनको उद्देश्य हाँसिल गर्न चाहिने स्रोत साधनमध्ये जीवित स्रोत मानव संशाधन नै हो जसले संगठनका अन्य स्रोत साधनलाई बुद्धिमत्तापूर्वक उपयोग गर्ने क्षमता र सामर्थ्य राख्दछ । कुनै एक संगठनको मात्र होइन, राष्ट्रको सर्वाङ्गिक विकास प्रक्रियामा मानव स्रोतलाई केन्द्रबिन्दुको रूपमा लिइन्छ । मानव संशाधन नै संगठनमा परिवर्तन, सुधारको शुत्रधार वा संवाहकको रूपमा रहने गर्दछ । त्यसैले यस्तो साधनको व्यवस्थापन तथा विकास अपरिहार्य हुन्छ । मानव संशाधन व्यवस्थापन अन्तर्गत मानव संशाधन योजना, मानव संशाधन बिकासलगायतका कुराहरू अगाडि आउदछन् । अझ गहिरिएर हेर्ने हो भने संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य अनुसारको जनशक्ति उत्पादन, ठीक समयमा दक्ष र उपयुक्त जनशक्ति उपलब्ध गराउन गरिने पूर्वानुमान, प्राप्ति, बिकास, उपयोग, परिचालन, संरक्षण र सम्भार, भविष्यमा आइपर्ने जनशक्तिको पूर्वानुमान र सोको पूर्ति गर्ने अवस्था र आधार जस्ता कुराहरू मानव संशाधन व्यवस्थापन अन्तर्गत पर्दछन् । बजारमा उपलब्ध योग्य, सक्षम र उत्प्रेरित जनशक्ति आकर्षित गर्न, संगठनको माग र बजारको आपूर्तिबीचको सामान्जस्यता कायम गर्न संगठनको जनशक्ति योजना चाहिन्छ । जनशक्ति योजना वा जनशक्ति व्यवस्थापनबाट जनशक्तिको माग तथा आपूर्तिको लेखाजोखा गरिन्छ, योग्य र क्षमतावान जनशक्तिलाई आकर्षण गर्ने आधारहरू तय गरिन्छ, जनशक्ति कामप्रति उत्प्रेरित हुने अवसर सिर्जना हुन्छ, संगठनको उत्पादकत्व बढ्छ र समग्रमा संगठनको ख्याती बढ्छ ।

२. न्यायालयमा जनशक्ति प्राप्तीका तरिका

२.१ न्यायाधीश जनशक्ति पूर्तीका आधार

न्यायपालिकामा न्यायाधीश जनशक्ति र कर्मचारी जनशक्ति गरी दुईखालका जनशक्ति रहन्छन् । न्यायाधीश जनशक्ति स्वयं तल्लो तहका न्यायाधीशबाट, न्याय सेवाका अधिकृतहरूबाट, कानून ब्यवसायीबाट तथा कानून र न्यायको क्षेत्रमा अध्ययन, अध्यापन तथा अन्वेषणमा संलग्न कानून बिज्ञहरूसमेतबाट प्राप्ती हुने गर्दछ । जिल्ला अदालतको तहमा न्यायाधीशको पूर्ति नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को देहाय (क) बमोजिम कूल रिक्त दरबन्दीमध्ये बीस प्रतिशत नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा कम्तीमा तीन वर्ष काम गरेका अधिकृतमध्येबाट जेष्ठता, योग्यता र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने ब्यवस्था छ । सोही धाराको उपधारा (२) को देहाय (ख), (ग) बमोजिम बाँकी चालिस/चालिस प्रतिशतमा आन्तरिक खुला र खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाका आधारमा पूर्ति गरिन्छ । रिक्त पदमध्ये जेष्ठता, आन्तरिक खुला वा खुला प्रतियोगिताका लागि कति पद पर्ने भन्ने कुरा न्याय परिषदले निर्धारण गर्छ । न्याय परिषदको सिफारिस वा अनुरोधमा न्याय सेवा आयोगबाट आन्तरिक खुला वा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालन भई अन्तिम नतिजा सहित नियुक्तिको लागि न्याय परिषदमा पठाएपछि नियुक्तिको सिफारिस न्याय परिषदले गर्दछ । यस प्रकार जिल्ला न्यायाधीशको पदमा निजामती सेवा

५ नृपध्वज निरौला, सचिव, न्याय परिषद/न्याय सेवा आयोग ।

अन्तर्गतको नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका अधिकृतहरू (र, यदाकदा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतसमेत) मध्येबाट नियुक्त गरिने बिगतको संवैधानिक तथा कानूनी प्रबन्धमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ बाट परिवर्तन र हालको नेपालको संविधानले निरन्तरता दिएको तथा नेपाल न्याय सेवाका अधिकृतहरूमात्र होइन, कानून व्यवसाय गरिरहेका वकिलसमेत खुला प्रतिस्पर्धामा सम्मिलित भई उतीर्ण भए जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन सक्ने ढोका खोलिएको छ । यो संवैधानिक प्रावधानको प्रयोग पहिलो पटक २०७४ सालमा भइसकेको छ ।

उच्च अदालतमा रिक्त न्यायाधीश पदमा अवधि पुगेका जिल्ला न्यायाधीशहरूमध्येबाट, पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेका नेपाल न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा माथिका अधिकृतहरूमध्येबाट, बाह्रवर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि कानून व्यवसाय गरेका वा कानूनका अध्ययन अध्यापन, अनुसन्धान गरेका व्यक्तिहरूमध्येबाट न्याय परिषदले सिफारिस गरेको आधारमा प्रधान न्यायाधीशबाट नियुक्त हुन्छ ।

सर्वोच्च अदालतको रिक्त न्यायाधीश पदमा उच्च अदालतको न्यायाधीश वा मुख्य न्यायाधीशको पदमा पाँच वर्ष काम गरिसकेको व्यक्ति, नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा माथिल्लो पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षको सेवा अवधि भएका पदाधिकारी, कानूनमा स्नातकोपाधी प्राप्त गरी पन्ध्रवर्ष सम्म कानून व्यवसायमा निरन्तर संलग्न वा कानून र न्यायको क्षेत्रमा निरन्तर काम गरी विशिष्ट कानूनविद्को रूपमा ख्याति प्राप्त गरेको नेपाली नागरिक सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्य हुने भई यही परिधीभित्रैबाट नियुक्ति हुने गरेको छ । बिगतको संविधानमा पनि यहि व्यवस्था थियो तर नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो माथिल्लो पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षको सेवाअवधि भएका पदाधिकारीबाट नियुक्त गर्ने गरी संविधानको व्यवस्था कार्यान्वयन भएको पाइदैन । लोक सेवा आयोगले लिने जस्तो कठिन परीक्षा उतीर्ण भई आउनुपर्ने व्यवस्था नहुँदा उच्च तहका अदालतका न्यायाधीश पद रिक्त हुने बित्तिकै पूर्ति हुन सक्ने अवस्था रहन्छ त्यसैले न्यायाधीशको पद तुलनात्मकरूपमा त्यत्ति धेरै र लामो समय सम्म रिक्त रहँदैन ।

२.२ कर्मचारी जनशक्ति पूर्तिको प्रक्रिया

अदालतहरू, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय र अन्तर्गतका सरकारी वकिल तथा कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमा काम गर्ने नेपाल न्याय सेवाका कर्मचारीहरू निजामती कर्मचारी हुन् । निजामती सेवामा रहने विभिन्न नौवटा सेवामध्येको नेपाल न्याय सेवा एउटा हो । नेपाल न्याय सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन, नियुक्ति सरुवा र बढुवा) नियमहरू, २०५१ आउनु अघि न्याय सेवामा समूह विभाजन गरिएको थिएन । एक निकायबाट कामको प्रकृति नमिल्ने अर्कै निकायमा सरुवा बढुवा हुन सक्दथ्यो । अञ्चल अदालतको न्यायाधीशसम्मको पदमा निजामती सेवाबाटै पूर्ति हुने गरेको अवस्थाको अन्त्य नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ लागू भएपछि मात्र भएको हो । तत्पश्चात एकपटकको न्यायाधीश संघको लागि न्यायाधीश हुने अवस्था रह्यो भने निजामती सेवा अन्तर्गतको नेपाल न्याय सेवाबाट विभिन्न तहका अदालतका रिक्त न्यायाधीश पदमा समेत नियुक्त हुने व्यवस्था कायम रही हालसम्म रहेको छ ।

कामको प्रकृति, स्वभाव र अवस्था फरक फरक भएपनि समग्रमा निजामती सेवा हुंदा नेपाल न्याय सेवामा रहने पदहरूको प्राप्ति निजामती सेवा ऐन तथा नियममा उल्लेख भएबमोजिम हुने गर्दछ । यद्यपि संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नयाँ भर्नाद्वारा नियुक्त गर्दा लगायत लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम गरिने बाहेक संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरुवा, बढुवा गर्दा वा कुनै विभागीय सजाय गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम नेपाल सरकारबाट गरिने हुन्छ ।^१ निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा भएको व्यवस्था बमोजिम नेपाल न्याय सेवा समूहका पदमा नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको संगठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्दा सम्बन्धित निकायको कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नुपर्ने कारण र सो को औचित्य र उपलब्ध मानव श्रोतसमेतको आधारमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले आवश्यक मूल्याङ्कन गरी स्वीकृतिको लागि नेपाल सरकार मन्त्रपरिषद्समक्ष पेश गर्ने^२ र मन्त्रपरिषद्बाट स्वीकृत भएपछि पद सिर्जना वा हेरफेर भएको मानिन्छ ।

नेपाल न्याय सेवाको विशिष्ट श्रेणीको पदमा सोही सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूमध्येबाट नियुक्तिको सिफारिस नेपाल सरकारसमक्ष न्याय सेवा आयोगले गर्दछ । विशिष्ट श्रेणीको पदलाई समूहीकृत नगरिएको^३ भएपनि अदालत र न्याय परिषदतर्फको विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत पदमा न्याय समूहका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरूमध्येबाट, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयतर्फको सरकारी वकिलको विशिष्ट श्रेणीको पद रहने निकायमा सरकारी वकिल समूहका र कानून तथा न्याय मन्त्रालय र अन्य कार्यकारीतर्फको केन्द्रीय निकायको विशिष्ट श्रेणीको पदमा कानून समूहतर्फका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतमध्येबाट नियुक्तिको सिफारिस गर्ने र सरकारबाट नियुक्त हुने गरेको नेपाल न्याय सेवाको विगतदेखिको स्थापित र संस्थागत भईसकेको प्रचलन हो । सरुवामा पनि सोही निकायबीचमा मात्र हुने गरेको छ । निजामती सेवाका अन्य आठवटा सेवामा सेवा विशिष्टिकरणको लागि गरिएको सेवाको समूहीकरण (क्लष्टर) अन्तर्गतको विशिष्ट श्रेणीको पदमा सम्बन्धित सेवाका सम्भाव्य उम्मेद्वारहरूमध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेब्वर संख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गर्ने र सिफारिसमा परेका उम्मेद्वारहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्यकृशलताको आधारमा उपयुक्त ठहर्न्याएको उम्मेद्वारलाई बढुवा गर्ने प्रावधान^४ भएपनि नेपाल न्याय सेवामा भने न्याय सेवा आयोगले जो विशिष्ट श्रेणीमा बढुवा हुने हो, निजको मात्र सिफारिस गर्ने र सोही सिफारिसबमोजिम नेपाल सरकारले बढुवा नियुक्ति गर्ने प्रचलन संस्थागत भएको छ ।

नेपाल न्याय सेवाको विशिष्ट श्रेणीको पदबाहेक कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनका आधारमा तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा हुने बढुवामा सम्बन्धित समूह अन्तर्गतका कर्मचारीहरू बढुवाको लागि योग्य हुन्छन् भने लोक सेवा आयोगले लिने आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सेवाका तीनवटै समूहका

^१ नेपालको संविधानको धारा १५४ को उपधारा (१) को स्पष्टीकरण खण्ड- तर संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति गर्दा लिइने खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा लोक सेवा आयोगले लिनेछ ।

^२ दफा ६क, निजामती सेवा ऐन, २०४९

^३ नियम ५, नेपाल न्याय सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन, नियुक्ति सरुवा र बढुवा) नियमहरू, २०५१

^४ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा १९ को उपदफा (२)

योग्यता पुगेकाहरु उम्मेदवार हुन सक्तछन् ।^५ न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीको अधिकृतको पदमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (१) को देहायमा उल्लेखित आधारमा न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ मा भएको प्रावधान^६ बमोजिम न्याय सेवा आयोगले प्रतिशत निर्धारण गरी खुला र आन्तरिक प्रतियोगितातर्फको लोक सेवा आयोगमा पूर्तिको लागि पठाउने र कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन तथा जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा हुने बढुवाको सिफारिस न्याय सेवा आयोगले गर्ने गर्छ । त्यस्तै न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको सत्तरी प्रतिशत पदमा लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिताद्वारा र बाँकी तीस प्रतिशत पदमा न्याय सेवामा कार्यरतबाट जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा पूर्ति हुन्छ । सहायक तहका नायब सुब्बा र खरिदार वा सो सरहको पदमा खुल्ला र बढुवाद्वारा पूर्ति हुन्छ । यस्ता पदमा बढुवा गर्न बढुवा समिति रहने व्यवस्था कानूनमा रहेको छ ।

खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालिस प्रतिशत पद छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्रमा विभाजन गरी ^७ तीनै उम्मेदवारबीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था छ । प्रक्रियागत व्यवस्थापनको क्रममा लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको सिफारिस भई आउन प्रक्रिया शुरु भएपछि करिब एक वर्ष लाग्ने गरेको छ भने न्याय सेवा आयोगले गर्ने बढुवामा पनि झण्डै एक चौथाई वर्ष लाग्ने गरेको छ । यसका लागि दुवै निकायका पदपूर्तिको वार्षिक कार्यतालिका तय गरिएको छ ।

३. न्यायालय र न्याय सेवामा जनशक्तिको अवस्था

अदालतको मुख्य कार्य न्याय सम्पादन नै हो । न्याय सम्पादनमा हुने शीघ्रता, निष्पक्षता र प्रभावकारिताबाट नै अदालतहरुको कामको पारख गरिन्छ । न्याय सम्पादनको मूल कामको लागि अदालतहरुमा न्यायाधीशहरु रहन्छन् भने सो काममा सहयोग र व्यवस्थापकिय प्रबन्धको लागि न्याय सेवा न्याय समूहका विभिन्न तहका अधिकृतहरु लगायत सहायक तहका जनशक्तिहरु रहेका हुन्छन् ।

३.१. न्यायालयमा न्यायाधीश जनशक्तिको अवस्था

३.१.१. न्यायाधीशको संख्यात्मक विवरण

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले सर्वोच्च अदालतमा प्रधान न्यायाधीश सहित बढीमा पन्ध्र जना न्यायाधीश रहने र आवश्यकतानुसार अस्थायी न्यायाधीश रहने संवैधानिक प्रबन्ध गरेको थियो । त्यस्तै न्याय प्रशासन ऐन, २०४८ ले मन्त्रपरिषदले सर्वोच्च अदालत र न्याय परिषदको परामर्शमा तोकेको संख्यामा पुनरावेदन अदालतहरु रहने र प्रत्येक पुनरावेदन अदालतमा एक जना मुख्य न्यायाधीश र पाँच जनाको संख्यामा अरु न्यायाधीश रहने कानूनी प्रबन्ध गर्‍यो । सो संख्यात्मक प्रावधान पछि संशोधन गरी आवश्यक संख्यामा अरु न्यायाधीश रहने र कार्यवोझ बढेको आधारमा कुनै खास अवधिको लागि अतिरिक्त न्यायाधीश

^५ नियम १९, नेपाल न्याय सेवा (गठन, समूह तथा श्रेणी विभाजन, नियुक्ति सरुवा र बढुवा) नियमहरु, २०५१

^६ दफा ९,१०, न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३

^७ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७)-खुलातर्फ पैतालिस प्रतिशतमध्ये सोलाई शतप्रतिशत मानी महिला-तेत्तीस प्रतिशत, आदिवासी/जनजाती-सत्ताइस, मधेशी-वाइस, दलित-नौ, अपाङ्ग-पाँच र पिछडिएको क्षेत्र-चार प्रतिशत ।

नियुक्त गर्न सकिने प्रावधान राखिएको थियो । न्याय प्रशासन ऐन, २०४८ जारी भएपछि २०४८।२।२८ मा स्थापना भएका नौ वटा पुनरावेदन अदालतहरूको संख्या विभिन्न कारणले वर्षेनी वृद्धि हुँदै २०५२ सालको अन्तिमसम्म आईपुग्दा सोह्र वटा कायम भइसकेको थियो । पुनरावेदन अदालतहरूमा छ्यानब्वे न्यायाधीश दरवन्दी रहेकोमा कार्यबोझका आधारमा अठार जनासम्म अतिरिक्त न्यायाधीश कायम रहे । त्यस्तै न्याय परिषदको विभिन्न मितिको निर्णय सिफारिसका आधारमा स्थायी न्यायाधीशको दरवन्दी संख्या कार्यबोझ बढेको तुलनामा केही बढ्न पुग्यो ।

त्यस्तै जिल्ला अदालतहरूमा २०५६ सालसम्म पचहत्तर जिल्ला न्यायाधीश, पैतालिस अतिरिक्त जिल्ला न्यायाधीश गरी १२० जनाको दरवन्दी रहेकोमा २०७२ सालको शुरुआतमा आइपुग्दा जिल्ला न्यायाधीशको दरवन्दी २३८ कायम भएको देखिन्छ । नेपालको संविधान(२०७२) जारी भई कार्यान्वयनमा आएपछि साविकको कानूनी प्रवन्धमा समेत परिवर्तन भयो । प्रत्येक जिल्ला अदालतमा कम्तीमा एक जना जिल्ला न्यायाधीश रहने, नेपाल सरकारले न्याय परिषदको सिफारिसमा मुद्दाको कार्यबोझ अनुसार जिल्ला न्यायाधीशको संख्या थप गरी कुल दरवन्दी कायम गर्न सक्ने र कुल दरवन्दीको अधिनमा रही कार्यबोझ अनुसार प्रत्येक जिल्ला अदालतमा रहने न्यायाधीशको संख्या निर्धारण न्याय परिषदले गर्न सक्ने व्यवस्था न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ मा रहेको छ । यस अनुसार हाल जिल्ला न्यायाधीशको कुल दरवन्दी २४० (दुइ सय चालिस) रहेको छ । साविकमा पुनरावेदन अदालत रही हाल उच्च अदालत नाम दिइएको अदालतहरूमा न्यायाधीशको कुल दरवन्दी एक सय साठीमा नबढाई आवश्यक संख्यामा कायम गरिने भनिएको छ, सो अनुसार पदपूर्ति पनि हुँदै आएको छ । सर्वोच्च अदालतमा भने वर्तमान नेपालको संविधानले नै प्रधान न्यायाधीशको अतिरिक्त बीस जनासम्म न्यायाधीश रहने व्यवस्था गरेको छ । सर्वोच्च अदालतमा साविकमा रहने गरेको अस्थायी र पुनरावेदन अदालतहरूमा रहने अतिरिक्त न्यायाधीशको प्रावधान वर्तमान संविधान जारीसँगै हट्न पुगेको छ ।

हाल कायम रहेको न्यायाधीश दरवन्दी र पूर्तिको अवस्था

अदालत	न्यायाधीशको दरवन्दी	पूर्ति	रिक्त
सर्वोच्च अदालत	२१ (प्रधान न्यायाधीशसहित)	१९	२
उच्च अदालतहरू	१६०	१४५	१५
जिल्ला अदालतहरू	२४०	२३४	६

३.१.२. अदालतहरूमा न्यायाधीश दरवन्दी, पूर्ति र मुद्दाको कार्यबोझको अवस्था

(क) हाल कायम रहेको न्यायाधीश दरवन्दी र मुद्दाको लगत

अदालत	न्यायाधीश दरवन्दी	मुद्दाको लगत (०७४/७५) (निवेदन प्रतिवेदन र फुटकर निवेदनसहित)
सर्वोच्च अदालत	२१ (प्रधान न्यायाधीशसहित)	३२,७१७
उच्च अदालतहरू	१६०	५३,२३६
जिल्ला अदालतहरू	२४०	१,८८,०७७

(ख). उच्च तथा जिल्ला अदालतहरूमा न्यायाधीश र मुद्दाको कार्यवोझ

उच्च अदालतको न्यायाधीशको कूल दरवन्दी एकसय साठी जनामा नबढाई आवश्यक संख्या कायम गरिने र सो अधिनमा रही प्रत्येक प्रत्येक उच्च अदालतमा एक जना मुख्य न्यायाधीश र दश जनामा नघटाई न्याय परिषदले तोकेको संख्यामा अन्य न्यायाधीशहरू रहने प्रवन्ध रही आएको छ (न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ को दफा ६) सो भन्दा बढी न्यायाधीशहरू दरवन्दी कायम गर्न कार्यवोझलाई नै मूल आधार लिइने गरिएको छ । सो अनुसार न्याय परिषदको मिति २०७३।५।३१ को निर्णयले उच्च अदालतहरू सात वटामा देहाय बमोजिम दरवन्दी कायम गरी सो अन्तर्गतको अर्को इजलास र अस्थायी इजलासमा कार्यवोझको आधारमा न्यूनतम तीन र सो भन्दा बढी दरवन्दी कायम गरेको छ ।

उच्च अदालत	उच्च अदालत अन्तर्गत पर्ने इजलास	न्यायाधीश दरवन्दी संख्या	मुद्दाको लगत (२०७४।०७५)
विराटनगर	इलाम, धनकुटा, ओखलढुंगा	२४	५१४४
जनकपुर	राजविराज, वीरगञ्ज	३८	१३०७२
पाटन	हेटौंडा	४३	१५१६७
पोखरा	वाग्लुङ	११	१४३९
तुलसीपुर	बुटवल, नेपालगञ्ज	२२	४२६१
सुर्खेत	जुम्ला	११	५८०
दिपायल	महेन्द्रनगर	११	१२००

कार्यवोझको हिसावले उच्च अदालत तथा इजलासहरूमध्ये उच्च अदालत पाटनमा बढी मुद्दाको लगत (१३९३९) गत आ.व.को तथ्याङ्कबाट देखिन्छ भने जुम्ला इजलासमा कम मुद्दाको लगत (१३८ थान) रहेको छ । न्यायाधीशको दरवन्दीको अवस्था र मुद्दाको कार्यवोझको विश्लेषण गर्दा उच्च अदालत र इजलासहरूमध्ये उच्च अदालत पाटनमा सम्पूर्ण उच्च अदालत र इजलासहरूको कार्यवोझको ३४.१०% कार्यवोझ रहेको देखिन्छ भने कुल दरवन्दी १६० को २२.५% न्यायाधीश संख्या (३६) को दरवन्दी रहेको देखिन्छ । कार्यवोझ कम हुने इलाम, धनकुटा, ओखलढुंगा, वाग्लुङ, जुम्ला इजलासमा तीन जना मात्र न्यायाधीशको दरवन्दी रहेको छ । उच्च अदालत जनकपुरमा भन्दा सो अन्तर्गतको राजविराज इजलासमा मुद्दाको लगत बढी रहेको छ । त्यस्तै उच्च अदालत तुलसीपुरमा रहेको मुद्दाको लगत (७८६) भन्दा तीन गुणा बढी (२२००) मुद्दाको लगत सो अदालतको बुटवल इजलासमा रहेको छ ।

सर्वोच्च अदालतमा मुद्दाको लगतको आधारमा न्यायाधीश दरवन्दी संख्या हेर्दा प्रति १४५७ मुद्दा बराबर एक न्यायाधीश पर्ने आउने देखिन्छ । उच्च अदालतमा मुद्दाको लगतका आधारमा प्रति न्यायाधीशको

भागमा ३३२.७२ मुद्दा पर्न आउँछ भने जिल्ला अदालतमा प्रति न्यायाधीश ७८३.६५ वटा मुद्दा पर्न आउने देखिन्छ । जनसंख्याको अनुपातमा हेर्ने हो भने २०६८ को जनगणना अनुसार नेपालको जनसंख्या २,६४,९४,५०४ रही २०७४ मा प्रक्षेपित जनसंख्या २,८८,२५,७०९ लाई आधार मान्दा ६८,४७० जनसंख्या बराबर एक न्यायाधीश पर्न आउने देखिन्छ । यी तथ्याङ्कलाई र अन्यत्र कतिपय देशको जनसंख्या र न्यायाधीश अनुपातलाई हेर्दा न्यायाधीश संख्या कमी भई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने देखिँदछ ।

विशेष अदालत तथा अन्य न्यायाधिकरणहरू (जो स्थायी प्रकृतिका र कार्यवोझ बढी भएका पनि छन्) मा न्यायाधीशको स्थायी दरबन्दी कायम रहेको छैन, उच्च अदालत तथा इजलासहरूका दरबन्दीमा रहेका उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूलाई नै न्याय परिषदको परामर्शमा नेपाल सरकारबाट तोकिने गरेको छ । श्रम ऐन, २०७४ लागू भएपछि पनि उच्च अदालतका न्यायाधीशलाई नै तोकिने व्यवस्था उक्त ऐनमा छ । यसरी हेर्दा विशेष अदालतमा छ जना, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा एक जना, राजस्व न्यायाधिकरण काठमाडौंमा एक जना गरी आठ जना उच्च अदालतका न्यायाधीशहरू पूर्णकालिन रूपमा कार्यरत रहेको देखिन्छ । संस्था स्थायी प्रकृतिको भएपछि त्यहाँ कार्यरत जनशक्ति पनि त्यहाँको दरबन्दीको गराउनु पर्ने आवश्यकता खट्टिएको छ । त्यस्तैगरी जिल्ला अदालतहरूमा एक जना न्यायाधीश दरबन्दी भएको पैतालिस वटा जिल्ला अदालत रहेका छन् भने नौ जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी रहेको चार वटा जिल्ला अदालत र नौ भन्दा बढी जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी भएको काठमाडौं जिल्ला अदालत रहेको छ । एकजना मात्र जिल्ला न्यायाधीशको दरबन्दी भएको जिल्ला अदालतमा भन्दा दुई जना जिल्ला न्यायाधीश दरबन्दी र पूर्ति भएको जिल्ला अदालतमा मुद्दाको लगत कम रहेको पनि पाइएको छ (धादिङमा मुद्दाको लगत १०६९ र दोलखामा ५५६) । यस्तै अरु अदालतहरूमा पनि कार्यवोझमा थपघट हुंदै गएको छ । राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानमा फ्याकल्टीको रूपमा उच्च तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशबाट काज खटाई काममा लगाइएको अवस्था छ । नेपालको संविधानले न्यायाधीशलाई सामान्यतया न्यायिक काम बाहेक अन्य काममा नलगाईने तर न्यायिक जाँचबुझको काममा, केही खास अवधिको लागि कानून वा न्यायसम्बन्धी अनुसन्धान वा अन्वेषणको कुनै काममा न्याय परिषदको सिफारिस वा परामर्शमा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशलाई पनि खटाउन सकिने संवैधानिक व्यवस्था गरेको छ । उच्च र जिल्ला अदालतका न्यायाधीशलाई पनि यस्ता काममा र राष्ट्रिय सरोकारका कुनै काममा, निर्वाचनसम्बन्धी काममा खटाउन सक्ने गरी संविधान र कानूनहरूमा समावेश गरिएका छन् । यसअर्थले न्यायाधीशले न्यायिक कामबाहेक अन्य काम पनि गर्नुपर्ने अवस्था हुंदा ती सबै अवस्थाहरूसमेतलाई मध्यनजर गरी दरबन्दी कायम हुनपर्ने हुन्छ । यी सब कुरालाई सही व्यवस्थापन गर्न न्याय परिषदबाट न्यायाधीश जनशक्ति पुनरावलोकन उच्चस्तरिय समिति गठन भई काम भईरहेको छ ।

३.२. न्याय सेवाका अधिकृत तथा सहायक कर्मचारी जनशक्तिको अवस्था

न्याय सम्पादनको कामलाई प्रभावकारिता दिन नेपाल न्याय सेवा अन्तर्गतका न्याय समूहमा रहने कर्मचारी जनशक्तिको अपरिहार्यता त छँदैछ, सरकारी वकिलहरू, कानून समूहका अधिकृतहरूको पनि आ-आफ्नै स्थान छ । नेपाल न्याय सेवा अन्तर्गतका समूहमा रहेका दरबन्दी र पूर्तिको अवस्था देहायका तालिकाबमोजिम रहेको छ ।

३.२.१ नेपाल न्याय सेवामा रहेका जनशक्तिको दरबन्दी र पूर्तिको अवस्था
न्याय सेवामा हालको दरबन्दी संरचना

क्र.सं.	श्रेणी	न्याय (सर्वोच्च अदालत, मातहत अदालतहरू, न्यायाधिकरण र न्याय परिषद)		कानून (कानून मन्त्रालय र अन्य कार्यपालिकीय निकाय)		सरकारी वकिल (महान्यायाधिवक्ता र अन्तर्गत)	
		दरबन्दी संख्या	पूर्ति	दरबन्दी संख्या	पूर्ति	दरबन्दी संख्या	पूर्ति
१	रा.प.विशिष्ट ^८	४	३	५	५	५	४
२	रा.प.प्रथम	२४	२३	२८	१९	३४	२५
३	रा.प.द्वितीय	१७८	९५	९५	६२	१५८	१२६
४	रा.प.तृतीय	६३०	४५१	१६८	९२	१५७	२३१

न्याय सेवामा सहायक तहमा जनशक्तिको दरबन्दीको अवस्था

क्र.सं.	श्रेणी	न्याय समूह (सर्वोच्च अदालत, मातहत अदालतहरू, न्यायाधिकरण र न्याय परिषद)		कानून समूह (कानून मन्त्रालय र अन्य कार्यपालिकीय निकाय न्याय तर्फ मात्र)		सरकारी वकिल समूह (महान्यायाधिवक्ता र अन्तर्गत न्याय तर्फ मात्र)	
		दरबन्दी संख्या	पूर्ति	दरबन्दी संख्या	पूर्ति	दरबन्दी संख्या	पूर्ति
१	रा.प.अनं.प्रथम ना.सु.,लेखापाल, क.अ.,पुस्तकालय सहायक समेत	१४९९		३३		२२६	
२	रा.प.अनं.द्वितीय (खरिदार/डिष्टा तामेलदार,अमिन, प्राविधिक कर्मचारी समेत	१८५९		११		१११	

^८ विशिष्ट श्रेणीमा समूह नरहने तर सम्बन्धित समूहबाट मात्र बढुवा हुने गरेको ।

उपरोक्त तालिकाअनुसार राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा समग्र न्याय सेवामा १४ वटा दरवन्दी कायम रहेको देखिएको छ भने रा.प.प्रथम श्रेणीमा सरकारी वकिलतर्फको दरवन्दीको अनुपातमा अदालततर्फ दरवन्दी कम देखिएको छ । तर राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा अदालततर्फ अन्य समूहको तुलनामा बढी दरवन्दी रहेको छ । संघीय संरचनाअनुरूप प्रत्येक प्रदेशका मन्त्रालय र संघीय तहका विभिन्न मन्त्रालयमा कानूनतर्फका अधिकृत रहने भएकोले कानून समूहतर्फ अधिकृतहरूको दरवन्दी हाल बढेको अवस्था छ । कानून र सरकारी वकिलतर्फ सहायक तहका जनशक्तिको तुलनात्मक रूपमा कम रही अधिकृतमुखी हुँदै गएको छ भने अदालततर्फ कामको प्रकृतिका कारण समेतले सहायक तहका जनशक्तिको ठूलो हिस्सा रहेको छ ।

पदपूर्तिको अवस्था हेर्दा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदमा २ पद मात्र रिक्त रहेको देखिन्छ ।^५ राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको तीनवटै समूहका पदहरूमा ठूलो संख्यामा रिक्त रहेको देखिएपनि पदपूर्तिको प्रक्रियामा रहेको अवस्था छ । राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा भने ठूलै संख्या रिक्त रहेको देखिन्छ । यो श्रेणीको पद सत्तरी प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताबाट लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा पदपूर्ति हुने पद हो । खुला प्रतियोगितामा पनि पचपन्न प्रतिशत पूरै खुला र पैतालिस प्रतिशतमध्ये महिला, आदिवासी जनजाती, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा विभाजित भई पूर्ति हुने प्रक्रियागत व्यवस्था छ । राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा पछिल्ला केही वर्षहरूको माग र आपूर्तिको अवस्था हेर्दा यस्तो अवस्था देखिन्छ ।

क्र.सं.	आ.व.	माग पद संख्या		पदपूर्ति संख्या		खुलातर्फ प्रारम्भिक परीक्षा पश्चातको लिखित परीक्षामा सम्मिलित संख्या
		खुला	बढुवा	खुला	बढुवा	
१	२०६९।०७०	३९	५	३६	५	१२१
२	२०७०।०७१	१०६	४३	५४	४२	८७
३	२०७१।०७२	१३३	३०	४७	२८	६९
४	२०७२।०७३	१४१	२६	४८	२१	८७
५	२०७३।०७४	१२९	३२	८०	३२	१३१
६	२०७४।०७५	८६	१५	६१	१५	१४८

उपरोक्त तथ्याङ्क हेर्दा बढुवातर्फ रा.प.तृतीय श्रेणीमा लगभग सबै जनशक्ति प्रत्येक आर्थिक वर्षमा पूर्ति भएको अवस्था देखिन्छ भने खुलातर्फ ठूलो संख्यामा पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था देखिएको छ । निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनको व्यवस्था अनुसार खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा अन्तर्गत विभिन्न वर्षका लागि छुट्याइएको पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेद्वार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा सोहीतर्फ समावेश गर्नुपर्ने^६ भएकोले पछिल्लो वर्ष पनि उपयुक्त उम्मेद्वार उत्तीर्ण हुन नसकेमा लामो समयसम्म रिक्त रहन पुग्ने हुन्छ । पछिल्लो समय अर्थात् २०७५ साल असोजमा लोक सेवा आयोगबाट खुलातर्फ सिफारिस भई आएका न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत पदमा देहायको अवस्था देखिन्छ ।

^५ रिक्त विशिष्ट श्रेणीको २ (दुई) पदमध्ये सर्वोच्च अदालतका रजिष्ट्रार-१ पद नेपाल सरकारको २०७५।८।३ को निर्णयले सिर्जना भएको ।

^६ दफा ७ को उपदफा (१०), निजामती सेवा ऐन, २०४९

किसिम	माग पद संख्या	लिखित परीक्षामा सम्मिलित	लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण	अन्तिम छनौटमा परेको संख्या	न्यून भएको संख्या
खुला	३९	१४८	५३	३९	०
महिला	१४		२८	१४	०
आदिवासी/जनजाती	१४		५	३	— ११
मधेशी	१०		४	१	— ९
दलित	५		२	१	— ४
अपाङ्ग	२		२	१	— १
पिछडिएको क्षेत्र	२		४	२	०
जम्मा माग	८६		९८	६१	२५

उपरोक्त तथ्याङ्कलाई हेर्दा खुला तथा महिलातर्फ माग अनुसारको आपूर्ति भएकै देखिन्छ तर सो बाहेक अन्य वर्गमा पूरा जनशक्ति आपूर्ति हुन सकेको देखिदैन । अर्कोतर्फ लिखित परीक्षामा सम्मिलित हुने उम्मेदवार नै न्यून रहेको देखिन्छ । फाराम भरी प्रारम्भिक परीक्षामा संलग्न भएकाहरु अधिक संख्याका त्यही परीक्षा पार गर्न असमर्थ हुने गरेको पाइएको छ । प्रशासनतर्फ एक पदमा हजारौं संख्यामा उम्मेदवार रहेको अवस्था छ । न्याय सेवातर्फ लिखित परीक्षामा सम्मिलित हुने मध्येपनि समावेशीतर्फ आवश्यक अर्थात माग संख्या जति पनि उत्तीर्ण हुन सकेको देखिएन । कानूनमा स्नातक वा स्नातकोत्तर भर्ना हुने र उत्तीर्ण गर्ने जनशक्ति हेर्दा घटेको होइन, बढेकै देखिन्छ । अन्य विधामा स्नातक गरी सकेपछि एल एल बी र उच्च माध्यमिक शिक्षा उत्तीर्ण गरी सकेपछि पाँच वर्षे वि.ए., एल.एल.बी. अध्ययन गर्न पाउने अवस्थाले कानून स्नातक उत्पादनमा केही बढी समय भने लाग्नेछ । पछिल्लो समयमा उच्च माध्यमिक शिक्षा तहमा कानूनको अध्यापन शुरु भएको र त्यसमा विद्यार्थीहरुको भर्नादर वर्षेनी बढ्दै गएको देखिन आएको छ । यसबाट कानून स्नातक वा स्नातकोत्तर गरेका जनशक्ति विश्वविद्यालयहरुबाट उत्पादन भइरहेकै छ । नेपाल कानून व्यवसायी परिषदले वर्षेनी र कतिपय अवस्थामा वर्षमा दुइपटक लिन गरेको अधिवक्ताको परीक्षामा सम्मिलित हुनेको संख्यामा पनि कमी आएको नभई वृद्धि हुँदै गएको तथ्याङ्कबाट देखिन्छ :-

अधिवक्ताको लागि आवेदन दिने र उत्तीर्ण संख्या

क्र.सं.	वर्ष (साल, बि.सं.मा)	आवेदन संख्या	उत्तीर्ण संख्या
१	२०७०	८१४	५५४
२	२०७१	८५७	६१८
३	२०७२	९९८	४४४
४	२०७३	५६४	२७०
५	२०७४	१०५८	४९६
६	२०७४ दोस्रो	१५१६	५६०
७	२०७५ (पच्चीसौं परीक्षा)	११३६ (परीक्षा दिने ९१९)	४९५

कानूनमा स्नातक गर्नको लागि उच्च माध्यामिक शिक्षा उत्तीर्ण गरेपछि पाँच वर्षे कोर्स हुने र अन्य संकायमा स्नातक उपाधी प्राप्त गरी सकेपछि मात्र योग्य हुने विश्वविद्यालयको नीतिगत प्रबन्ध हुँदा लोक सेवा आयोग प्रवेश गर्ने उमेर नाघिसकेका व्यक्तिहरू मात्र अधिवक्ताको परीक्षामा सामेल भएका हुन् कि भन्नलाई पनि २०७५ सालमा वार काउन्सिलको परीक्षामा सामेल हुने उम्मेदवारहरूको उमेर समूह यस्तो रहेको छ ।

अधिवक्ता परीक्षा (२०७५) सम्मिलित उम्मेदवारहरूको उमेर समूह

क्र.स.	उमेर समूह	संख्या
१	२५ वर्ष मुनिका	४३
२	२५ देखि ३० वर्षका	१८०
३	३१ देखि ३५ वर्षका	२७८
४	३६ देखि ४० वर्षसम्मका	२०२
५	४१ वर्ष माथि	२१६
जम्मा :		९१९

श्रोत: नेपाल कानून व्यवसायी परिषद (२०७५ मंसिर)

उपरोक्त तथ्याङ्क हेर्दा लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सहभागी हुन सक्ने ३५ वर्ष सम्मका उमेर समूहका उम्मेदवार आधा भन्दा बढी अर्थात ५०१ जना रहेका देखिन्छन् । तर यो अनुपातमा न्याय सेवाको शाखा अधिकृत पदको लिखित परीक्षामा सम्मिलित संख्या न्यून नै देखिन्छ ।

३.२.२ न्याय सेवामा समावेशीताको अवस्था

माथि नै उल्लेख गरिसकिएको छ कि निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने जनशक्तिको खुला प्रतियोगिताद्वारा लिइने परीक्षाको लागि पचपन्न प्रतिशत सबैको लागि खुला हुने गर्दछ भने बाँकी पैतालिस प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, छिडिएको क्षेत्र आदिमा छुट्याई पदपूर्ति प्रक्रिया अघि बढ्दछ । यो कानूनी प्रावधान निजामती सेवा ऐन, २०४९ जारी हुँदा देखिकै हो । यसको प्रशस्त प्रभाव निजामती सेवा अन्तर्गतको न्याय सेवामा पनि देखिने बेला भैसकेको छ । त्यसैगरी न्यायाधीश नियुक्तिमा पनि संविधानको अधिनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्त बमोजिम तय भएका विभिन्न आधारमा नियुक्तिको सिफारिस न्याय परिषदले गर्ने व्यवस्था न्याय परिषद ऐन, २०७३ मा छ।^{१०} यद्यपि लोक सेवा आयोगबाट निजामती सेवाको अधिकृत सिफारिस भएजस्तो विभिन्न वर्गबाट न्यायाधीश सिफारिस भएको भन्ने देखिदैन । केवल लिङ्ग, जात थर र भौगोलिक क्षेत्रको वतनबाट मात्र यो कुरा बुझ्न सकिन्छ । हालसम्म न्याय सेवाको अधिकृत र न्यायाधीश पदमा रहेको जनशक्तिको समावेशीताको अवस्था देहायको तथ्याङ्कबाट स्पष्ट हुन्छ ।

