



पेसागत हकहित, सुरक्षा, श्रम एकता आजको आवश्यकता

श्रम दर्ता नं. ३३८७

नेवियु सन्देश

NEBIU SANDESH

त्रैमासिक

वर्ष - २ अङ्क २ पूर्णाङ्क ३ २०७३ कार्तिक सहयोग रु. १०/-

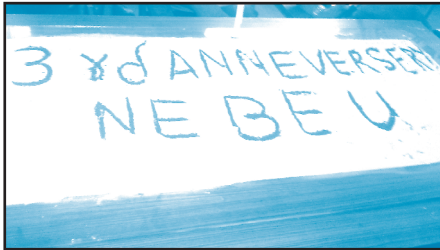
बडा दशैं, तिहार, न्हू दँ नै.सं. ११३७ तथा
छठ पर्व २०७३ को हार्दिक मंगलमय शुभकामना

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन



बार्षिक उत्सवमा तुच्चा ज्याभवः (कार्यक्रम)

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन, केन्द्रीय समिति काठमाण्डौको तेस्रो बार्षिकोत्सवको अवसरमा मिति २०७३ श्रावण १३ गतेका दिन ने.वै.लि.प्रधान कार्यालयको प्राङ्गणमा एक समारोहका बीच नेवारी परम्परा अनुसारको सम्भेवजी कार्यक्रम सहितको जलपान कार्यक्रम सम्पन्न भयो।



समारोहमा नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा कार्यरत कर्मचारीहरू, व्यवस्थापन समिति, उच्चस्तरीय व्यवस्थापकहरू, युनियनका पदाधिकारी तथा सदस्यहरू, एनडिफोन्ट, ब्लोदान लगायत अन्य संघ संस्थाहरू, नेवियु मुखपत्रका विज्ञापनदाताहरू, लेखकवर्गहरू तथा बैङ्कका पूर्व कर्मचारीहरू समेतको बृहत

सहभागितामा भव्यतापूर्वक उक्त कार्यक्रम सम्पन्न भयो।



सो कार्यक्रम सम्पन्न गर्न युनियनका उपाध्यक्ष तथा काठमाण्डौ बैङ्क अफिस विशेष क्षेत्रीय समितिका संयोजक राजुभक्त प्रधानाङ्कको संयोजकत्वमा बार्षिक उत्सव समारोह समिति गठन गरिएको थियो। साथै सोही दिन युनियनको तेस्रो वर्ष सम्पन्न भई चौथो वर्ष प्रवेशको उपलक्ष्यमा शुभकामना आदानप्रदानका साथ दीपावली समेत गरिएको थियो।



नेपाल बैङ्कको अधिकांश शेयर ...

पूर्व नायव महाप्रबन्धक
पुष्पप्रसाद श्रेष्ठसंगको



अन्तर्वार्ता

(पृष्ठ ४ मा)

जायज मागको लागि विरोध कार्यक्रम

नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा हालै मात्र नेपाल सरकारले बढाएको तलव वृद्धि गर्दा कर्मचारीहरूले खाइपाइ आएको ग्रेड संख्या घटाइ लागु गरिएको विरोधमा मिति २०७३ भाद्र १५ गते देखि मिति २०७३ भाद्र २६ गते सम्म विरोध कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको थियो।

अर्थ मन्त्रालय संस्थान महाशाखाको पत्रानुसार १ दिनको तलव बराबर भन्दा ग्रेड कम भएका संस्थामा मात्र ग्रेड समायोजन गर्न भनी निर्देशन प्राप्त भएको पत्रको आधारमा सो भन्दा कम भएमा मात्र ग्रेड समायोजन गर्नुपर्नेमा नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा २०६२ सालमा नै १ दिनको तलव बराबर ग्रेड कायम गरी समायोजन भैसकेकोले पुनःसमायोजन गर्नुपर्ने नदेखिएको र सो गर्न निर्देशन समेत भएको छैन। साथै अर्थ मन्त्रालयको एउटै निर्देशनको आधारमा नेपाल बैङ्क जस्तै अर्को संस्थान कृषि विकास बैङ्कमा पनि पहिले नै १ दिनको तलव बराबर ग्रेड कायम भैरहेकोले ग्रेड समायोजन नगरी लागु गरिएको ब्यहोरा जानकारी गराउँदै नेपाल बैङ्कमा पनि सोही बमोजिम गर्न व्यवस्थापन समक्ष नेपाल बैङ्कमा क्रियाशिल ५ वटै युनियनहरूले संयुक्तरूपमा २०७३ भाद्र १३ गते ध्यानाकर्षण पत्र र भाद्र १७ गते सोही सम्वन्धीको पत्रबाट अनुरोध गरिएको थियो।

बाँकी पृष्ठ २ मा



राष्ट्रलाई अनिर्णयको बन्दि बनाउनु हुँदैन नव वर्ष २०७२ को आगमनसंगै नेपाली जनताहरूले भोग्नुपरेको महाविपत्ति बैशाख १२,१३ र २२ गतेको विनाशकारी भूकम्प, बाढी पहिरोले थिलाथिलो बनाएको परिवेश साम्य हुन नपाउँदै मधेश आन्दोलन र भारतद्वारा लगाईएको नाकाबन्दीले आम जनजीवन ठकनै कष्टकर र अस्तव्यस्त बन्दै गएको परिवेशबाट २०७३ को आगमनसंगै धेरै हदसम्म नेपाली जनताले राहत पाउँदै गइरहेका छन् । यद्यपि बहुमतले पारित गरिएको मन्त्रिमण्डल संविधान हालसम्म पनि कार्यान्वयन हुन नसक्नु संविधान संशोधन जारी संविधान जारी गर्ने मन्त्रिमण्डल पनि सबैको मतैक्यता नहुनु आपसी विवादहरू वार्ता र सहमतिबाट टुङ्ग्याउन नसक्नु दलगत स्वार्थलाई अंगालेर आम नेपालीहरूको हितमा कार्य गर्न छोडी सत्ता केन्द्रित राजनीति गर्दै सरकार बनाउने र ढाल्ने खेलमा मात्रै तल्लिन रहिरहनु स्थानिय निकायको निर्वाचनलायत ३ तहको निर्वाचनको लागि कुनै तयारी समेत हुन नसक्नु सरकार बनाउने र ढाल्ने खेलमा मात्रै तल्लिन रहिरहनु जस्ता विषयले देशकै छविमाथि आँच आउनुका साथै देशलाई नै अनिर्णयको बन्दि बनाउने कार्यले विकास निर्माणको कुरो त परै जाओस् कहिँ कतै केही हुन नसकेको यथार्थलाई सबैले मनन गरेकै विषय हो । राज्यले यसमा गहन ध्यानमा निर्वाह गर्नसक्नु पर्दछ भने सम्पूर्ण दलहरू पनि यस विषयमा समवेदनशिल बन्नै पर्दछ । दीर्घकालिन सोचका साथ हालको समस्याबाट