^{१०} दफा ५, न्यायपरिषद ऐन, २०७३ ।

सि.नं.	पद	दरवन्दी	पूर्ती	रिक्त	महिला	आ.ज.	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.	जम्मा समावेशी	जम्मा समावेशी प्रतिशत
१	सर्वोच्च न्यायाधीश	२१	१९	२	२							
२	मुख्य न्यायाधीश	७	६	१	०	०	०	०	०	०	०	०.००
३	उच्च न्यायाधीश	१५३	१३९	१४	१०	१६	१३	२	०	५	४६	३३.०९
४	जिल्ला न्यायाधीश	२४०	२३४	६	४	१८	४	०	०	२	२८	११.९७
	जम्मा	४२१	३९८	२३	१६	३८	१९	२	०	८	८३	२०.८५

१	नेपाल न्याय सेवा विशिष्ट श्रेणी	१४	१२	२	०	०	०	०	०	०	०	०.००
---	---------------------------------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	------

१	न्याय प्रथम	२४	२३	१	२	२	०	०	०	१	५	२१.७४
२	न्याय द्वितीय	१७८	९५	८३	८	१०	३	३	०	१	२५	२६.३२
३	न्याय तृतीय	६३०	४५१	१७९	६४	३३	२०	६	३	१२	१३८	३०.६०
	जम्मा	८३२	५६९	२६३	७४	४५	२३	९	३	१४	१६८	२९.५३

१	कानून प्रथम	२८	१९	९	३	२	०	०	०	०	५	२६.३२
२	कानून द्वितीय	९५	६२	३३	९	६	१	०	१	१	१८	२९.०३
३	कानून तृतीय	१६८	९२	७६	२५	१४	५	०	०	३	४७	५१.०९
	जम्मा	२९१	१७३	११८	३७	२२	६	०	१	४	७०	४०.४६

१	सरकारी वकिल प्रथम	३४	२५	९	१	०	०	०	०	१	२	८.००
२	सरकारी वकिल द्वितीय	१५८	१२६	३२	८	८	२	०	१	१	२०	१५.८७
३	सरकारी वकिल तृतीय	२५७	२३१	२६	५२	२२	८	२	२	१४	१००	४३.२९
	जम्मा	४४९	३८२	६७	६१	३०	१०	२	३	१६	१२२	३१.९४

श्रोत : न्याय परिषदका अभिलेखबाट २०७५ मार्ग १५ सम्मको तथ्याङ्कबाट गरिएको विश्लेषण ।

२०७५।७।४ मा न्याय सेवाको शाखा अधिकृतमा नियुक्ति तथा पदस्थापन सिफारिस भएकाहरूको समावेशी तर्फको अवस्था

समूह	सेवा प्रवेश/सम्पूर्ण	महिला	आ.ज.	पि.क्षे.	दलित	अपाङ्ग	मधेशी
न्याय	प्रवेश	८	१	१	—	—	—
	सम्पूर्ण	१३ (१ मधेशी र १ पि.क्षे.समेत)	१	२	—	—	२
कानून	प्रवेश	—	२	—	—	—	—
	सम्पूर्ण	२	३	—	—	—	—
सरकारी वकिल	प्रवेश	६	—	१	१	१	१
	सम्पूर्ण	८(मध्ये १ दलित समेत)	१	३ (१ अपाङ्ग समेत)	१	१	२
जम्मा	प्रवेश	१४	३	२	१	१	१
	सम्पूर्ण	२३ (मध्ये १ मधेशी र १ पि.क्षे. र १ दलित)	५	५ (मध्ये १ अपाङ्ग)	१	१	४

उपरोक्त तथ्याङ्कबाट नेपाल न्याय सेवाको विशिष्ट श्रेणीको पदमा महिला र अन्य वर्गको उपस्थित शुन्य नै देखिन्छ । न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृतमा महिलाको संख्या न्यून छ भने द्वितीय र तृतीय श्रेणीको अधिकृत पदमा महिला मात्रको होइन, अन्य वर्गको संख्या समेत बढ्दै गई समावेशी उन्मुख अवस्था देखिन्छ । न्यायाधीशतर्फ हेर्दा तीनै तहको अदालतमा पूर्ति भएको ३९९ मध्ये १६ जना न्यायाधीश महिला देखिन्छ । आदिवासी/जनजाती तर्फको संख्या पनि केही देखिन्छ भने दलित तथा पिछडिएको क्षेत्र तर्फको संख्या न्यून देखिन्छ ।

४. नेपाल न्याय सेवाका जनशक्तिमा वृत्ति विकासको अवस्था

नेपाल न्याय सेवा पनि निजामती सेवाको नौ वटा सेवामध्ये एक भई निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा प्रवेश गर्नको लागि न्यूनतम एक्काइस बर्ष उमेर पुगेको र पैतिस बर्ष ननाघेको (महिलाको हकमा चालिस बर्ष) र कानूनमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्दछ । लोक सेवा आयोगमा अधिकृत तर्फको उम्मेद्वार हुन चाहिने न्यूनतम उमेर २१ बर्ष पुगी २५ बर्षसम्मका उमेर समूहका जनशक्तिको प्रवेश संख्या न्यून नै रहेको देखिएको छ भने बढी २६ देखि ३० बर्ष उमेर समूहका रहेका देखिन्छन् ।

उमेर समूहका आधारमा न्याय सेवामा खुलातर्फ प्रवेश गरेको (२०७५ सालमा) विवरण

सेवा समूह	उमेर समूह					जम्मा
	२१-२५	२६-३०	३१-३५	३६-४०	४१-माथि	
न्याय	८	१६	९	२	—	३५
कानून	२	२	४	—	—	८
सरकारी वकिल	१	८	७	२	—	१८
तीनै समूहको जम्मा	११	२६	२०	४	—	६१

यस्तैगरी न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत पदमा हाल कार्यरत रहेकाहरूको उमेर समूह र संख्या यस्तो रहेको छः

शाखा अधिकृत

उमेर समूह	न्याय	कानून	सरकारी वकिल
२१-२५	७	३	४
२६-३०	३५	१७	२१
३१-५५	७१	२६	४७
३६-४०	३९	१४	४८
४१-४५	८५	२०	५०
४६-५०	१३५	७	३५
५१-५५	६०	४	१९
५६-५८	१९	१	७
जम्मा	२३	१९	२५

श्रोत : न्याय परिषद सचिवालयमा रहेको अभिलेख ।

एक्काइस वर्षको उमेर र शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको व्यक्ति राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृतमा प्रवेश गरेको मितिले पाँच वर्ष सेवाअवधि पूरा भएपछि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि योग्य हुन्छ । नोकरी वर्षको यो योग्यता संगसंगै सेवाकालिन तालिम, पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, भौगोलिक क्षेत्र वापतको अधिकतम अंक र अन्य शैक्षिक योग्यता कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको लागि आवश्यक हुन्छ । तर खुला प्रतियोगिताको लागि भने पाँच वर्षको सेवाअवधि भए पुग्छ । त्यस्तै सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधी प्राप्त गरेको र अधिकृत स्तरको पदमा निजामती वा कुनै सरकारी वा वा संगठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थामा सात वर्षको अनुभव रहेकोमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा खुला प्रतिस्पर्धाद्वारा पूर्ति हुन सक्तछ । तर यो सीमित अर्थात न्यून संख्यामा हुन्छ । नेपाल न्याय सेवा न्याय समूहका उपसचिव र सहसचिवहरूको हालको उमेर समूह र सो पदमा काम गरेको अवधि यस्तो देखिन्छः

सह-सचिव

उमेर समूह	न्याय	कानून	सरकारी वकिल
३५-४०	२	०	०
४१-४५	३	२	१
४६-५०	१३	६	८
५१-५५	४	११	९
५६-५८	१	०	७
जम्मा	२३	१९	२५

उप-सचिव

उमेर समूह	न्याय	कानून	सरकारी वकिल
२६-३०	०	०	०
३१-३५	४	१	०
३६-४०	४	३	३
४१-४५	२७	२१	३९
४६-५०	३३	२६	४१
५१-५५	१८	९	३५
५६-५८	९	२	८
जम्मा	९५	६२	१२६

श्रोत: न्याय परिषद बुलेटिनहरू ।

उपरोक्त तथ्याङ्क हेर्दा नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीका हाल कार्यरत अधिकृतहरू तीस वर्ष नाघेका अधिक संख्यामा रहेको देखिन्छ । यो पदमा पाँच वर्ष सेवाअवधि पूरा भएपछि बढुवाको लागि योग्य हुनेमा एघार वर्ष सम्म सेवाअवधि पूरा गरेका जनशक्ति रहेका देखिन्छन् । पाँच वर्ष सेवा पूरा भएका ठूलो संख्याका जनशक्ति बढुवा हुन नसकी रहेका देखिन्छन् । त्यस्तै सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा पन्ध्र वर्ष अघिदेखि कार्यरत जनशक्ति रहेका छन् । न्याय सेवा अन्तर्गत सरकारी वकिल समूहका उपसचिवहरूलगायत यति लामो समयसम्म एउटै पदमा कार्यरत रहेका र बढुवा हुने सेवा अवधि पुगेका तीनवटै समूहका ठूलो संख्याका जनशक्ति कार्यरत छन् । कार्यरत उपसचिवहरूको उमेर समूह हेर्दा पैतिस वर्ष मुनीका न्यून संख्यामा छन् भने चालिस वर्ष नाघेकाको संख्या नै बढी रहेको अवस्था देखिन्छ । राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा कार्यरत न्याय सेवाका जनशक्तिको उमेर समूह हेर्दा पैतालिस वर्ष मुनीकाको संख्या न्यून रही सो उमेर पार गरिसकेकाको बाहुल्यता रहेको पाइयो । यो श्रेणीबाट माथिल्लो श्रेणीको पदमा बढुवा हुन चाहिने सेवाअवधि पाँच वर्ष पूरा भएकादेखि नौ वर्षसम्म काम गरेका सहसचिव स्तरका अधिकृत कार्यरत देखिएबाट माथिल्लो पदमा बृत्ति बिकासको अवसर साँघुरिदै गई लामो समय एउटै पदमा कार्यरत रहनुपरेको अवस्था छ । यसका अतिरिक्त सेवामा रहुन्जेल न्याय सेवाका जनशक्ति र न्यायाधीशहरूको लागि तालिम, अन्तरक्रिया, वैदेशिक भ्रमणको अवसरमा पनि कमी रहिरहेको अवस्था छ ।

अर्कोतर्फ नेपाल न्याय सेवामा कार्यरत अधिकृत विभिन्न तहका अदालतको न्यायाधीशको नियुक्तिको लागि पनि योग्य हुने गरी वृत्ति बिकासको अवसर संविधान तथा कानूनले प्रदान गरेको छ । नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा पाँच वर्षको अवधि काम गरी सकेको व्यक्ति राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि योग्य हुन सक्छ भने राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा तीन वर्ष काम गरेको अधिकृत जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति वा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा छनौटको लागि योग्य हुन सक्दछ । त्यस्तै जिल्ला न्यायाधीशको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको वा न्याय सेवाको कम्तीमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको नेपाली नागरिक उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीश वा न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्य हुन्छ । कानूनमा स्नातक उपाधी प्राप्त गरी उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीश वा न्यायाधीशको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको वा न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा कम्तीमा वाह्र वर्ष काम गरेको नेपाली नागरिक सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्य मानिन्छ । सर्वोच्च अदालतमा न्यायाधीशको रूपमा तीन वर्ष काम गरेको व्यक्ति प्रधान न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्य हुन्छ । यी प्रावधानहरु निजामती सेवा ऐन तथा वर्तमान संविधानले गरेका प्रबन्धहरु हुन् । संविधान तथा ऐनका यी प्रावधानहरुबाट माथिल्लो पदमा बढुवा वा नियुक्त हुन वृत्ति बिकासको अवसरको ढोका खुला छन् । कानून व्यवसायी तथा कानून र न्यायको क्षेत्रमा अध्ययन, अनुसन्धान, अन्वेषण गर्नेहरुबाट पनि उच्च र सर्वोच्च अदालत सम्मको न्यायाधीशमा नियुक्ति हुन सक्ने भई सेवा बाहिरबाट उच्च र सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश पदमा कम उमेरमा प्रवेश गर्ने चाँपको परिणाम सेवाभित्रका जनशक्ति संविधान तथा ऐन कानूनले तोकेको न्यूनतम अवधिमा न्यायाधीश हुन सक्ने अवस्था पनि छैन । २०५० साल देखि २०७३ सालसम्मको विभिन्न तहको बढुवा तथा नियुक्तिलाई हेर्दा देहायको अवस्था पाउन सकिन्छ ।

क्र.सं.	तल्लो पद	बढुवा/सेवाभित्रबाट न्यायाधीश नियुक्ति	बढुवा/नियुक्तिको लागि लागेको समय
१	पुनरावेदन/उच्च अदालतको न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश	८-१३ वर्ष
२	जिल्ला न्यायाधीश	पुनरावेदन/उच्च अदालतको न्यायाधीश	१०-१३ वर्ष
३	सह सचिव	सचिव/उच्च अदालतको न्यायाधीश	९-१३ वर्ष
४	उप सचिव	सह सचिव/जिल्ला न्यायाधीश	५-१९ वर्ष
५	शाखा अधिकृत	उप सचिव	५-१८ वर्ष

श्रोत: न्याय परिषदबाट प्रकाशित बुलेटिनमा उल्लेखित विवरणको विश्लेषणका आधारमा ।

५. अदालत र न्याय सेवामा जनशक्ति: समस्या, चुनौती र सुधारका क्षेत्रहरू

माथि उल्लेख गरिएको तथ्य, तथ्याङ्क र सो को विश्लेषणबाट अदालत र समग्र न्याय सेवामा जनशक्तिको प्राप्तीका तरिका र आधारहरू छन्, जनशक्ति पनि प्राप्त छन् । तर कार्यवोझका आधारमा जनशक्ति पर्याप्त छैनन् अर्थात् न्यायाधीश जनशक्ति र कर्मचारी जनशक्तिको दरवन्दी नै तुलनात्मक रूपमा कमी छ । अदालतहरूमा मुद्दाको संख्या दश वर्षमा झण्डै दोब्बर भएको छ । देवानी/फौजदारी संहिता ऐनहरू लागू भएसँगै न्यायिक र प्रशासकिय प्रकृतिको काममा बृद्धि भएको छ । नयां संहिताहरूले सरकारी वकिलको काममा पनि बृद्धि गरेको छ । जनशक्तिमा व्यावसायिकताको अपेक्षा गरेको छ । सरकारी वकिल र कानून समूहतर्फको दरवन्दी अधिकृतमुखी हुँदै गएपनि अदालतमा सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी जनशक्ति सहायक स्तरका छन् जो मुद्दाको प्रक्रियागत कुराहरूमा संलग्न हुन्छन् । विगतमा कानून संकायमा प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरेका मानव स्रोत न्यायतर्फको सहायक तहमा पर्याप्त मात्रामा आउने गर्दथ्यो । विश्वविद्यालय शिक्षाको कानून संकायतर्फको प्रविणता प्रमाणपत्र तह विस्थापित भएपछि अन्य विधा अध्ययन गरेका जनशक्तिको प्रवेश हुने गरेको छ । ती जनशक्तिलाई तालिमको पर्याप्त अवसर प्राप्त हुन सकेको छैन, न त तालिमलाई कामको प्रकृतिसँग जोड्न नै सकिएको छ । न्याय सेवा कामको प्रकृतिले कानूनविज्ञ रहने एक प्राविधिक प्रकृतिको सेवा पनि भएको हुँदा अन्य विधा अध्ययन गरी आएका सहायक तहका जनशक्तिले संस्थाले चाहे अनुसारको सेवा प्रवाह गर्न नसक्ने स्थिति एकातिर रह्यो भने अर्कोतर्फ कानून अध्ययन नगरेका ती जनशक्तिको यहि सेवाको उपल्लो पदमा बृत्ति विकासको अवसर पनि प्राप्त नहुने हुँदा संस्थामा टिकाई राख्ने चुनौती रहन गएको छ । उच्च माध्यामिक शिक्षामा विगत दुई बर्षदेखि कानूनको अध्यापन हुँदै गरेकोले कानूनको प्रमाणपत्र प्राप्त सरहको आउने त्यो जनशक्ति न्याय सेवाका सहायक तहमा उपयोगी हुनसक्दछ । यस्ता जनशक्ति प्राप्ती र टिकाई राख्ने सम्बन्धमा सेवा प्राप्त गर्ने संस्थाको जनशक्ति योजना चाहिन्छ ।

नेपाल न्याय सेवाको अधिकृततर्फ जनशक्तिको अवस्थाको माथि उल्लेखित तथ्य र तथ्याङ्कहरूको आधारमा विश्लेषण गर्दा बहुवाद्द्वारा पूर्ति हुने राजपत्राङ्कित पदहरू क्रमशः पूर्ति हुँदै जान्छन्, लामो समय रिक्त रहदैन् । तर अधिकांशतः खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पद खासगरी राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृतको पदमा प्रथमतः दर्खास्त नै नपर्ने, दर्खास्त गर्नेहरू पनि प्रथम चरणको प्रारम्भिक परीक्षामा नै अनुत्तीर्ण हुने र अन्ततः न्यून प्रतिस्पर्धामा माग भन्दा न्यून मानव स्रोत प्राप्त हुने गरेको देखियो । कानून स्नातक गरेका जनशक्तिले निजामती सेवाको प्रशासन लगायतका अन्य सेवामा पनि दर्खास्त गर्ने र सकभर न्याय सेवा वाहेकका अन्य सेवामा प्रवेशको चाहनाले न्याय सेवामा अधिकृत तहको जनशक्ति प्राप्तीमा कठिनाई रहन पुगेको छ । यस लेखकले गरेको एक अध्ययनमा अधिकृत तहको प्रथम चरणको प्रशासनिक अभिरुची परीक्षण (प्रारम्भिक परीक्षा) नै न्याय सेवामा प्रवेशको विभिन्न मध्येको एक बाधक भन्ने देखिएकोमा यस वर्षबाट लोक सेवा आयोगले न्याय सेवातर्फको तृतीय श्रेणीको अधिकृतलाई प्राविधिक मानी सो पदमा उक्त प्रथम चरणको प्रशासनिक अभिरुची परीक्षण परीक्षा^{११} दिनु नपर्ने प्रबन्ध गरेबाट त्यो बाधा हट्न पुगी आशाको किरण जगाएको छ, सँगसँगै अन्य बाधा अवरोधहरू पनि हटाउँदै लैजानु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । जनशक्ति उत्पादन गर्ने विश्वविद्यालयको कानून शिक्षा र जनशक्ति आपूर्ति गर्ने लोक सेवा आयोगको

^{११} प्रथम चरणको यो परीक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेद्वारहरूमात्र द्वितीय चरणको परीक्षामा सम्मिलित हुन पाउछन् ।

पाठ्यक्रमका सम्बन्धमा पनि थप छलफल र अध्ययनको जरूरी हुन सक्तछ । कानून संकायमा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूलाई ईन्टर्नको रूपमा लिई न्याय सेवाप्रति आकर्षण गर्न सकिन्छ । नेपाल न्याय सेवामा जनशक्तिको आपूर्तिमा न्यूनता रहेको तथ्य र तथ्याङ्कहरूले देखाईरहेको अवस्थामा समस्या कहाँ छ, त्यसबारे गहन खोजी गरी समस्या समाधान तर्फ लाग्न आवश्यक भईसकेको छ । न्याय सेवालाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउन तथा न्याय सेवाप्रति आकर्षण बढाउन अनुसन्धानात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्न सक्ने गरी न्याय सेवा आयोगलाई जिम्मेवारी सुम्पिएको छ ।^{१२} तर आयोगलाई प्राप्त ज्यादै सीमित श्रोत साधनबाट यो काम हुन सकेको छैन । न्याय र कानून क्षेत्रका जनशक्तिलाई तालिम दिने, अध्ययन अनुसन्धान गर्ने कानूनी अख्तियारी पाएको राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल सरकारबाट हालसालै गठन भई काम थालेको नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठानले अनुसन्धान गरी अध्ययन अनुसन्धान तथा नीति विश्लेषणबाट प्राप्त निष्कर्षका आधारमा आवश्यक परे नीतिमा समेत परिवर्तन वा समयानुकूल परिमार्जन गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

निजामती सेवाका अन्य सेवाहरू भन्दा यसै पनि नेपाल न्याय सेवाको पद कम आकर्षणको पद मानिन्छ । न्याय सम्पादनको काममा सहयोगीको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने थप जिम्मेवार र अनुशासित पद हो न्याय सेवाको अधिकृत पद । तर यहि सेवामा वृत्ति विकासका अवसरहरू न पर्याप्त छन्, न त अनुमानयोग्य हुन सकेका छन् । कानूनले माथिल्लो पदमा बढुवा हुन तोकेको अवधि र बढुवा हुने गरेको समय हेर्दा ठूलो भास/फरक रहेको र यो बढ्दो रहेको पाइएको छ । नेपाल न्याय सेवामा पछिल्लो समय शाखा अधिकृत पदमा प्रवेश गर्नेहरूमध्ये पच्चीस वर्ष मुनीका न्यून र पच्चीस वर्ष देखि तीस वर्षसम्मका उमेर समूहका जनशक्ति बढी हुँदा र बढुवा वा न्यायाधीश पदमा नियुक्ति हुने अवधिको प्रवृत्ति हेर्दा अपवाद बाहेक ती जनशक्ति उपल्लो अदालतको न्यायाधीश हुन सक्ने अवस्थामा पुग्दैनन् । कानून अध्ययन गर्नेहरूको संख्या वर्षेनी वृद्धि हुँदै जानु, कानून व्यवसायी (अधिवक्ता) को लागि लिइने परीक्षामा सहभागी कानून स्नातकहरूको संख्या पनि वर्षेनी बढ्नु तर त्यही कानून स्नातक न्याय सेवाको अधिकृत पदमा उम्मेदवार नै नबन्नु वा प्रवेशमा न्यूनतम संख्या मात्र प्राप्त हुनु न्याय सेवामा वृत्ति विकासका अवसरहरू न्यून हुनु र कम आकर्षणको सेवा मानिनु नै हुन सक्तछ । यो सेवामा आकर्षण बढाउन र बनाउन सकिएमा मात्र न्यायिक सेवा प्रवाह थप प्रभावकारी हुन सक्तछ ।

न्याय सेवामा न्यायाधीशको पद भने अधिकाँसको लागि आकर्षणको पद मानिन्छ । खान्की र वान्की दुवै तवरले उपयुक्त भएकोले धेरैको आँखा यस पदमा लाग्ने गर्दछ । नेपाल न्याय सेवाका धेरै अधिकृतहरूको इच्छा न्यायाधीश हुने नै रहन्छ । त्यस्तै तल्लो तहका अदालतका न्यायाधीशलाई उपल्लो तहको न्यायाधीशमा सकभर चाँडो अवसर प्राप्त गर्न चाहना स्वभाविक हुन्छ । तर उपल्लो अदालतका न्यायाधीशका लागि न्याय सेवाका अधिकृतले न्यून अवसर र स्थान पाउँने गरका छन् । कानून व्यवसायी, कानूनको प्राध्यापन, अनुसन्धानमा संलग्नहरू समेतलाई उच्च अदालतका न्यायाधीशमा नियुक्त गर्नुपर्ने अवस्था र संवैधानिक बाधयता पनि रहन्छ । देखिने स्पष्ट मापदण्ड तय र पालना हुन नसक्दा उच्च अदालतमा न्यायाधीश नियुक्तिमा कार्यसम्पादन, कार्यदक्षतामा प्रश्नहरू पनि उठ्ने गरेका छन् । त्यसैले सक्षम र दक्ष जनशक्ति न्यायाधीशमा नियुक्ति सिफारिस गर्नु न्याय परिषदको लागि चुनौती र अवसर दुवै रहेका छन् । त्यस्तै निरन्तरको अनुगमन निगरानी र मूल्याङ्कनबाट सक्षम, दक्ष र इमान्दार न्यायाधीशलाई सम्मान र

^{१२} दफा ३३ न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३

पुरस्कृत गरी उपयुक्त स्थान दिनु र कर्तव्यपथबाट विचलित भएका पाईएकालाई कारवाही अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता त्यत्तिकै छ ।

अदालतहरूमा कार्यवोझ वर्षेनी बढ्दै गएको तथ्याङ्कले देखाएका हुंदा कार्यवोझ बढेअनुरूप न्यायाधीश जनशक्ति समेतका संख्यामा पनि पुनरावलोकन आवश्यक हुन्छ । स्थायी प्रकृतिका न्यायाधिकरणहरूमा न्यायाधीशको दरवन्दी हालसम्म कायम नभई उच्च अदालतका न्यायाधीशलाई नै तोक्ने गरिएको अवस्था हुंदा र न्यायिक वाहेक अन्य राष्ट्रिय सरोकारका र प्रशासनिक प्रकृतिका काममा पनि लगाइने गरेको सन्दर्भलाई दृष्टिगत गरी न्यायाधीश दरवन्दीको पुनरावलोकन गर्दै जानु पर्ने आवश्यकता छ । यसको लागि न्याय परिषदले काम अगाडि बढाईरहेको छ ।

न्याय सेवालाई समावेशी बनाई सिमान्तकृत तथा पिछ्छडिएको वर्गलाई समेत सहभागिताको अवसर प्रदान गर्ने हेतु समावेशीताको नीति अवलम्बन भई आएको तथ्यलाई यस सेवाप्रतिको आकर्षण र अपनत्व वृद्धि गराउने उत्प्रेरक तत्वको रूपमा लिन सकिन्छ । यसै उद्देश्यअनुरूप समावेशीताको नीति आयोगको परीक्षा प्रणालीमा अनुशरण/कार्यान्वयन भई आएको छ । यसको प्रभाव महिलातर्फ देखिएको छ अर्थात् न्याय सेवामा अधिकृत र सहायक दुबै तहमा महिला कर्मचारीहरूको प्राप्ती संख्या बढ्दो छ । तर समावेशीतर्फ छुट्याईका पदहरू पूर्ति हुन नसकी उक्त पदहरू वर्षेनी ठूलो संख्यामा खाली रहेको तितो सत्यलाई पनि नकार्न सकिदैन । समावेशी नीतिको उपयोगिताको उचित अध्ययन भई यसको कार्यान्वयनको प्रभावकारिताका लागि विद्यमान रहेका व्यवहारिक समस्याहरूको हल खोजिनु तथा थप नविनतम् अभ्यासको खोजी गरिनु आवश्यक छ ।

नेपालको वर्तमान संविधानले संघीय न्याय सेवाका कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक, सुबिधा तथा सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने^{१३}, सरकारी वकिल तथा महान्यायधिवक्ताको मातहतमा रहने अन्य कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक सुबिधा तथा सेवाका शर्त संघीय ऐन बमोजिम हुने^{१४} व्यवस्था गरेको छ । संविधानको मनसाय अनुरूपको सो कानून निर्माण गरी सेवाको विशिष्टीकरण गर्न सके न्याय सेवामा आकर्षण बढाउने थप आधार तय हुन सक्दछ । न्याय सेवा राज्यले नागरिकलाई प्रदान गर्ने एक अपरिहार्य र अत्यावश्यक सेवा भएकोले यो सेवा प्रदान गर्ने जनशक्तिलाई दक्ष, सक्षम र कामप्रति उत्प्रेरित बनाउन सरोकारवाला सबैको सहयोग र समन्वय आवश्यक हुन्छ ।

^{१३} धारा १५५, नेपालको संविधान

^{१४} धारा १६१, ऐ. ।

परिशिष्टाङ्क-१

न्याय परिषद ऐन, २०७३

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०७३।५।२७

२०७३ सालको ऐन नं.

न्याय परिषदको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : न्यायाधीशको नियुक्ति, सरूवा, अनुशासनसम्बन्धी कारबाही, बर्खासी र न्याय प्रशासनसम्बन्धी अन्य विषयमा सिफारिस गर्ने वा परामर्श दिने सम्बन्धमा न्याय परिषदको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी प्रचलित कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको संविधानको धारा २९६ को उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्थापिका-संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम "न्याय परिषद ऐन, २०७३" रहेको छ ।

(२) यो ऐन नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मितिदेखि प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) "अदालत" भन्नाले सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालत सम्झनु पर्छ ।

(ख) "अध्यक्ष" भन्नाले न्याय परिषदको अध्यक्ष सम्झनु पर्छ ।

(ग) "जाँचबुझ समिति" भन्नाले दफा १९ बमोजिमको जाँचबुझ समिति सम्झनु पर्छ ।

(घ) "तोकिएको" वा "तोकिएबमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ ।

(ङ) "न्याय परिषद" भन्नाले संविधानको धारा १५३ बमोजिमको न्याय परिषद सम्झनु पर्छ ।

(च) "न्यायाधीश" भन्नाले अदालतको न्यायाधीश सम्झनु पर्छ ।

(छ) "सदस्य" भन्नाले न्याय परिषदको सदस्य सम्झनु पर्छ र सो शब्दले न्याय परिषदको अध्यक्षलाई समेत जनाउँछ ।

(ज) "संविधान" भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ ।

३. अभिलेख तयार गर्ने : (१) न्याय परिषदले संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख तयार गरी राख्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि न्याय परिषदले सर्वोच्च अदालत, न्याय सेवा आयोग, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी

परिषदलगायतका अन्य उपयुक्त संस्था समेतबाट संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेका व्यक्तिको विवरण माग गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त हुने विवरणका अतिरिक्त न्याय परिषदले सार्वजनिक सूचना प्रकाशन गरी संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेका व्यक्ति र यो ऐन प्रारम्भ हुनु अगाडि कुनै अदालतको न्यायाधीश वा पुनरावेदन अदालतको अतिरिक्त न्यायाधीश भई काम गरेका संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन सक्ने व्यक्तिको विवरण सङ्कलन गर्नेछ ।

(४) यस दफाबमोजिमको अभिलेख

न्याय परिषदको सचिवको जिम्मामा रहनेछ ।

(५) यस दफाबमोजिमको अभिलेख गोप्य रहनेछ र न्याय परिषदको काममा बाहेक अन्य काममा प्रयोग गरिने छैन ।

(६) यस दफाबमोजिम अभिलेख राख्नेसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

४. नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने अवधि : (१) न्याय परिषदले उमेरको हदबाट अवकाश हुने सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको पद यकिन गरी त्यस्तो पद रिक्त हुनुभन्दा कम्तीमा एक महिना अगाडि नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(२) उमेरको हदबाट अवकाश भएकोमा बाहेक अन्य कारणबाट सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पद रिक्त हुन आएमा न्याय परिषदले त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले एक महिनाभित्र नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(३) उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीश वा न्यायाधीशको पद रिक्त हुन आएमा न्याय परिषदले त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले तीन महिनाभित्र नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

५. नियुक्तिको लागि सिफारिसका आधार : (१) न्याय परिषदले संविधानको अधीनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तबमोजिम देहायका आधारमा कुनै नेपाली नागरिकलाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ :-

(क) संविधान र यस ऐनबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेको,

(ख) वरिष्ठता, अनुभव, विषयवस्तुको ज्ञान, कार्यकुशलता, इमान्दारी, निष्पक्षता, पेशागत तथा नैतिक आचरण, सार्वजनिक जीवनमा आर्जन गरेको ख्याति, न्याय र कानूनको क्षेत्रमा गरेको योगदानसमेतका दृष्टिकोणबाट न्यायाधीशको पदमा नियुक्त गर्न उपयुक्त भएको,

(ग) दफा ३ बमोजिमको अभिलेखमा नाम समावेश भएको,

(घ) संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) वा (ग) बमोजिम नियुक्त हुने जिल्ला न्यायाधीशको हकमा न्याय सेवा आयोगले सोही धाराको उपधारा (३) बमोजिम सिफारिस गरेको ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ३ बमोजिमको अभिलेखमा नाम समावेश नभएको कारणले मात्र त्यस्तो व्यक्तिलाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्त गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(३) न्यायाधीशको पदमा बहाल रहेको वा कुनै अदालतको न्यायाधीश वा पुनरावेदन अदालतको अतिरिक्त न्यायाधीश भई काम गरिसकेको व्यक्ति वा न्याय सेवाको अधिकृतलाई सर्वोच्च

अदालत वा उच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा उपदफा (१) मा लेखिएका आधारका अतिरिक्त न्याय परिषदले देहायका कुरालाई समेत विचार गर्नु पर्नेछ :-

- (क) सर्वोच्च अदालत वा उच्च अदालतले मातहतका अदालतको आवधिक वा आकस्मिक निरीक्षण गरी पेस गरेको मूल्याङ्कन प्रतिवेदनमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न खोजिएको व्यक्तिको सम्बन्धमा उल्लेख भएका कुराहरू,
- (ख) सम्बन्धित व्यक्तिको जेष्ठता, योग्यता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन,
- (ग) उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको बहालवाला न्यायाधीश वा कुनै अदालतको न्यायाधीश वा पुनरावेदन अदालतको अतिरिक्त न्यायाधीश भई काम गरिसकेको व्यक्ति भएमा निजले वार्षिक रूपमा फैसला गरेको मुद्दाको अनुपात र फैसला गरेको मुद्दाको अनुपातमा माथिल्लो अदालतमा अन्तिम निर्णय हुँदा सदर वा आंशिक वा पूरै बदर भएको विवरण ।

तर न्यायाधीश वा पुनरावेदन अदालतको अतिरिक्त न्यायाधीश भई काम गरिसकेको व्यक्तिको हकमा वार्षिक रूपमा फैसला गरेको मुद्दाको अनुपात कायम गर्दा निजले न्यायाधीशको रूपमा काम गर्दाको अवधिमा फैसला गरेको मुद्दाको अनुपात कायम गर्नु पर्नेछ ।

- (४) न्याय परिषदले कुनै कानून व्यवसायी वा न्याय र कानूनको क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्तिलाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा उपदफा (१) मा लेखिएको कुराको अतिरिक्त व्यावसायिक निरन्तरता तथा न्याय र कानूनको क्षेत्रमा गरेको योगदानको मूल्याङ्कन र निजको अघिल्लो सेवासम्बन्धी कुनै विवरण भए सोसमेतलाई विचार गर्नु पर्नेछ ।
- (५) न्याय परिषदले उपदफा (१) को खण्ड (ख) र उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि निरीक्षण प्रतिवेदन, कार्य सम्पादनसम्बन्धी प्रतिवेदन वा मूल्याङ्कन तथा सेवासम्बन्धी अन्य विवरण सम्बन्धित अदालत वा कार्यालयबाट झिकाई हेर्न सक्नेछ ।

६. संसदीय सुनुवाइको लागि लेखी पठाउने : (१) न्याय परिषदले कुनै व्यक्तिलाई सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेमा न्याय परिषदको सचिवले संविधानको धारा २९२ बमोजिम हुने संसदीय सुनुवाइको लागि त्यस्तो सिफारिस व्यवस्थापिका-संसद् सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम संसदीय सुनुवाइको लागि पठाइएकोमा संसदीय सुनुवाइ भई व्यवस्थापिका-संसद् सचिवालयबाट सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्य ठहरिएको भनी लेखी आएको वा त्यस्तो सुनुवाइसम्बन्धी निर्णय हुन नसकेको अवस्थामा प्रचलित कानूनबमोजिम नियुक्तिको लागि बाधा नपर्ने अवस्थामा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेको व्यक्तिलाई न्याय परिषदको सचिवले नियुक्तिको लागि राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्न राष्ट्रपतिको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

७. न्यायाधीश पदमा नियुक्त हुन नसक्ने : देहायको व्यक्ति न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन सक्ने छैन:-

- (क) भ्रष्टाचार, जबरजस्ती करणी, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, लागू औषध बिक्री वितरण वा ओसार पसार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, राहदानी दुरुपयोग, अपहरण वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी कसुरमा अदालतबाट सजाय पाएको,
- (ख) व्यावसायिक आचार संहिता उल्लङ्घन गरेबापत सम्बन्धित निकायबाट सजाय पाएको दुई वर्षपूरा नभएको,
- (ग) भविष्यमा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी पदबाट बर्खास्त गर्ने गरी विभागीय सजाय पाएको,
- (घ) सम्बन्धित सेवासम्बन्धी कानूनबमोजिम नसिहत पाएकोमा त्यस्तो नसिहत पाएको एक वर्षपूरा नभएको वा बहुवा रोक्का वा तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो रोक्का भएको अवधि पूरा नभएको,
- (ङ) संविधानको धारा २९१ बमोजिम अयोग्य भएको,
- (च) प्रचलित संघीय कानूनबमोजिम निलम्बनमा रहेको,
- (छ) दफा १४ बमोजिम सचेत गराइएको मितिले दुई वर्ष पूरा नभएको,
- (ज) प्रचलित कानूनबमोजिम कालो सूचीमा परेको,
- (झ) नियुक्ति हुँदाका बखत कुनै राजनीतिक दलको सदस्य रहेको,
- (ञ) दामासाहीमा परेको, वा
- (ट) मानसिक सन्तुलन ठीक नभएको ।

८. जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था : (१) न्याय परिषदले जिल्ला अदालतमा रिक्त न्यायाधीशको पद संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम पूर्ति गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पदपूर्तिको लागि न्याय परिषदले जिल्ला न्यायाधीशको तत्काल रिक्त पद र प्रत्येक वर्षको चैत्र मसान्तभित्र रिक्त हुन आउने पदसमेत यकिन गरी संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिमको पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण भएपछि संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम पदपूर्ति गरिने जिल्ला न्यायाधीशको पदमा उपयुक्त व्यक्ति छनौट गरी सिफारिस गर्न न्याय परिषदले न्याय सेवा आयोगमा लेखी पठाउनेछ ।

(४) न्याय परिषदले प्रत्येक वर्षको चैत्र मसान्तभित्र यस दफाबमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्ति गर्ने समयतालिका बनाउनु पर्नेछ ।

९. उम्मेदवार हुन नसक्ने : दफा ७ बमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन नसक्ने व्यक्ति संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्ति गर्दा लिइने परीक्षामा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन ।

१०. कार्यक्षमताको अभाव : देहायको अवस्थामा न्यायाधीशमा कार्यक्षमताको अभाव रहेको मानिनेछ :-

- (क) उचित कारण बिना कानूनद्वारा निर्धारित अवधिभित्र मुद्दाको कारबाही र किनारा नगरेमा,
- (ख) मुद्दामा एकै पटक गर्न सकिने आदेश वा निर्णय एकै पटक नगरी वा कानूनबमोजिम मुलतवी राख्नु नपर्ने मुद्दा मुलतवी राखी वा मुलतवी रहेको मुद्दा नजगाई असान्दर्भिक वा कानून प्रतिकूल कारबाही वा आदेश गरी मुद्दालाई अनावश्यक रूपमा लम्ब्याएमा,

- (ग) मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्दा स्वाभाविक रूपमा भन्दा कम मात्रामा कार्यसम्पादन गरेमा,
- (घ) मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्दा असान्दर्भिक कानूनको प्रयोग गरी वा कानूनको स्पष्ट र असंदिग्ध व्याख्या वा अर्थलाई उपेक्षा गरी अर्कै व्याख्या वा अर्थ गरी कारबाही र किनारा गरेमा,
- (ङ) एकै किसिमको कानूनी प्रश्न रहेको भिन्नभिन्न मुद्दामा भिन्नभिन्न राय कायम गरी कारबाही वा निर्णय गरेमा
तर कुनै मुद्दामा पहिले व्यक्त गरेको राय त्रुटिपूर्ण रहेको ठानी आधार र कारण खुलाई रायमा परिवर्तन गरेकोमा यो खण्ड लागू हुने छैन ।
- (च) मुद्दाका पक्षलाई उपस्थित गराएको वा तारिखका दिन मनासिब कारण बिना गर्नु पर्ने काम नगरी पन्छ्याएकोमा,
- (छ) प्रमाण बुझ्ने आदेश गर्दा पक्षहरूको मुख मिलेको र नमिलेको तथ्य वा प्रश्न स्पष्ट नगरी प्रमाण बुझ्ने मात्र आदेश गरेमा,
- (ज) सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तको प्रतिकूल निर्णय गरेमा, वा
तर सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित कानूनी सिद्धान्तमा एकरूपता वा निश्चितता कायम भई नसकेको अवस्थामा यो खण्ड लागू हुने छैन ।
- (झ) पदीय दायित्व निर्वाह गर्नका लागि अपेक्षित स्तरको कार्यक्षमता नरहेको पुष्टि हुने अन्य कुनै काम गरेमा ।

११. खराब आचरण वा आचार संहिताको गम्भीर उल्लङ्घन : (१) देहायको अवस्थामा न्यायाधीशले खराब आचरण गरेको मानिनेछ :-

- (क) भ्रष्टाचार, जवरजस्ती करणी, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, लागू औषध बिक्री वितरण वा ओसार पसार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, राहदानी दुरुपयोग, अपहरण वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी कसुर गरेमा,
- (ख) लागू औषधको सेवन गरेमा,
- (ग) अदालतको समयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
- (घ) सार्वजनिक स्थल वा समारोहमा अशिष्ट वा उच्छृङ्खल व्यवहार गरेमा,
- (ङ) राजनीतिमा भाग लिएमा,
तर कानूनबमोजिम मताधिकारको प्रयोग गरेको विषयलाई राजनीतिमा भाग लिएको मानिने छैन ।
- (च) अनुचित प्रभावमा परी वा कानून विपरीत मुद्दामा कारबाही र किनारा गरेमा,
- (छ) सरकारी वा सार्वजनिक सम्पत्ति वा आफूलाई प्राप्त कुनै सुविधाको दुरुपयोग गरेमा, वा
- (ज) इजलासमा रहँदा अदालतको मर्यादा भङ्ग हुने वा पदीय अनुशासन वा मर्यादाको प्रतिकूल हुने कुनै आचरण गरेमा ।

(२) न्यायाधीशले यस ऐनबमोजिम बनाएको आचार संहिताको गम्भीर उल्लङ्घन हुने कार्य गरेमा वा त्यस्तो आचार संहिताको पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा आचार संहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेको मानिनेछ ।

१२. इमान्दारीपूर्वक कर्तव्य पालन नगरेको वा बदनियत पूर्वकको काम कारबाही : देहायको अवस्थामा न्यायाधीशले आफ्नो कर्तव्य इमान्दारीपूर्वक पालन नगरेको वा बदनियतपूर्वक काम कारबाही गरेको मानिनेछ :-

- (क) मुद्दालाई पन्छाउने, लम्ब्याउने वा अनुचित रूपमा प्रभाव पार्ने मनसायले कुनै काम गरेमा,
- (ख) मनासिब कारण बिना निर्धारित समयमा इजलासमा नबस्ने वा मुद्दाको सुनुवाइ नगरेमा,
- (ग) मनासिब कारण बिना निर्धारित समयभित्र फैसला वा आदेश नलेखेमा,
- (घ) बिदा स्वीकृत नगराई पटक पटक अदालतमा अनुपस्थित हुने गरेमा, वा
- (ङ) माथिल्लो अदालतले दिएको आदेश वा प्रशासकीय विषयमा प्रधान न्यायाधीश, उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीश वा निरीक्षण गर्ने न्यायाधीशले दिएको निर्देशनको मनासिब अवधिभित्र पालन नगरेमा ।

१३. कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ मानिने : (१) कुनै न्यायाधीश संविधानको धारा १३१ को खण्ड (घ), धारा १४२ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) वा धारा १४९ को उपधारा (६) को खण्ड (घ) बमोजिम शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारणले सेवामा रही कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ रहे नरहेको यकिन गर्न न्याय परिषदले नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डमा लेखी पठाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लेखी पठाइएकोमा मेडिकल बोर्डले कुनै न्यायाधीशलाई शारीरिक वा मानसिक कारणले कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ भएको भनी सिफारिस गरेमा त्यस्तो न्यायाधीश शारीरिक वा मानसिक रूपले कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ भएको मानिनेछ ।

(३) कुनै न्यायाधीशले यस दफाबमोजिम मेडिकल बोर्डबाट शारीरिक वा मानसिक अवस्थाको परीक्षण गराउन इन्कार गरेमा निज शारीरिक वा मानसिक रूपमा कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ भएको मानिनेछ ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम शारीरिक वा मानसिक रूपले कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ भएको न्यायाधीशलाई पदमुक्त गर्न न्याय परिषदले प्रधान न्यायाधीशसमक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

तर सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको हकमा संविधानको धारा १३१ को खण्ड (घ) बमोजिम गरिनेछ ।

१४. कारबाही गर्ने : (१) न्याय परिषदले दफा १० वा १२ बमोजिमको अवस्थामा पहिलो पटक सम्बन्धित न्यायाधीशलाई सचेत गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सचेत गराउँदा पनि दफा १० वा १२ बमोजिमको अवस्थामा सुधार नभएमा वा दफा ११ बमोजिम खराब आचरण वा आचार संहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेमा त्यस्तो न्यायाधीशउपर न्याय परिषदले संविधानको धारा १४२ को उपधारा (१) को खण्ड (ग) वा धारा १४९ को उपधारा (६) को खण्ड (ग) बमोजिम कारबाही गर्नु पर्नेछ ।

तर सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको हकमा संविधानको धारा १३१ बमोजिम हुनेछ ।

१५. निरीक्षणसम्बन्धी व्यवस्था : (१) उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीशले प्रत्येक वर्ष सम्बन्धित उच्च अदालत वा मातहतका जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको काम कारबाहीको सम्बन्धमा निरीक्षण गरी न्याय परिषदमा प्रतिवेदन दिनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदनमा अन्य कुराका अतिरिक्त देहायका विवरण उल्लेख गर्नु पर्नेछः-
- (क) सम्बन्धित न्यायाधीशलाई खटाइएको स्थानमा रहेको वार्षिक रुजु हाजिरीको विवरण,
- (ख) सम्बन्धित अदालतमा रहेको मुद्दाको अनुपातमा वर्षभरिमा न्यायाधीशले गरेको फैसलाको विवरण,
- (ग) सम्बन्धित न्यायाधीशले गरेको फैसला माथिल्लो अदालतबाट सदर वा बदर भएकोमा सोको विवरण,
- (घ) अदालत व्यवस्थापन तथा सञ्चालनसम्बन्धी अन्य काम कारबाहीको विवरण ।
- (३) न्याय परिषदले न्यायाधीशको मूल्याङ्कन वा निजउपर कारबाही गर्दा उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिवेदनलाई आधार लिन सक्नेछ ।
- (४) निरीक्षणसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
१६. अनुगमन तथा निगरानीसम्बन्धी व्यवस्था : (१) न्याय परिषदले न्यायाधीशको काम कारबाही तथा आचरणको नियमित अनुगमन गर्न वा निगरानी राख्न न्याय परिषदको कुनै सदस्यको संयोजकत्वमा एक वा तीन सदस्यीय न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी समिति गठन गर्न सक्नेछ ।
- (२) न्याय परिषदको सचिवले उपदफा (१) बमोजिमको समितिको सचिवको रूपमा काम गर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिले संविधान र कानूनबमोजिम न्यायाधीशले पालन गर्नु पर्ने कर्तव्य वा पदीय आचरण पालन गरे वा नगरेको विषयमा वा न्याय परिषदले तोकेको अन्य काम कारबाहीको अनुगमन गर्न वा निगरानी राख्न सक्नेछ ।
- (४) उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि आवश्यकताअनुसार सम्बन्धित उच्च अदालतका मुख्य न्यायाधीश, सम्बन्धित न्यायाधीश बहाल रहेको अदालतको अन्य न्यायाधीश, कर्मचारी, त्यस्तो अदालतमा कानून व्यवसाय गर्ने कानून व्यवसायी वा सेवाग्राहीसँग सम्बन्धित न्यायाधीशका सम्बन्धमा रहेको धारणा बुझ्न सक्नेछ ।
- (५) उपदफा (३) बमोजिम अनुगमन तथा निगरानीको काम गर्दा न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी समितिले आवश्यकताअनुसार न्याय परिषदका राजपत्राङ्कित कर्मचारीको सहयोग लिन सक्नेछ ।
- (६) उपदफा (३) बमोजिम अनुगमन तथा निगरानीको काम गर्दा गोप्य रूपमा गर्नु पर्नेछ ।
- (७) न्यायिक अनुगमन तथा निगरानी समितिले आफूले सम्पादन गरेको काम कारबाहीको प्रतिवेदन न्याय परिषदले तोकेको अवधिभित्र न्याय परिषदसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।
- (८) न्याय परिषदले न्यायाधीशको मूल्याङ्कन गर्दा वा निजउपर कारबाही गर्दा उपदफा (७) बमोजिमको प्रतिवेदनलाई आधार लिन सक्नेछ ।
१७. उजुरीसँग सम्बद्ध मुद्दाको अध्ययन : (१) कुनै मुद्दाको सम्बन्धमा कुनै न्यायाधीश विरुद्ध न्याय परिषदमा उजुरी परेमा न्याय परिषदले त्यस्तो मुद्दाको अध्ययन गर्न कुनै सदस्यलाई तोक्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि सम्बन्धित अदालतले सदस्यले माग गरेको कागजात वा फाइल उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

- (३) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएको सदस्यले उजुरीसँग सम्बद्ध मुद्दाको अध्ययन गरी न्याय परिषदले तोकेको अवधिभित्र आफ्नो रायसहितको प्रतिवेदन न्याय परिषदमा पेस गर्नु पर्नेछ ।
१८. प्रारम्भिक छानबिन : (१) न्याय परिषदमा प्राप्त उजुरी वा अनुगमन वा निरीक्षण प्रतिवेदनको आधारमा वा न्याय परिषद आफैले उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीशको विरुद्धमा छानबिन गर्न आवश्यक देखेमा न्याय परिषदले कुनै सदस्य वा सर्वोच्च अदालतको कुनै न्यायाधीशलार्इ त्यसको प्रारम्भिक छानबिन गर्नको लागि तोकन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम तोकेको सदस्य वा न्यायाधीशले सम्बन्धित न्यायाधीश वा अन्य सम्बद्ध व्यक्तिसँग सोधपुछ गर्न सक्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम तोकेको सदस्य वा न्यायाधीशले प्रारम्भिक छानबिनको विषयसँग सम्बन्धित कुनै कागजात माग गर्न सक्नेछ । त्यसरी माग गरिएको कागजात उपलब्ध गराउनु त्यस्तो अदालत वा निकायको कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) उपदफा (१) बमोजिम तोकेको सदस्य वा न्यायाधीशले न्याय परिषदले तोकेको अवधिभित्र आफ्नो रायसहितको प्रारम्भिक छानबिन प्रतिवेदन न्याय परिषदमा पेस गर्नु पर्नेछ ।
१९. जाँचबुझ समिति : (१) दफा १७ वा १८ बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदनबाट वा न्याय परिषद आफैले उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीशको विरुद्धमा जाँचबुझ गराउन आवश्यक देखेमा न्याय परिषदको कुनै सदस्य वा सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा सम्बन्धित क्षेत्रको विज्ञ सहितको तीन सदस्यीय जाँचबुझ समिति गठन गरी तत्सम्बन्धी सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
- (२) जाँचबुझ समितिले न्याय परिषदले तोकेको अवधिभित्र जाँचबुझ सम्पन्न गरी न्याय परिषदमा प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ ।
- (३) जाँचबुझ समितिको कार्यालय न्याय परिषदको सचिवालयमा रहनेछ र जाँचबुझ समितिको लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी र स्रोत साधन न्याय परिषदले उपलब्ध गराउनेछ ।
- (४) जाँचबुझ समितिको सचिवको काम न्याय परिषदको सचिव वा न्याय परिषदले तोकेको संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित कर्मचारीले गर्नेछ ।
२०. जाँचबुझ समितिको अधिकार : (१) जाँचबुझ समितिले उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको जाँचबुझ गर्न लागिएको न्यायाधीशलार्इ सूचना दिने, सूचना तामेल गर्ने, बयान गराउने वा साक्षी प्रमाण बुझ्ने सम्बन्धमा जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६ बमोजिम गठित आयोगले प्रयोग गर्ने अधिकार प्रयोग गर्न सक्नेछ ।
- (२) यस दफा अन्तर्गत हुने जाँचबुझ समितिको काम कारबाही गोप्य हुनेछ ।
- (३) जाँचबुझ समितिले जाँचबुझको कारबाही भएको ठाउँमा आरोप लागेको उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको न्यायाधीश, सम्बन्धित कानून व्यवसायी तथा उजुरवालाबाहेक अरू कुनै व्यक्तिलार्इ उपस्थित हुने वा कारबाहीमा भाग लिने अनुमति दिने छैन ।
- (४) जाँचबुझ समितिले दिएको आदेशको अवहेलना गर्ने वा जाँचबुझको कारबाहीमा बाधा पुर्याउने व्यक्तिलार्इ जाँचबुझ समितिले तीन हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा एक महिनासम्म कैद वा दुबै सजाय गर्न सक्नेछ ।

- (५) जाँचबुझ समितिले उपदफा (४) बमोजिम सजायको आदेश नदिँदै सम्बन्धित व्यक्तिले जाँचबुझ समितिसमक्ष क्षमा माग्न सक्नेछ । त्यसरी क्षमा मागेको कुरामा जाँचबुझ समिति सन्तुष्ट भएमा जाँचबुझ समितिले कुनै सजाय गर्ने छैन ।
- (६) उपदफा (४) बमोजिम जाँचबुझ समितिले सजाय गरेको व्यक्तिले जाँचबुझ समितिलाई सन्तोष हुने गरी क्षमा मागेमा जाँचबुझ समितिले आफूले गरेको सजाय कार्यान्वयन नगर्न सक्नेछ ।
- (७) जाँचबुझ समितिले जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि आफ्नो राय सहित जाँचबुझको प्रतिवेदन र तत्संग सम्बन्धित कागजात न्याय परिषदको सचिवालयमा बुझाउनु पर्नेछ ।

२१. सफाइको मौका दिने : (१) दफा १७, १८ वा १९ बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदन अध्ययन गर्दा आरोपित उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको न्यायाधीशलाई संविधान, यस ऐन वा अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम कारबाही गर्नु पर्ने देखिएमा न्याय परिषदले कारण र आधार खुलाई मनासिब अवधि तोकी सफाइ पेस गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र सफाइ पेस नगरेमा वा पेस गरेको सफाइ सन्तोषजनक नदेखिएमा आरोपित न्यायाधीशलाई यस ऐनबमोजिमको कुनै सजाय गर्न वा न्याय परिषदले उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको आरोपित न्यायाधीशलाई संविधानको धारा १४२ को उपधारा (१) को खण्ड (ग) तथा धारा १४९ को उपधारा (६) को खण्ड (ग) बमोजिम गर्न प्रधान न्यायाधीशसमक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

तर प्रचलित कानूनबमोजिम मुद्दा चलाउनु पर्ने रहेछ भने कानूनबमोजिम मुद्दा दायर गर्न सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

२२. भ्रष्टाचारको कसुरमा अनुसन्धान तथा मुद्दा दायर : (१) संविधानको धारा १५३ को उपधारा (६) बमोजिमको विषयमा अनुसन्धान गर्न न्याय परिषदले सर्वोच्च अदालत वा उच्च अदालतको कुनै न्यायाधीशलाई अनुसन्धान अधिकृतको रूपमा काम गर्न तोक्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिमको अनुसन्धान अधिकृतले उच्च अदालतको न्यायाधीश वा जिल्ला अदालतको न्यायाधीशउपर अनुसन्धान गर्दा भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ बमोजिमको अनुसन्धान अधिकारीले प्रयोग गर्ने अधिकार प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको अनुसन्धान गर्दा अनुसन्धान अधिकारीले उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीशउपर भ्रष्टाचार गरी अख्तियारको दुरुपयोग गरेको अभियोगमा मुद्दा चलाउनु पर्ने देखेमा सोही बेहोराको प्रतिवेदन न्याय परिषदमा पेस गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम प्राप्त भएको प्रतिवेदनको आधारमा न्याय परिषदले मुद्दा चलाउनु पर्ने देखेमा त्यस्तो विषयमा निर्णय गरी भ्रष्टाचारसम्बन्धी मुद्दाको कारबाही र किनारा गर्न प्रचलित कानूनबमोजिम नेपाल सरकारले तोकेको अदालतमा न्याय परिषदको तर्फबाट मुद्दा दायर गर्न न्याय परिषदको सचिव वा न्याय परिषदको कुनै राजपत्राङ्कित अधिकृतलाई तोक्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम मुद्दा दायर गर्ने निर्णय गर्नुअघि न्याय परिषदले त्यस्तो विषयमा महान्यायाधिवक्तासँग परामर्श लिन सक्नेछ ।

(६) यस दफाबमोजिम दायर भएको मुद्दामा महान्यायाधिवक्ता वा मातहतको सरकारी वकिलबाट प्रतिरक्षा हुनेछ ।

(७) यस दफाबमोजिम मुद्दा चलेको विषयमा न्यायाधीशबाहेक अन्य व्यक्तिसमेत संलग्न भएको देखिएमा न्याय परिषदले त्यस्तो व्यक्तिउपर प्रचलित कानूनबमोजिम मुद्दा चलाउन सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउनेछ ।

२३. स्वतः निलम्बन हुने : भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ बमोजिम स्वतः निलम्बन हुने अवस्थामा वा खराब आचरणको आधारमा प्रचलित कानूनबमोजिम उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीश विरुद्ध मुद्दा दायर भएकोमा मुद्दा दायर भएको मितिदेखि त्यस्तो न्यायाधीश आफ्नो पदबाट स्वतः निलम्बन हुनेछ ।
२४. निलम्बनको समाप्ति : उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीश विरुद्ध यस ऐनबमोजिम दायर भएको मुद्दामा त्यस्तो न्यायाधीशले सफाइ पाएमा सफाइ पाएको मितिबाट निजको निलम्बन स्वतः समाप्त हुनेछ ।
२५. कार्यसम्पादन गर्न नपाउने : उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीश विरुद्ध जाँचबुझ गर्न जाँचबुझ समिति गठन भएको वा दफा २२ बमोजिम अनुसन्धान प्रारम्भ भएमा त्यस्तो न्यायाधीशले त्यस्तो कारबाहीको टुङ्गो नलागेसम्म आफ्नो पदको कार्यसम्पादन गर्न पाउने छैन ।
२६. तामेलीमा राख्ने : दफा १७, १८ वा १९ बमोजिमको प्रतिवेदनबाट उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीश विरुद्धको आरोप तथ्यहीन देखिएमा पछि प्रमाण प्राप्त भएको अवस्थामा कानूनबमोजिम हुने गरी न्याय परिषदले त्यस्तो कारबाहीलाई तामेलीमा राखी सोको जानकारी सम्बन्धित न्यायाधीशलाई दिनु पर्नेछ ।
२७. न्यायाधीशको सरूवा तथा काज : (१) साधारणतया एक अदालतमा दुई वर्षको कार्यकाल पूरा गरी नसकेका उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको न्यायाधीशलाई सरूवा गरिने छैन ।
- (२) उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशलाई सरूवा गर्दा साधारणतया हिमाली क्षेत्र, पहाडी क्षेत्र, तराई क्षेत्र र काठमाडौं उपत्यकाको अनुभव हुने गरी सुगम क्षेत्रको अदालतमा कार्यरत न्यायाधीशलाई दुर्गम क्षेत्रको अदालतमा र दुर्गम क्षेत्रको अदालतमा कार्यरत न्यायाधीशलाई सुगम क्षेत्रको अदालतमा पर्ने गरी सरूवा गरिनेछ ।
- (३) साधारणतया उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतको कुनै न्यायाधीशलाई एउटै अदालतमा एक पटकभन्दा बढी हुने गरी सरूवा गरिने छैन ।
- (४) प्रधान न्यायाधीशले न्याय परिषदको सिफारिसमा आवश्यकताअनुसार एक उच्च अदालतको न्यायाधीशलाई अर्को उच्च अदालतको न्यायाधीशमा काजमा खटाउन सक्नेछ ।
- (५) प्रधान न्यायाधीशले आवश्यकताअनुसार एक जिल्ला अदालतको न्यायाधीशलाई निश्चित अवधिको लागि अर्को जिल्ला अदालतको न्यायाधीशमा काजमा खटाउन सक्नेछ ।
२८. वैयक्तिक विवरण राख्ने : (१) न्याय परिषदले न्यायाधीशको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) तोकिएबमोजिम अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि न्याय परिषदले निजामती किताबखानालगायत सम्बन्धित निकायसँग विवरण माग गर्न सक्नेछ ।
- (३) पहिलो पटक न्यायाधीशको पदमा नियुक्त भएको व्यक्तिले आफू नियुक्ति भएको मितिले एक महिनाभित्र तोकिएको ढाँचाको वैयक्तिक विवरण फाराम (सिटरोल) भरी न्याय परिषदसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।

- (४) न्यायाधीशको वैयक्तिक विवरणसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
२९. सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्ने : (१) सदस्य र न्यायाधीशले आफ्नो र आफ्नो परिवारको नाममा रहेको सम्पत्तिको विवरण प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले साठी दिनभित्र तोकिएबमोजिमको ढाँचामा न्याय परिषदसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि नियुक्ति भएको सदस्य र न्यायाधीशले आफू नियुक्त भएको मितिले साठी दिनभित्र उपदफा (१) बमोजिम सम्पत्ति विवरण न्याय परिषदसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिमको सम्पत्ति विवरण गोप्य राखिनेछ ।
- (४) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने न्यायाधीशहरूको विवरण न्याय परिषदको सचिवले तयार गरी न्याय परिषदमा पेस गर्नेछ ।
- (५) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने न्यायाधीशलाई न्याय परिषदले पाँच हजार रूपैयाँ जरिवाना गरी सम्पत्ति विवरण पेस गर्ने आदेश दिनेछ ।
- (६) उपदफा (५) बमोजिम न्याय परिषदको आदेशबमोजिम सम्पत्ति विवरण पेस नगर्ने न्यायाधीशले दफा ११ बमोजिम खराब आचरण गरेको मानिनेछ ।
३०. एकीकृत अभिलेख तयार गर्ने : (१) न्याय परिषदले देहायको विवरण सहित प्रत्येक न्यायाधीशको एकीकृत अभिलेख तयार गरी राख्नु पर्नेछ :-
- (क) न्यायाधीश पदमा नियुक्ति भएको र अवकाश हुने मिति, निजको योग्यता, अनुभव र विशेषज्ञतासम्बन्धी विवरण,
- (ख) निजमाथि कुनै उजुरी परेको भए त्यस्तो उजुरीमा न्याय परिषदबाट भएको निर्णयको संक्षिप्त विवरण,
- (ग) संविधान र यस ऐनबमोजिम निजउपर कुनै कारबाही भएको भए त्यसको विवरण,
- (घ) निजले गरेको फैसला वा आदेश माथिल्लो अदालतबाट सदर वा बदर भएको विवरण,
- (ङ) निजले प्रत्येक अदालतमा गरेको फैसला र आदेशको संख्यात्मक विवरण,
- (च) तोकिएबमोजिमको अन्य विवरण ।
- (२) न्याय परिषदले उपदफा (१) बमोजिमको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि आवश्यकताअनुसार छुट्टै सफ्टवेयरको निर्माण गरी सूचना प्रविधिको समेत उपयोग गर्न सक्नेछ ।
३१. पदमा नरहेको जानकारी गराउने : (१) कुनै न्यायाधीश उमेरका कारणले अवकाश हुने भएमा न्याय परिषदले निज अवकाश हुनुभन्दा कम्तीमा साठी दिन अगावै सोको जानकारी सम्बन्धित न्यायाधीश र निकायलाई गराउनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक अन्य कारणबाट कुनै न्यायाधीश पदमा नरहेमा न्याय परिषदले सोको जानकारी त्यस्तो न्यायाधीश र सम्बन्धित निकायलाई तुरुन्त गराउनु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम अवकाशसम्बन्धी जानकारी गराउने प्रयोजनको लागि न्याय परिषदले देहायको आधारमा न्यायाधीशको उमेर गणना गर्दा जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा उमेर गणना गरी निजको उमेर अद्यावधिक गराई राख्नु पर्नेछ:-

- (क) निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर,
- (ख) निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर,
- (ग) निजको वैयक्तिक विवरणमा लेखिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर ।
- (४) उपदफा (३) बमोजिम न्यायाधीशको उमेर गणना गर्दा शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरणमा जन्म मिति, वर्ष महिना र गतेसमेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेमा निज जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिअनुसार निजको उमेर गणना गरिनेछ ।
- (५) कुनै न्यायाधीशको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक विवरणमा वर्षबाट संवत् मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्म मिति कायम गरिनेछः-
- (क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,
- (ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,
- (ग) वैयक्तिक विवरणको हकमा सुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा ।
- (६) न्यायाधीशले पेस गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्षमात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्म मिति खुलेकोलाई आधार लिइनेछ ।
- (७) उपदफा (६) बमोजिम छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा वर्षमात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपदफा (३) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।
- (८) परिषदले यो दफा लागू भएपछि तीन महिनाभित्र यस दफाबमोजिम न्यायाधीशको उमेर यकिन गरी अभिलेख व्यवस्थित गर्नेछ ।
- (९) उपदफा (१) बमोजिम जानकारी नदिएको भए पनि कुनै न्यायाधीश अवकाश हुने उमेर पुगेपछि त्यस्तो पदबाट अवकाश हुनेछ ।

३२. पदबाट हटाउने : (१) कुनै व्यक्तिले आफ्नो योग्यता वा अयोग्यता लुकाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति भएको कुरा जानकारीमा आएमा वा कुनै न्यायाधीश पदमा बहाल रहेको अवस्थामा दफा ७ को खण्ड (क), (ङ), (ज), (झ), (ञ) वा (ट) बमोजिमको अवस्था भएमा न्याय परिषदले त्यस्तो न्यायाधीशललाई तुरुन्त पदबाट हटाउन प्रधान न्यायाधीशसमक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम सिफारिस भएमा प्रधान न्यायाधीशले अविलम्ब पदबाट हटाउनु पर्नेछ ।
- (३) आफ्नो योग्यता वा अयोग्यता लुकाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्त भएको न्यायाधीश उपदफा (२) बमोजिम पदबाट हटाइएमा त्यस्तो न्यायाधीशले प्रचलित संघीय कानूनबमोजिमको सञ्चय कोषको रकम र बीमा बाहेकको अन्य कुनै पनि सुविधा पाउने छैन ।
- (४) परिषदले आफ्नो योग्यता वा अयोग्यता लुकाएको कारण उपदफा (२) बमोजिम पदबाट हटाइएको न्यायाधीशललाई प्रचलित संघीय कानूनबमोजिम भ्रष्टाचारको कसुरमा मुद्दा चलाउन सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउनेछ ।

३३. न्याय परिषदको काम, कर्तव्य र अधिकार : संविधान र यस ऐनमा अन्यत्र लेखिएका काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त न्याय परिषदको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ :-

- (क) न्याय प्रशासनसम्बन्धी विषयमा सिफारिस गर्ने वा परामर्श दिने,
- (ख) न्याय प्रशासनसम्बन्धी विषयमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने, गराउने,
- (ग) न्यायाधीशको तालिम तथा प्रशिक्षणका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई पाठ्यक्रमलगायतका विषयमा आवश्यक निर्देशन दिने,
- (घ) न्यायाधीशले पालन गर्नु पर्ने आचार संहिता बनाई लागू गर्ने,
- (ङ) तोकिएबमोजिम अन्य काम गर्ने ।

३४. न्याय परिषदको सचिवालय : (१) न्याय परिषदको एउटा छुट्टै सचिवालय रहनेछ ।

(२) न्याय परिषदको सचिवालय काठमाडौं उपत्यकामा रहनेछ ।

३५. न्याय परिषदको बैठक : (१) न्याय परिषदको बैठक आवश्यकताअनुसार अध्यक्षले तोकेको मिति, समय र ठाउँमा बस्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दुईजना सदस्यले संयुक्त रूपमा विषयसूचीसमेत समावेश गरी न्याय परिषदको बैठक बोलाउन अध्यक्षसमक्ष लिखित अनुरोध गरेमा अध्यक्षले यथाशीघ्र बैठक बोलाउनु पर्नेछ ।

(३) न्याय परिषदको सचिवले न्याय परिषदको बैठक बस्ने मिति र समय तोकी बैठकमा छलफल हुने विषय सूचीसहितको सूचना बैठक बस्ने समयभन्दा साधारणतया अठ्चालीस घण्टा अगावै सबै सदस्यहरूले पाउने गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(४) कुनै सदस्यले उपदफा (३) बमोजिम बैठकमा छलफल हुने विषय सूचीमा उल्लिखित विषयको अतिरिक्त अन्य कुनै विषयमा छलफल गराउन चाहेमा त्यसरी छलफल गर्न चाहेको विषय र कारणसहितको सूचना बैठक बस्नुभन्दा कम्तीमा चौबीस घण्टाअगावै न्याय परिषदको सचिवलाई दिनु पर्नेछ । त्यसरी सूचना प्राप्त हुनासाथ न्याय परिषदको सचिवले त्यस्तो विषय छलफल हुने विषय सूचीमा समावेश गरी त्यसको जानकारी सदस्यहरूलाई दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (३) र (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि न्याय परिषदको बैठकमा उपस्थित सबै सदस्यको सहमतिले विषय सूचीमा नपरेको विषयमा पनि छलफल गरी निर्णय गर्न सकिनेछ ।

(६) अध्यक्ष र अन्य दुईजना सदस्य उपस्थित भएमा न्याय परिषदको बैठकको लागि गणपूरक संख्या पुगेको मानिनेछ ।

(७) न्याय परिषदको निर्णय बहुमतको आधारमा हुनेछ र मत बराबर भएमा अध्यक्षले निर्णायक मत दिनेछ ।

(८) न्याय परिषदको निर्णयको अभिलेख न्याय परिषदको सचिवले तयार गरी अध्यक्ष तथा सदस्यको सही गराई राख्नेछ ।

(९) न्याय परिषदको बैठकसम्बन्धी अन्य कार्यविधि न्याय परिषद आफैले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

३६. न्याय परिषदको सचिव : (१) न्याय परिषदको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको एकजना सचिव रहनेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र लेखिएका काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त न्याय परिषदको सचिवको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछः-

- (क) न्याय परिषदले गरेको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने,

- (ख) न्याय परिषदको सचिवालयमा रहने अभिलेख प्रमाणित गरी अद्यावधिक, व्यवस्थित र सुरक्षित राख्ने,
- (ग) न्याय परिषदको कर्मचारीलाई कार्यविभाजन गरी काममा लगाउने,
- (घ) न्याय परिषदको सचिवालयको काम कारबाहीको अनुगमन, नियन्त्रण, सुपरीवेक्षण गर्ने,
- (ङ) न्याय परिषदको निर्णय सम्बन्धित व्यक्ति वा निकायलाई जानकारी गराउने,
- (च) नेपाल सरकार र अन्य सम्बन्धित निकायसँग आवश्यकताअनुसार सम्पर्क र समन्वय गर्ने,
- (छ) न्याय परिषदले तोकेको अन्य काम गर्ने ।
- (३) न्याय परिषदको सचिवले आफूलाई प्राप्त अधिकारमध्ये आवश्यकताअनुसार कुनै अधिकार आफू मातहतको कुनै राजपत्राङ्कित अधिकृतलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।
३७. शपथ : संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) र (ङ) बमोजिमका सदस्यले अध्यक्षसमक्ष अनुसूचीमा तोकिएबमोजिम शपथ लिनु पर्नेछ ।
३८. वार्षिक प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्ने : (१) न्याय परिषदले प्रत्येक वर्ष आफूले गरेको काम कारबाहीको वार्षिक प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष पूरा भएको तीन महिनाभित्र राष्ट्रपतिसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम पेस भएको प्रतिवेदन राष्ट्रपतिले प्रधानमन्त्रीमार्फत संघीय संसदसमक्ष पेस गर्न लगाउनेछ ।
३९. नेपाल सरकारसँग सम्पर्क : न्याय परिषदले नेपाल सरकारसँग सम्पर्क राख्दा कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमार्फत् राख्नु पर्नेछ ।
४०. नियम बनाउने अधिकार : न्याय परिषदले यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।
४१. निर्देशिका वा कार्यविधि बनाउने अधिकार : न्याय परिषदले सम्पादन गर्नु पर्ने काम सुचारू रूपले सञ्चालन गर्न वा गराउनको लागि यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही आवश्यक निर्देशिका वा कार्यविधि बनाउन सक्नेछ ।
४२. खारेजी र बचाउ : (१) न्याय परिषद ऐन, २०४७ खारेज गरिएको छ ।
(२) न्याय परिषद ऐन, २०४७ बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै ऐनबमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

अनुसूची
(दफा ३७ सँग सम्बन्धित)

शपथ

म मुलुक र जनताप्रति पूर्ण बफादार रही सत्य निष्ठापूर्वक प्रतिज्ञा गर्छु/इश्वर/देश र जनताको नाममा शपथ लिन्छु कि नेपालको राजकीय सत्ता र सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको नेपालको संविधानप्रति पूर्ण बफादार रही पदको कामकाज प्रचलित कानूनको अधीनमा रही, कसैको डर नमानी, पक्षपात नगरी, कसैप्रति पूर्वाग्रह वा खराब भावना नलिई, इमानदारीसाथ गर्नेछु र आफ्नो कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा आफूलाई जानकारी भएको कुरा म पदमा बहाल रहँदा वा नरहँदा जुनसुकै अवस्थामा पनि प्रचलित कानूनको पालना गर्दाबाहेक अरु अवस्थामा कुनै किसिमबाट पनि प्रकट वा संकेत गर्ने छैन ।

मिति :-

नाम :-

दस्तखत :-

परिशिष्टाङ्क-२ न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०७३।५।२७

२०७३ सालको ऐन नं.

न्याय सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको सम्बन्धमा संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरूवा, बढुवा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजायको लागि सिफारिस गर्ने तथा जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि परीक्षा सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा न्याय सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी प्रचलित कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको संविधानको धारा २९६ को उपधारा (१) बमोजिमको व्यवस्थापिका संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम "न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३" रहेको छ ।
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. परिभाषा : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा, -
 - (क) "अध्यक्ष" भन्नाले आयोगको अध्यक्ष सम्झनु पर्छ ।
 - (ख) "आयोग" भन्नाले संविधानको धारा १५४ बमोजिमको न्याय सेवा आयोग सम्झनु पर्छ ।
 - (ग) "तोकिएको" वा "तोकिएबमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ ।
 - (घ) "जिल्ला न्यायाधीश" भन्नाले संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम नियुक्त हुने जिल्ला अदालतको न्यायाधीश सम्झनु पर्छ ।
 - (ङ) "सदस्य" भन्नाले आयोगको सदस्य सम्झनु पर्छ ।
 - (च) "सेवा" भन्नाले संघीय न्याय सेवा सम्झनु पर्छ ।
 - (छ) "संविधान" भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

आयोगको कार्य सञ्चालन

३. आयोगको सचिवालय : (१) आयोगको कार्य सञ्चालनको लागि आयोगको एक सचिवालय रहनेछ ।

(२) आयोगले अन्यथा व्यवस्था गरेमा बाहेक आयोगको सचिवालय न्याय परिषद सचिवालय रहेको ठाउँमा रहनेछ ।

४. आयोगको बैठक : (१) आयोगको बैठक आवश्यकतानुसार अध्यक्षले तोकेको मिति, समय र ठाउँमा बस्नेछ ।

(२) आयोगको सचिवले आयोगको बैठक बस्ने मिति र समय तोकी बैठकमा छलफल हुने विषय सूची सहितको सूचना बैठक बस्ने समयभन्दा अठ्चालीस घण्टा अगावै सबै सदस्यले पाउने गरी पठाउनु पर्नेछ ।

तर उचित र पर्याप्त कारण भएमा अध्यक्षले त्यस्तो कारण खुलाई अठ्चालीस घण्टा अगावै आयोगको बैठक बोलाउन बाधा पर्ने छैन ।

(३) कुनै सदस्यले उपदफा (२) बमोजिम बैठकमा छलफल हुने विषय सूचीमा उल्लिखित विषयको अतिरिक्त अन्य कुनै विषयमा छलफल गराउन चाहेमा त्यसरी छलफल गर्न चाहेको विषय र कारण सहितको सूचना बैठक बस्नुभन्दा कम्तीमा चौबीस घण्टा अगावै आयोगको सचिवलाई दिनु पर्नेछ । त्यसरी सूचना प्राप्त हुनासाथ आयोगको सचिवले त्यसको जानकारी सदस्यलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आयोगको बैठकमा उपस्थित सबै सदस्यको सहमतिले विषय सूचीमा नपरेको विषयमा पनि छलफल गरी निर्णय गर्न सकिनेछ ।

(५) अध्यक्ष र अन्य दुई जना सदस्य उपस्थित भएमा आयोगको बैठकको लागि गणपूरक संख्या पुगेको मानिनेछ ।

(६) आयोगको निर्णय बहुमतद्वारा हुनेछ र मत बराबर भएमा अध्यक्षले निर्णायक मत दिनेछ ।

(७) आयोगको निर्णयको अभिलेख आयोगको सचिवले तयार गरी अध्यक्ष तथा सदस्यको सही गराई राख्नेछ ।

(८) आयोगको बैठकसम्बन्धी अन्य कार्यविधि आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

५. आयोगको सचिव : (१) न्याय परिषदको सचिवले आयोगको सचिव भई काम गर्नेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र लेखिएका काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त आयोगको सचिवको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछः-

(क) आयोगको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने वा गराउने,

(ख) आयोगको सचिवालयमा रहने अभिलेख अद्यावधिक, व्यवस्थित र सुरक्षित राख्ने,

(ग) आयोगका कर्मचारीलाई कार्यविभाजन गरी काममा लगाउने,

(घ) आयोगको सचिवालयको काम कारबाहीको अनुगमन, नियन्त्रण, सुपरीवेक्षण गर्ने,

(ङ) आयोगको निर्णय सम्बन्धित व्यक्ति वा निकायलाई जानकारी गराउने,

(च) नेपाल सरकार र अन्य सम्बन्धित निकायसँग आवश्यकतानुसार सम्पर्क र समन्वय गर्ने,

(छ) आयोगले तोकेको अन्य काम गर्ने ।

(३) आयोगको सचिवले आफूलाई प्राप्त अधिकारमध्ये कुनै अधिकार आवश्यकताअनुसार आफू मातहतको कुनै राजपत्राङ्कित अधिकृतलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

६. आयोगको कर्मचारी : आयोगले अन्यथा व्यवस्था गरेकोमा बाहेक आयोगको सचिवालयको काम न्याय परिषद सचिवालयका कर्मचारीले गर्नेछन् ।

परिच्छेद-३

सिफारिस तथा परामर्श

७. कार्यतालिका बनाउने : आयोगले सेवाका राजपत्राङ्कित कर्मचारीको नियुक्ति वा बहुवालागायतका विषय पारदर्शी तथा पूर्वानुमानयोग्य बनाउन आवश्यक कार्यतालिका बनाई कार्यान्वयन गर्नेछ ।

८. पदपूर्तिको माग : संघीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र सोभन्दा माथिको रिक्त पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायले तोकिएबमोजिमको माग फाराम भरी आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

९. प्रतिशत निर्धारण गरी परीक्षा सञ्चालन गर्न लेखी पठाउने : (१) दफा ८ बमोजिम माग प्राप्त भएपछि आयोगले सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका कर्मचारीको पदपूर्तिको लागि सेवासम्बन्धी प्रचलित कानूनमा उल्लेख भएको प्रतिशतबमोजिम खुला वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा तथा बहुवाद्द्वारा पूर्ति गरिने पदसंख्या निर्धारण गर्नेछ ।

(२) आयोगले उपदफा (१) बमोजिम खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्याइएको पदमा सिफारिस गर्न उपयुक्त उम्मेदवार छनौटको लागि परीक्षा सञ्चालन गर्न लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनेछ ।

१०. सिफारिस गर्ने : (१) आयोगले सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृतको नियुक्ति, सरुवा वा बहुवाको सिफारिस गर्दा सेवासम्बन्धी प्रचलित कानूनबमोजिम गर्नेछ ।

(२) आयोगले आफ्नो काम कारबाही गर्दा संविधानबमोजिम समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा गर्नेछ ।

(३) सिफारिससम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

११. विभागीय कारबाहीसम्बन्धी परामर्श : (१) सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा वहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्न आयोगको परामर्श माग गर्दा सेवा सर्तसम्बन्धी प्रचलित कानूनको प्रक्रिया पूरा गरी आरोप र प्रस्तावित सजायको सम्बन्धमा सम्बन्धित कर्मचारीले पेस गरेको स्पष्टीकरण तथा सबुत प्रमाणलाई मूल्याङ्कन गरी कर्मचारीलाई गर्न खोजिएको सजायको किटानीसाथ सजाय गर्ने अधिकारीको निर्णयसहित सक्कलै फाइल आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त फाइल संलग्न कागजातको अतिरिक्त त्यस्तो कर्मचारीसम्बन्धी अन्य कुनै विवरणको आवश्यकता परेमा आयोगले सम्बन्धित अधिकारीसँग माग गर्न सक्नेछ र त्यसरी आयोगबाट माग भएको विवरण उपलब्ध गराउनु त्यस्तो अधिकारीको कर्तव्य हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम प्राप्त कागजातबाट मात्र विषयवस्तुको यथार्थ जानकारी प्राप्त हुन नसक्ने देखिएमा आयोगले सम्बन्धित कर्मचारीलाई आफूसमक्ष उपस्थित गराई आवश्यक सोधपूछ गर्न सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सोधपुछ गरिएको कर्मचारीले लिखित स्पष्टीकरण पेस गर्नको निमित्त समय मागेमा आयोगले मुनासिब माफिकको समय दिन सक्नेछ ।

१२. पुनरावलोकनका लागि उजुरी दिन सक्ने : (१) आयोगले गरेको बढुवा सिफारिस सम्बन्धमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले सिफारिसको निर्णय भएको मितिले पैँतीस दिनभित्र त्यस्तो निर्णयको पुनरावलोकनका लागि आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ । (२) उपदफा (१) बमोजिम उजुरी परेमा आयोगले तत्सम्बन्धमा उपयुक्त निर्णय गर्नेछ ।

परिच्छेद-४

न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस

१३. पाठ्यक्रम, उत्तीर्णाङ्क र परीक्षण विधि : (१) जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न आयोगले लिने परीक्षाको पाठ्यक्रम र अङ्कभार लोक सेवा आयोग, न्याय परिषद तथा सम्बन्धित विषयका विशेषज्ञसँग परामर्श गरी आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा न्यायाधीशको पदमा रही गर्नु पर्ने कामको विश्लेषण गरी त्यस्तो पदको काम र शैक्षिक योग्यतालाई समेत आधार लिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा पाठ्यक्रम लागू हुने मिति, प्रत्येक विषयको पूर्णाङ्क, परीक्षा प्रणाली, परीक्षाको माध्यम (भाषा), प्रश्नको अङ्क भार र समयसमेतका कुराहरू समावेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न आयोगले लिने परीक्षामा उत्तीर्ण हुनको लागि प्रत्येक पत्रमा कम्तीमा पचास प्रतिशत अङ्क प्राप्त गर्नु पर्नेछ ।

(५) जिल्ला न्यायाधीश पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न आयोगले लिने परीक्षाको परीक्षण विधि, परीक्षा दस्तुर र तत्सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

१४. विज्ञापन प्रकाशन : (१) जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि न्याय परिषदबाट आयोगलाई अनुरोध भई आएमा त्यस्तो पद पूर्तिको लागि आयोगले यस ऐनको दफा १० को उपदफा (२) बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रकाशन गरिने विज्ञापनमा दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद, रिक्त पद सङ्ख्या, परीक्षा दस्तुर र आवश्यकताअनुसार आयोगले निर्धारण गरेबमोजिमका अन्य कुराहरूसमेत खुलाउनु पर्नेछ ।

१५. दरखास्त अस्वीकृत गर्न सक्ने : दफा १४ बमोजिम प्रकाशन गरेको विज्ञापनअनुसार कुनै उम्मेदवारले पेस गरेको दरखास्त आयोगले निर्धारण गरेको ढाँचाबमोजिम नभएमा वा संविधानबमोजिमको उम्मेदवारको योग्यता नभएमा परीक्षा सञ्चालन हुनुअगावै आयोगले त्यस्तो उम्मेदवारको दरखास्त अस्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

१६. विज्ञापन वा परीक्षा रद्द गर्न सक्ने : (१) दफा १४ बमोजिम प्रकाशित विज्ञापनबमोजिम पदपूर्ति गर्नु नपर्ने वा पद आवश्यक नभएको भनी परीक्षा सञ्चालन हुनुअगावै न्याय परिषदले त्यस्तो विज्ञापन रद्द गर्न कारणसहित लिखित अनुरोध गरेमा आयोगले त्यस्तो विज्ञापन रद्द गर्न सक्नेछ ।

(२) आयोगले परीक्षा सञ्चालन गरेको केन्द्रमा कुनै किसिमको अनियमितता भएमा वा कुनै बाधा अवरोध उत्पन्न भई आंशिक वा पूर्णरूपले परीक्षा सञ्चालन हुन नसकेमा आयोगले

त्यसको कारण खुलाई परीक्षा भएको दिनको परीक्षा वा सम्बन्धित विज्ञापनको आंशिक वा सम्पूर्ण परीक्षा रद्द गर्न सक्नेछ ।

१७. परीक्षा दस्तुर फिर्ता पाउने : (१) दफा १५ बमोजिम दरखास्त अस्वीकृत भएमा वा दफा १६ को उपदफा (१) बमोजिम विज्ञापन रद्द भएमा त्यस्तो विज्ञापनको लागि आयोगले लिएको परीक्षा दस्तुर सम्बन्धित व्यक्तिले फिर्ता पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परीक्षा दस्तुर फिर्ता पाउन आयोगले तोकेको अवधिभित्र आयोगमा निवेदन दिनु पर्नेछ ।

१८. प्रश्नपत्र निर्माण, परिमार्जन तथा परीक्षा सञ्चालन : (१) आयोगले परीक्षाको लागि प्रश्नपत्रको निर्माण गर्दा सम्बन्धित विषयका दक्ष वा विशेषज्ञद्वारा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रश्नपत्रको निर्माण गर्ने दक्ष वा विशेषज्ञलाई सम्बन्धित विषयको पाठ्यक्रम, नमूना प्रश्न, प्रश्नपत्र निर्माण गर्दा पालन गर्नु पर्ने सर्त र अन्य आवश्यक विवरणसमेत गोप्य रूपले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) कुनै एक विज्ञापनबमोजिम हुने परीक्षाको लागि सामान्यतः प्रत्येक विषयको पाँच सेट प्रश्नपत्र निर्माण गर्नु, गराउनु पर्नेछ ।

(४) आयोगको वार्षिक कार्यतालिकाअनुसार रिक्त पदको माग प्राप्त हुने समय र प्रश्नपत्र भण्डारमा मौज्जातको अवस्थासमेतलाई दृष्टिगत गरी प्रश्नपत्र निर्माण गराउनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम निर्माण गरिएका प्रश्नपत्रको परिमार्जन (मोडरेसन) आवश्यकताअनुसार एक वा एकभन्दा बढी दक्ष वा विशेषज्ञद्वारा गराउनु पर्नेछ । यसरी प्रश्नपत्रको परिमार्जन गराउँदा दुई वा सोभन्दा बढी समूहबाट अलग अलग रूपमा गराउन सकिनेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम प्रश्नपत्रको परिमार्जन गर्दा सकभर सबै पाठ्यांश (खण्ड, समूह, उपसमूह) बाट समानुपातिक रूपमा प्रश्न समावेश गर्नु पर्नेछ । प्रश्नको चयन गर्दा पाठ्यक्रममा तोकिएको समयभित्र उम्मेदवारले उत्तर लेख्न सक्ने किसिमको हुनु पर्नेछ ।

(७) प्रश्न परिमार्जन गर्दा देहायका कुराहरूमा ध्यान दिनु पर्नेछः-

(क) विवादस्पद तथा द्विविधायुक्त प्रश्न नराख्ने,

(ख) पाठ्यक्रमभन्दा बाहिरका प्रश्न नराख्ने,

(ग) जिल्ला न्यायाधीशको पदको स्तरसँग मिल्ने किसिमका प्रश्न राख्ने,

(घ) प्रश्नपत्रको सेट तयार गर्दा एक सेटभित्र रहने प्रश्नहरू नदोहोरिने गरी तयार गर्ने,

(ङ) प्रश्नको परिमार्जन सम्बन्धमा आयोगले तोकेको कार्यविधिको पालन गर्ने ।

(८) आयोगले जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि प्रकाशन गरेको विज्ञापनबमोजिम उम्मेदवारको छनौट गर्न सोही विज्ञापनमा उल्लेख भएबमोजिम परीक्षा सञ्चालन गर्नेछ ।

(९) आयोगले लिने परीक्षाको लागि प्रश्नपत्र निर्माण वा परिमार्जन, प्रश्नपत्र निर्माण वा परिमार्जन गर्ने विज्ञको योग्यता, निजले पालन गर्नु पर्ने सर्त र परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

१९. रोक लगाउने वा निष्काशन गर्ने : (१) कुनै परीक्षा केन्द्रमा उम्मेदवारले अनियमित काम गरेमा वा आयोगले तोकेको सर्तको उल्लङ्घन गरेमा वा कसैले अर्काको नामबाट परीक्षा दिएमा आयोगले

त्यस्तो उम्मेदवारको परीक्षा रद्द गरी निज वा अर्काको नामबाट परीक्षा दिने व्यक्तिलाई आयोगद्वारा लिइने परीक्षामा पाँच वर्षसम्म उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ ।

(२) कुनै उम्मेदवारले कुनै परीक्षा केन्द्रमा होहल्ला गरी परीक्षा सञ्चालनमा बाधा अवरोध पुऱ्याएमा त्यस्तो उम्मेदवारलाई केन्द्राध्यक्षले तत्काल परीक्षा केन्द्रबाट निष्काशन गर्न सक्नेछ र त्यसरी निष्काशन भएमा निजको उक्त विज्ञापनबमोजिमको सबै विषयको परीक्षा स्वतः रद्द हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कार्य कुनै सरकारी कर्मचारीले गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाहीसमेत हुनेछ ।

२०. विभागीय कारबाहीको लागि लेखी पठाउने : (१) यस ऐनबमोजिमको परीक्षा सञ्चालनमा संलग्न कर्मचारीले परीक्षा केन्द्रमा कुनै अनियमित काम कारबाही गरेमा आयोगले त्यस्तो कर्मचारीलाई तत्काल कामबाट हटाई विभागीय कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउन सक्नेछ ।

(२) आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा संलग्न कर्मचारीबाहेक अन्य व्यक्तिले परीक्षा केन्द्रमा कुनै अनियमित काम कारबाही गरेमा त्यस्तो व्यक्तिलाई तत्काल कामबाट हटाउनु पर्नेछ ।

(३) आयोगले उपदफा (२) बमोजिम हटाइएको व्यक्तिको अभिलेख राखी भविष्यमा त्यस्तो व्यक्तिलाई आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षाको काममा संलग्न हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम आयोगले विभागीय कारबाहीको लागि लेखी पठाएमा अख्तियारवालाले सम्बन्धित कर्मचारीलाई प्रचलित कानूनबमोजिम विभागीय कारबाही गरी सोको जानकारी आयोगलाई दिनु पर्नेछ ।

२१. उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर : (१) आयोगले लिने लिखित परीक्षा सम्पन्न भएपछि उत्तरपुस्तिकामा पहिलो तथा दोस्रो सङ्केत राख्नु पर्नेछ ।

(२) विद्युतीय प्रणालीबाट उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने प्रयोजनको लागि उत्तरपुस्तिकामा तोकिएबमोजिम बारकोडको प्रयोग गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम बारकोडको प्रयोग गरिएकोमा छुट्टै सङ्केत नम्बर प्रयोग गर्नु पर्ने छैन ।

(४) आयोगले अन्यथा व्यवस्था गरेबाहेक सामान्यतः उत्तरपुस्तिकामा पहिलो सङ्केत राख्ने वा राख्न लगाउने जिम्मेवारी आयोगको सम्बन्धित महाशाखा प्रमुखको हुनेछ ।

(५) उत्तरपुस्तिकामा पहिलो सङ्केत राखेपछि दोस्रो सङ्केत आयोगको सचिवले राख्नेछ ।

(६) उत्तरपुस्तिकामा राखिएको पहिलो सङ्केतको अर्धकट्टीको सिलबन्दी पोका आयोगको सचिव वा निजले तोकेको कर्मचारीको र दोस्रो सङ्केतको अर्धकट्टीको सिलबन्दी पोका अध्यक्ष वा निजले तोकेको सदस्य वा आयोगको कर्मचारीको जिम्मामा रहनेछ ।

(७) लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्न सम्बन्धित शाखाबाट लिखित अनुरोध भएपछि अर्धकट्टीको सिलबन्दी पोका सम्बन्धित शाखामा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

२२. उत्तरपुस्तिका परीक्षण : (१) दफा २१ बमोजिम उत्तरपुस्तिकामा सङ्केत नम्बर राखीसकेपछि विज्ञ वा दक्षद्वारा उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गराउनु पर्नेछ ।

- (२) उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण गर्ने वा विज्ञ वा दक्षको योग्यता, पालना गर्नु पर्ने सर्त वा उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने स्थानसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
२३. परीक्षाको नतिजा : (१) आयोगले लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा त्यस्तो परीक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारमध्ये रिक्त पदको अनुपातमा तोकिएबमोजिमको सङ्ख्यामा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको वर्णानुक्रमअनुसार नाम, थर, रोल नम्बरसमेत उल्लेख गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्दा अन्तर्वार्ताको मिति, समय र ठाउँसमेत खुलाउनु पर्नेछ ।
२४. समिति गठन गर्न सक्ने : (१) आयोगले लिने परीक्षाको लागि आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सदस्यको अध्यक्षतामा तोकिएबमोजिम परीक्षा सञ्चालन समिति र अन्तर्वार्ता समिति गठन गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको अन्तर्वार्ता समितिमा अध्यक्षले तोकेको एकजना विज्ञ रहने छ ।
- (३) परीक्षा सञ्चालन तथा अन्तर्वार्तासम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
२५. अन्तिम नतिजा प्रकाशन : आयोगले लिएको परीक्षासम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रिया सम्पन्न भएपछि सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको रोल नम्बर, नाम, थर, ठेगानासहित योग्यताक्रमअनुसार अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
२६. नियुक्तिको सिफारिस : दफा २५ बमोजिमको उम्मेदवारलाई आयोगले योग्यताक्रमबमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि न्याय परिषदमा सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।
२७. सिफारिस रद्द गर्न सक्ने : (१) आयोगको विज्ञापनबमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदमा सिफारिस गर्न लिइएको परीक्षाको उम्मेदवारले पेस गरेको कुनै विवरण झुट्टा वा गलत प्रमाणित भएमा आयोगले त्यस्तो उम्मेदवारको परीक्षा वा नियुक्तिको सिफारिस रद्द गर्नेछ र निजले नियुक्ति पाइसकेको भए प्रचलित कानूनबमोजिम आवश्यक कारबाही चलाउन न्याय परिषदमा सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम झुट्टा वा गलत विवरण पेस गर्ने व्यक्तिलाई आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षामा पाँच वर्षसम्म सहभागी हुन नपाउने गरी रोक लगाउन सक्नेछ ।
- (३) उम्मेदवारको नियुक्तिको सिफारिससम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
२८. विद्युतीय माध्यमको प्रयोग : आयोगले जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न विज्ञापन, नतिजा प्रकाशन तथा तोकिएबमोजिमका अन्य विषयमा विद्युतीय माध्यमको प्रयोग गर्न सक्नेछ ।
२९. आयोगको काममा सहयोग : (१) आयोगको परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी कामको लागि संवैधानिक निकाय, सरकारी निकाय वा शिक्षण संस्थाले आयोगको मागबमोजिम कर्मचारी, भवन वा कक्षा कोठा उपलब्ध गराई सहयोग गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम आयोगको काममा संलग्न कर्मचारीको भत्ता, प्रयोग भएका भवन वा कक्षा कोठाको भाडा रकम आयोगले व्यहोर्ने छ ।

३०. लिखतको गोपनीयता : (१) आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षासँग सम्बन्धित लिखत र कागजात गोप्य रहनेछन् र अदालतको आदेश भएकोमा बाहेक त्यस्ता कागजात सार्वजनिक गर्न आयोग बाध्य हुने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आयोगले तोकेबमोजिमका परीक्षासम्बन्धी कागजात वा विवरण सम्बन्धित व्यक्तिलाई दिन वा सार्वजनिक गर्न सकिनेछ ।

परिच्छेद-५

विविध

३१. सिफारिस गर्दा कानूनको उपयुक्त व्याख्या गर्न सक्ने : आयोगले संविधान वा यस ऐनबमोजिम कुनै सिफारिस गर्दा सेवासम्बन्धी प्रचलित कानूनको कुनै व्यवस्था अस्पष्ट भई द्विविधा भएमा वा कुनै विषयको सम्बन्धमा कानूनमा व्यवस्था नभएको देखिएमा आयोगले संविधान र प्रचलित कानूनको प्रतिकूल नहुने गरी उपयुक्त व्याख्या गर्न सक्नेछ ।

३२. विज्ञ वा दक्षको सेवा लिन सक्ने : (१) आयोगले सम्पादन गर्नु पर्ने परीक्षासम्बन्धी कामको लागि सम्बन्धित विषयको विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायको सेवा लिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा लिने प्रयोजनको लागि विज्ञ, दक्ष वा विशिष्टीकृत निकायको मनोनयन वा छनौट अध्यक्षले गर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सेवा लिएबापत सम्बन्धित विज्ञ, दक्ष वा निकायलाई आयोगले निर्धारण गरेबमोजिमको रकम, सुविधा वा सेवा शुल्क दिइनेछ ।

३३. अनुसन्धानात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्न सक्ने : आयोगले न्याय सेवालाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउन तथा न्याय सेवाप्रति आकर्षण बढाउन समय समयमा अनुसन्धानात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य गर्न सक्नेछ ।

३४. समन्वय र सहयोग : आयोगले समान उद्देश्यले स्थापना भएका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग समन्वय गर्न वा त्यस्ता संस्थासँग आपसी सम्बन्ध कायम गरी सहयोग लिन सक्नेछ ।

३५. अधिकार प्रत्यायोजन : आयोगले आफ्नो अधिकारमध्ये कुनै अधिकार आयोगले तोकेको सर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी कुनै सदस्य, समिति, आयोगको सचिव वा सेवाको राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

३६. नेपाल सरकारसँग सम्पर्क : आयोगले नेपाल सरकारसँग सम्पर्क गर्दा कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयमार्फत् गर्नु पर्नेछ ।

३७. नियम बनाउने अधिकार : यो ऐन कार्यान्वयन गर्न आयोगले नियम बनाउन सक्नेछ र त्यस्तो नियम नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन भएपछि लागू हुनेछ ।

३८. खारेजी र बचाउ : (१) न्याय सेवा आयोग ऐन, २०४८ खारेज गरिएको छ ।

(२) न्याय सेवा आयोग ऐन, २०४८ बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै ऐनबमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

परिशिष्टाङ्क-३

न्याय परिषद नियमावली, २०७४

न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा ४० ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी न्याय परिषदले देहायका नियमहरू बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ: (१) यी नियमहरूको नाम “न्याय परिषद नियमावली, २०७४” रहेको छ ।
(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. परिभाषा: विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियमावलीमा,—
 - (क) “ऐन” भन्नाले न्याय परिषद ऐन, २०७३ सम्झनु पर्छ ।
 - (ख) “सचिव” भन्नाले न्याय परिषदको सचिव सम्झनु पर्छ ।
 - (ग) “सचिवालय” भन्नाले ऐनको दफा ३४ बमोजिम स्थापित न्याय परिषदको सचिवालय सम्झनु पर्छ ।
 - (घ) “संविधान” भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

अभिलेखसम्बन्धी व्यवस्था

३. अभिलेख राख्ने: (१) ऐनको दफा ३ बमोजिमको अभिलेख तयार गर्ने प्रयोजनको लागि सचिवालयले कम्तीमा वर्षको एक पटक सार्वजनिक रूपमा सूचना प्रकाशन गरी अनुसूची-१ को ढाँचामा संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका इच्छुक नेपाली नागरिकको विवरण माग गर्नेछ ।
 - (२) ऐनको दफा ३ को उपदफा (२) बमोजिम विवरण माग गर्दा अभिलेख राख्ने प्रयोजनका लागि विवरणमा नाम समावेश भएका व्यक्तिको सम्बन्धमा त्यस्ता निकायको कुनै प्रतिक्रिया भए सोसमेत माग गर्न सक्नेछ ।
 - (३) उपनियम (२) बमोजिम प्रतिक्रिया माग गरिएकोमा सम्बन्धित निकायले समयभित्र प्रतिक्रिया उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
 - (४) उपनियम (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका कुनै नेपाली नागरिकले अनुसूची-१ को ढाँचामा सचिवालयमा उपस्थित भई वा विद्युतीय माध्यमबाट समेत जहिलेसुकै आफ्नो विवरण पेस गर्न सक्नेछ । यसरी पेस भएको विवरण सचिवालयले अभिलेखमा समावेश गर्नेछ ।

(५) उपनियम (१), (२) वा (४) बमोजिम प्राप्त विवरणको अभिलेख तयार गर्दा सचिवालयले सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत तथा जिल्ला अदालतको न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका व्यक्तिको छुट्टाछुट्टै अभिलेख तयार गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम अभिलेख तयार गर्दा संविधानको धारा १२९, १४० तथा १४९ बमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्यता पुगेका न्यायाधीश, न्याय सेवाका अधिकृत कर्मचारी र कानून व्यवसायी तथा कानूनको अध्यापन, अन्वेषण वा कानून वा न्यायसम्बन्धी अन्य कुनै क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्तिको वरिष्ठताक्रमका आधारमा सूची तयार गरी छुट्टाछुट्टै अभिलेख राख्नु पर्नेछ ।

(७) उपनियम (६) बमोजिम अभिलेख तयार गर्ने प्रयोजनको लागि कुनै व्यक्तिको वरिष्ठताक्रम कायम गर्दा देहायका आधारमा गर्नु पर्नेछः-

(क) बहालवाला न्यायाधीशको हकमा नियम ११ बमोजिम,

(ख) न्याय सेवाको अधिकृतको हकमा,-

(अ) हालको पदमा नियुक्ति वा बढुवा भएको मिति,

(आ) उपखण्ड (अ) बमोजिमको आधारमा वरिष्ठता नछुट्टिएमा हालको पदमा नियुक्ति वा बढुवाको लागि भएको सिफारिस क्रम,

(इ) उपखण्ड (अ) र (आ) बमोजिमको आधारमा वरिष्ठता नछुट्टिएमा हालको पदमा नियुक्ति वा बढुवाको लागि भएको विज्ञापन वा सूचनाको क्रम ।

(ग) कानून व्यवसायी तथा कानूनको अध्यापन, अन्वेषण वा कानून वा न्यायसम्बन्धी अन्य कुनै क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्तिको हकमा कानून व्यवसायीले प्राप्त गरेको प्रमाणपत्रको क्रमाङ्कको आधारमा,

(घ) खण्ड (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कानून व्यवसायीको प्रमाणपत्र प्राप्त नगरी कानूनको अध्यापन, अन्वेषण वा कानून वा न्यायसम्बन्धी अन्य कुनै क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्तिको हकमा सम्बन्धित क्षेत्रमा काम गरेको अवधिको आधारमा ।

४. न्यायाधीशको अभिलेख तथा वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) राख्ने : (१) सचिवालयले न्यायाधीशको छुट्टाछुट्टै वैयक्तिक विवरण फाराम (सिटरोल) सहित अभिलेख तयार गरी राख्नेछ ।

(२) न्यायाधीश पदमा नियुक्त भएका व्यक्तिले नियुक्ति भएको मितिले एक महिनाभित्र अनुसूची-२ बमोजिमको ढाँचामा वैयक्तिक विवरण फाराम भरी सचिवालयमा पेस गर्नु पर्नेछ ।

तर निजामती किताबखानामा वैयक्तिक विवरण दर्ता भएको व्यक्ति न्यायाधीशको पदमा नियुक्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिको वैयक्तिक विवरण फाराम र तत्सम्बन्धी कागजातहरूको प्रमाणित प्रतिलिपि सचिवालयले निजामती किताबखानाबाट झिकाई अद्यावधिक गर्नेछ ।

(३) न्यायाधीशले वैयक्तिक विवरण पेस गर्दा आफ्नो विवरणलाई पुष्टि गर्ने कागजातहरूको प्रमाणित प्रतिलिपि पेस गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (२) बमोजिम पेस भएको वैयक्तिक विवरण फाराम प्रमाणित गर्नको लागि सचिवालयले निजामती किताबखानामा पठाउनेछ ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम पठाइएको वैयक्तिक विवरण फाराम निजामती किताबखानाबाट प्रमाणित गराउनु सम्बन्धित न्यायाधीशसमेतको दायित्व हुनेछ ।

परिच्छेद-३

न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिससम्बन्धी व्यवस्था

५. न्यायाधीश नियुक्तिको सिफारिससम्बन्धी कार्यविधि: (१) परिषदले संविधानको धारा १२९ बमोजिम सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश नियुक्ति गर्दा सो धाराको उपधारा (५) बमोजिमको योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूमध्ये ऐनको दफा ५ को अधीनमा रही नियुक्तिको सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

(२) परिषदले संविधानको धारा १४० को उपधारा (२) बमोजिम उच्च अदालतका मुख्य न्यायाधीश तथा न्यायाधीशको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा सो धाराको उपधारा (३) बमोजिमको योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूमध्ये ऐनको दफा ५ को अधीनमा रही नियुक्तिको सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

(३) परिषदले संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूमध्ये ऐनको दफा ५ को अधीनमा रही नियुक्तिको सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: संविधानको धारा १२९ को उपधारा (५), धारा १४० को उपधारा (२) र धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) को प्रयोजनार्थ "निरन्तर वकालत गरेको" भन्नाले मुद्दामा नियमित रूपमा अदालतमा बहस पैरवी र लिखतको मस्यौदासमेतको कार्य गरेको सम्झनुपर्छ ।

६. जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको समयतालिका र प्रतिशत निर्धारण: (१) जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्ति गर्ने समय तालिका अनुसूची-३ मा उल्लेख भएबमोजिम हुनेछ ।

(२) परिषदले जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा अनुसूची-४ बमोजिमको प्रक्रिया अवलम्बन गर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्टाइएको पद मध्येबाट पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहायका समूहका उम्मेदवारहरूबीचमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने गरी अनुसूची-५ मा उल्लिखित तरिकाबमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरिनेछ:-

(क) महिला	- तेत्तीस प्रतिशत
(ख) आदीवासी/जनजाती	- सत्ताइस प्रतिशत
(ग) मधेशी	- बाईस प्रतिशत
(घ) दलित	- नौ प्रतिशत
(ङ) अपाङ्ग	- पाँच प्रतिशत
(च) पिछडिएको क्षेत्र	- चार प्रतिशत

स्पष्टीकरण: यस उपनियमको प्रयोजनका लागि,-

(१) “पिछडिएको क्षेत्र” भन्नाले बझाङ, अछाम, बाजुरा, कालिकोट, हुम्ला, मुगु, जुम्ला, डोल्पा र जाजरकोट जिल्ला सम्झनुपर्छ ।

(२) “महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी र दलित” भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी र दलित सम्झनुपर्छ ।

(४) संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम छुट्टाइएको पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार नभई नियुक्तिका लागि सिफारिस हुन नसकेमा संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिम पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।

(५) अन्य सरकारी सेवामा रहेको समावेशी सिद्धान्तमा आधारित पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन भएको अवस्थामा सोसमेतलाई ध्यानमा राखी उपनियम (३) बमोजिमको पदपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था पुनरावलोकन गर्न सकिनेछ ।

परिच्छेद-४

न्यायाधीशको मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्था

७. कार्यक्षमताको सम्बन्धमा अध्ययन : (१) परिषदले उच्च अदालत र जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको कार्यकुशलता तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्नका लागि प्रत्येक वर्ष न्यायाधीशबाट भएका फैसला र आदेशका प्रतिलिपिहरू परिषदले तोकेको सङ्ख्यामा झिकाई अध्ययन गर्न सक्नेछ ।

(२) उच्च अदालत वा जिल्ला अदालतका कुनै न्यायाधीशले गरेको फैसला वा आदेश प्रारम्भिक रूपमा नै कानून तथा न्यायका मान्य सिद्धान्तको प्रतिकूल भएको वा न्यायाधीशमा कार्य क्षमताको अभाव भएको कुरा पुनरावेदनको रोहमा देखिएमा पुनरावेदन सुन्ने अदालतको सम्बन्धित इजलासले त्यस्तो फैसला वा आदेशको प्रतिलिपि परिषदको जानकारीका लागि सचिवालयमा पठाउने गरी आदेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) र (२) को प्रयोजनको लागि परिषद्मा देहायबमोजिमको फैसला अध्ययन समिति रहनेछः-

- (क) संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको परिषदको सदस्यको रूपमा रहेका सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठतम न्यायाधीश – संयोजक
- (ख) संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम नियुक्त परिषदका सदस्य – सदस्य
- (ग) संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (ङ) बमोजिम नियुक्त परिषदका सदस्य – सदस्य

(४) उपनियम (३) बमोजिमको समितिमा न्याय परिषदको सचिवले सदस्य-सचिव भई काम गर्नेछ ।

(५) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले फैसला अध्ययन गर्दा न्यायाधीशको कार्यक्षमताको सम्बन्धमा आफ्नो राय प्रतिक्रियासहित परिषद्समक्ष प्रतिवेदन पेस गर्नेछ र त्यस्तो प्रतिवेदनलाई न्यायाधीशको कार्य क्षमता मूल्याङ्कनको आधार बनाइनेछ ।

(६) उपनियम (३) बमोजिमको समितिले फैसला अध्ययनका लागि सचिवालयका कर्मचारीहरूको सहयोग लिन सक्नेछ ।

८. कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ रहेको मानिने आधार : (१) कुनै न्यायाधीश ऐनको दफा १३ बमोजिम शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारणले सेवामा रही कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ छ भनी परिषद्मा उजुरी परेमा वा परिषद्लाई अन्य कुनै स्रोतबाट जानकारी हुन आएमा त्यस्तो विषयमा प्रारम्भिक छानबिन गरी प्रतिवेदन पेस गर्न परिषदले कम्तीमा दुई जना सदस्य रहने गरी एक समिति गठन गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले आवश्यक अध्ययन गरी सम्बन्धित न्यायाधीश कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ रहे नरहेको सम्बन्धमा पर्याप्त आधार खुलाई परिषद्मा प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम पेस भएको प्रतिवेदनमा कुनै न्यायाधीश कार्य सम्पादन गर्न असमर्थ भएको भनी उल्लेख भएमा सोको यकिन गर्न परिषदले नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डमा परीक्षणका लागि लेखी पठाउनेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम परीक्षणका लागि पठाइएकोमा निजले जाँच गराउन इन्कार गरेमा वा जाँच गर्दा मेडिकल बोर्डबाट शारीरिक वा मानसिकरूपले काम गर्न असमर्थ रहेको भनी प्रतिवेदन प्राप्त भएमा त्यस्तो न्यायाधीशलाई तत्काल काम गर्न रोक लगाई परिषदले ऐनको दफा १३ बमोजिम पदमुक्तिका लागि सिफारिस गर्नेछ ।

९. सचेत गराउने : परिषदले कुनै न्यायाधीशलाई ऐनको दफा १४ को उपदफा (१) बमोजिम सचेत गराउनुपूर्व कारण खुलाई स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्नेछ ।

तर जाँचबुझ समिति गठन गरी छानबिन भएको विषयमा सचेत गराउँदा स्पष्टीकरण सोध्नु पर्ने छैन ।

१०. अनुगमन तथा निगरानी समितिको कार्यविधि : (१) ऐनको दफा १६ बमोजिमको अनुगमन तथा निगरानी समितिका पदाधिकारी वा समितिले खटाएको कुनै अधिकारीले आवश्यकताअनुसार गोप्य रूपमा कुनै पनि अदालत वा न्यायाधीशहरूसँग सम्बन्धित स्थान वा जुनसुकै चिजवस्तुको निगरानी गर्न सक्नेछ ।

(२) अनुगमन तथा निगरानी गर्दा प्रत्यक्ष अवलोकन, निरीक्षण, संवाद, सर्भे फाराम, अन्तरक्रिया जस्ता पद्धति र विद्युतीय प्रविधिसमेतको प्रयोग गर्न सकिनेछ ।

(३) अनुगमन तथा निगरानी गर्ने क्रममा सम्बन्धित न्यायाधीशको मासिक कार्य सम्पादनको लक्ष्य, प्रगति विवरण तथा मास्केवारी, निरीक्षण प्रतिवेदन, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसमेत अवलोकन गर्न सकिनेछ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम अनुगमन तथा निगरानीका लागि खटिएको अधिकारीले ऐनको दफा १६ को उपदफा (१) बमोजिमको अनुगमन तथा निगरानी समितिसमक्ष प्रतिवेदन दिनु पर्नेछ ।

(५) ऐनको दफा १६ को उपदफा (१) बमोजिमको अनुगमन तथा निगरानी समिति तथा त्यस्तो समितिले खटाएको अधिकारीले माग गरेको कागजात तथा विवरण सम्बन्धित न्यायाधीश, कर्मचारी तथा सम्बन्धित सरोकारवाला निकाय वा व्यक्तिले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद-५

वरिष्ठता कायम गर्ने व्यवस्था

११. वरिष्ठता कायम गर्ने : (१) इजलास कायम गर्ने, पेसी सूची तोक्ने तथा अदालतको प्रशासनिक काम कारबाही सञ्चालन गर्ने प्रयोजनको लागि परिषदले देहायका आधारमा न्यायाधीशको वरिष्ठता कायम गर्नेछ :-

(क) सम्बन्धित पदमा नियुक्ति भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) को आधारमा वरिष्ठता नछुट्टिने भएमा सो तहको न्यायाधीशको पदमा भएको नियुक्ति क्रमको आधारमा,

(ग) कुनै न्यायाधीश परिषदको निर्णयबाट पदमुक्त भई अदालतको फैसला वा आदेशले पुनर्बहाली भएमा पदमुक्त हुनुपूर्वको नियुक्ति क्रमको आधारमा ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कायम गरिएको वरिष्ठताको सूची सचिवले अद्यावधिक रूपमा सचिवालयमा राख्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-६

निरीक्षण तथा कार्य सम्पादनसम्बन्धी व्यवस्था

१२. न्यायाधीशको काम कारबाहीको निरीक्षण : न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ को दफा २१ वा ऐनको दफा १५ बमोजिम अदालतको निरीक्षण गर्ने न्यायाधीशले अनुसूची-६ बमोजिमको ढाँचामा निरीक्षण प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ ।

१३. कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन : (१) नियम १२ बमोजिम निरीक्षण गर्ने न्यायाधीशले निरीक्षण गरेका अदालतका न्यायाधीशको अनुसूची-७ को ढाँचामा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामसमेत भरी नियम १२ बमोजिमको प्रतिवेदन साथ सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) नियम १२ बमोजिमको निरीक्षण प्रतिवेदन तथा उपनियम (१) बमोजिम प्राप्त कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सचिवले प्रचलित कानूनले तोकेको अवधिसम्म सुरक्षित रूपमा राख्नु पर्नेछ र त्यस्तो प्रतिवेदन तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम खोजेका बखत परिषदको बैठकमा पेस गर्नु पर्नेछ ।

१४. कार्य फछ्यौटको अभिलेख : (१) सम्बन्धित अदालतले सो अदालतमा कार्यरत न्यायाधीशको कार्य फछ्यौटसम्बन्धी विवरण उच्च अदालतको हकमा अनुसूची-८ र जिल्ला अदालतको हकमा अनुसूची-९ बमोजिमको ढाँचामा प्रत्येक महिना भुक्तान भएको मितिले सात दिनभित्र सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) सचिवालयले उपनियम (१) बमोजिम प्राप्त विवरणसमेतको आधारमा उच्च तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको कार्य फछ्यौट तथा आचरणसम्बन्धी विषयको अभिलेख अनुसूची-१० बमोजिमको ढाँचामा राख्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-७

सरूवासम्बन्धी व्यवस्था

१५. सरूवा : (१) उच्च अदालत तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशलाई ऐनको दफा २७ बमोजिम सरूवा गर्ने प्रयोजनका लागि हिमाली क्षेत्र, पहाडी क्षेत्र, तराई क्षेत्र र काठमाडौं उपत्यकाको अनुभव हुने गरी सुगम क्षेत्र र दुर्गम क्षेत्रको वर्गीकरण अनुसूची-११ बमोजिम हुनेछ ।

(२) दुर्गम क्षेत्रको अदालतमा काम गरी सकेको न्यायाधीशलाई साधारणतया सुगम क्षेत्रको अदालतमा सरूवा गरिनेछ । सुगम क्षेत्रको अदालतमा काम गरिसकेको न्यायाधीशलाई सेवा अवधिमा कम्तीमा एक पटक दुर्गम क्षेत्रमा सरूवा गरिनेछ ।

(३) उपनियम (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित न्यायाधीशको बसोबास भएको स्थानबाट निजलाई पायक पर्ने नजिकका जिल्लाहरूको भौगोलिक निकटताको आधारमासमेत सरूवा गर्न सकिनेछ ।

(४) उपनियम (१), (२) र (३) बमोजिम न्याय परिषदले सरूवा गर्दा मुद्दाको काम कारबाहीलाई असर नपर्ने गरी सामान्यतया श्रावण महिनामा गरिनेछ ।

(५) सरूवाको लागि निवेदन दिन चाहने न्यायाधीशले अनलाइनबाट समेत निवेदन दिन सक्नेछ ।

१६. सरूवा वा काज भएको अदालतमा हाजिर हुने : सरूवा वा काजमा खटाइएको न्यायाधीशले त्यस्तो सरूवा वा काज खटाइएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र रमाना लिई बाटाका म्यादबाहेक सात दिनभित्र सम्बन्धित अदालतमा हाजिर हुनु पर्नेछ ।

परिच्छेद-८

उजुरी तथा सोको छानबिन र अनुसन्धानसम्बन्धी कार्यविधि

१७. उजुरी दिन सक्ने : (१) कुनै न्यायाधीशले आफ्नो पदीय दायित्व इमान्दारीपूर्वक निर्वाह नगरेको वा निजमा कार्यक्षमताको अभाव भएको वा निजबाट खराब आचरण भएको छ भन्ने लागेमा कुनै पनि व्यक्तिले भएसम्मको सबुद प्रमाण संलग्न गरी सचिवालयमा आफैं उपस्थित भई वा अन्य कुनै माध्यमबाट उजुरी दिन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम उजुरी दिँदा सामान्यतया देहायका विवरणहरू खुलाउनु पर्नेछः-

(क) उजुरीकर्ताको नाम, थर, वतन र भए टेलिफोन वा मोवाइल नम्बर वा इमेल ठेगाना,

(ख) आरोपित न्यायाधीशको नाम, थर र अदालत,

(ग) उजुरीको विषयः- कार्यक्षमताको अभाव/खराब आचरण/ इमान्दारीपूर्वक आफ्नो कर्तव्यको पालना नगरेको/बदनियतपूर्वक काम गरेको/आचारसंहिताको गम्भीर उल्लङ्घन गरेको,

(घ) उजुरी शिष्ट र सभ्य भाषामा लेखी सिलसिलाबद्ध रूपमा तथ्यगत विवरण खुलाइएको हुनु पर्ने,

(ङ) उजुरीसँग सम्बन्धित प्रमाण,

- (च) परिषद्बाट उजुरीउपर छानबिन हुँदा सहयोग गर्ने प्रतिबद्धता,
- (छ) उजुरीकर्ताले आफ्नो नाम गोप्य राख्न चाहेमा सोको कारण, र
- (ज) उजुरीकर्ताको सहिष्णुता र मिति ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम उजुरी प्राप्त हुन आएमा सचिवले सम्भव भएसम्म त्यस्तो उजुरीकर्तालाई सनाखत गराई उजुरी दर्ता गराउनु पर्नेछ ।

तर, कुनै उजुरी अस्पष्ट एवम् प्रथम दृष्टिमा नै अस्वाभाविक खालको भएमा सचिवले दर्ता गर्न ईन्कार गर्न सक्नेछ ।

(४) परिषदसमक्ष पर्न आएको उजुरीउपर तीन महिना भित्रमा प्रारम्भिक छानबिन गर्नु पर्नेछ र उजुरी टुङ्गो लागेपछि सोको जानकारी उजुरीकर्ता र सम्बन्धित न्यायाधीशलाई दिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद-९

विविध

१८. सचिवालयसम्बन्धी व्यवस्था : (१) सचिवको प्रत्यक्ष नियन्त्रण र रेखदेखमा रहने गरी सचिवालयमा आवश्यकतानुसार कर्मचारीहरू रहनेछन् ।

१९. सचिवालयमा रहने महाशाखा र शाखाहरू : (१) न्याय परिषद सचिवालयमा साधारणतया देहायबमोजिमका महाशाखा तथा शाखाहरू रहनेछन् :-

(क) प्रशासन महाशाखा: यस महाशाखा अन्तर्गत देहायका शाखाहरू रहनेछन्:-

(अ) प्रशासन शाखा: यस शाखा अन्तर्गत दर्ता, चलानी, आर्थिक प्रशासन तथा जिन्सी उपशाखाहरूसमेत रहनेछन् ।

(आ) सूचना प्रविधि शाखा

(इ) अभिलेख शाखा

(ख) उजुरी तथा अनुगमन महाशाखा: यस महाशाखा अन्तर्गत देहायका शाखाहरू रहनेछन्:-

(अ) उजुरी शाखा

(आ) निरीक्षण तथा अनुगमन शाखा

(ग) योजना तथा अनुसन्धान महाशाखा :

(अ) योजना शाखा

(आ) अध्ययन तथा अनुसन्धान शाखा

(इ) बाह्य सम्बन्ध समन्वय शाखा

(घ) परीक्षा महाशाखा: यस महाशाखा अन्तर्गत देहायका शाखाहरू रहनेछन्:-

(अ) परीक्षा सञ्चालन शाखा

(आ) नतिजा तथा अन्तर्वार्ता शाखा

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठित महाशाखा तथा सो अन्तर्गतका शाखाहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको कार्यविवरण सचिवले तोकेबमोजिम हुनेछ ।

२०. सम्पत्ति विवरण पेस गर्ने : (१) सदस्य तथा न्यायाधीशले ऐनको दफा २९ बमोजिम सम्पत्ति विवरण पेस गर्दा अनुसूची-१२ को ढाँचामा सचिवालयमा पेस गर्नु पर्नेछ । सम्पत्ति विवरण अनलाईनबाट समेत भर्ने व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पेस भएको सम्पति विवरण परिषदले समय समयमा अनुगमन गर्नेछ । यसरी अनुगमन गर्दा त्यस्तो सम्पति अस्वभाविक वा अमिल्दो देखिएमा न्याय परिषदले थप छानबिन गर्न सक्नेछ ।

२१. शपथ : उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीशले प्रधान न्यायाधीशसमक्ष र उच्च अदालतका अन्य न्यायाधीश तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधीशले सम्बन्धित उच्च अदालतको मुख्य न्यायाधीशसमक्ष अनुसूची-१३ बमोजिमको ढाँचामा शपथ लिनु पर्नेछ ।

२२. आचार संहिताको पालनासम्बन्धी व्यवस्था : (१) प्रत्येक न्यायाधीशले आचार संहिताको पालना गर्नु पर्नेछ ।

(२) ऐनको दफा १६ बमोजिमको अनुगमन तथा निगरानी समितिले न्यायाधीशले आचार संहिताको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा नियमितरूपमा अनुगमन गरी सोको प्रतिवेदन परिषदसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदनलाई न्यायाधीशको नियुक्ति तथा सरुवा गर्दा आधार लिइनेछ ।

२३. न्यायाधीशलाई तालिम, प्रशिक्षण तथा सेमिनार गोष्ठीमा सहभागी गराउने : (१) न्यायाधीशको तालिम तथा प्रशिक्षणको पाठ्यक्रम तयार गर्दा तालिम प्रदायक निकायले न्याय परिषदसँग समन्वय गर्नु पर्नेछ । पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा र तालिममा सहभागीको मापदण्ड निर्धारण गर्दा सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलगायतका सम्बन्धित निकायले सचिवालयमार्फत न्याय परिषदसँग समन्वय गर्नु पर्नेछ ।

(२) न्याय प्रशासनसम्बन्धी विषय र न्यायाधीशको क्षमता अभिवृद्धिका लागि सञ्चालन गरिने सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, सम्मेलन, पुनर्ताजगी प्रशिक्षण जस्ता कार्यक्रमहरू परिषदले सचिवालयमार्फत गराउन सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम सञ्चालन हुने कार्यक्रमको सम्बन्धमा विषयवस्तुको निर्धारण गर्ने, सहभागीको छनौट गर्ने र प्रक्रिया निर्धारण गर्ने जस्ता काम सचिवालयले गर्नेछ ।

२४. परिषदको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने गरी लेखी पठाउन सक्ने : संविधानको धारा १४३ को उपधारा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश र धारा १५० को उपधारा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम नेपाल सरकार वा संवैधानिक निकायबाट परामर्शको लागि लेखी आएको विषयमा तत्काल न्याय परिषदको बैठक बस्न सक्ने अवस्था नभएमा न्याय परिषदको बैठकबाट पछि अनुमोदन गर्ने गरी अध्यक्षको निर्देशनमा सचिवले लेखी पठाउन सक्नेछ ।

२५. न्याय परिषदका सदस्यको हाजिरी तथा बिदा सम्बन्धमा : (१) संविधानको धारा १५३ को उपधारा (१) को खण्ड (घ) र (ङ) बमोजिमको सदस्यले कार्यालयमा हाजिर भई काम कारबाही गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमका सदस्यको बिदा र अन्य सुविधा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशहरूको पारिश्रमिक, सेवाको सर्त र सुविधासम्बन्धी ऐन, २०२६ बमोजिम हुनेछ ।

२६. निर्देशिका तथा मापदण्डहरू बनाई लागू गर्ने : न्याय परिषदले देहायका विषयमा निर्देशिका तथा मापदण्डहरू बनाई लागू गर्न सक्नेछ :-

(क) न्यायाधीश नियुक्तिसम्बन्धी,

(ख) अभिलेख व्यवस्थापनसम्बन्धी,

(ग) न्यायाधीश विरुद्ध परेको उजुरीउपर कारबाहीसम्बन्धी,

(घ) अनुगमन तथा निगरानीसम्बन्धी कार्यविधि,

(ड) सरूवा तथा काजसम्बन्धी,

(च) न्याय परिषद्सँग सम्बन्धित अन्य विषयसम्बन्धी ।

२७. खारेजी र बचाउ : (१) न्याय परिषद (कार्यविधि) नियमावली, २०५६ खारेज गरिएको छ ।

(२) न्याय परिषद (कार्यविधि) नियमावली, २०५६ बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै नियमावलीबमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

अनुसूची-१

(नियम ३ को उपनियम (१) र (३) सँग सम्बन्धित)

न्याय परिषद सचिवालयमा पेस गरेको वैयक्तिक विवरण

१	परिचयात्मक विवरण	नाम:		
		थर:		
		लिङ्ग:		
		धर्म:		
		नागरिकता नम्बर र जारी भएको जिल्ला:		
२	वतन	(क) स्थायी		
		(ख) अस्थायी		
३	जन्म मिति	शैक्षिक योग्यताअनुसार		
		नागरिकताअनुसार		
४	पारिवारिक विवरण	(क) बाबुको नाम		
		(ख) आमाको नाम		
		(ग) पति / पत्नीको नाम		
		(घ) छोरा/छोरीको नाम		
		(ङ) सगोलमा रहेको भए दाजु-भाइ र दिदी-बहिनी वा अन्य सदस्यको नाम		
५	पद / उपाधि / प्रमाणपत्र नं.	विवरण	देखि	सम्म
६	हाल आवद्ध संस्था / निकाय			

७	हाल सम्मको अनुभवको विवरण				
८	सम्पर्क नम्बर		टेलिफोन		
			मोबाइल नम्बर		
			इमेल ठेगाना		
९	शैक्षिक योग्यता	शैक्षिक अवस्था	अध्ययन गरेको शैक्षिक संस्था	उत्तीर्ण गरेको साल	प्राप्ताङ्क, श्रेणी र प्रतिशत
		प्रवेशिका			
		प्रमाणपत्र			
		स्नातक			
		स्नातकोत्तर			
		पिएचडी			
१०	व्यावसायिक आचरण बिरुद्धमा उजुरी परेको वा सजाय पाएको	छ <input type="checkbox"/> छैन <input type="checkbox"/>	भए उल्लेख गरी सोको प्रमाण संलग्न गर्ने		
११	अन्य महत्त्वपूर्ण विवरण केही भए				

दस्तखतः

मिति:

द्रष्टव्यः माथि उल्लिखित विवरण सम्बन्धित व्यक्तिले भर्दा निम्न लिखित कागजातहरू अनिवार्य रूपमा पेस गर्नु पर्नेछ

:-

- (१) नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि.
- (२) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र (चारित्रिक प्रमाणपत्र र लब्धाङ्क पत्र) को प्रतिलिपि.
- (३) समकक्षता र सम्बद्धता आवश्यक पर्नेमा सोको प्रतिलिपि.
- (४) माथि उल्लिखित सबै विवरण अनिवार्य रूपमा भर्नु पर्नेछ । पूर्ण रूपमा नभरिएको विवरणलाई मान्यता दिइने छैन ।

अनुसूची-२
(नियम ४ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)
न्यायाधीशको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) पुस्तिका

फोटो

नाम, थर :-

वतन :-

वैयक्तिक विवरण

अदातलको नाम :-

१. न्यायाधीशको पूरा नाम र थर :-

२. ठेगाना :-

(क) स्थायी :-

जिल्ला :-

गाउँपालिका/नगरपालिका :-

वार्ड नम्बर :-

गाउँ /टोल :-

ब्लक नम्बर :-

(ख) अस्थायी :-

जिल्ला:-

गाउँपालिका/नगरपालिका :-

वार्ड नम्बर :-

गाउँ /टोल :-

ब्लक नम्बर :-

०३. घर भएको जिल्ला:

०४. जन्म मिति:

साल.....महिनागते

०५. ६३ वर्ष उमेर पुग्ने मिति :-

०६. ६५ वर्ष उमेर पुग्ने मिति :-

०७ नागरिकता नम्बर, जारी मिति र स्थान :-

०८ धर्म :-

०९ लिङ्ग :-

१० हुलिया :-

११.विवाहित भए पति/पत्नीको नाम -

१२.पति/पत्नीको पेसा :-

१३.छोराको सङ्ख्या :-

१४.छोरीको सङ्ख्या :-

१५.बाबुको नाम :-

१६.आमाको नाम:-

१७.बाबु/आमाको पेशा :-

१८.बाजेको नाम :-

१९.इच्छाएको व्यक्तिको नाम, थर ठेगाना:-

जिल्ला :-

गाउँपालिका/नगरपालिका :-

वार्ड नम्बर :-

सम्बन्ध :-

१९. नियुक्तिको विवरण

अदालतको नियुक्ति मिति

साल महिना गते

२०. यस अघि सरकारी सेवामा रही

स्थायी पदमा काम गरेको भए सोको विवरण :-

कार्यालयको नाम :-

पद:-

श्रेणी:-

नियुक्ति मिति :-

छोडेको मिति

२१. शैक्षिक योग्यता

अध्ययन गरेको संस्थाको नाम	साल	उत्तीर्ण गरेको परीक्षा	श्रेणी, प्रासांक र प्रतिशत

२२. तालिम :-

(क) स्वदेशी:-

संस्थाको नाम	तालिमको नाम	अवधि		श्रेणी
		देखि	सम्म	

(ख) वैदेशिक

संस्थाको नाम र देश	तालिमको नाम	अवधि		श्रेणी
		देखि	सम्म	

२३. मान, पदवी, अलङ्कार, विभूषण, पदक

नाम	प्राप्त गरेको साल	श्रेणी

२४. भाषासम्बन्धी ज्ञान

भाषाको नाम	बोल्ने	लेख्ने	कैफियत

२५. कृति

कृतिको नाम	भाषा माध्यम	प्रकाशित मिति	विषय	कैफियत

२६. नोकरी विवरण

हालसम्मको नोकरीमा रहेको पद, श्रेणी, कार्यालय, मिति

पद	श्रेणी	सेवा/ समूह	अदालत वा कार्यालय	नियुक्ति/ सरूवा/ बहुवा	देखि	सम्म	कैफियत

२७. विशेष अनुभव एवम् अन्य विवरण

माथि लेखिएको विवरण ठीक छ । कुनै कुरा झुठो लेखिएको वा जानाजानी साँचो कुरा दबाउने लुकाउने उद्देश्यले लेखिएको ठहरे कानूनबमोजिम सजाय स्वीकार गर्नेछु भनी सही छाप गर्ने ।

न्यायाधीशको

(बुढीऔंलाको छाप)

दायाँ	बायाँ
-------	-------

दस्तखत

न्याय परिषद सचिवालयले प्रयोग गर्ने

सचिवालयबाट कुनै विशेष सङ्केत नं. जारी गरिएको भए सो नं.

--	--	--	--	--	--

१. ६३/६५ वर्ष पुग्ने मिति.....

२. सेवा अवधि.....

सचिवालयको छाप

प्रमाणित गर्ने पदाधिकारीको

दस्तखत:

नाम:

पद:

मिति:

निजामती किताबखानाले प्रयोग गर्ने

संकेत नं.

--	--	--	--	--	--

१. ६३/६५ वर्ष पुग्ने मिति

२. सेवा अवधि.....

निजामती किताबखानाको छाप

प्रमाणित गर्ने पदाधिकारीको

दस्तखत:

नाम:

पद:

मिति:

द्रष्टव्य : नागरिकताको प्रमाणपत्र, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र र माथि उल्लिखित अन्य विवरण पुष्टि गर्ने कागज प्रमाणपत्रहरूको प्रमाणित प्रतिलिपि अनिवार्य रूपमा साथै पेस गर्नु पर्नेछ ।

अनुसूची- ३
(नियम ६ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)
न्यायाधीश पदपूर्तिको कार्यतालिका

सि.नं.	पदपूर्तिको किसिम	पदसङ्ख्या निर्धारण	पदपूर्ति तथा परिक्षाका लागि लेखी पठाउने
१	संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिमको पद	श्रावण-भाद्र	भाद्र
२	संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ख) बमोजिमको पद	श्रावण-भाद्र	भाद्र
३	संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिमको पद	श्रावण-भाद्र	भाद्र

द्रष्टव्यः यो नियमावली प्रारम्भ भएपछि गरिने पहिलो पदपूर्तिको लागि यो कार्यतालिकामा परिषदले सामान्य हेरफेर सहित लागू गर्न सक्नेछ ।

अनुसूची- ४
(नियम ६ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

जिल्ला न्यायाधीशमा पदपूर्तिको लागि पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र कायम हुन आउने पदसङ्ख्या

नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) अन्तर्गतको जिल्ला न्यायाधीश पदमा पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र सो अनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछ :-

(क) प्रतिशत निर्धारण गर्ने सूत्र:

नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि २०%,	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि ४०%	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि ४०%
$\frac{\text{जम्मा माग पद संख्या} \times २०}{१००}$	$\frac{\text{जम्मा माग पद संख्या} \times ४०}{१००}$	$\frac{\text{जम्मा माग पद संख्या} \times ४०}{१००}$

(ख) खण्ड (क) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलबमा आएमा नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क), खण्ड (ख) र खण्ड (ग) मध्ये जुनमा बढी आउँछ त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलब पछिको अङ्क बराबर आएमा क्रमशः खण्ड (क), खण्ड (ख) र खण्ड (ग) लाई प्राथमिकता दिने । यसरी पदसङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पदसङ्ख्या कायम हुनेछ:

रिक्त पदसङ्ख्या	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि २०%,		नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि ४०%		नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) अन्तर्गत हुने पदपूर्तिका लागि ४०%	
	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या
१	$\frac{१ \times २०}{१००} = ०.२$	-	$\frac{१ \times ४०}{१००} = ०.४$	१	$\frac{१ \times ४०}{१००} = ०.४$	-
२	$\frac{२ \times २०}{१००} = ०.४$	-	$\frac{२ \times ४०}{१००} = ०.८$	१	$\frac{२ \times ४०}{१००} = ०.८$	१
३	$\frac{३ \times २०}{१००} = ०.६$	१	$\frac{३ \times ४०}{१००} = १.२$	१	$\frac{३ \times ४०}{१००} = १.२$	१
४	$\frac{४ \times २०}{१००} = ०.८$	१	$\frac{४ \times ४०}{१००} = १.६$	२	$\frac{४ \times ४०}{१००} = १.६$	१
५	$\frac{५ \times २०}{१००} = १$	१	$\frac{५ \times ४०}{१००} = २$	२	$\frac{५ \times ४०}{१००} = २$	२

माथि उल्लेख भएअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा एकै पटक वा पटक पटक गरी रिक्त पदसङ्ख्या ५ (पाँच) नपुगेसम्मको अवधिका मागहरू जोडी गणना गर्ने र छैठौं पददेखि पुनः नयाँ गणना गर्ने ।

अनुसूची- ५

(नियम ६ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

खुला र समावेशी समूहको लागि पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र कायम हुन आउने पदसङ्ख्या

- (क) नेपालको संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएका पदलाई शत प्रतिशत मानी नियम ६ को उपनियम (३) अनुसार ४५ प्रतिशत (समावेशी खुला) बाट हुने पद र बाँकी ५५% खुला उम्मेदवारका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने र सोअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछः-

५५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तीका लागि	४५ प्रतिशत समावेशीका लागि
नेपालको संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएका पद सङ्ख्या * ५५/१००	नेपालको संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएका पद सङ्ख्या * ४५/१००

- (ख) खण्ड (क) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलवमा आएमा ५५ प्रतिशत र ४५ प्रतिशतमा मध्ये जुनमा बढी आउँछ, त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलव पछि दुवै समूहमा बराबर अङ्क आएमा पहिले ५५ प्रतिशत खुलालाई प्राथमिकता दिने । यसरी पदसङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पदसङ्ख्या कायम हुनेछ :-

नेपालको संविधानको धारा १४९को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएका पद सङ्ख्या	५५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तीका लागि		४५ प्रतिशत समावेशीका लागि	
	सूत्रको प्रयोग	पदसङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पदसङ्ख्या
१	$\frac{१ \times ५५}{१००} = ०.५५$	१	$\frac{१ \times ४५}{१००} = ०.४५$	-
२	$\frac{२ \times ५५}{१००} = १.१०$	१	$\frac{२ \times ४५}{१००} = ०.९०$	१
३	$\frac{३ \times ५५}{१००} = १.६५$	२	$\frac{३ \times ४५}{१००} = १.३५$	१
४	$\frac{४ \times ५५}{१००} = २.२०$	२	$\frac{४ \times ४५}{१००} = १.८०$	२
५	$\frac{५ \times ५५}{१००} = २.७५$	३	$\frac{५ \times ४५}{१००} = २.२५$	२
६	$\frac{६ \times ५५}{१००} = ३.३०$	३	$\frac{६ \times ४५}{१००} = २.७०$	३
७	$\frac{७ \times ५५}{१००} = ३.८५$	४	$\frac{७ \times ४५}{१००} = ३.१५$	३
८	$\frac{८ \times ५५}{१००} = ४.४०$	४	$\frac{८ \times ४५}{१००} = ३.६०$	४
९	$\frac{९ \times ५५}{१००} = ४.९५$	५	$\frac{९ \times ४५}{१००} = ४.०५$	४
१०	$\frac{१० \times ५५}{१००} = ५.५०$	६	$\frac{१० \times ४५}{१००} = ४.५०$	४

११	$\frac{११ \times ५५}{१००} = ६.०५$	६	$\frac{११ \times ४५}{१००} = ४.९५$	५
१२	$\frac{१२ \times ५५}{१००} = ६.६०$	७	$\frac{१२ \times ४५}{१००} = ५.४०$	५
१३	$\frac{१३ \times ५५}{१००} = ७.१५$	७	$\frac{१३ \times ४५}{१००} = ५.८५$	६
१४	$\frac{१४ \times ५५}{१००} = ७.७०$	८	$\frac{१४ \times ४५}{१००} = ६.३०$	६
१५	$\frac{१५ \times ५५}{१००} = ८.२५$	८	$\frac{१५ \times ४५}{१००} = ६.७५$	७
१६	$\frac{१६ \times ५५}{१००} = ८.८०$	९	$\frac{१६ \times ४५}{१००} = ७.२०$	७
१७	$\frac{१७ \times ५५}{१००} = ९.३५$	९	$\frac{१७ \times ४५}{१००} = ७.६५$	८
१८	$\frac{१८ \times ५५}{१००} = ९.९०$	१०	$\frac{१८ \times ४५}{१००} = ८.१०$	८
१९	$\frac{१९ \times ५५}{१००} = १०.४५$	१०	$\frac{१९ \times ४५}{१००} = ८.५५$	९
२०	$\frac{२० \times ५५}{१००} = ११$	११	$\frac{२० \times ४५}{१००} = ९$	९

- (ग) खण्ड (क) बमोजिम समावेशीमा छुट्टाइएको पदलाई शत प्रतिशत मानी ती पदमध्ये नियम ६ को उपनियम (३) बमोजिम (क) महिला (ख) आदिवासी/जनजाती (ग) मधेसी (घ) दलित (ङ) अपाङ्ग (च) पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारबीच मात्र प्रतिस्पर्धाका लागि पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र सोअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछ :-

सि.नं.	नियम ६ को उपनियम (३) मा उल्लिखित समूह	पदसङ्ख्या छुट्याउने सूत्र
(क)	महिला (३३%)	पदसङ्ख्या * ३३/१००
(ख)	आदिवासी/जनजाती (२७%)	पदसङ्ख्या * २७/१००
(ग)	मधेसी (२२%)	पदसङ्ख्या * २२/१००
(घ)	दलित (९%)	पदसङ्ख्या * ९/१००
(ङ)	अपाङ्ग (५%)	पदसङ्ख्या * ५/१००
(च)	पिछडिएको क्षेत्र (४%)	पदसङ्ख्या * ४/१००

- (घ) खण्ड (ग) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलवमा आएका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्र जुनमा बढी आउछ, त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने। दशमलव पछि महिला आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा महिलालाई प्राथमिकता दिने। आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा आदिवासी/जनजातीलाई प्राथमिकता दिने। मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा मधेसीलाई प्राथमिकता दिने। दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा दलितलाई प्राथमिकता दिने। अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा अपाङ्गलाई प्राथमिकता दिने। यसरी पद सङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पद सङ्ख्या कायम हुनेछ:-

खुल्ला पद मध्ये ४५% बाट हुन आउने पदहरू	महिला		आदिवासी जनजाति		मधेशी		दलित		अपाङ्ग		पिछडीएको क्षेत्र	
	३३% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या	२७% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या	२२% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या	९% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या	५% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या	४% हुन आउने भार अङ्क	पद संख्या
१.	$\frac{१ \times ३३}{१००} = ०.३३$	१	$\frac{१ \times २७}{१००} = ०.२७$	०	$\frac{१ \times २२}{१००} = ०.२२$	०	$\frac{१ \times ९}{१००} = ०.०९$	०	$\frac{१ \times ५}{१००} = ०.०५$	०	$\frac{१ \times ४}{१००} = ०.०४$	०
२.	$\frac{२ \times ३३}{१००} = ०.६६$	१	$\frac{२ \times २७}{१००} = ०.५४$	१	$\frac{२ \times २२}{१००} = ०.४४$	०	$\frac{२ \times ९}{१००} = ०.१८$	०	$\frac{२ \times ५}{१००} = ०.१०$	०	$\frac{२ \times ४}{१००} = ०.०८$	०
३.	$\frac{३ \times ३३}{१००} = ०.९९$	१	$\frac{३ \times २७}{१००} = ०.८१$	१	$\frac{३ \times २२}{१००} = ०.६६$	१	$\frac{३ \times ९}{१००} = ०.२७$	०	$\frac{३ \times ५}{१००} = ०.१५$	०	$\frac{३ \times ४}{१००} = ०.१२$	०
४.	$\frac{४ \times ३३}{१००} = १.३२$	१	$\frac{४ \times २७}{१००} = १.०८$	१	$\frac{४ \times २२}{१००} = ०.८८$	१	$\frac{४ \times ९}{१००} = ०.३६$	१	$\frac{४ \times ५}{१००} = ०.२०$	०	$\frac{४ \times ४}{१००} = ०.१६$	०
५.	$\frac{५ \times ३३}{१००} = १.६५$	२	$\frac{५ \times २७}{१००} = १.३५$	१	$\frac{५ \times २२}{१००} = १.१०$	१	$\frac{५ \times ९}{१००} = ०.४५$	१	$\frac{५ \times ५}{१००} = ०.२५$	०	$\frac{५ \times ४}{१००} = ०.२०$	०
६.	$\frac{६ \times ३३}{१००} = १.९८$	२	$\frac{६ \times २७}{१००} = १.६२$	२	$\frac{६ \times २२}{१००} = १.३२$	१	$\frac{६ \times ९}{१००} = ०.५४$	१	$\frac{६ \times ५}{१००} = ०.३०$	०	$\frac{६ \times ४}{१००} = ०.२४$	०
७.	$\frac{७ \times ३३}{१००} = २.३१$	२	$\frac{७ \times २७}{१००} = १.८९$	२	$\frac{७ \times २२}{१००} = १.५४$	२	$\frac{७ \times ९}{१००} = ०.६३$	१	$\frac{७ \times ५}{१००} = ०.३५$	०	$\frac{७ \times ४}{१००} = ०.२८$	०
८.	$\frac{८ \times ३३}{१००} = २.६४$	३	$\frac{८ \times २७}{१००} = २.१६$	२	$\frac{८ \times २२}{१००} = १.७६$	२	$\frac{८ \times ९}{१००} = ०.७२$	१	$\frac{८ \times ५}{१००} = ०.४०$	०	$\frac{८ \times ४}{१००} = ०.३२$	०
९.	$\frac{९ \times ३३}{१००} = २.९७$	३	$\frac{९ \times २७}{१००} = २.४३$	२	$\frac{९ \times २२}{१००} = १.९८$	२	$\frac{९ \times ९}{१००} = ०.८१$	१	$\frac{९ \times ५}{१००} = ०.४५$	१	$\frac{९ \times ४}{१००} = ०.३६$	०
१०.	$\frac{१० \times ३३}{१००} = ३.३०$	३	$\frac{१० \times २७}{१००} = २.७०$	३	$\frac{१० \times २२}{१००} = २.२०$	२	$\frac{१० \times ९}{१००} = ०.९०$	१	$\frac{१० \times ५}{१००} = ०.५०$	१	$\frac{१० \times ४}{१००} = ०.४०$	०

୧୧.	$\frac{୧୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩.୬୩$	୪	$\frac{୧୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨.୯୭$	୩	$\frac{୧୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨.୪୨$	୨	$\frac{୧୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୦.୯୯$	୧	$\frac{୧୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୫୫$	୧	$\frac{୧୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୪୪$	୦
୧୨.	$\frac{୧୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩.୯୬$	୪	$\frac{୧୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୩.୨୪$	୩	$\frac{୧୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨.୬୪$	୩	$\frac{୧୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୦୮$	୧	$\frac{୧୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୬୦$	୧	$\frac{୧୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୪୮$	୦
୧୩.	$\frac{୧୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୪.୨୯$	୪	$\frac{୧୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୩.୫୧$	୩	$\frac{୧୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨.୮୬$	୩	$\frac{୧୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୧୭$	୧	$\frac{୧୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୬୫$	୧	$\frac{୧୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୫୨$	୧
୧୪.	$\frac{୧୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୪.୬୨$	୪	$\frac{୧୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୩.୭୮$	୪	$\frac{୧୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୩.୦୮$	୩	$\frac{୧୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୨୬$	୧	$\frac{୧୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୭୦$	୧	$\frac{୧୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୫୬$	୧
୧୫.	$\frac{୧୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୪.୯୫$	୫	$\frac{୧୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୪.୦୫$	୪	$\frac{୧୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୩.୩୦$	୩	$\frac{୧୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୩୫$	୧	$\frac{୧୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୭୫$	୧	$\frac{୧୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୬୦$	୧
୧୬.	$\frac{୧୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୫.୨୮$	୫	$\frac{୧୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୪.୩୨$	୪	$\frac{୧୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୩.୫୨$	୪	$\frac{୧୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୪୪$	୧	$\frac{୧୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୮୦$	୧	$\frac{୧୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୬୪$	୧
୧୭.	$\frac{୧୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୫.୬୧$	୬	$\frac{୧୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୪.୫୯$	୪	$\frac{୧୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୩.୭୪$	୪	$\frac{୧୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୫୩$	୧	$\frac{୧୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୮୫$	୧	$\frac{୧୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୬୮$	୧
୧୮.	$\frac{୧୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୫.୯୪$	୬	$\frac{୧୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୪.୮୬$	୫	$\frac{୧୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୩.୯୬$	୪	$\frac{୧୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୬୨$	୧	$\frac{୧୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୯୦$	୧	$\frac{୧୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୭୨$	୧
୧୯.	$\frac{୧୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୬.୨୭$	୬	$\frac{୧୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୫.୧୩$	୫	$\frac{୧୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୪.୧୮$	୪	$\frac{୧୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୧.୭୧$	୨	$\frac{୧୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୦.୯୫$	୧	$\frac{୧୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୭୬$	୧

୨୦.	$\frac{୨୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୬.୬୦$	୭	$\frac{୨୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୫.୪୦$	୫	$\frac{୨୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୪.୪୦$	୪	$\frac{୨୦ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୮୦$	୨	$\frac{୨୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୦୦$	୧	$\frac{୨୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୮୦$	୧
୨୧.	$\frac{୨୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୬.୯୩$	୭	$\frac{୨୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୫.୬୭$	୬	$\frac{୨୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୪.୬୨$	୪	$\frac{୨୧ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୮୯$	୨	$\frac{୨୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୦୫$	୧	$\frac{୨୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୮୪$	୧
୨୨.	$\frac{୨୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୭.୨୬$	୭	$\frac{୨୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୫.୯୬$	୬	$\frac{୨୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୪.୮୪$	୫	$\frac{୨୨ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୯୮$	୨	$\frac{୨୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୧୦$	୧	$\frac{୨୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୮୮$	୧
୨୩.	$\frac{୨୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୭.୫୯$	୮	$\frac{୨୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୬.୨୧$	୬	$\frac{୨୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୫.୦୬$	୫	$\frac{୨୩ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୦୭$	୨	$\frac{୨୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୧୫$	୧	$\frac{୨୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୯୨$	୧
୨୪.	$\frac{୨୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୭.୯୨$	୮	$\frac{୨୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୬.୪୮$	୭	$\frac{୨୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୫.୨୮$	୫	$\frac{୨୪ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୧୬$	୨	$\frac{୨୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୨୦$	୧	$\frac{୨୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୦.୯୬$	୧
୨୫.	$\frac{୨୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୮.୨୫$	୮	$\frac{୨୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୬.୭୫$	୭	$\frac{୨୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୫.୫୦$	୬	$\frac{୨୫ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୨୫$	୨	$\frac{୨୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୨୫$	୧	$\frac{୨୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୦୦$	୧
୨୬.	$\frac{୨୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୮.୫୮$	୯	$\frac{୨୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୭.୦୨$	୭	$\frac{୨୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୫.୭୨$	୬	$\frac{୨୬ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୩୪$	୨	$\frac{୨୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୩୦$	୧	$\frac{୨୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୦୪$	୧
୨୭.	$\frac{୨୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୮.୯୧$	୯	$\frac{୨୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୭.୨୯$	୭	$\frac{୨୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୫.୯୪$	୬	$\frac{୨୭ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୪୩$	୩	$\frac{୨୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୩୫$	୧	$\frac{୨୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୦୮$	୧
୨୮.	$\frac{୨୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୯.୨୪$	୯	$\frac{୨୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୭.୫୬$	୮	$\frac{୨୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୬.୧୬$	୬	$\frac{୨୮ \times ୧}{୧୦୦} = ୨.୫୨$	୩	$\frac{୨୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୪୦$	୧	$\frac{୨୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୧୨$	୧

୨୯.	$\frac{୨୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୯.୫୭$	୧୦	$\frac{୨୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୭.୮୩$	୩	$\frac{୨୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୬.୩୮$	୬	$\frac{୨୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୨.୯୧$	୩	$\frac{୨୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୪୫$	୧	$\frac{୨୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୧୬$	୧
୩୦.	$\frac{୩୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୯.୯୦$	୧୦	$\frac{୩୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୮.୧୦$	୩	$\frac{୩୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୬.୬୦$	୭	$\frac{୩୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୨.୭୦$	୩	$\frac{୩୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୫୦$	୧	$\frac{୩୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୨୦$	୧
୩୧.	$\frac{୩୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୦.୨୩$	୧୦	$\frac{୩୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୮.୩୭$	୩	$\frac{୩୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୬.୮୨$	୭	$\frac{୩୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୨.୭୯$	୩	$\frac{୩୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୫୫$	୨	$\frac{୩୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୨୪$	୧
୩୨.	$\frac{୩୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୦.୫୬$	୧୦	$\frac{୩୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୮.୬୪$	୯	$\frac{୩୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୭.୦୪$	୭	$\frac{୩୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୨.୮୮$	୩	$\frac{୩୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୬୦$	୨	$\frac{୩୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୨୮$	୧
୩୩.	$\frac{୩୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୦.୮୯$	୧୧	$\frac{୩୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୮.୯୧$	୯	$\frac{୩୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୭.୨୬$	୭	$\frac{୩୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୨.୯୭$	୩	$\frac{୩୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୬୫$	୨	$\frac{୩୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୩୨$	୧
୩୪.	$\frac{୩୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୧.୨୨$	୧୧	$\frac{୩୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୯.୧୮$	୯	$\frac{୩୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୭.୪୮$	୩	$\frac{୩୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୩.୦୬$	୩	$\frac{୩୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୭୦$	୨	$\frac{୩୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୩୬$	୧
୩୫.	$\frac{୩୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୧.୫୫$	୧୨	$\frac{୩୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୯.୪୫$	୯	$\frac{୩୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୭.୭୦$	୩	$\frac{୩୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୩.୧୫$	୩	$\frac{୩୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୭୫$	୨	$\frac{୩୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୪୦$	୧
୩୬.	$\frac{୩୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୧.୮୮$	୧୨	$\frac{୩୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୯.୭୨$	୧୦	$\frac{୩୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୭.୯୨$	୩	$\frac{୩୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୩.୨୪$	୩	$\frac{୩୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୮୦$	୨	$\frac{୩୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୪୪$	୧
୩୭.	$\frac{୩୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୨.୨୧$	୧୨	$\frac{୩୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୯.୯୯$	୧୦	$\frac{୩୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୮.୧୪$	୩	$\frac{୩୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୩.୩୩$	୩	$\frac{୩୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୮୫$	୨	$\frac{୩୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୪୮$	୨

୩୮.	$\frac{୩୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୨.୫୪$	୧୩	$\frac{୩୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୦.୨୬$	୧୦	$\frac{୩୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୮.୩୬$	୮	$\frac{୩୮ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୬.୪୬$	୩	$\frac{୩୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୯୦$	୨	$\frac{୩୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୫୨$	୨
୩୯.	$\frac{୩୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୨.୮୭$	୧୩	$\frac{୩୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୦.୫୩$	୧୦	$\frac{୩୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୮.୫୮$	୯	$\frac{୩୯ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୬.୬୧$	୩	$\frac{୩୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୧.୯୫$	୨	$\frac{୩୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୫୬$	୨
୪୦.	$\frac{୪୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୩.୨୦$	୧୩	$\frac{୪୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୦.୮୦$	୧୧	$\frac{୪୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୮.୮୦$	୯	$\frac{୪୦ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୬.୮୦$	୩	$\frac{୪୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୦୦$	୨	$\frac{୪୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୬୦$	୨
୪୧.	$\frac{୪୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୩.୫୩$	୧୩	$\frac{୪୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୧.୦୭$	୧୧	$\frac{୪୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୯.୦୨$	୯	$\frac{୪୧ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୬.୯୭$	୪	$\frac{୪୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୦୫$	୨	$\frac{୪୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୬୪$	୨
୪୨.	$\frac{୪୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୩.୮୬$	୧୪	$\frac{୪୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୧.୩୪$	୧୧	$\frac{୪୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୯.୨୪$	୯	$\frac{୪୨ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୭.୧୪$	୪	$\frac{୪୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୧୦$	୨	$\frac{୪୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୬୮$	୨
୪୩.	$\frac{୪୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୪.୧୯$	୧୪	$\frac{୪୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୧.୬୧$	୧୨	$\frac{୪୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୯.୪୬$	୯	$\frac{୪୩ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୭.୩୧$	୪	$\frac{୪୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୧୫$	୨	$\frac{୪୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୭୨$	୨
୪୪.	$\frac{୪୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୪.୫୨$	୧୪	$\frac{୪୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୧.୮୮$	୧୨	$\frac{୪୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୯.୬୮$	୧୦	$\frac{୪୪ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୭.୪୮$	୪	$\frac{୪୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୨୦$	୨	$\frac{୪୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୭୬$	୨
୪୫.	$\frac{୪୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୪.୮୫$	୧୫	$\frac{୪୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୨.୧୫$	୧୨	$\frac{୪୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୯.୯୦$	୧୦	$\frac{୪୫ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୭.୬୫$	୪	$\frac{୪୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୨୫$	୨	$\frac{୪୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୮୦$	୨
୪୬.	$\frac{୪୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୫.୧୮$	୧୫	$\frac{୪୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୨.୪୨$	୧୩	$\frac{୪୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୦.୧୨$	୧୦	$\frac{୪୬ \times ୧୭}{୧୦୦} = ୭.୮୪$	୪	$\frac{୪୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୩୦$	୨	$\frac{୪୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୮୪$	୨

୪୭.	$\frac{୪୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୫.୫୧$	୧୬	$\frac{୪୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୨.୬୯$	୧୩	$\frac{୪୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୦.୩୪$	୧୦	$\frac{୪୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୨୩$	୪	$\frac{୪୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୩୫$	୨	$\frac{୪୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୮୮$	୨
୪୮.	$\frac{୪୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୫.୮୪$	୧୬	$\frac{୪୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୨.୯୬$	୧୩	$\frac{୪୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୦.୫୬$	୧୧	$\frac{୪୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୩୨$	୪	$\frac{୪୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୪୦$	୨	$\frac{୪୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୯୨$	୨
୪୯.	$\frac{୪୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୬.୧୭$	୧୬	$\frac{୪୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୩.୨୩$	୧୩	$\frac{୪୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୦.୭୮$	୧୧	$\frac{୪୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୪୧$	୪	$\frac{୪୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୪୫$	୩	$\frac{୪୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୧.୯୬$	୨
୫୦.	$\frac{୫୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୬.୫୦$	୧୭	$\frac{୫୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୩.୫୦$	୧୩	$\frac{୫୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୧.୦୦$	୧୧	$\frac{୫୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୫୦$	୪	$\frac{୫୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୫୦$	୩	$\frac{୫୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୦୦$	୨
୫୧.	$\frac{୫୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୬.୮୩$	୧୭	$\frac{୫୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୩.୭୭$	୧୪	$\frac{୫୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୧.୨୨$	୧୧	$\frac{୫୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୫୯$	୪	$\frac{୫୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୫୫$	୩	$\frac{୫୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୦୪$	୨
୫୨.	$\frac{୫୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୭.୧୬$	୧୭	$\frac{୫୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୪.୦୪$	୧୪	$\frac{୫୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୧.୪୪$	୧୧	$\frac{୫୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୬୮$	୫	$\frac{୫୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୬୦$	୩	$\frac{୫୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୦୮$	୨
୫୩.	$\frac{୫୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୭.୪୯$	୧୭	$\frac{୫୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୪.୩୧$	୧୪	$\frac{୫୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୧.୬୬$	୧୨	$\frac{୫୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୭୭$	୫	$\frac{୫୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୬୫$	୩	$\frac{୫୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୧୨$	୨
୫୪.	$\frac{୫୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୭.୮୨$	୧୮	$\frac{୫୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୪.୫୮$	୧୪	$\frac{୫୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୧.୮୮$	୧୨	$\frac{୫୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୮୬$	୫	$\frac{୫୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୭୦$	୩	$\frac{୫୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୧୬$	୨
୫୫.	$\frac{୫୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୮.୧୫$	୧୮	$\frac{୫୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୪.୮୫$	୧୫	$\frac{୫୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୨.୧୦$	୧୨	$\frac{୫୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୪.୯୫$	୫	$\frac{୫୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୭୫$	୩	$\frac{୫୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୨୦$	୨

୫୬.	$\frac{୫୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୮.୪୮$	୧୯	$\frac{୫୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୫.୧୨$	୧୫	$\frac{୫୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୨.୩୨$	୧୨	$\frac{୫୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୦୪$	୫	$\frac{୫୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୮୦$	୩	$\frac{୫୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୨୪$	୨
୫୭.	$\frac{୫୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୮.୮୧$	୧୯	$\frac{୫୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୫.୩୯$	୧୫	$\frac{୫୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୨.୫୪$	୧୩	$\frac{୫୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୧୩$	୫	$\frac{୫୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୮୫$	୩	$\frac{୫୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୨୮$	୨
୫୮.	$\frac{୫୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୯.୧୪$	୧୯	$\frac{୫୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୫.୬୬$	୧୬	$\frac{୫୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୨.୭୬$	୧୩	$\frac{୫୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୨୨$	୫	$\frac{୫୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୯୦$	୩	$\frac{୫୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୩୨$	୨
୫୯.	$\frac{୫୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୯.୪୭$	୨୦	$\frac{୫୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୫.୯୩$	୧୬	$\frac{୫୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୨.୯୮$	୧୩	$\frac{୫୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୩୧$	୫	$\frac{୫୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୨.୯୫$	୩	$\frac{୫୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୩୬$	୨
୬୦.	$\frac{୬୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୧୯.୮୦$	୨୦	$\frac{୬୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୬.୨୦$	୧୬	$\frac{୬୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୩.୨୦$	୧୩	$\frac{୬୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୪୦$	୬	$\frac{୬୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୦୦$	୩	$\frac{୬୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୪୦$	୨
୬୧.	$\frac{୬୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୦.୧୩$	୨୦	$\frac{୬୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୬.୪୭$	୧୭	$\frac{୬୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୩.୪୨$	୧୩	$\frac{୬୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୪୯$	୬	$\frac{୬୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୦୫$	୩	$\frac{୬୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୪୪$	୨
୬୨.	$\frac{୬୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୦.୪୬$	୨୦	$\frac{୬୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୬.୭୪$	୧୭	$\frac{୬୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୩.୬୪$	୧୪	$\frac{୬୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୫୮$	୬	$\frac{୬୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୧୦$	୩	$\frac{୬୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୪୮$	୨
୬୩.	$\frac{୬୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୦.୭୯$	୨୧	$\frac{୬୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୭.୦୧$	୧୭	$\frac{୬୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୩.୮୬$	୧୪	$\frac{୬୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୬୭$	୬	$\frac{୬୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୧୫$	୩	$\frac{୬୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୫୨$	୨
୬୪.	$\frac{୬୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୧.୧୨$	୨୧	$\frac{୬୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୭.୨୮$	୧୭	$\frac{୬୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୪.୦୮$	୧୪	$\frac{୬୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୭୬$	୬	$\frac{୬୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୨୦$	୩	$\frac{୬୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୫୬$	୩

୬୫.	$\frac{୬୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୧.୪୫$	୨୧	$\frac{୬୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୭.୫୫$	୧୮	$\frac{୬୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୪.୩୦$	୧୪	$\frac{୬୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୮୫$	୬	$\frac{୬୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୨୫$	୩	$\frac{୬୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୬୦$	୩
୬୬.	$\frac{୬୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୧.୭୮$	୨୨	$\frac{୬୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୭.୮୨$	୧୮	$\frac{୬୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୪.୫୨$	୧୪	$\frac{୬୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୫.୯୪$	୬	$\frac{୬୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୩୦$	୩	$\frac{୬୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୬୪$	୩
୬୭.	$\frac{୬୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୨.୧୧$	୨୨	$\frac{୬୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୮.୦୯$	୧୮	$\frac{୬୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୪.୭୪$	୧୫	$\frac{୬୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୦୩$	୬	$\frac{୬୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୩୫$	୩	$\frac{୬୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୬୮$	୩
୬୮.	$\frac{୬୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୨.୪୪$	୨୩	$\frac{୬୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୮.୩୬$	୧୮	$\frac{୬୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୪.୯୬$	୧୫	$\frac{୬୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୧୨$	୬	$\frac{୬୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୪୦$	୩	$\frac{୬୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୭୨$	୩
୬୯.	$\frac{୬୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୨.୭୭$	୨୩	$\frac{୬୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୮.୬୩$	୧୯	$\frac{୬୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୫.୧୮$	୧୫	$\frac{୬୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୨୧$	୬	$\frac{୬୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୪୫$	୩	$\frac{୬୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୭୬$	୩
୭୦.	$\frac{୭୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୩.୧୦$	୨୩	$\frac{୭୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୮.୯୦$	୧୯	$\frac{୭୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୫.୪୦$	୧୫	$\frac{୭୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୩୦$	୬	$\frac{୭୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୫୦$	୪	$\frac{୭୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୮୦$	୩
୭୧.	$\frac{୭୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୩.୪୩$	୨୩	$\frac{୭୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୯.୧୭$	୧୯	$\frac{୭୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୫.୬୨$	୧୬	$\frac{୭୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୩୯$	୬	$\frac{୭୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୫୫$	୪	$\frac{୭୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୮୪$	୩
୭୨.	$\frac{୭୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୩.୭୬$	୨୪	$\frac{୭୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୯.୪୪$	୧୯	$\frac{୭୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୫.୮୪$	୧୬	$\frac{୭୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୪୮$	୬	$\frac{୭୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୬୦$	୪	$\frac{୭୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୮୮$	୩
୭୩.	$\frac{୭୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୪.୦୯$	୨୪	$\frac{୭୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୯.୭୧$	୨୦	$\frac{୭୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୬.୦୬$	୧୬	$\frac{୭୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୫୭$	୬	$\frac{୭୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୬୫$	୪	$\frac{୭୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୯୨$	୩

୭୪.	$\frac{୭୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୪.୪୨$	୨୪	$\frac{୭୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୧୯.୯୮$	୨୦	$\frac{୭୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୬.୨୮$	୧୬	$\frac{୭୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୬୬$	୭	$\frac{୭୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୭୦$	୪	$\frac{୭୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୨.୯୬$	୩
୭୫.	$\frac{୭୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୪.୭୫$	୨୫	$\frac{୭୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୦.୨୫$	୨୦	$\frac{୭୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୬.୫୦$	୧୬	$\frac{୭୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୭୫$	୭	$\frac{୭୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୭୫$	୪	$\frac{୭୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୦୦$	୩
୭୬.	$\frac{୭୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୫.୦୮$	୨୫	$\frac{୭୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୦.୫୨$	୨୦	$\frac{୭୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୬.୭୨$	୧୭	$\frac{୭୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୮୪$	୭	$\frac{୭୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୮୦$	୪	$\frac{୭୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୦୪$	୩
୭୭.	$\frac{୭୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୫.୪୧$	୨୫	$\frac{୭୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୦.୭୯$	୨୧	$\frac{୭୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୬.୯୪$	୧୭	$\frac{୭୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୬.୯୩$	୭	$\frac{୭୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୮୫$	୪	$\frac{୭୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୦୮$	୩
୭୮.	$\frac{୭୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୫.୭୪$	୨୬	$\frac{୭୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୧.୦୬$	୨୧	$\frac{୭୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୭.୧୬$	୧୭	$\frac{୭୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୭.୦୨$	୭	$\frac{୭୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୯୦$	୪	$\frac{୭୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୧୨$	୩
୭୯.	$\frac{୭୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୬.୦୭$	୨୬	$\frac{୭୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୧.୩୩$	୨୧	$\frac{୭୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୭.୩୮$	୧୮	$\frac{୭୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୭.୧୧$	୭	$\frac{୭୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୩.୯୫$	୪	$\frac{୭୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୧୬$	୩
୮୦.	$\frac{୮୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୬.୪୦$	୨୬	$\frac{୮୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୧.୬୦$	୨୨	$\frac{୮୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୭.୬୦$	୧୮	$\frac{୮୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୭.୨୦$	୭	$\frac{୮୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୦୦$	୪	$\frac{୮୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୨୦$	୩
୮୧.	$\frac{୮୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୬.୭୩$	୨୭	$\frac{୮୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୧.୮୭$	୨୨	$\frac{୮୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୭.୮୨$	୧୮	$\frac{୮୧ \times ୯}{୧୦୦} = ୭.୨୯$	୭	$\frac{୮୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୦୫$	୪	$\frac{୮୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୨୪$	୩
୮୨.	$\frac{୮୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୭.୦୬$	୨୭	$\frac{୮୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୨.୧୪$	୨୨	$\frac{୮୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୮.୦୪$	୧୮	$\frac{୮୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୭.୩୮$	୮	$\frac{୮୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୧୦$	୪	$\frac{୮୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୨୮$	୩

୮୩.	$\frac{୮୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୭.୩୯$	୨୭	$\frac{୮୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୨.୪୧$	୨୩	$\frac{୮୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୮.୨୬$	୧୮	$\frac{୮୩ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୪୭$	୮	$\frac{୮୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୧୫$	୪	$\frac{୮୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୩୨$	୩
୮୪.	$\frac{୮୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୭.୭୨$	୨୮	$\frac{୮୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୨.୬୮$	୨୩	$\frac{୮୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୮.୪୮$	୧୮	$\frac{୮୪ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୫୬$	୮	$\frac{୮୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୨୦$	୪	$\frac{୮୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୩୬$	୩
୮୫.	$\frac{୮୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୮.୦୫$	୨୮	$\frac{୮୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୨.୯୫$	୨୩	$\frac{୮୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୮.୭୦$	୧୯	$\frac{୮୫ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୬୫$	୮	$\frac{୮୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୨୫$	୪	$\frac{୮୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୪୦$	୩
୮୬.	$\frac{୮୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୮.୩୮$	୨୮	$\frac{୮୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୩.୨୨$	୨୩	$\frac{୮୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୮.୯୨$	୧୯	$\frac{୮୬ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୭୪$	୮	$\frac{୮୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୩୦$	୪	$\frac{୮୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୪୪$	୪
୮୭.	$\frac{୮୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୮.୭୧$	୨୯	$\frac{୮୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୩.୪୯$	୨୩	$\frac{୮୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୯.୧୪$	୧୯	$\frac{୮୭ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୮୩$	୮	$\frac{୮୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୩୫$	୪	$\frac{୮୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୪୮$	୪
୮୮.	$\frac{୮୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୯.୦୪$	୨୯	$\frac{୮୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୩.୭୬$	୨୪	$\frac{୮୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୯.୩୬$	୧୯	$\frac{୮୮ \times ୧}{୧୦୦} = ୦.୯୨$	୮	$\frac{୮୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୪୦$	୪	$\frac{୮୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୫୨$	୪
୮୯.	$\frac{୮୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୯.୩୭$	୨୯	$\frac{୮୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୪.୦୩$	୨୪	$\frac{୮୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୯.୫୮$	୨୦	$\frac{୮୯ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୦୧$	୮	$\frac{୮୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୪୫$	୪	$\frac{୮୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୫୬$	୪
୯୦.	$\frac{୯୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୨୯.୭୦$	୩୦	$\frac{୯୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୪.୩୦$	୨୪	$\frac{୯୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୧୯.୮୦$	୨୦	$\frac{୯୦ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୧୦$	୮	$\frac{୯୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୫୦$	୪	$\frac{୯୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୬୦$	୪
୯୧.	$\frac{୯୧ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୦.୦୩$	୩୦	$\frac{୯୧ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୪.୫୭$	୨୫	$\frac{୯୧ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୦.୦୨$	୨୦	$\frac{୯୧ \times ୧}{୧୦୦} = ୧.୧୯$	୮	$\frac{୯୧ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୫୫$	୪	$\frac{୯୧ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୬୪$	୪

୯୨.	$\frac{୯୨ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୦.୩୬$	୩୦	$\frac{୯୨ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୪.୬୪$	୨୪	$\frac{୯୨ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୦.୨୪$	୨୦	$\frac{୯୨ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୨୮$	୮	$\frac{୯୨ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୬୦$	୫	$\frac{୯୨ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୬୮$	୪
୯୩.	$\frac{୯୩ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୦.୬୯$	୩୧	$\frac{୯୩ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୫.୧୧$	୨୫	$\frac{୯୩ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୦.୪୬$	୨୦	$\frac{୯୩ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୩୭$	୮	$\frac{୯୩ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୬୫$	୫	$\frac{୯୩ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୭୨$	୪
୯୪.	$\frac{୯୪ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୧.୦୨$	୩୧	$\frac{୯୪ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୫.୩୮$	୨୫	$\frac{୯୪ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୦.୬୮$	୨୧	$\frac{୯୪ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୪୬$	୮	$\frac{୯୪ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୭୦$	୫	$\frac{୯୪ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୭୬$	୪
୯୫.	$\frac{୯୫ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୧.୩୫$	୩୧	$\frac{୯୫ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୫.୬୫$	୨୬	$\frac{୯୫ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୦.୯୦$	୨୧	$\frac{୯୫ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୫୫$	୮	$\frac{୯୫ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୭୫$	୫	$\frac{୯୫ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୮୦$	୪
୯୬.	$\frac{୯୬ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୧.୬୮$	୩୨	$\frac{୯୬ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୫.୯୨$	୨୬	$\frac{୯୬ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୧.୧୨$	୨୧	$\frac{୯୬ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୬୪$	୮	$\frac{୯୬ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୮୦$	୫	$\frac{୯୬ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୮୪$	୪
୯୭.	$\frac{୯୭ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୨.୦୧$	୩୨	$\frac{୯୭ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୬.୧୯$	୨୬	$\frac{୯୭ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୧.୩୪$	୨୧	$\frac{୯୭ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୭୩$	୯	$\frac{୯୭ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୮୫$	୫	$\frac{୯୭ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୮୮$	୪
୯୮.	$\frac{୯୮ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୨.୩୪$	୩୨	$\frac{୯୮ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୬.୪୬$	୨୬	$\frac{୯୮ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୧.୫୬$	୨୨	$\frac{୯୮ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୮୨$	୯	$\frac{୯୮ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୯୦$	୫	$\frac{୯୮ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୯୨$	୪
୯୯.	$\frac{୯୯ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୨.୬୭$	୩୨	$\frac{୯୯ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୬.୭୩$	୨୭	$\frac{୯୯ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୧.୭୮$	୨୨	$\frac{୯୯ \times ୯}{୧୦୦} = ୮.୯୧$	୯	$\frac{୯୯ \times ୫}{୧୦୦} = ୪.୯୫$	୫	$\frac{୯୯ \times ୪}{୧୦୦} = ୩.୯୬$	୪
୧୦୦.	$\frac{୧୦୦ \times ୩୩}{୧୦୦} = ୩୩.୦୦$	୩୩	$\frac{୧୦୦ \times ୨୭}{୧୦୦} = ୨୭.୦୦$	୨୭	$\frac{୧୦୦ \times ୨୨}{୧୦୦} = ୨୨.୦୦$	୨୨	$\frac{୧୦୦ \times ୯}{୧୦୦} = ୯.୦୦$	୯	$\frac{୧୦୦ \times ୫}{୧୦୦} = ୫.୦୦$	୫	$\frac{୧୦୦ \times ୪}{୧୦୦} = ୪.୦୦$	୪

अनुसूची - ६

(नियम १२ सँग सम्बन्धित)

न्यायाधीशको कार्यसम्पादन निरीक्षण फाराम

आ.व.:

न्यायाधीशको नाम :

अदालत :

निरीक्षणकर्ताको नाम :

निरीक्षण गरेको मिति :

१. हालसम्मको जम्मा लगत:
२. हालसम्मको फछ्यौट सङ्ख्या:
३. बाँकी मिसिल सङ्ख्या:
 - अ. १ वर्षभित्रको
 - आ. १ वर्षदेखि १८ महिनासम्मको
 - इ. १८ महिनादेखि २ वर्षसम्मको
 - ई. २ वर्ष नाघेको
४. मुलतबीमा रहेको मुद्दाको सङ्ख्या:
५. निरीक्षण मितिसम्मको लक्ष्यअनुसारको मुद्दाको स्थिति:
 - अ. फैसला गर्नु पर्ने लक्ष्य सङ्ख्या
 - आ. फैसला भएको सङ्ख्या
६. न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ को दफा २१ बमोजिम निरीक्षण गरिएका मुद्दाको सङ्ख्या:
 - अ. पुर्पक्षको लागि थुनामा रहेका व्यक्तिको मुद्दा
 - आ. पुनरावेदन नपरी अन्तिम भएका मुद्दाहरूमध्येका केही मुद्दा
 - इ. पक्षको रूपमा बालक, महिला, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मानसिक रोगबाट पीडित वा पचहत्तर वर्ष उमेर पूरा भएका व्यक्ति सम्मिलित रहेको मुद्दा
 - ई. सार्वजनिक सरोकार वा महत्त्वको विषय समावेश भएको मुद्दा
 - उ. असमर्थ व्यक्ति पक्ष रहेको मुद्दा
७. लक्ष्य पूरा हुन नसकेको भए सोको कारण:
८. निरीक्षणबाट देखिन आएका विषयहरू:
 - क. एकै पटक गर्नु पर्ने वा गर्न सकिने आदेश नगरी पटक पटक गरेको भए मुद्दा सङ्ख्या
 - ख. मुद्दा लम्ब्याउन कानून प्रतिकूल आदेश वा कारबाही भएको भए मुद्दा सङ्ख्या
 - ग. असम्बन्धित कानूनको प्रयोग तथा असंगत वा गलत अर्थ वा व्याख्या वा कारबाही गरेको भए मुद्दा सङ्ख्या
 - घ. नराख्नु पर्ने मूलतबी राखेको भए मुद्दा सङ्ख्या
 - ङ. जगाउनु पर्ने मुलतबी नजगाएको भए सङ्ख्या
 - च. ठहर गर्नु पर्ने तथ्य र पत्र नखुलाई प्रमाण बुझ्ने आदेश गरेको भए सङ्ख्या
 - छ. सर्वोच्च अदालतबाट प्रतिपादित नजिर वा कानूनी सिद्धान्त विपरीत निर्णय गरेको भए सङ्ख्या
 - ज. फैसला वा आदेश तयार गर्न लागेको औसत दिन
 - झ. अदालतको कार्य दिन र अदालतमा हाजिर भएको दिन
 - ञ. अदालतमा अनुपस्थित रहेको दिन

ट. बिदा बसेको दिन

९. आचरणसम्बन्धी विषय:

अ. अदालतको समयमा मादक पदार्थ सेवन गर्ने गरे नगरेको

आ. पदीय दायित्व इमान्दारी पूर्वक पालना गरे नगरेको

इ. कानूनले पाउने सुविधा उचित तवरले प्रयोग गरे नगरेको (सवारी साधनसमेत)

ई. अदालतको सम्पति वा अधिकारको दुरुपयोग गरे नगरेको

१०. अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध कायम गर्ने क्षमता र निजप्रतिको धारणा:

अ. सहकर्मी न्यायाधीशसँगको सम्बन्ध र धारणा

आ. कर्मचारीसँगको सम्बन्ध र धारणा

इ. सम्बन्धित बारसँगको सम्बन्ध र धारणा

ई. सेवाग्राहीसँगको सम्बन्ध र धारणा

११. माथिल्लो अदालतहरूबाट भएका आदेश वा निर्देशनको पालनाको अवस्था:

१२. अन्य कुनै उल्लेख्य विषय:

.....
निरीक्षणकर्ताको दस्तखत र मिति :-

द्रष्टव्य :-

१. निरीक्षण गर्दा निरीक्षणकर्ताले नमुना परीक्षणका रूपमा कम्तीमा जम्मा मुद्दाको पच्चीस प्रतिशत मुद्दाको मिसिल निरीक्षण गर्नु पर्ने ।
२. निरीक्षण कर्ताले निरीक्षण प्रतिवेदनका साथ अनुसूची-७ बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामसमेत भरी पठाउनु पर्ने ।
३. आचरणसम्बन्धी कुनै सूचना वा जानकारी प्राप्त भए सोसम्बन्धी बेहोरासमेत प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने ।
४. निरीक्षणकर्ताले उपरोक्त विषयहरूमा केन्द्रित भई मूल्याङ्कनका सम्बन्धमा आफ्नो राय सहितको प्रतिवेदन लेख्नु पर्नेछ ।

अनुसूची-७

(नियम १३ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम

आ.व.....

न्यायाधीशको नाम :-

मूल्याङ्कन गर्ने न्यायाधीशको नाम :-

अदालत :-

अदालत :-

क्र.स.	कार्य सम्पादनसम्बन्धी स्थिति	मूल्याङ्कन कर्ताको विश्लेषण				कैफियत
		उत्तम	मध्यम	सन्तोषजनक	सामान्य	
१.	निर्धारित समयभित्रै मुद्दाको कारबाही किनाराको स्थिति					
२.	लक्ष्यअनुसारको फर्छ्यौटको स्थिति					
३.	काम कारबाहीमा इमान्दारिता					
४.	सम्पादित कामको स्तर					
५.	मुद्दाको तथ्य र मुद्दामा उठाइएको प्रश्न बुझ्ने क्षमता					
६.	आचरणजन्य विषयहरू					
७.	अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध कायम गर्ने क्षमता					
८.	न्यायाधीशप्रति मुद्दाका पक्ष, कानून व्यवसायी तथा अन्य सर्वसाधारणको धारणा					
९.	अन्य कुनै कुरा उल्लेख्य भए सो					

.....

मूल्याङ्कन गर्ने

न्यायाधीशको दस्तखत र मिति

द्रष्टव्य :

(१) प्रस्तुत मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन गर्दा मूल्याङ्कनकर्ताले निरीक्षण फाराममा देखाइएको कुरा, कार्यसम्पादनसम्बन्धी अभिलेख, कार्य-फर्छ्यौट तथा आचरणसम्बन्धी अभिलेखसमेतलाई अध्ययन गरी सोको आधारमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने र प्रस्तुत मूल्याङ्कन फाराम भरी मूल्याङ्कनकर्ता न्यायाधीशले निरीक्षण प्रतिवेदन साथै सचिवालयमा पठाउनु पर्ने । मूल्याङ्कनकर्ताले सम्पादित कार्यको गुणस्तरसमेतको मूल्याङ्कन गरी आफ्नो रायसहितको प्रतिवेदन लेख्नु पर्नेछ

क. खण्ड १ र २ मा उल्लिखित विषयमा मूल्याङ्कन गर्दा देहायबमोजिम गर्नु पर्नेछ:-

ख. लक्ष्यअनुसारको फर्छ्यौटको स्थिति

८० प्रतिशतभन्दा माथिलाई उत्तम

६० प्रतिशतदेखि ७९ प्रतिशतसम्म मध्यम

४० प्रतिशतदेखि ५९ प्रतिशतसम्म सन्तोषजनक

४० प्रतिशतभन्दा कम सामान्य

अनुसूची-८
(नियम १४ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)
न्यायाधीशको कार्यसम्पादनसम्बन्धी अभिलेख
(उच्च अदालतको लागि)

आ.व.....

न्यायाधीशको नाम :-

अदालत :-

अभिलेख राखेको नाम :-

अभिलेख प्रमाणित गर्नेको नाम :-

महिना	मुद्दाको किसिम	मुद्दासम्बन्धी अभिलेख (सङ्ख्यामा)										छिनिएको वा अन्तिम आदेश भएको मध्ये		जम्मा फछ्यौट सङ्ख्या	हाजिरीसम्बन्धी अभिलेख			कैफियत
		संयुक्त इजलास					एकल इजलास					म्याद भित्र	म्याद नाघे पछि		सार्वजनिक विदा	लिएको विदा	हाजिरी दिन	
		पेस भएको	अन्तिम आदेश वा निर्णय	अन्य आदेश	स्थगित	नभ्याइएको	पेस भएको	अन्तिम निर्णयवा आदेश	अन्य आदेश	स्थगित	नभ्याइएको							
श्रावण	मुद्दा																	
	निवेदन प्रतिवेदन																	
भाद्र	मुद्दा																	
	निवेदन प्रतिवेदन																	
आश्विन	मुद्दा																	
	निवेदन प्रतिवेदन																	
कार्तिक	मुद्दा																	
	निवेदन प्रतिवेदन																	
मार्ग	मुद्दा																	

	निवेदन प्रतिवेदन																		
पौष	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
माघ	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
फाल्गुण	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
चैत्र	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
बैशाख	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
जेठ	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
आषाढ	मुद्दा																		
	निवेदन प्रतिवेदन																		
जम्मा																			

.....

अभिलेख प्रमाणित गर्नेको दस्तखत र मिति

द्रष्टव्य : काजमा बसेको दिनलाई उपस्थिति नजनाई जुन अदालतमा काजमा गई मुद्दा हेरेको हो सोही अदालतबाटै अभिलेख राख्ने र सम्बन्धित उच्च अदालतले यसै अनुरूप अभिलेख तयार गरी प्रत्येक महिना सचिवालयमा पठाउनु पर्ने र सचिवालयले यसै अनुरूपको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्ने ।

अनुसूची-९

(नियम १४ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

न्यायाधीशको कार्यसम्पादनसम्बन्धी अभिलेख

(जिल्ला अदालतको लागि)

आ.व.....

न्यायाधीशको नाम :-

अभिलेख राखेको नाम :-

अदालत :-

अभिलेख प्रमाणित गर्नेको नाम :

महिना	मुद्दाको किसिम	मुद्दासम्बन्धी अभिलेख (सङ्ख्यामा)					छिनिएको वा अन्तिम आदेश भएको मध्ये		जम्मा फर्क्यौट सङ्ख्या	हाजिरीसम्बन्धी अभिलेख			कैफियत
		पेस भएको	अन्तिम आदेश वा निर्णय	अन्य आदेश	स्थागित	नभ्याइएको	म्याद भित्र	म्याद नाघे पछि		सार्वजनिक बिदा	लिएको बिदा	हाजिरी दिन	
श्रावण	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
भाद्र	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
आश्विन	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												

कार्तिक	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
मार्ग	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
पौष	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
माघ	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
फाल्गुण	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
चैत्र	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
बैशाख	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												

जेठ	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
आषाढ	मुद्दा												
	निवेदन प्रतिवेदन												
जम्मा													

.....
अभिलेख प्रमाणित गर्नेको
दस्तखत र मिति

द्रष्टव्य :- काजमा बसेको दिनलाई उपस्थिति नजनाई जुन अदालतमा काजमा गई मुद्दा हेरेको हो सोही अदालतबाटै अभिलेख राख्ने । सम्बन्धित जिल्ला अदालतले यसै अनुरूप अभिलेख तयार गरी प्रत्येक महिना सचिवालयमा पठाउनु पर्ने र सचिवालयले यसै अनुरूपको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्ने ।

अनुसूची- १०

(नियम १४ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

उच्च/जिल्ला अदालतका न्यायाधीशको कार्य-फर्छ्यौट तथा आचरणसम्बन्धी अभिलेख

आ.व.....

न्यायाधीशको नाम :-

अभिलेख प्रमाणित गर्नेको नाम :-

अदालत :-

दर्जा :-

काम गरेको अदालत	छिनेको मुद्दा सङ्ख्या	इजलाशमा पेस भएको मध्ये छिनेको प्रतिशत	पुनरावेदन तहबाट पुनरावेदनको रोहमा कुनै टिप्पणी गरेको रहेछ भने तत्सम्बन्धी संक्षिप्त विवरण	म्यादभिन्न छिनेको	म्याद नाघेपछि छिनेको	सदर बदर र उल्टी	आचरणसम्बन्धी उजुरी परेको भए सोको प्रकृति र सङ्ख्या	उजुरीमा छानबिन भएकोमा सोको निष्कर्ष	निरीक्षण कर्ताको प्रतिवेदनको निष्कर्ष	कैफियत
जम्मा										

.....
अभिलेख प्रमाणित गर्नेको दस्तखत र मिति

अनुसूची-११
(नियम १५ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

दुर्गम क्षेत्र

- क. डोल्पा र हुम्ला ।
ख. ताप्लेजुङ्ग, संखुवासभा, सोलुखुम्बु, मनाङ्ग, मुस्ताङ्ग, जाजरकोट, जुम्ला, मुगु र कालीकोट ।
ग. पाँचथर, भोजपुर, तेह्रथुम, ओखलढुङ्गा, खोटाङ्ग, रसुवा, रोल्पा, रुकुम, दैलेख, बाजुरा, अछाम, बझाङ्ग, डोटी, बैतडी र दार्चुला ।

सुगम क्षेत्र

- क. इलाम, धनकुटा, उदयपुर, दोलखा, सिन्धुली, रामेछाप, सिन्धुपाल्चोक, नुवाकोट, धादिङ्ग, गोरखा, स्याङ्गजा, लमजुङ्ग, तनहुँ, बागलुङ्ग, पर्वत, म्याग्दी, गुल्मी, अर्घाखाँची, पाल्पा, सल्यान, प्यूठान, सुर्खेत र डडेल्धुरा ।
ख. झापा, सुनसरी, मोरङ्ग, सप्तरी, सिराहा, धनुषा, महोत्तरी, सर्लाही, काभ्रेपलान्चोक, बारा, पर्सा, रौतहट, चितवन, मकवानपुर, कास्की, कपिलवस्तु, रूपन्देही, नवलपरासी, दाङ्ग, बाँके बर्दिया, कैलाली र कञ्चनपुर ।
ग. काठमाडौं, ललितपुर र भक्तपुर ।

अनुसूची-१२

(नियम २० को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

सम्पत्ति विवरण फाराम

वैयक्तिक विवरण

क. नाम थर:	छ. छोरा / छोरीको विवरण:
ख. वतन:	१.
जन्म स्थान:	२.
स्थायी:	३.
अस्थायी:.....	४.
ग. बाबुको नाम थर:	ज. सगोलमा रहेका परिवारको सदस्यको नाम र ठेगाना:
घ. पति / पत्नीको नाम थर:	१.
ङ महिला न्यायाधीशको हकमा सासू ससुराको	२.
नाम थर, वतन:	३.
च. सगोलमा रहेका परिवारको संख्या	४.

सम्पत्तिसम्बन्धी विवरण

१. चल सम्पत्तिको विवरण:

क. बहुमूल्य धातु:

धातुको विवरण	भएको परिमाण	आर्जन गरेको मिति	आर्जन भएको वखतको मूल्य	खरिद गरेको भए खरिद मूल्य	नगद आम्दानीको स्रोत	खरिदबाहेक बेहोराबाट भएको भए माध्यम	अन्य प्राप्त सो को	कैफियत
क. सुन तथा सुनका गहना								
ख. चाँदी								

ग. अन्य बहुमूल्य धातु / पत्थर / जवाहरात								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

ख. शेयर/डिवेन्चर/बचत पत्र/ऋणपत्र/औद्योगिक लगानी:

कम्पनी संस्थाको नाम	शेयर/बचत पत्र/ऋणपत्र सङ्ख्या	डिवेन्चर सङ्ख्या	अंकित मूल्य	प्रचलित बजार मूल्य	जम्मा रकम	लगानी मिति	कसका नाममा रहेको	लगानीको आयको स्रोत	कैफियत

शेयर/डिवेन्चर/औद्योगिक लगानीमार्फत प्राप्त आय: रु. ।साल

ग. कोष / बैकमा रहेको नगद मौज्दात

संस्था / बैकको नाम	जम्मा रकम	जम्मा गरेको मिति	कसको नाममा रहेको	कोष / खाता नम्बर	आयको स्रोत	कैफियत

घ. सवारी साधनको विवरण

इन्जिन भएका सवारी

सवारीको नाम	सवारीको संकेत नम्बर	स्वामित्व प्राप्त मिति	खरिद मूल्य	खरिद गर्दाको आयको स्रोत	खरिदबाहेक अन्य माध्यमबाट प्राप्त भएको भए सो माध्यम	कैफियत

२. अचल सम्पत्तिको विवरण

क. घर / भवनको विवरण

घर भएको स्थान	जग्गाको क्षेत्रफल	घरको पूर्ण विवरण	घर निर्माण भएको मिति	निर्माणको लागत र आयको स्रोत	स्वामित्व प्राप्तको माध्यम	स्वामित्व प्राप्तको मिति	खरिद गरेको भए खरिद मूल्यको आयको स्रोत	कसको नाममा रहेको	घरको प्रचलित मूल्य

घर / भवन / बहालमार्फत प्राप्त आय:

रु. |साल

ख.जग्गा जमिनको विवरण

जग्गा रहेको स्थान	जग्गाको क्षेत्रफल	जग्गाको स्वामित्व प्राप्त मिति	जग्गा कसको नाममा रहेको	स्वामित्व प्राप्तिको किसिम	खरिद मूल्य	खरिद बाहेक अन्य प्रक्रियाबाट भएको भए कसबाट प्राप्त भएको	जग्गाको हालको प्रचलित मूल्य	कैफियत

जग्गा जमिनको तर्फबाट भएको वार्षिक आम्दानी रु. ।.....साल

३. विविध सम्पत्ति (आय) विवरण

क.

ख.

४. ऋण । जमानत तथा धितोको विवरण

क.

ख.

माथि लेखिएबमोजिमको विवरण ठीक छ । फरक परे कानूनबमोजिम होस् भनी सही गर्ने:-

दस्तखत :-

नाम थर :-

पद :-

मिति :-

अनुसूची-१३
(नियम २१ सँग सम्बन्धित)

शपथ

म.....मुलुक र जनताप्रति पूर्ण बफादार रही सत्य निष्ठापूर्वक प्रतिज्ञा गर्छु/ईश्वर/देश र जनताको नाममा शपथ लिन्छु कि नेपालको राजकीय सत्ता र सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको नेपालको संविधानप्रति पूर्ण बफादार रही..... पदको कामकाज प्रचलित कानूनको अधीनमा रही, कसैको डर नमानी, पक्षपात नगरी, कसैप्रति पूर्वाग्रह वा खराब भावना नलिई, इमानदारीसाथ गर्नेछु र आफ्नो कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा आफूलाई जानकारी भएको कुरा म पदमा बहाल रहँदा वा नरहँदा जुनसुकै अवस्थामा पनि प्रचलित कानूनको पालना गर्दाबाहेक अरु अवस्थामा कुनै किसिमबाट पनि प्रकट वा संकेत गर्ने छैन ।

मिति :-

नाम :-

दस्तखत

आज्ञाले

राजनप्रसाद भट्टराई
सचिव

परिशिष्टाङ्क-४

न्याय सेवा आयोग नियमावली, २०७४

न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ को दफा ३७ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी न्याय सेवा आयोगले देहायका नियमहरू बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यी नियमहरूको नाम “न्याय सेवा आयोग नियमावली, २०७४” रहेको छ ।
(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. परिभाषा : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियमावलीमा,—
 - (क) “आयोग” भन्नाले संविधानको धारा १५४ बमोजिमको न्याय सेवा आयोग सम्झनुपर्छ ।
 - (ख) “ऐन” भन्नाले न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ सम्झनुपर्छ ।
 - (ग) “सचिव” भन्नाले न्याय परिषदको सचिव सम्झनुपर्छ ।
 - (घ) “सचिवालय” भन्नाले न्याय परिषद सचिवालय सम्झनुपर्छ ।
 - (ङ) “सेवासँग सम्बन्धित ऐन” भन्नाले निजामती सेवा ऐन, २०४९ सम्झनुपर्छ ।
 - (च) “संविधान” भन्नाले नेपालको संविधान सम्झनुपर्छ ।

परिच्छेद-२

सेवाका अधिकृतहरूको सरुवा, बढुवा तथा विभागीय कारबाही

३. कार्य तालिका : सेवाका अधिकृतहरूको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा तथा जिल्ला न्यायाधीशको लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालन तथा सिफारिससम्बन्धी कार्यतालिका अनुसूची-१ मा उल्लेख भएबमोजिम हुनेछ ।
४. माग सङ्कलन र पदसङ्ख्या निर्धारण : (१) सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको रिक्त पद पूर्तिका लागि सम्बन्धित निकायले अनुसूची-२ बमोजिमको माग आकृति फाराम भरी आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।
 - (२) उपनियम (१) बमोजिम माग प्राप्त भएपछि आयोगले सङ्घीय न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको हकमा सेवासँग सम्बन्धित कानूनमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतका आधारमा अनुसूची-३ मा उल्लिखित सूत्रबमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण गर्नेछ ।
 - (३) उपनियम (२) बमोजिम पदसङ्ख्या निर्धारण भई सकेपछि सचिवालयले आन्तरिक र खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति हुने पदका लागि लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

५. बहुवाको सूचना प्रकाशन : (१) आयोगले सेवासँग सम्बन्धित कानूनबमोजिम सेवाका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको पदमा ज्येष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र कार्यक्षमताको आधारमा हुने बहुवाको लागि सूचना प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सूचना प्रकाशन गर्दा बहुवा गरिने पद, श्रेणी वा तह, सङ्ख्या, सेवा, समूह, उपसमूह, उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने सेवा अवधि, न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, दरखास्त बुझाउने म्याद र स्थान तथा आयोगले तोकेको अन्य आवश्यक विवरणसमेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम प्रकाशित सूचनामा उल्लेख भएबमोजिमको विवरण संलग्न गरी आयोगले निर्धारण गरेको तरिकाबमोजिम सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले दरखास्त फाराम बुझाउनु पर्नेछ ।

(४) बहुवासम्बन्धी दरखास्त फारामको ढाँचा र दस्तुर आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

६. बहुवा सिफारिस : आयोगले सेवा, समूहसम्बन्धी प्रचलित कानूनबमोजिम ज्येष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र कार्यक्षमताको आधारमा बहुवा सिफारिस गर्नेछ ।

७. बहुवा उजुरीउपरको कारबाही : ऐनको दफा १२ बमोजिम उजुरी परेमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिन भित्र आयोगले उजुरीमा उल्लिखित आधार, कारण तथा संलग्न प्रमाणसमेत हेरी निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

८. विभागीय कारबाहीसम्बन्धी परामर्श : (१) ऐनको दफा ११ को उपदफा (१) बमोजिम आयोगसमक्ष विभागीय सजायको परामर्श माग गर्दा सम्बन्धित निकायले अनुसूची-४ बमोजिमको फाराम भरी सोसँग सम्बन्धित सक्ल फाइलसमेत संलग्न गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीलाई कुनै आरोपमा विभागीय सजाय गर्न आयोगसँग एक पटक परामर्श माग गरिएकोमा सोही आरोपमा पहिले प्रस्ताव गरिएको सजायमा परिवर्तन गर्ने गरी पुनः परामर्श माग गर्न सकिने छैन ।

तर सम्बन्धित कर्मचारीले काबुबाहिरको परिस्थिति परी अघि स्पष्टीकरण दिन नसकेको कारण देखाई निवेदन दिएमा वा अघि पेस गर्न नसकेको महत्त्वपूर्ण सबूत प्रमाण पछि पेस हुन आएको कारणबाट सजाय गर्ने अधिकारीलाई सजाय परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने लागेमा सोको कारणसहित आफ्नो राय उल्लेख गरी पहिले प्रस्ताव गरेको सजाय परिवर्तन गर्न आयोगसँग पुनः परामर्श माग गर्न सकिनेछ ।

परिच्छेद-३

जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिका लागि परीक्षा सञ्चालन र सिफारिस

९. परीक्षण विधि : आयोगले संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदमा छनौट गर्दा लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्ताका आधारमा योग्यताक्रम कायम गरी सोही आधारमा सिफारिस गर्नेछ ।

१०. पाठ्यक्रम निर्माण : (१) संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीश पदको परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्माण वा परिमार्जन गर्न देहायबमोजिमको समिति रहनेछः-

(क) सचिव, न्याय परिषद

- संयोजक

(ख) सहरजिस्ट्रार, सर्वोच्च अदालत

- सदस्य

- | | |
|--|--------------|
| (ग) सहसचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय | - सदस्य |
| (घ) सह-न्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय | - सदस्य |
| (ङ) सहसचिव, लोक सेवा आयोग (पाठ्यक्रम हेर्ने) | - सदस्य |
| (च) आयोगले तोकेको पाठ्यक्रम विज्ञ | - सदस्य |
| (छ) सहसचिव, न्याय परिषद सचिवालय | - सदस्य-सचिव |

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गर्दा आवश्यकताअनुसार विज्ञहरूलाई बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको समितिको बैठकसम्बन्धी कार्यविधि समितिले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

११. पाठ्यक्रमको स्वीकृति: (१) सचिवालयले नियम १० बमोजिमको समितिले तयार गरी पेस गरेको पाठ्यक्रमको मस्यौदाउपर राय परामर्शका लागि न्याय परिषद तथा लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) न्याय परिषद तथा लोक सेवा आयोगबाट राय परामर्श प्राप्त भएपछि प्राप्त राय परामर्शका आधारमा आवश्यकताअनुसार पाठ्यक्रममा परिमार्जन गरी स्वीकृतिका लागि आयोगमा पेस गर्नु पर्नेछ ।

१२. विज्ञापन प्रकाशन: (१) आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गर्दा रिक्त पदसङ्ख्या, आवश्यक न्यूनतम योग्यता, परीक्षा दस्तुर, दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद र स्थान, परीक्षा हुने मिति तथा परीक्षाको तरिकासमेत खुलाई राष्ट्रियस्तरको दैनिक समाचार पत्रिका, आयोगको वेबसाइट तथा आवश्यकताअनुसार अन्य सञ्चार माध्यममार्फत प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद पहिलो पटक विज्ञापन प्रकाशन भएको मितिले कम्तीमा तीस दिनको हुनेछ ।

(३) उपनियम (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद समाप्त भएको मितिले सात दिनभित्र दोब्बर दस्तुर तिरी दरखास्त फाराम बुझाउन सकिनेछ ।

तर यस अवधिमा प्राप्त भएको शैक्षिक योग्यता, तालिम, अनुभव वा सेवा अवधि गणना गरिने छैन ।

(४) यस नियममा अन्यन्त्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै विशेष परिस्थिति परी दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद थप गर्न आवश्यक छ भन्ने आयोगलाई लागेमा आयोगले दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद थप गर्न सक्नेछ ।

१३. दरखास्त फाराम बुझाउने : नियम १२ बमोजिम प्रकाशित विज्ञापनबमोजिमको प्रतियोगितामा भाग लिन चाहने व्यक्तिले आयोगले निर्धारण गरेबमोजिमको दरखास्त फाराम भरी आवश्यक परीक्षा दस्तुरसहित विज्ञापनमा उल्लेख भएको म्यादभित्र आयोगबाट तोकिएको स्थानमा दरखास्त फाराम बुझाउनु पर्नेछ ।

१४. दरखास्त फारामउपर छानबिन : (१) नियम १३ बमोजिम आयोगमा प्राप्त दरखास्त फारामउपर विज्ञापनमा उल्लेख भएबमोजिम रीत पुगे नपुगेको सम्बन्धमा सचिवालयले छानबिन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम दरखास्त फारामउपर छानबिन गर्दा म्यादभिन्न प्राप्त नभएको, न्यूनतम योग्यता नपुगेको, विज्ञापनमा उल्लिखित अन्य विवरण नखुलाएको वा नमिलेको, परीक्षा दस्तुर नबुझाएको वा अन्य रीत नपुगेको पाइएमा त्यस्तो दरखास्त फारामउपर कुनै कारवाही गरिने छैन ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम दरखास्त फारामउपर छानबिन गर्दा उम्मेदवारको दरखास्त रीतपूर्वकको देखिएमा दर्ता गरी परीक्षामा सहभागी हुनको लागि आयोगले निर्धारण गरेको ढाँचामा प्रवेशपत्र उपलब्ध गराइनेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम आयोगले प्रदान गरेको प्रवेशपत्र हराएमा वा नासिएमा सम्बन्धित व्यक्तिको निवेदन मागका आधारमा आयोगले निर्धारण गरेको दस्तुर लिई प्रवेशपत्रको प्रतिलिपि उपलब्ध गराइनेछ ।

(५) कुनै पनि उम्मेदवारको दरखास्त फाराम सर्त राखी स्वीकृत गरिने छैन ।

(६) कुनै उम्मेदवारको दरखास्त फाराम रीतपूर्वकको नदेखिएमा त्यस्तो दरखास्त फाराम जुनसुकै अवस्थामा पनि रद्द गर्न सकिनेछ ।

१५. उम्मेदवारको नामावली प्रकाशन : आयोगले दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद समाप्त भएपछि दरखास्त फाराम स्वीकृत भएका सबै उम्मेदवारहरूको नामावली सूचना पाटी तथा सचिवालयको वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

१६. परीक्षाकेन्द्र र स्थान : नियम १५ बमोजिम उम्मेदवारको नामावली प्रकाशन भएपछि आयोगले परीक्षाकेन्द्र र स्थान तोकी सम्बन्धित सबैको जानकारीको लागि सूचना प्रकाशन गर्नेछ ।

१७. प्रश्नपत्रको भण्डारण तथा छुपाइ : (१) ऐनको दफा १८ बमोजिम निर्माण र परिमार्जन गरिएका प्रश्नपत्रको भण्डारण गर्न आयोगमा एक प्रश्नपत्र भण्डार रहनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको प्रश्नपत्र भण्डार आयोगको सचिवको सामान्य रेखदेख र नियन्त्रणमा सम्बन्धित महाशाखा प्रमुखको जिम्मामा रहनेछ ।

(३) प्रश्नपत्रको छुपाइसम्बन्धी काम आयोगको सचिवले तोकेको कर्मचारीले गर्नु पर्नेछ ।

१८. परीक्षा सञ्चालन : (१) आयोगले पदपूर्तिको लागि प्रकाशन गरेको विज्ञापनबमोजिम उम्मेदवारको छनौट गर्न सोही विज्ञापनमा उल्लेख भएबमोजिम परीक्षा सञ्चालन गर्नेछ ।

(२) परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

१९. परीक्षाका चरणहरू : (१) संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिमको परीक्षा लिखित र अन्तर्वार्ता गरी दुई चरणमा लिइनेछ ।

(२) संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम लिइने लिखित परीक्षा छुट्टाछुट्टै वा संयुक्त रूपमा सञ्चालन गर्न सकिनेछ ।

२०. उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण : (१) आयोगले लिखित परीक्षाको उत्तरपुस्तिकाको परीक्षण सम्बन्धित विषयको विज्ञद्वारा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम उत्तरपुस्तिका परीक्षणको लागि आयोगले आवश्यकताअनुसार परीक्षण गर्ने तरिका र मूल्याङ्कन गर्ने विधिसमेत सम्बन्धित विज्ञलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको उत्तरपुस्तिका आयोगले सम्बन्धित विज्ञबाट समयमै गोप्य रूपमा परीक्षण गराउनेछ ।

२१. उत्तरपुस्तिका रुजु : (१) नियम २० को उपनियम (३) बमोजिम विज्ञवाट परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिका रुजु गरी राखिनेछ ।
- (२) उत्तरपुस्तिका रुजु गर्दा देहायका कुराहरूलाई ध्यान दिनु पर्नेछ :-
- (क) उम्मेदवारले लेखेको सबै उत्तर परीक्षण गरी अङ्क दिइएको छ, छैन,
- (ख) परीक्षकले दिएका सबै अङ्कहरू ठीकसँग जोडिएको छ, छैन,
- (ग) आयोगले तोकेका अन्य कुराहरू ।
२२. उत्तरपुस्तिकाको सम्परीक्षण तथा पुनःपरीक्षण : (१) आयोगले आवश्यक देखेमा नियम २० बमोजिम परीक्षण भएका उत्तरपुस्तिकामध्ये सबै वा केही उत्तरपुस्तिका सम्परीक्षण गराउन सक्नेछ ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम उत्तरपुस्तिका सम्परीक्षण गर्दा कुनै विज्ञ वा दक्षले पालना गर्नु पर्ने सर्तहरू पालना गरेको नपाइएमा त्यस्ता विज्ञले परीक्षण गरेका उत्तरपुस्तिकाको पुनःपरीक्षण गराइनेछ ।
- (३) उपनियम (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएपछि उत्तरपुस्तिकाको पुनः परीक्षण गरिने छैन ।
२३. लिखित परीक्षाको नतिजा : ऐनको दफा २३ बमोजिम आयोगले लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा लिखित परीक्षामा प्राप्त अङ्कका आधारमा रिक्त पदको अनुपातमा अनुसूची-५ बमोजिमको सङ्ख्यामा वर्णानुक्रमअनुसार प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
२४. पुनर्योग : (१) आयोगले सञ्चालन गरेको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफ्नो लिखित परीक्षाको कुनै वा सबै पत्रको पुनर्योग गरी पाउँ भनी पुनर्योग गर्नु पर्ने पत्र उल्लेख गरी प्रति पत्र सो पदका लागि तोकिएको परीक्षा दस्तुरको आधा दस्तुर संलग्न गरी लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएको सात दिनभित्र आयोगमा निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन पर्न आएमा आयोगको सचिवले लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्कको पुनर्योग गरी निवेदकलाई सोको नतिजा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।
- (३) उपनियम (२) बमोजिम पुनर्योग गर्दा निवेदकको नाम लिखित परीक्षाको नतिजामा समावेश गर्नु पर्ने देखिएमा नियम १९ र २३ बमोजिमको नतिजामा समावेश गरिनेछ ।
२५. अन्तर्वार्तामा समावेश गराइने : ऐनको दफा २३ तथा नियम २३ र २४ बमोजिम प्रकाशित नतिजामा नाम समावेश भएका उम्मेदवारहरूलाई मात्र अन्तर्वार्तामा समावेश गराइनेछ ।
२६. अन्तर्वार्ता समितिको गठन : (१) आयोगका अध्यक्ष वा निजले तोकेको आयोगको सदस्यको अध्यक्षतामा एक जना विज्ञ वा दक्षसमेत रहने गरी बढीमा पाँच जना सदस्य रहेको अन्तर्वार्ता समिति गठन हुनेछ ।
- (२) आयोगको अध्यक्षले सामान्यतया अन्तर्वार्ता हुने मितिभन्दा एक दिन अगाडि अन्तर्वार्ता समितिको गठन गर्नेछ ।
- (३) उपनियम (१) बमोजिम गठित अन्तर्वार्ता समितिका अध्यक्ष र सदस्यलाई गोप्य तरिकाले सूचना गर्नु पर्नेछ ।
- (४) अन्तर्वार्ता समिति गठनसम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।
२७. अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्था : (१) अन्तर्वार्तामा उम्मेदवारको मूल्याङ्कन गर्नको लागि अनुसूची-६ बमोजिमको फाराम प्रयोग गरिनेछ ।
- (२) अन्तर्वार्ताको अङ्कभार देहायबमोजिम हुनेछ :-
- (क) एक सय पूर्णाङ्कको लिखित परीक्षाको लागि बीस अङ्क,

(ख) एक सयभन्दा माथि प्रत्येक एक एक सय पूर्णाङ्कको लागि थप दश अङ्क ।

(३) अन्तर्वार्ता समितिको प्रत्येक सदस्यलाई पाठ्यक्रम र उम्मेदवारको व्यक्तिगत विवरण एक एक प्रति उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(४) अन्तर्वार्तामा पूर्णाङ्कको सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी वा चालीस प्रतिशतभन्दा घटी अङ्क दिनु परेमा सोको कारण खुलाउनु पर्नेछ । यसरी कारण नखुलाई अधिकतमभन्दा बढी वा न्यूनतमभन्दाघटी अङ्क दिएकोमा बढीमा सत्तरी प्रतिशत र घटीमा चालीस प्रतिशत अङ्क दिएको मानी गणना गरिनेछ ।

(५) अन्तर्वार्ता समितिको कुनै सदस्यले कारण खुलाई कुनै उम्मेदवारलाई उपनियम (४) बमोजिम सत्तरी प्रतिशतभन्दा बढी वा चालीस प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेको अवस्थामा पनि अन्तर्वार्ता समितिका पचास प्रतिशतभन्दा बढी सदस्यले त्यसरी कारण खुलाई कम वा बढी अङ्क प्रदान गरेको अवस्थामा मात्र मान्य हुनेछ । अन्यथा बढीमा सत्तरी प्रतिशत र घटीमा चालीस प्रतिशत नै अङ्क मानी गणना गरिनेछ ।

(६) अन्तर्वार्ता समितिको अध्यक्ष वा सदस्यको अन्तर्वार्तामा भाग लिने कुनै उम्मेदवारसँग अनुसूची-६ मा उल्लिखित नाता पर्ने भएमा अन्तर्वार्ता समितिको त्यस्तो अध्यक्ष वा सदस्यले उक्त दिनको अन्तर्वार्तामा बस्न हुँदैन । यसरी नाताभिन्न पर्ने व्यक्तिको अन्तर्वार्तामा बसेको कुरा अन्तिम नतिजा प्रकाशन हुनुपूर्व जानकारी हुन आएमा सो अन्तर्वार्ताकर्ताले दिएको अङ्कबाहेक गरी बाँकी अन्तर्वार्ताकर्ताको औषत अङ्क गणना गरिनेछ ।

२८. अग्रिम वा छुट अन्तर्वार्ता लिन सकिने : (१) लिखित परीक्षाको प्रकाशित नतिजामा समावेश भएको कुनै उम्मेदवारले अन्तर्वार्ताको लागि तोकिएको मितिभन्दा अगाडि नै अन्तर्वार्ता लिइदिन सोको आधार र कारण उल्लेख गरी निवेदन दिएमा र निवेदनको बेहोरा मनासिब देखिएमा आयोगले त्यस्तो व्यक्तिको लागि अग्रिम अन्तर्वार्ता लिन व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

(२) कुनै उम्मेदवारले देहायको अवस्था परी अन्तर्वार्ताको लागि आयोगबाट निर्धारण भएको मिति र समयमा उपस्थित हुन नसकेमा सोको प्रमाण सहित अन्तर्वार्ताका लागि तोकिएको मितिले उम्मेदवार आफै किरिया बस्नु परेको वा सुत्केरी भएको हकमा पन्ध्र दिन र अन्य अवस्थाको हकमा सात दिनभित्र निवेदन दिएमा आयोगले निवेदनको बेहोरा मनासिब देखेमा छुट अन्तर्वार्ता लिन व्यवस्था गर्न सक्नेछ:-

(क) किरिया बस्नु परेमा,

(ख) सुत्केरी भएमा,

(ग) अन्तर्वार्तामा उपस्थित हुन नसक्ने बिरामी भएमा ।

(घ) काबु बाहिरको परिस्थिति परेमा,

(३) अग्रिम तथा छुट अन्तर्वार्तामा समावेश हुने उम्मेदवारले तोकिएको परीक्षा दस्तुरको दोब्बर दस्तुर बुझाउनु पर्नेछ ।

२९. अन्तिम नतिजाको लागि योग्यताक्रमको सूची प्रकाशन : (१) आयोगबाट लिइएको परीक्षामा उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अङ्कको आधारमा योग्यताक्रमको सूची तयार गरी ऐनको दफा २५ बमोजिम अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम योग्यताक्रमको सूची तयार गर्दा उम्मेदवारहरूको कूल प्राप्ताङ्क बराबर भएमा देहायका आधारमा योग्यताक्रम कायम गर्नु पर्नेछ :-

(क) लिखित परीक्षाको प्राप्ताङ्कका आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम उम्मेदवारको योग्यताक्रम नछुट्टिएमा अतिरिक्त शैक्षिक योग्यता भए सो योग्यतामा प्राप्त अङ्कको प्रतिशतका आधारमा,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम पनि उम्मेदवारको योग्यताक्रम नछुट्टिएमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको प्राप्ताङ्कको प्रतिशतको आधारमा ।

३०. वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची : नियम २९ बमोजिम उम्मेदवारको योग्यताक्रमअनुसार अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्दा अनुसूची-७ बमोजिमको सङ्ख्यामा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीसमेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

तर वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची प्रकाशन गर्दा पर्याप्त सङ्ख्यामा उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा सो अनुसूचीमा उल्लेख भएकोभन्दा कम सङ्ख्यामा पनि उम्मेदवारको वैकल्पिक सूची प्रकाशन गर्न सकिनेछ ।

३१. सिफारिस : ऐनको दफा २६ बमोजिम आयोगले न्याय परिषदसमक्ष सिफारिस पठाउँदा सम्बन्धित उम्मेदवारले बुझाएको एक प्रति दरखास्त फाराम र सोसाथ पेस भएका सङ्कलै कागजात पठाउनु पर्नेछ ।

३२. वैकल्पिक उम्मेदवार सिफारिस : (१) आयोगले देहायको अवस्थामा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमअनुसार नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नेछ :-

(क) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारले नियुक्तिको सूचना पाएको वा सूचना प्रकाशित भएको मितिले तीस दिनभित्र नियुक्ति पत्र नलिएमा,

(ख) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारको सिफारिस भएको मितिले एक वर्षभित्र मृत्यु भई वा निजले नियुक्ति लिएको पदबाट राजीनामा दिई वा निजले नियुक्ति लिएको पद अन्य कुनै तरिकाले रिक्त हुन आएमा ।

(२) उपनियम (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिमको अवस्था परेमा न्याय परिषदले पद रिक्त भएको मितिले सात दिनभित्र आयोगलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

३३. विज्ञ वा दक्षको सूची राख्ने : (१) आयोगले जिल्ला न्यायाधीशको परीक्षाका लागि पाठ्यक्रम निर्माण तथा परिमार्जन गर्न, प्रश्नपत्र तयार गर्न, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्न र अन्तर्वार्तासम्बन्धी कामका लागि विज्ञ वा दक्षको सूची तयार गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको सूची आवश्यकताअनुसार आयोगले अद्यावधिक गर्नेछ ।

परिच्छेद-४

विविध

३४. आयोगको बैठकबाट अनुमोदन गर्ने गरी लेखी पठाउन सक्ने : संविधानको धारा १५४ को उपधारा (१) तथा ऐनको दफा १० को उपदफा (१) बमोजिम सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित अधिकृतको पदमा नियुक्ति तथा पदस्थापनाको सिफारिस सम्बन्धमा तत्काल न्याय सेवा आयोगको बैठक बस्न सक्ने अवस्था नभएमा न्याय सेवा आयोगको बैठकबाट पछि अनुमोदन गर्ने गरी अध्यक्षको निर्देशनमा सचिवले नियुक्ति तथा पदस्थापनाको लागि लेखी पठाउन सक्नेछ ।

३५. आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुने : संविधान, ऐन र यस नियमावलीमा लेखिएको बाहेक अन्य कुराका हकमा सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृतको नियुक्ति, सरुवा र बढुवा तथा जिल्ला न्यायाधीश पदको

परीक्षा तथा सिफारिस सम्बन्धमा सम्बन्धित सेवासम्बन्धी कानून तथा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

३६. अनुसूचीमा हेरफेर वा थपघट : आयोगले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी अनुसूचीमा आवश्यकताअनुसार हेरफेर वा थपघट गर्न सक्नेछ ।
३७. निर्देशिका बनाइ लागू गर्न सक्ने : आयोगले ऐन तथा यस नियमावलीको अधीनमा रही आवश्यकताअनुसार निर्देशिका बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

अनुसूची-१
(नियम ३ सँग सम्बन्धित)

वार्षिक कार्यतालिका

पदपूर्ति कार्यतालिका (सङ्घीय न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृत)							
क्र. सं.	श्रेणी/तह	पदपूर्तिको किसिम	पदसङ्ख्या निर्धारण	विज्ञापन प्रकाशन	परीक्षा सञ्चालन	लिखित परीक्षा नतिजा/बढुवा सूचना प्रकाशन	अन्तर्वार्ता र सिफारिस/बढुवा सिफारिस
१	राजपत्राङ्कित प्रथम तथा द्वितीय श्रेणी	खुला प्रतियोगिता	भाद्र- असोज	लोक सेवा आयोगबाट			
		आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा बढुवा		लोक सेवा आयोगबाट			
		कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा		असोज-कात्तिक		पुष-माघ	माघ -फागुन
		ज्येष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा		असोज-कात्तिक		पुष-माघ	माघ -फागुन
२	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	खुला प्रतियोगिता	लोक सेवा आयोगबाट	लोक सेवा आयोगबाट			
		ज्येष्ठता तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा		लोक सेवा आयोगबाट			
सरूवा (सङ्घीय न्याय सेवाका राजपत्राङ्कित अधिकृत)							
१	राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय तथा तृतीय श्रेणी	सरूवा	सेवासँग सम्बन्धित ऐनअनुसार				
जिल्ला न्यायाधीश पदको परीक्षा सञ्चालन							
१.	संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिमको पद			असोज-कात्तिक	मंसिर-पुस	माघ-फागुन	फागुन-चैत

अनुसूची -२

(नियम ४ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)
रिक्त पदपूर्तिको लागि माग गर्दा भर्नुपर्ने फाराम

माग गर्ने निकायको नाम र ठेगाना:

१	२	३	४	५		६	७		८	९	
क्र.सं.	पद	श्रेणी, तह	सेवा / समूह	आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता		संक्षिप्त कार्यविवरण	अघिल्लो आ.व. मा माग भई पूर्ति हुने बाँकी पदसङ्ख्या	यस आ.व.मा नयाँ पद सृजना वा रिक्त भई माग गरिएको सङ्ख्या		कुल माग पदसङ्ख्या	कैफियत
				खुलाको लागि	बहुवाको लागि			नयाँ पद सृजना	रिक्त		

द्रष्टव्यः

- (१) महल ७ अन्तरगतको दोस्रो कोलममा नयाँ पद सृजना भएको भए कुन मितिमा भएको हो खुलाउने र रिक्त भएको भए कसरी रिक्त भएको हो कैफियत महलमा अनिवार्य रूपमा खुलाउनु पर्नेछ ।
- (२) अन्य आवश्यक कुराहरू भएमा उल्लेख गर्ने ।

सम्बन्धित निकायको प्रमुखको,

दस्तखतः

नाम, थरः

पदः

मितिः

अनुसूची-३

(नियम ४ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

पदसङ्ख्या निर्धारण गर्नेसम्बन्धी सूत्र

निजामती सेवा ऐन, २०४९ अन्तर्गतका राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका पदमा पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र सोअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछः-

(क) प्रतिशत निर्धारण गर्ने सूत्रः

कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि ३५%	ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि ३५%	आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि २०%	खुला प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि १०%
$\frac{\text{जम्मा माग पद सङ्ख्या} \times ३५}{१००}$	$\frac{\text{जम्मा माग पद सङ्ख्या} \times ३५}{१००}$	$\frac{\text{जम्मा माग पद सङ्ख्या} \times २०}{१००}$	$\frac{\text{जम्मा माग पद सङ्ख्या} \times १०}{१००}$

(ख) खण्ड (क) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलबमा आएमा कार्यक्षमता मूल्याङ्कन बढुवा, ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुल्ला प्रतियोगिता मध्ये जुनमा बढी आउँछ त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलबपछिको अङ्क बराबर आएमा क्रमशः कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन बढुवा, ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा, आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगितालाई प्राथमिकता दिने । यसरी पदसङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पदसङ्ख्या कायम हुनेछ :-

जम्मा माग पद सङ्ख्या	ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि ३५%		कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि ३५%		आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि २०%		खुला प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि १०%	
	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या
१	$\frac{१ \times ३५}{१००} = ०.३५$	१	$\frac{१ \times ३५}{१००} = ०.३५$		$\frac{१ \times २०}{१००} = ०.२०$		$\frac{१ \times १०}{१००} = ०.१०$	
२	$\frac{२ \times ३५}{१००} = ०.७०$	१	$\frac{२ \times ३५}{१००} = ०.७०$	१	$\frac{२ \times २०}{१००} = ०.४०$		$\frac{२ \times १०}{१००} = ०.२०$	
३	$\frac{३ \times ३५}{१००} = १.०५$	१	$\frac{३ \times ३५}{१००} = १.०५$	१	$\frac{३ \times २०}{१००} = ०.६०$	१	$\frac{३ \times १०}{१००} = ०.३०$	

୪	$\frac{୪}{୧୦୦} \times ୧.୪୦$	୨	$\frac{୪}{୧୦୦} \times ୧.୪୦$	୧	$\frac{୪}{୧୦୦} \times ୦.୮୦$	୧	$\frac{୪}{୧୦୦} \times ୦.୪୦$	
୫	$\frac{୫}{୧୦୦} \times ୧.୭୫$	୨	$\frac{୫}{୧୦୦} \times ୧.୭୫$	୨	$\frac{୫}{୧୦୦} \times ୧.୦୦$	୧	$\frac{୫}{୧୦୦} \times ୦.୫୦$	
୬	$\frac{୬}{୧୦୦} \times ୨.୧୦$	୨	$\frac{୬}{୧୦୦} \times ୨.୧୦$	୨	$\frac{୬}{୧୦୦} \times ୧.୨୦$	୧	$\frac{୬}{୧୦୦} \times ୦.୬୦$	୧
୭	$\frac{୭}{୧୦୦} \times ୨.୪୫$	୩	$\frac{୭}{୧୦୦} \times ୨.୪୫$	୨	$\frac{୭}{୧୦୦} \times ୧.୪୦$	୧	$\frac{୭}{୧୦୦} \times ୦.୭୦$	୧
୮	$\frac{୮}{୧୦୦} \times ୨.୮୦$	୩	$\frac{୮}{୧୦୦} \times ୨.୮୦$	୩	$\frac{୮}{୧୦୦} \times ୧.୬୦$	୧	$\frac{୮}{୧୦୦} \times ୦.୮୦$	୧
୯	$\frac{୯}{୧୦୦} \times ୩.୧୫$	୩	$\frac{୯}{୧୦୦} \times ୩.୧୫$	୩	$\frac{୯}{୧୦୦} \times ୧.୮୦$	୨	$\frac{୯}{୧୦୦} \times ୦.୯୦$	୧
୧୦	$\frac{୧୦}{୧୦୦} \times ୩.୫୦$	୪	$\frac{୧୦}{୧୦୦} \times ୩.୫୦$	୩	$\frac{୧୦}{୧୦୦} \times ୨.୦୦$	୨	$\frac{୧୦}{୧୦୦} \times ୧.୦୦$	୧
୧୧	$\frac{୧୧}{୧୦୦} \times ୩.୮୫$	୪	$\frac{୧୧}{୧୦୦} \times ୩.୮୫$	୪	$\frac{୧୧}{୧୦୦} \times ୨.୨୦$	୨	$\frac{୧୧}{୧୦୦} \times ୧.୧୦$	୧
୧୨	$\frac{୧୨}{୧୦୦} \times ୪.୨୦$	୪	$\frac{୧୨}{୧୦୦} \times ୪.୨୦$	୪	$\frac{୧୨}{୧୦୦} \times ୨.୪୦$	୩	$\frac{୧୨}{୧୦୦} \times ୧.୨୦$	୧
୧୩	$\frac{୧୩}{୧୦୦} \times ୪.୫୫$	୫	$\frac{୧୩}{୧୦୦} \times ୪.୫୫$	୪	$\frac{୧୩}{୧୦୦} \times ୨.୬୦$	୩	$\frac{୧୩}{୧୦୦} \times ୧.୩୦$	୧
୧୪	$\frac{୧୪}{୧୦୦} \times ୪.୯୦$	୫	$\frac{୧୪}{୧୦୦} \times ୪.୯୦$	୫	$\frac{୧୪}{୧୦୦} \times ୨.୮୦$	୩	$\frac{୧୪}{୧୦୦} \times ୧.୪୦$	୧
୧୫	$\frac{୧୫}{୧୦୦} \times ୫.୨୫$	୫	$\frac{୧୫}{୧୦୦} \times ୫.୨୫$	୫	$\frac{୧୫}{୧୦୦} \times ୩.୦୦$	୩	$\frac{୧୫}{୧୦୦} \times ୧.୫୦$	୨
୧୬	$\frac{୧୬}{୧୦୦} \times ୫.୬୦$	୬	$\frac{୧୬}{୧୦୦} \times ୫.୬୦$	୫	$\frac{୧୬}{୧୦୦} \times ୩.୨୦$	୩	$\frac{୧୬}{୧୦୦} \times ୧.୬୦$	୨
୧୭	$\frac{୧୭}{୧୦୦} \times ୫.୯୫$	୬	$\frac{୧୭}{୧୦୦} \times ୫.୯୫$	୬	$\frac{୧୭}{୧୦୦} \times ୩.୪୦$	୩	$\frac{୧୭}{୧୦୦} \times ୧.୭୦$	୨

१८	$\frac{१८ \times ३५}{१००} = ६.३०$	६	$\frac{१८ \times ३५}{१००} = ६.३०$	६	$\frac{१८ \times २०}{१००} = ३.६०$	४	$\frac{१८ \times १०}{१००} = १.८०$	२
१९	$\frac{१९ \times ३५}{१००} = ६.६५$	७	$\frac{१९ \times ३५}{१००} = ६.६५$	६	$\frac{१९ \times २०}{१००} = ३.८०$	४	$\frac{१९ \times १०}{१००} = १.९०$	२
२०	$\frac{२० \times ३५}{१००} = ७.००$	७	$\frac{२० \times ३५}{१००} = ७.००$	७	$\frac{२० \times २०}{१००} = ४.००$	४	$\frac{२० \times १०}{१००} = २.००$	२

माथि उल्लेख भएअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा माग पटक पटक गरी प्राप्त भएका २० (बीस) पद नपुगेसम्मको विभिन्न अवधिका मागहरू जोडी गणना गर्ने र २१ औं देखिको पदहरूलाई पुनः नयाँ गणना गर्ने ।

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिका लागि छुट्याइने पदमध्ये निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) अनुसार ४५ प्रतिशतबाट (महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछ्छिएको क्षेत्रका उम्मेदवारबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउनका लागि छुट्याउँदा) हुने पद र बाँकी ५५ प्रतिशत सबै उम्मेदवारहरूबीच खुल्ला प्रतिस्पर्धाका लागि पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र सोअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछः-

५५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिका लागि	४५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिका लागि
खुल्ला पदको लागि छुट्याइएको पद सङ्ख्या X ५५	खुल्ला पदको लागि छुट्याइएको पद सङ्ख्या X ४५
१००	१००

(घ) खण्ड (ग) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलबमा आएमा ५५ प्रतिशत र ४५ प्रतिशतमध्ये जुनमा बढी आउँछ, त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलबपछि दुवै समूहमा बराबर अङ्क आएमा पहिले ५५ प्रतिशत खुल्लालाई प्राथमिकता दिने । यसरी पदसङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पदसङ्ख्या कायम हुनेछः

खुल्ला प्रतियोगिताका प्रतिशत निर्धारण पछि कायम भएको पद सङ्ख्या	५५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिका लागि		४५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिका लागि	
	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या	सूत्रको प्रयोग	पद सङ्ख्या
१	$\frac{१ \times ५५}{१००} = ०.५५$	१	$\frac{१ \times ४५}{१००} = ०.४५$	

୨	$\frac{୨ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୧.୧୦$	୧	$\frac{୨ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୦.୯୦$	୧
୩	$\frac{୩ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୧.୬୫$	୨	$\frac{୩ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୧.୩୫$	୧
୪	$\frac{୪ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୨.୨୦$	୨	$\frac{୪ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୧.୮୦$	୨
୫	$\frac{୫ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୨.୭୫$	୩	$\frac{୫ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୨.୨୫$	୨
୬	$\frac{୬ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୩.୩୦$	୩	$\frac{୬ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୨.୭୦$	୩
୭	$\frac{୭ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୩.୮୫$	୪	$\frac{୭ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୩.୧୫$	୩
୮	$\frac{୮ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୪.୪୦$	୪	$\frac{୮ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୩.୬୦$	୪
୯	$\frac{୯ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୪.୯୫$	୫	$\frac{୯ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୪.୦୫$	୪
୧୦	$\frac{୧୦ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୫.୫୦$	୬	$\frac{୧୦ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୪.୫୦$	୪
୧୧	$\frac{୧୧ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୬.୦୫$	୬	$\frac{୧୧ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୪.୯୫$	୫
୧୨	$\frac{୧୨ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୬.୬୦$	୭	$\frac{୧୨ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୫.୪୦$	୫
୧୩	$\frac{୧୩ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୭.୧୫$	୭	$\frac{୧୩ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୫.୮୫$	୬
୧୪	$\frac{୧୪ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୭.୭୦$	୮	$\frac{୧୪ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୬.୩୦$	୬
୧୫	$\frac{୧୫ \times ୫୫}{୧୦୦} = ୮.୨୫$	୮	$\frac{୧୫ \times ୪୫}{୧୦୦} = ୬.୭୫$	୭

१६	$\frac{१६ \times ५५}{१००} = ८.८०$	९	$\frac{१६ \times ४५}{१००} = ७.२०$	७
१७	$\frac{१७ \times ५५}{१००} = ९.३५$	९	$\frac{१७ \times ४५}{१००} = ७.६५$	८
१८	$\frac{१८ \times ५५}{१००} = ९.९०$	१०	$\frac{१८ \times ४५}{१००} = ८.१०$	८
१९	$\frac{१९ \times ५५}{१००} = १०.४५$	१०	$\frac{१९ \times ४५}{१००} = ८.५५$	९
२०	$\frac{२० \times ५५}{१००} = ११.००$	११	$\frac{२० \times ४५}{१००} = ९.००$	९

(ड) खण्ड (घ) बमोजिम ऐनद्वारा तोकिएको ४५ प्रतिशत खुल्ला प्रतियोगिताका लागि छुट्याइएका पदलाई शत प्रतिशत मानी ती पदमध्ये निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) अनुसार (क) महिला (ख) आदिवासी/जनजाति (ग) मधेसी (घ) दलित (ड) अपाङ्ग (च) पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारबीच मात्र प्रतिस्पर्धाका लागि पदसङ्ख्या (प्रतिशत) निर्धारण गर्ने सूत्र र सोअनुसार प्रतिशत निर्धारण गर्दा कायम हुन आउने पदसङ्ख्या देहायबमोजिम हुनेछः-

सि.नं.	निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा (७) मा उल्लिखित समूह	पदसङ्ख्या छुट्याउने सूत्र
क)	महिला (३३%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times ३३}{१००}$
ख)	आदिवासी/जनजाती (२७%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times २७}{१००}$
ग)	मधेसी (२२%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times २२}{१००}$
घ)	दलित (९%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times ९}{१००}$
ड)	अपाङ्ग (५%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times ५}{१००}$
च)	पिछडिएको क्षेत्र (४%)	$\frac{\text{पदसङ्ख्या} \times ४}{१००}$

(च) खण्ड (ड) बमोजिम कुनै पद वा पदहरूको सम्बन्धमा सूत्र प्रयोग गर्दा भागफल दशमलबमा आएका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्र जुनमा बढी आउँछ, त्यसैका लागि प्रतिशत निर्धारण गर्ने । दशमलबपछि महिला आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा महिलालाई प्राथमिकता दिने । आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा आदिवासी/जनजातीलाई प्राथमिकता दिने । मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा मधेसीलाई प्राथमिकता दिने । दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा दलितलाई प्राथमिकता दिने । अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा बराबर अङ्क आएमा अपाङ्गलाई प्राथमिकता दिने । यसरी पदसङ्ख्या प्रतिशत निर्धारण गर्दा देहायबमोजिम पदसङ्ख्या कायम हुनेछः-

खुल्ला पद मध्ये ४५% बाट हुन आउने पदहरू	महिला		आदिवास/जनजाती		मधेसी		दलित		अपाङ्ग		पिछडिएको क्षेत्र	
	३३% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या	२७% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या	२२% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या	९% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या	५% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या	४% ले हुन आउने भार अंक	पद संख्या
	०.३३		०.२७		०.२२		०.०९		०.०५		०.०४	
१	०.३३	१	०.२७	०	०.२२	०	०.०९	०	०.०५	०	०.०४	०
२	०.६६	१	०.५४	१	०.४४	०	०.१८	०	०.१०	०	०.०८	०
३	०.९९	१	०.८१	१	०.६६	१	०.२७	०	०.१५	०	०.१२	०
४	१.३२	१	१.०८	१	०.८८	१	०.३६	१	०.२०	०	०.१६	०
५	१.६५	२	१.३५	१	१.१०	१	०.४५	१	०.२५	०	०.२०	०
६	१.९८	२	१.६२	२	१.३२	१	०.५४	१	०.३०	०	०.२४	०
७	२.३१	२	१.८९	२	१.५४	२	०.६३	१	०.३५	०	०.२८	०
८	२.६४	३	२.१६	२	१.७६	२	०.७२	१	०.४०	०	०.३२	०
९	२.९७	३	२.४३	२	१.९८	२	०.८१	१	०.४५	१	०.३६	०
१०	३.३०	३	२.७०	३	२.२०	२	०.९०	१	०.५०	१	०.४०	०
११	३.६३	४	२.९७	३	२.४२	२	०.९९	१	०.५५	१	०.४४	०
१२	३.९६	४	३.२४	३	२.६४	३	१.०८	१	०.६०	१	०.४८	०
१३	४.२९	४	३.५१	३	२.८६	३	१.१७	१	०.६५	१	०.५२	१
१४	४.६२	४	३.७८	४	३.०८	३	१.२६	१	०.७०	१	०.५६	१
१५	४.९५	५	४.०५	४	३.३०	३	१.३५	१	०.७५	१	०.६०	१
१६	५.२८	५	४.३२	४	३.५२	४	१.४४	१	०.८०	१	०.६४	१
१७	५.६१	६	४.५९	४	३.७४	४	१.५३	१	०.८५	१	०.६८	१
१८	५.९४	६	४.८६	५	३.९६	४	१.६२	१	०.९०	१	०.७२	१
१९	६.२७	६	५.१३	५	४.१८	४	१.७१	२	०.९५	१	०.७६	१
२०	६.६०	७	५.४०	५	४.४०	४	१.८०	२	१.००	१	०.८०	१
२१	६.९३	७	५.६७	६	४.६२	४	१.८९	२	१.०५	१	०.८४	१
२२	७.२६	७	५.९४	६	४.८४	५	१.९८	२	१.१०	१	०.८८	१

୨୩	୭.୫୯	୮	୬.୨୨	୬	୫.୦୬	୫	୨.୦୭	୨	୧.୧୫	୧	୦.୯୨	୧
୨୪	୭.୯୨	୮	୬.୪୮	୭	୫.୨୮	୫	୨.୧୬	୨	୧.୨୦	୧	୦.୯୬	୧
୨୫	୮.୨୫	୮	୬.୭୫	୭	୫.୫୦	୬	୨.୨୫	୨	୧.୨୫	୧	୧.୦୦	୧
୨୬	୮.୫୮	୯	୭.୦୨	୭	୫.୭୨	୬	୨.୩୪	୨	୧.୩୦	୧	୧.୦୪	୧
୨୭	୮.୯୧	୯	୭.୨୯	୭	୫.୯୪	୬	୨.୪୩	୩	୧.୩୫	୧	୧.୦୮	୧
୨୮	୯.୨୪	୯	୭.୫୬	୮	୬.୧୬	୬	୨.୫୨	୩	୧.୪୦	୧	୧.୧୨	୧
୨୯	୯.୫୭	୧୦	୭.୮୩	୮	୬.୩୮	୬	୨.୬୧	୩	୧.୪୫	୧	୧.୧୬	୧
୩୦	୯.୯୦	୧୦	୮.୧୦	୮	୬.୬୦	୭	୨.୭୦	୩	୧.୫୦	୧	୧.୨୦	୧
୩୧	୧୦.୨୩	୧୦	୮.୩୭	୮	୬.୮୨	୭	୨.୭୯	୩	୧.୫୫	୨	୧.୨୪	୧
୩୨	୧୦.୫୬	୧୦	୮.୬୪	୯	୭.୦୪	୭	୨.୮୮	୩	୧.୬୦	୨	୧.୨୮	୧
୩୩	୧୦.୮୯	୧୧	୮.୯୧	୯	୭.୨୬	୭	୨.୯୭	୩	୧.୬୫	୨	୧.୩୨	୧
୩୪	୧୧.୨୨	୧୧	୯.୧୮	୯	୭.୪୮	୮	୩.୦୬	୩	୧.୭୦	୨	୧.୩୬	୧
୩୫	୧୧.୫୫	୧୨	୯.୪୫	୯	୭.୭୦	୮	୩.୧୫	୩	୧.୭୫	୨	୧.୪୦	୧
୩୬	୧୧.୮୮	୧୨	୯.୭୨	୧୦	୭.୯୨	୮	୩.୨୪	୩	୧.୮୦	୨	୧.୪୪	୧
୩୭	୧୨.୨୧	୧୨	୯.୯୯	୧୦	୮.୧୪	୮	୩.୩୩	୩	୧.୮୫	୨	୧.୪୮	୨
୩୮	୧୨.୫୪	୧୩	୧୦.୨୬	୧୦	୮.୩୬	୮	୩.୪୨	୩	୧.୯୦	୨	୧.୫୨	୨
୩୯	୧୨.୮୭	୧୩	୧୦.୫୩	୧୦	୮.୫୮	୯	୩.୫୧	୩	୧.୯୫	୨	୧.୫୬	୨
୪୦	୧୩.୨୦	୧୩	୧୦.୮୦	୧୧	୮.୮୦	୯	୩.୬୦	୩	୨.୦୦	୨	୧.୬୦	୨
୪୧	୧୩.୫୩	୧୩	୧୧.୦୭	୧୧	୯.୦୨	୯	୩.୬୯	୪	୨.୦୫	୨	୧.୬୪	୨
୪୨	୧୩.୮୬	୧୪	୧୧.୩୪	୧୧	୯.୨୪	୯	୩.୭୮	୪	୨.୧୦	୨	୧.୬୮	୨
୪୩	୧୪.୧୯	୧୪	୧୧.୬୧	୧୨	୯.୪୬	୯	୩.୮୭	୪	୨.୧୫	୨	୧.୭୨	୨
୪୪	୧୪.୫୨	୧୪	୧୧.୮୮	୧୨	୯.୬୮	୧୦	୩.୯୬	୪	୨.୨୦	୨	୧.୭୬	୨
୪୫	୧୪.୮୫	୧୫	୧୨.୧୫	୧୨	୯.୯୦	୧୦	୪.୦୫	୪	୨.୨୫	୨	୧.୮୦	୨
୪୬	୧୫.୧୮	୧୫	୧୨.୪୨	୧୩	୧୦.୧୨	୧୦	୪.୧୪	୪	୨.୩୦	୨	୧.୮୪	୨
୪୭	୧୫.୫୧	୧୬	୧୨.୬୯	୧୩	୧୦.୩୪	୧୧	୪.୨୩	୪	୨.୩୫	୨	୧.୮୮	୨
୪୮	୧୫.୮୪	୧୬	୧୨.୯୬	୧୩	୧୦.୫୬	୧୧	୪.୩୨	୪	୨.୪୦	୨	୧.୯୨	୨

୪୯	୧୬.୧୭	୧୬	୧୩.୨୩	୧୩	୧୦.୭୮	୧୧	୪.୪୧	୪	୨.୪୫	୩	୧.୯୬	୨
୫୦	୧୬.୫୦	୧୭	୧୩.୫୦	୧୩	୧୧.୦୦	୧୧	୪.୫୦	୪	୨.୫୦	୩	୨.୦୦	୨
୫୧	୧୬.୮୩	୧୭	୧୩.୭୭	୧୪	୧୧.୨୨	୧୧	୪.୫୯	୪	୨.୫୫	୩	୨.୦୪	୨
୫୨	୧୭.୧୬	୧୭	୧୪.୦୪	୧୪	୧୧.୪୪	୧୧	୪.୬୮	୫	୨.୬୦	୩	୨.୦୮	୨
୫୩	୧୭.୪୯	୧୭	୧୪.୩୧	୧୪	୧୧.୬୬	୧୨	୪.୭୭	୫	୨.୬୫	୩	୨.୧୨	୨
୫୪	୧୭.୮୨	୧୮	୧୪.୫୮	୧୪	୧୧.୮୮	୧୨	୪.୮୬	୫	୨.୭୦	୩	୨.୧୬	୨
୫୫	୧୮.୧୫	୧୮	୧୪.୮୫	୧୫	୧୨.୧୦	୧୨	୪.୯୫	୫	୨.୭୫	୩	୨.୨୦	୨
୫୬	୧୮.୪୮	୧୯	୧୫.୧୨	୧୫	୧୨.୩୨	୧୨	୫.୦୪	୫	୨.୮୦	୩	୨.୨୪	୨
୫୭	୧୮.୮୧	୧୯	୧୫.୩୯	୧୫	୧୨.୫୪	୧୩	୫.୧୩	୫	୨.୮୫	୩	୨.୨୮	୨
୫୮	୧୯.୧୪	୧୯	୧୫.୬୬	୧୬	୧୨.୭୬	୧୩	୫.୨୨	୫	୨.୯୦	୩	୨.୩୨	୨
୫୯	୧୯.୪୭	୨୦	୧୫.୯୩	୧୬	୧୨.୯୮	୧୩	୫.୩୧	୫	୨.୯୫	୩	୨.୩୬	୨
୬୦	୧୯.୮୦	୨୦	୧୬.୨୦	୧୬	୧୩.୨୦	୧୩	୫.୪୦	୬	୩.୦୦	୩	୨.୪୦	୨
୬୧	୨୦.୧୩	୨୦	୧୬.୪୭	୧୭	୧୩.୪୨	୧୩	୫.୪୯	୬	୩.୦୫	୩	୨.୪୪	୨
୬୨	୨୦.୪୬	୨୦	୧୬.୭୪	୧୭	୧୩.୬୪	୧୪	୫.୫୮	୬	୩.୧୦	୩	୨.୪୮	୨
୬୩	୨୦.୭୯	୨୧	୧୭.୦୧	୧୭	୧୩.୮୬	୧୪	୫.୬୭	୬	୩.୧୫	୩	୨.୫୨	୨
୬୪	୨୧.୧୨	୨୧	୧୭.୨୮	୧୭	୧୪.୦୮	୧୪	୫.୭୬	୬	୩.୨୦	୩	୨.୫୬	୩
୬୫	୨୧.୪୫	୨୧	୧୭.୫୫	୧୮	୧୪.୩୦	୧୪	୫.୮୫	୬	୩.୨୫	୩	୨.୬୦	୩
୬୬	୨୧.୭୮	୨୨	୧୭.୮୨	୧୮	୧୪.୫୨	୧୪	୫.୯୪	୬	୩.୩୦	୩	୨.୬୪	୩
୬୭	୨୨.୧୧	୨୨	୧୮.୦୯	୧୮	୧୪.୭୪	୧୫	୬.୦୩	୬	୩.୩୫	୩	୨.୬୮	୩
୬୮	୨୨.୪୪	୨୩	୧୮.୩୬	୧୮	୧୪.୯୬	୧୫	୬.୧୨	୬	୩.୪୦	୩	୨.୭୨	୩
୬୯	୨୨.୭୭	୨୩	୧୮.୬୩	୧୯	୧୫.୧୮	୧୫	୬.୨୧	୬	୩.୪୫	୩	୨.୭୬	୩
୭୦	୨୩.୧୦	୨୩	୧୮.୯୦	୧୯	୧୫.୪୦	୧୫	୬.୩୦	୬	୩.୫୦	୪	୨.୮୦	୩
୭୧	୨୩.୪୩	୨୩	୧୯.୧୭	୧୯	୧୫.୬୨	୧୬	୬.୩୯	୬	୩.୫୫	୪	୨.୮୪	୩
୭୨	୨୩.୭୬	୨୪	୧୯.୪୪	୧୯	୧୫.୮୪	୧୬	୬.୪୮	୬	୩.୬୦	୪	୨.୮୮	୩
୭୩	୨୪.୦୯	୨୪	୧୯.୭୧	୨୦	୧୬.୦୬	୧୬	୬.୫୭	୬	୩.୬୫	୪	୨.୯୨	୩
୭୪	୨୪.୪୨	୨୪	୧୯.୯୮	୨୦	୧୬.୨୮	୧୬	୬.୬୬	୭	୩.୭୦	୪	୨.୯୬	୩

୭୫	୨୪.୭୫	୨୫	୨୦.୨୫	୨୦	୧୬.୫୦	୧୬	୬.୭୫	୭	୩.୭୫	୪	୩.୦୦	୩
୭୬	୨୫.୦୮	୨୫	୨୦.୫୨	୨୦	୧୬.୭୨	୧୭	୬.୮୪	୭	୩.୮୦	୪	୩.୦୪	୩
୭୭	୨୫.୪୧	୨୫	୨୦.୭୯	୨୧	୧୬.୯୪	୧୭	୬.୯୩	୭	୩.୮୫	୪	୩.୦୮	୩
୭୮	୨୫.୭୪	୨୬	୨୧.୦୬	୨୧	୧୭.୧୬	୧୭	୭.୦୨	୭	୩.୯୦	୪	୩.୧୨	୩
୭୯	୨୬.୦୭	୨୬	୨୧.୩୩	୨୧	୧୭.୩୮	୧୮	୭.୧୧	୭	୩.୯୫	୪	୩.୧୬	୩
୮୦	୨୬.୪୦	୨୬	୨୧.୬୦	୨୨	୧୭.୬୦	୧୮	୭.୨୦	୭	୪.୦୦	୪	୩.୨୦	୩
୮୧	୨୬.୭୩	୨୭	୨୧.୮୭	୨୨	୧୭.୮୨	୧୮	୭.୨୯	୭	୪.୦୫	୪	୩.୨୪	୩
୮୨	୨୭.୦୬	୨୭	୨୨.୧୪	୨୨	୧୮.୦୪	୧୮	୭.୩୮	୮	୪.୧୦	୪	୩.୨୮	୩
୮୩	୨୭.୩୯	୨୭	୨୨.୪୧	୨୩	୧୮.୨୬	୧୮	୭.୪୭	୮	୪.୧୫	୪	୩.୩୨	୩
୮୪	୨୭.୭୨	୨୮	୨୨.୬୮	୨୩	୧୮.୪୮	୧୮	୭.୫୬	୮	୪.୨୦	୪	୩.୩୬	୩
୮୫	୨୮.୦୫	୨୮	୨୨.୯୫	୨୩	୧୮.୭୦	୧୯	୭.୬୫	୮	୪.୨୫	୪	୩.୪୦	୩
୮୬	୨୮.୩୮	୨୮	୨୩.୨୨	୨୩	୧୮.୯୨	୧୯	୭.୭୪	୮	୪.୩୦	୪	୩.୪୪	୪
୮୭	୨୮.୭୧	୨୯	୨୩.୪୯	୨୩	୧୯.୧୪	୧୯	୭.୮୩	୮	୪.୩୫	୪	୩.୪୮	୪
୮୮	୨୯.୦୪	୨୯	୨୩.୭୬	୨୪	୧୯.୩୬	୧୯	୭.୯୨	୮	୪.୪୦	୪	୩.୫୨	୪
୮୯	୨୯.୩୭	୨୯	୨୪.୦୩	୨୪	୧୯.୫୮	୨୦	୮.୦୧	୮	୪.୪୫	୪	୩.୫୬	୪
୯୦	୨୯.୭୦	୩୦	୨୪.୩୦	୨୪	୧୯.୮୦	୨୦	୮.୧୦	୮	୪.୫୦	୪	୩.୬୦	୪
୯୧	୩୦.୦୩	୩୦	୨୪.୫୭	୨୫	୨୦.୦୨	୨୦	୮.୧୯	୮	୪.୫୫	୪	୩.୬୪	୪
୯୨	୩୦.୩୬	୩୦	୨୪.୮୪	୨୫	୨୦.୨୪	୨୦	୮.୨୮	୮	୪.୬୦	୫	୩.୬୮	୪
୯୩	୩୦.୬୯	୩୧	୨୫.୧୧	୨୫	୨୦.୪୬	୨୦	୮.୩୭	୮	୪.୬୫	୫	୩.୭୨	୪
୯୪	୩୧.୦୨	୩୧	୨୫.୩୮	୨୫	୨୦.୬୮	୨୧	୮.୪୬	୮	୪.୭୦	୫	୩.୭୬	୪
୯୫	୩୧.୩୫	୩୧	୨୫.୬୫	୨୬	୨୦.୯୦	୨୧	୮.୫୫	୮	୪.୭୫	୫	୩.୮୦	୪
୯୬	୩୧.୬୮	୩୨	୨୫.୯୨	୨୬	୨୧.୧୨	୨୧	୮.୬୪	୮	୪.୮୦	୫	୩.୮୪	୪
୯୭	୩୨.୦୧	୩୨	୨୬.୧୯	୨୬	୨୧.୩୪	୨୧	୮.୭୩	୯	୪.୮୫	୫	୩.୮୮	୪
୯୮	୩୨.୩୪	୩୨	୨୬.୪୬	୨୬	୨୧.୫୬	୨୨	୮.୮୨	୯	୪.୯୦	୫	୩.୯୨	୪
୯୯	୩୨.୬୭	୩୨	୨୬.୭୩	୨୭	୨୧.୭୮	୨୨	୮.୯୧	୯	୪.୯୫	୫	୩.୯୬	୪
୧୦୦	୩୩.୦୦	୩୩	୨୭.୦୦	୨୭	୨୨.୦୦	୨୨	୯.୦୦	୯	୫.୦୦	୫	୪.୦୦	୪

अनुसूची-४

(नियम ८ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

विभागीय सजायको परामर्श माग गर्दा भर्नु पर्ने फाराम

१. सजायको लागि प्रस्तावित कर्मचारीको,-

नाम, थर:	श्रेणी र तह:
पद :	सेवा/समूह/उपसमूह:
स्थायी नियुक्ति मिति:	तलब वृद्धि (ग्रेड) सङ्ख्या :
हालको पदमा बढुवा मिति:	खाईपाई आएको तलब रकम:

२. विभागीय सजायसम्बन्धी विवरण:

(क) प्रस्तावित सजायको विवरण:

(१) कर्मचारीले गरेको कसुरको छोटकरी विवरण र निजउपर लगाइएको अभियोग:

(सम्बन्धित ऐन/नियमको दफा/नियमसमेत उल्लेख गर्ने)

(२) प्रस्तावित सजायको विवरण:

(सेवासम्बन्धी ऐनको दफा/नियमको नियमसमेत उल्लेख गर्ने)

(ख) यसअघि विभागीय सजाय भए नभएको:

(भएको भए)

(१) कुन कसुरमा सजाय भएको हो, कसुरको प्रकृति र मितिसमेत छोटकरीमा उल्लेख गर्ने:

(२) प्रचलित कानूनको कुन दफासँग सम्बन्धित अभियोग लगाईएको हो, सो खुलाउने:

(३) आयोगबाट परामर्श लिएको भए कुन मितिमा परामर्श प्राप्त भएको हो, सोसमेत खुलाउने:

३. यसै प्रकृतिको कसुरमा यसअघि त्यस निकाय अन्तर्गतका अन्य कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरिएको भए सो खुलाउने:

४. यसै कसुरमा संलग्न अन्य कर्मचारी भए सोको विवरण र निजहरूउपर लगाएको अभियोग वा सजायको विवरण :

५. सजाय गर्ने अधिकारीको :-

नाम, थर : सेवा/समूह/उपसमूह:.....

पद:.....

श्रेणी/तह :.....

कार्यालय:

६. फाइल पठाउने अधिकृतको,-

नाम, थर:

दस्तखत:.....

पद :

मिति:

कार्यालय:

अनुसूची- ५

(नियम २३ सँग सम्बन्धित)

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दाको सङ्ख्या

(क) लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा माग भएको रिक्त पदसङ्ख्यामा देहायबमोजिम उत्तीर्ण उम्मेदवारहरू थप गर्नु पर्नेछ :-

माग भएको रिक्त पद सङ्ख्या	थप हुने सङ्ख्या	कायम हुने उम्मेदवार सङ्ख्या
१. १ देखि ५ सम्म भएमा	२	३ देखि ७ सम्म
२. ६ देखि १० सम्म भएमा	३	९ देखि १३ सम्म
३. ११ देखि १५ सम्म भएमा	४	१५ देखि १९ सम्म
४. १६ देखि २० सम्म भएमा	५	२१ देखि २५ सम्म
५. २१ देखि २५ सम्म भएमा	६	२७ देखि ३१ सम्म
६. २६ देखि ३० सम्म भएमा	७	३३ देखि ३७ सम्म
७. ३१ देखि ३५ सम्म भएमा	८	३९ देखि ४३ सम्म
८. ३६ देखि ४० सम्म भएमा	९	४५ देखि ४९ सम्म
९. ४१ र सोमाथि जतिसुकै भएमा	२० प्रतिशत	

(ख) समानस्तरको पदको लागि एउटै समयमा भएको भिन्दाभिन्दै विज्ञापनबमोजिमको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्दा अघिल्लो विज्ञापनको नतिजामा नाम समावेश भएकामध्ये जतिजना उम्मेदवारको नाम त्यसपछि प्रकाशन हुने पदको नतिजामा समावेश भएको छ त्यतिकै सङ्ख्यामा थप उम्मेदवारहरूको नाम समावेश गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(ग) खण्ड (क) बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्दा कुनै कठिनाइ आईपरेमा आयोगले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

अनुसूची - ६

(नियम २७ को उपनियम (१) र (६) सँग सम्बन्धित)

अन्तर्वार्ताको मूल्याङ्कन फाराम

विज्ञापन नं.: पद: पदसङ्ख्या: उम्मेदवार
सङ्ख्या: अन्तर्वार्ता मिति:

क्र.सं.	रोल नं.	उम्मेदवारको नाम, थर	सामान्य ज्ञान, विषयसम्बन्धी ज्ञान र व्यक्तित्व		कैफियत
			प्रासाङ्क		
			अङ्कमा	अक्षरमा	

माथि उल्लिखित कुनै पनि उम्मेदवार मेरो पति, पत्नी तथा छोरा-छोरी, दाजु-भाई, दिदी-बहिनी, भाउजु-बुहारी, काका-काकी, ठुलोबुबा-ठुलीआमा, सानाबा-सानीआमा, भतिजा-भतिजी, भान्जा-भान्जी, भिनाजु-ज्वाइँ, मामा-माइजू, फुपु-फुपाजू, साला-साली र तीनका छोराछोरी नाता पर्दैन ।

अन्तर्वार्ता समितिको

अध्यक्ष/सदस्यको दस्तखत:

नाम, थर:

पद:

मिति:

द्रष्टव्य

(१) अन्तर्वार्ता लिइने लागेको पदको विज्ञापनमा अन्तर्वार्ता समितिका अध्यक्ष तथा सदस्यहरूका माथि उल्लिखित कुनै नाता पर्ने भएमा त्यस्तो अन्तर्वार्ताकर्ताले उक्त समूहको सो दिनको अन्तर्वार्तामा भाग लिनु हुँदैन ।

(२) अन्तर्वार्तामा अधिकतम ७०% भन्दा बढी र न्यूनतम ४०% भन्दा कम अङ्क दिँदा पुष्ट्याइँ दिनु पर्नेछ ।

अनुसूची - ७

(नियम ३० सँग सम्बन्धित)

वैकल्पिक उम्मेदवारको सङ्ख्या

१. उम्मेदवारको नियुक्तिको लागि योग्यताक्रम सूची प्रकाशन गर्दा देहायबमोजिमको सङ्ख्यामा वैकल्पिक उम्मेदवार समावेश गरी सूची प्रकाशन गर्नु पर्नेछ :-

सि.नं.	माग भएको रिक्त पदसङ्ख्या	वैकल्पिक उम्मेदवारको सङ्ख्या
१.	१ देखि ३ सम्म भएमा	१
२.	४ देखि ८ सम्म भएमा	२
३.	९ देखि १५ सम्म भएमा	३
४.	१६ देखि २० सम्म भएमा	४
५.	२१ र सोभन्दा माथि जतिसुकै भएपनि	२० प्रतिशत

२. प्रकरण १ बमोजिम वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची तयार गर्दा एकभन्दा बढी उम्मेदवारको अन्तिम प्राप्ताङ्क समान भएमा नियम २७ को उपनियम (२) बमोजिम योग्यताक्रम कायम गरी नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

आज्ञाले
राजनप्रसाद भट्टराई
सचिव

परिशिष्टाङ्क - ५

न्यायाधीशको आचार संहिता, २०७४

प्रस्तावना : स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्याय प्रणालीको माध्यमबाट कानूनको शासन, मानव अधिकार तथा संवैधानिक मूल्य मान्यताहरूको संरक्षण र सम्बर्धन गर्न; प्रभावकारी र उत्तरदायी न्याय व्यवस्थामार्फत न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न; न्यायपालिकाको जनआस्था र प्रतिष्ठालाई उच्च राख्ने सन्दर्भमा व्यक्तिगत तथा सामूहिक रूपमासमेत न्यायाधीशहरूद्वारा न्यायिक पदलाई सार्वजनिक उत्तरदायित्वको पदको रूपमा कायम गर्न, र न्यायाधीशहरूको आचरण एवं व्यवहारका विषयमा आधारभूत सिद्धान्त तथा मानकहरू निर्धारण गरी अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा विकसित सिद्धान्त एवं मुलुकभित्र विद्यमान प्रचलन, व्यवहार, न्यायिक संस्कृतिसमेतलाई समेटि न्यायाधीशको आचार संहिता बनाई लागू गर्न वाञ्छनीय भएकोले न्यायाधीशको आचारसंहिता, २०६५ को मर्मलाई अङ्गीकार गर्दै न्याय परिषद ऐन, २०७४ को दफा ३३ को खण्ड (घ) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी न्याय परिषदले यो आचारसंहिता जारी गरेको छ ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

१.१. यस संहिताको नाम “न्यायाधीशको आचार संहिता, २०७४” रहेको छ ।

१.२. यो आचार संहिता तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा: विषय वा प्रसँगले अर्को अर्थ नलागेमा यस आचार संहितामा,

२.१. “न्यायाधीश” भन्नाले सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत तथा जिल्ला अदालतमा बहाल रहेका न्यायाधीश सम्झनु पर्छ र सो शब्दले समय समयमा कानूनबमोजिम गठन भएका विशेष अदालत, प्रशासकीय अदालत, श्रम अदालत र विभिन्न न्यायाधिकरणहरू वा अन्य निकायसमेतमा रही मुद्दा मामिलामा निर्णय दिने गरी नियुक्त भएका, तोकिएका वा खटाईएका पदाधिकारीलाई समेत जनाउँछ ।

२.२. “कर्मचारी” भन्नाले दफा २.१ मा उल्लिखित अदालत वा मुद्दा हेर्ने निकायमा कार्यरत कर्मचारी सम्झनुपर्छ ।

२.३. “न्यायाधीशको परिवार” भन्नाले न्यायाधीश आफैँले पालनपोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नि, छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र वा अविवाहित धर्मपुत्री सम्झनु पर्छ र सो शब्दले न्यायाधीश आफैँले पालनपोषण गर्नु पर्ने बाबु, आमा, सौतेनी आमा र नाबालक भाई वा अविवाहित बहिनीलाई समेत जनाउँछ ।

२.४. “नातेदार” भन्नाले प्रचलित कानूनबमोजिम न्यायाधीशको नातेदार भनी तोकिएका नातेदार सम्झनु पर्छ ।

२.५. “कानून व्यवसायी” भन्नाले नेपाल कानून व्यवसायी परिषद ऐन, २०५० बमोजिमका कानून व्यवसायी सम्झनुपर्छ ।

२.६ “आचरण” भन्नाले न्यायाधीशले पालना गर्नुपर्ने व्यवहार, बानी बेहोरा, चालचलन वा चरित्र सम्झनुपर्छ ।

३. स्वतन्त्रतासम्बन्धी आचरणहरू:

३.१ न्यायाधीशले न्यायिक कार्य गर्दा कानूनको सही प्रयोग गरी प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा आउने प्रभाव, दबाब, भनसुन, धम्की, आग्रह आदिबाट प्रेरित वा प्रभावित नभई न्यायिक कार्य स्वतन्त्रतापूर्वक गर्नुपर्दछ ।

- ३.२ न्यायाधीशले आफ्नो सामाजिक सम्बन्ध कायम गर्दा न्यायिक मर्यादामा रही गर्नु पर्नेछ र सामाजिक सम्बन्धको कारणले न्याय सम्पादनमा पर्न सक्ने प्रभाव र विशेष गरेर आफूले निरोपण गर्नुपर्ने विवादका पक्षहरूबाट पर्न सक्ने प्रभावबाट स्वतन्त्र रहनु पर्नेछ ।
- ३.३ न्यायाधीश कार्यपालिका वा व्यवस्थापिकाका सदस्यहरूसँगको अनुपयुक्त सम्पर्क वा दलगत राजनीतिक प्रभावबाट मुक्त रहनु पर्नेछ ।
- ३.४ न्यायाधीशले न्यायिक कर्तव्य पालना गर्ने क्रममा आफू स्वयंले पनि स्वतन्त्रतापूर्वक कार्य गर्नु पर्नेछ र अन्य सहकर्मी न्यायाधीशहरूलाई पनि स्वतन्त्रतापूर्वक न्यायिक कार्य गर्न सक्ने सहज वातावरण प्रदान गर्नु पर्नेछ र कुनै प्रकारको हस्तक्षेप गर्न, अनुचित प्रभाव पार्न वा दबाव दिन हुँदैन ।
- ३.५ न्यायाधीशले न्यायपालिकाको संस्थागत एवम् कार्यगत स्वतन्त्रता कायम राख्न र न्यायिक स्वतन्त्रता समेतको अभिवृद्धि गर्न प्रयास गर्नु पर्नेछ ।
- ३.६ न्यायिक स्वतन्त्रताको लागि अपरिहार्य रहेको न्यायपालिकाप्रतिको जनआस्था एवम् जनविश्वासको अभिवृद्धि गर्न न्यायाधीशले उदाहरणीय तथा अनुकरणीय न्यायिक आचरण प्रदर्शन र प्रवर्द्धन गर्नु पर्नेछ ।
- ३.७ निन्दा, आलोचना, आक्रोश आदिबाट दुःखित हुने तथा बढाउँ, प्रशंसा, नम्रताबाट प्रभावित हुने मानवीय स्वभावको नकारात्मक असर न्याय सम्पादन कार्यमा नपरोस् भनी न्यायाधीश सधैं सजग रहनु पर्नेछ ।

४. निष्पक्षतासम्बन्धी आचरणहरू:

- ४.१ न्यायाधीशले कुनै प्रकारको मोलाहिजा, पक्षपात, पूर्वाग्रह वा द्वेषभाव नराखी न्यायिक काम, कर्तव्यको पालना गर्नु पर्नेछ ।
- ४.२ न्यायाधीशले न्यायका उपभोक्ताहरूसँग गर्ने व्यवहार निष्पक्ष हुनु पर्नेछ र मुद्दाका पक्ष, कानून व्यवसायी र सर्वसाधारणको न्यायाधीश र न्यायपालिकाप्रतिको जनआस्था एवम् जनविश्वास अभिवृद्धि गर्न क्रियाशील हुनु पर्नेछ ।
- ४.३ न्यायाधीशले न्याय सम्पादनमा नकारात्मक प्रभाव पर्ने गरी कुनै पनि व्यक्तिसँग अनावश्यक रूपमा सम्बन्ध वा सम्पर्क बढाउनु हुँदैन ।
- ४.४ न्यायाधीशले आफूसमक्ष निरोपणका लागि प्रस्तुत हुन आएका वा आउन सक्ने विवादको परिणाममा असर पर्ने गरी वा न्यायिक प्रक्रियामा अपनाउनु पर्ने स्वच्छतामा नै स्पष्टतः आँच आउने गरी जानाजान कुनै प्रकारको टीकाटिप्पणी गर्न वा कुनै व्यक्ति वा विवादको स्वच्छ सुनुवाइमा असर पर्ने गरी सार्वजनिक रूपमा वा अन्य सामाजिक सञ्जालसमेतमा कुनै अभिव्यक्ति दिनु हुँदैन ।
- ४.५ देहायको कुनै अवस्था सृजना भई न्यायाधीश आफैले विवादको निष्पक्ष निरूपण गर्न नसक्ने भएमा वा एउटा विवेकशील पर्यवेक्षकको दृष्टिमा त्यस्तो विवाद निरोपण गर्दा निष्पक्ष भई निर्णय गर्न नसक्ने अवस्था छ भन्ने देखेमा त्यस्तो विवादको सुनुवाइ वा न्याय निरोपण गर्नबाट आफूलाई अलग राख्नु पर्नेछ :-

(क) मुद्दाका कुनै पक्षप्रति न्यायाधीशको खास आग्रह वा पूर्वाग्रह भएमा;

(ख) विवादित विषयको प्रमाणसम्बन्धी तथ्यमा न्यायाधीशलाई व्यक्तिगत हैसियतमा पूर्व जानकारी भएमा;

(ग) विवादको विषयमा न्यायाधीशले पहिले कानून व्यवसायीको हैसियतले काम गरेको वा साक्षीको रूपमा रहेको भएमा;

(घ) निरूपण गर्नुपर्ने विवादको परिणाममा न्यायाधीश वा निजको परिवारको प्रत्यक्ष आर्थिक स्वार्थ जोडिएको भएमा ।

५. निष्ठासम्बन्धी आचरणहरू:

५.१ एउटा विवेकशील पर्यवेक्षकको दृष्टिमा न्यायाधीशको आचरण निन्दनीय छैन भन्ने कुरा न्यायाधीश आफैले व्यवहारतः सुनिश्चित गर्नुपर्दछ पर्नेछ ।

५.२ न्यायाधीशको आचरण र व्यवहार न्यायपालिकाप्रति जनताको आस्था र विश्वास बढाउने किसिमको उच्च नैतिकता उन्मुख हुनु पर्नेछ । “न्याय गरेर मात्र हुँदैन, न्याय गरेको देखिनु पनि पर्दछ” भन्ने मान्यताबाट प्रेरित भई न्यायाधीशले आफ्नो कार्यसम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

५.३ न्यायाधीश सदैव आफ्नो आचरणप्रति गहिरो एवम् अटुट विश्वासमा रहनु पर्नेछ ।

६. सदाचारसम्बन्धी आचरणहरू:

६.१ न्यायाधीशका हरेक क्रियाकलाप सदाचारपूर्ण हुनु पर्नेछ । सदाचार विपरीत देखिने कुनै पनि कार्य गर्नबाट न्यायाधीश अलग रहनु पर्नेछ ।

६.२ हरेक क्रियाकलापको व्यक्ति र समाजले नित्य निगरानी, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने हुँदा न्यायाधीशले सदैव आफ्नो कारणबाट कुनै नागरिक वा समुदायलाई अनुचित बोझ नहोस् भन्ने कुरा विचार गरेर आफ्नो क्रियाकलाप नियन्त्रित गर्नुपर्दछ ।

६.३ न्यायाधीशले खास गरी आफू कार्यरत अदालतमा नियमित बहस पैरवी गर्ने कानून व्यवसायीहरूसँगको व्यक्तिगत सम्बन्ध र सम्पर्कको कारणबाट पक्षपात वा मोलाहिजा गरिएको छ कि भनी आशंका हुने स्थितिबाट अलग रहनु पर्नेछ ।

६.४ न्यायाधीशले आफ्नो परिवारका कुनै सदस्यले कानून व्यवसायीको रूपमा प्रतिनिधित्व गरेको वा अन्य कुनै किसिमले संलग्न रहेको विवादको निरोपणमा सहभागी हुनु हुँदैन ।

६.५ न्यायाधीशले आफूले प्रयोग गरी आएको आवासमा कसैलाई कानून व्यवसाय सञ्चालन गर्न वा विवादका पक्षहरूसँग भेटघाट गर्न दिनु हुँदैन ।

६.६ न्यायाधीशले अन्य नागरिकसह विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता वा कुनै संघसंस्था खोल्ने वा सदस्य हुने वा भेला हुने अधिकारको प्रयोग गर्दा न्यायिक पदको गरिमा र न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता एवं निष्पक्षता जोगाई राख्ने गरी गर्नु पर्नेछ ।

६.७ न्यायाधीशले आफ्नो व्यक्तिगत वा आफूलाई कानूनबमोजिम प्राप्त हुने आर्थिक लाभ वा स्वार्थ तथा आफ्नो परिवारका सदस्यहरूको आर्थिक कारोबार एवं स्वार्थबारे जानकारी राख्ने उचित प्रयास गर्नु पर्नेछ ।

६.८ न्यायाधीशले आफ्नो परिवार, नातेदार वा अन्य सामाजिक सम्बन्धका व्यक्तिहरूलाई आफूले सम्पादन गर्ने न्यायिक कार्य वा निर्णयमा अनुचित प्रभाव पार्न दिनु हुँदैन ।

६.९ न्यायाधीशले आफ्नो वा आफ्नो परिवारका सदस्यको वा अरू कसैको निजी स्वार्थ पूर्तिका लागि आफ्नो पदीय हैसियतको उपयोग गर्न वा गर्न दिनु हुँदैन । साथै कुनै व्यक्ति न्यायाधीशको न्यायिक

कार्यमा प्रभाव पार्न सक्ने विशेष हैसियतमा छु भनी न्यायाधीशले भन्नु वा अन्य कसैलाई त्यस्तो अनुभूति हुने गरी बोल्नु हुँदैन ।

६.१० न्यायाधीशले न्यायिक हैसियतले कार्य गर्दा प्राप्त गरेको गोप्य सूचना न्यायिक कर्तव्यको पालना गर्दा बाहेक अन्य उद्देश्यको लागि प्रयोग गर्नु वा खुलासा गर्नु हुँदैन ।

६.११ न्यायाधीशले निष्पक्षतापूर्वक न्यायिक कर्तव्य पालनामा बाधा नपर्ने वा आँच नआउने गरी देहायका कार्य गर्न हुन्छः-

(क) कानून, कानूनी पद्धति, न्यायप्रशासन वा त्यस्तै विषयमा लेख, प्रवचन दिन, अध्यापन गर्न वा ती विषयका देशभित्र वा बाहिर आयोजना हुने सार्वजनिक कार्यक्रममा उपस्थित हुन वा छलफलमा सहभागी हुन;

(ख) न्यायिक पदको गरिमामा आँच नआउने वा न्यायिक कर्तव्यको पालनामा कुनै तरहबाट बाधा नपर्ने अन्य कुनै काम कारवाहीमा सहभागी हुन ।

६.१२ न्यायाधीशले न्यायाधीशहरूको संघ वा संगठन खोल्न, सदस्यता लिन वा न्यायाधीशहरूको हितको प्रतिनिधित्व गर्ने अन्य संस्थाहरूमा सहभागी हुन हुन्छ ।

६.१३ न्यायसम्पादनको सिलसिलामा न्यायाधीशले कुनै कार्य गर्नको लागि वा गरे वा नगरेबापत न्यायाधीश वा निजको परिवारका कुनै सदस्यले कुनै प्रकारको अतिथ्य स्वीकार गर्न वा दान, दातव्य, उपहार, इच्छापत्र, ऋण वा आर्थिक वा भौतिक लाभ माग गर्नु वा स्वीकार गर्नु गराउनु हुँदैन ।

६.१४ न्यायाधीशले जानी-जानी कर्मचारी वा आफ्नो प्रभाव, निर्देशन वा अख्तियारी अन्तर्गतका अन्य व्यक्तिलाई न्याय सम्पादनको सिलसिलामा आफूले कुनै कार्य गर्नको लागि वा गरिदिए वा नगरिदिएबापत कुनै उपहार, इच्छापत्र, ऋण वा अन्य लाभको माग गर्न वा स्वीकार गर्न अनुमति दिनु हुँदैन ।

६.१५ न्यायाधीशको न्यायिक कार्यमा प्रभाव पार्ने वा पक्षपातपूर्ण काम गर्न प्रेरित गर्ने वा न्यायिक निष्पक्षतामा आँच आउने गरी कुनै पनि समारोहमा उपस्थित हुन र कुनै प्रकारको उपहार ग्रहण गर्न हुँदैन ।

७. समानतासम्बन्धी आचरणहरू:

७.१ न्यायाधीशले जातजाति, वर्ण, लिङ्ग, धर्म, अपाङ्गता, उमेर, वैवाहिक स्थिति, राष्ट्रियता, सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था वा अन्य त्यस्तै अप्रासङ्गिक आधारहरूको कारणबाट पैदा हुने सम्भावित असमान स्थितिप्रति सचेत रहनु पर्नेछ ।

७.२ न्यायाधीशले आफ्नो कर्तव्य पालनको सिलसिलामा मुद्दाका पक्षहरू एवम् सरोकारवालाहरूसँग समान व्यवहार गर्नु पर्नेछ ।

७.३ न्यायाधीशले न्यायिक कार्य सम्पादन गर्दा कुनै व्यक्ति वा समूहप्रति अप्रासङ्गिक आधारमा बोलेर, लेखेर, आचरणद्वारा वा अन्य कुनै तरिकाबाट पक्षपात वा पूर्वाग्रहपूर्ण व्यवहार गर्नु हुँदैन ।

७.४ न्यायाधीशले आफ्नो कर्तव्यपालनको सिलसिलामा कुनै कार्य वा व्यवहार गर्दा सम्बद्ध सबै पक्ष वा व्यक्तिप्रति यथोचित विचार पुऱ्याउनु पर्नेछ । मुद्दाका पक्षहरू, साक्षीहरू, कानून व्यवसायीहरू, अदालतका कर्मचारीहरू तथा सहकर्मी न्यायाधीशहरूप्रति कर्तव्य पालनसँग सरोकार नरहेका कुनै अप्रासङ्गिक कुराको आधारमा कुनै प्रकारको भेदभावपूर्ण व्यवहार गर्नुहुँदैन ।

७.५ न्यायाधीशले जानी-जानी कर्मचारी वा आफ्नो प्रभाव, निर्देशन वा नियन्त्रणमा रहेका व्यक्तिहरूलाई आफूसमक्ष विचाराधीन विवादसँग सम्बन्धित व्यक्तिहरूप्रति कुनै किसिमले भेदभावपूर्ण व्यवहार गर्ने अनुमति दिनु हुँदैन ।

७.६ न्यायाधीशले मुद्दामा उपस्थित कानून व्यवसायीले कुनै पक्ष वा व्यक्तिप्रति बोली वा व्यवहारबाट अप्रासङ्गिक आधारमा देखाउने पक्षपात वा पूर्वाग्रहलाई रोक्नु पर्नेछ । तर, त्यस्ता अप्रासङ्गिक आधार मध्येका कुनै कुरा नै मुद्दामा ठहर गर्नुपर्ने कुरासँग सम्बद्ध रहेछ भने त्यस्तो कुरा बहस पैरवीका क्रममा व्यक्त गर्नबाट रोक्नु हुँदैन ।

स्पष्टीकरण: नेपालको संविधान तथा कानूनले व्यवस्था गरेको सकारात्मक विभेदको नीतिबमोजिम गरिने व्यवहारलाई अन्यथा मानिने छैन ।

द. सक्षमता र लगनशीलतासम्बन्धी आचरणहरू:

द.१ न्यायाधीशले सदैव न्यायिक कार्यलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ । न्यायिक कार्य तथा कर्तव्यको निर्वाह गर्दा निर्णय गर्ने कुराका अतिरिक्त अदालत र यसको व्यवस्थापन वा सञ्चालन, न्यायिक प्रशिक्षण एवं अनुसन्धानसँग सम्बन्धित कुराहरूसमेतमा ध्यान दिनु पर्नेछ ।

द.२ न्यायाधीशले न्यायिक कार्यको कुशल सम्पादनको लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप र व्यक्तिगत गुणहरू कायम राख्न तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न उपयुक्त कदमहरू चाल्नु पर्नेछ । त्यसको लागि न्यायिक नेतृत्व अन्तर्गत उपलब्ध हुने तालिम तथा स्वदेशी एवम् विदेशी अवलोकन, भ्रमण र सेमिनारबाट प्राप्त उपलब्धीको यथोचित उपयोग गर्नु पर्नेछ ।

द.३ न्यायाधीशले मानवअधिकारका सिद्धान्तहरू स्थापित गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौता तथा अन्य दस्तावेजलगायत विकसित नवीनतम सिद्धान्तप्रति सुसूचित रही सोको उचित प्रयोग गर्नु पर्नेछ ।

द.४ न्यायाधीशले मुद्दाको सुनुवाइ सक्ती निर्णय सुनाउन राखेकोमा निर्णय सुनाउँदा यथाशक्य लिखित फैसला दिने र अन्य न्यायिक कार्यहरू सम्पादन गर्दासमेत कुशलतापूर्वक, स्वच्छ एवं छिटो-छरितो रूपमा गर्ने गर्नु पर्नेछ ।

द.५ न्यायाधीशले आफू संलग्न भई विवादको सुनुवाइ गर्दाका सबै अवस्थामा न्यायिक प्रक्रियाको सुव्यवस्था र न्यायिक मर्यादा कायम राख्नु पर्नेछ । न्यायाधीशले विवादका पक्षहरू, साक्षीहरू, कानून व्यवसायीहरू र अन्य सरोकारवालाहरूसँग शालीन, सौम्य, नम्र र धैर्य भई व्यवहार गर्ने र उनीहरूको कुरा सुन्नु पर्नेछ । इजलासमा उपस्थित विवादका पक्ष, कानून व्यवसायी र कर्मचारीलगायत न्यायाधीशको निर्देशन वा नियन्त्रणमा रहेका व्यक्तिहरूबाट समेत त्यस्तै प्रकारको व्यवहार गर्न लगाउनु पर्नेछ ।

द.६ न्यायिक काम कारबाहीमा आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, लगनशीलता तथा सक्षमता अभिवृद्धिसँग मेल नखाने अन्य कुनै आचरण वा व्यवहार न्यायाधीशले गर्नु हुँदैन ।

९. खारेजी र बचाउ:

९.१ न्यायाधीशको आचार संहिता, २०६५ खारेज गरिएको छ ।

९.२. यो आचार संहितामा लेखिएको कुनै कुरा प्रचलित नेपाल कानूनसँग बाझिएमा सो बाझिएको हदसम्म प्रचलित नेपाल कानूनमा लेखिएको कुरा नै मान्य हुनेछ ।

परिशिष्टाङ्क - ६

न्याय सेवामा न्यायाधीश तथा अधिकृत जनशक्तिको विद्यमान दरबन्दी तथा पूर्ति

अदालतहरूमा न्यायाधीशको दरबन्दी र पूर्तिको अवस्था

सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत तथा जिल्ला अदालतहरूमा रहेको न्यायाधीशको दरबन्दी र प्रस्तुत प्रतिवदेन तयार पार्दाको समयसम्म पूर्ति र रिक्त रहेका दरबन्दीको विवरण निम्नानुसार रहेको छ ।

क्र.स.	पद	दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त	पूर्ति भएको मध्ये महिला संख्या
१	सर्वोच्च न्यायाधीश	२१	१९	२	
२	मुख्य न्यायाधीश	७	६	१	
३	उच्च न्यायाधीश	१५३	१३९	१४	
४	जिल्ला न्यायाधीश	२४०	२३४	६	
जम्मा		४२१	३९८	२३	

नेपाल न्याय सेवाका अधिकृत कर्मचारीहरूको दरबन्दी तथा पूर्तिको अवस्था

विशिष्ट श्रेणी

सि.नं.	पद	दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त	पूर्ति भएका मध्ये					
					महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.
१	अदालत र न्याय परिषद तर्फ विशिष्ट श्रेणी	४	३	१	०	०	०	०	०	०
२	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय र अन्य निकायमा विशिष्ट श्रेणी	५	५	०	०	०	०	०	०	०
३	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय र सरकारी वकिल रहने अन्य निकायहरूमा विशिष्ट श्रेणी	५	४	१	०	०	०	०	०	०
जम्मा		१४	१२	२	०	०	०	०	०	०

न्याय समूह

सि.नं.	पद	दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त	पूर्ति भएका मध्ये					
					महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.
१	न्याय प्रथम	२४	२३	१	२	२	०	०	०	१
२	न्याय द्वितीय	१७८	९५	८३	८	१०	३	३	०	१
३	न्याय तृतीय	६३०	४५१	१७९	६४	३३	२०	६	३	१२
जम्मा		८३२	५६९	२६३	७४	४५	२३	९	३	१४

कानून समूह

सि.नं.	पद	दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त	पूर्ति भएका मध्ये					
					महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.
१	कानून प्रथम	२८	१९	९	३	२	०	०	०	०
२	कानून द्वितीय	९५	६२	३३	९	६	१	०	१	१
३	कानून तृतीय	१६८	९२	७६	२५	१४	५	०	०	३
जम्मा		२९१	१७३	११८	३७	२२	६	०	१	४

सरकारी वकिल समूह

सि.नं.	पद	दरबन्दी	पूर्ति	रिक्त	पूर्ति भएका मध्ये					
					महिला	आ.ज.	मधेसी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे.
१	सरकारी वकिल प्रथम	३४	२५	९	१	०	०	०	०	१
२	सरकारी वकिल द्वितीय	१५८	१२६	३२	८	८	२	०	१	१
३	सरकारी वकिल तृतीय	२५७	२३१	२६	५२	२२	८	२	२	१४
जम्मा		४४९	३८२	६७	६१	३०	१०	२	३	१६



सम्माननीय राष्ट्रपतिज्यूसमक्ष न्याय परिषद तथा न्याय सेवा आयोगको आ.व. २०७३/७४ को वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्दै सम्माननीय का.मु. प्रधान न्यायाधीश श्री दीपकराज जोशीज्यू (२०७५।०१।३१) ।



सम्माननीय राष्ट्रपतिसमक्ष आ.व. २०७३/७४ को वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेपछिको सामूहिक तस्वीर ।



मिति २०७५।०३।१५ र १६ गते सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशहरूसँग भएको अन्तरक्रिया कार्यक्रमको फलक ।



मिति २०७५।०८।२१ र २२ गते राजविराजमा भएको अन्तरकृया कार्यक्रममा प्रस्तुती दिनु हुँदै उच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री तीलप्रसाद श्रेष्ठ ।



मिति २०७५।०१।२१ र २२ गते ओखलढुङ्गामा भएको कार्यक्रममा सहभागीहरू



निजामती सेवा दिवस २०७५ मा न्याय परिषद सचिवालयद्वारा पुरस्कृत ना.सु. श्री रामकाजी खत्रीलाई नगद सहित प्रमाणपत्र प्रदान गर्नुहुँदै सचिव श्री नृपध्वज निरौला ।



निजामती सेवा दिवस २०७५ का सन्दर्भमा बृक्षरोपण गर्दै परिषदका माननीय सदस्यद्वय श्री पदमप्रसाद वैदिक र श्री रामप्रसाद सिटौला, सचिव श्री नृपध्वज निरौला तथा सहसचिव श्री रामेश्वर रेग्मी ।

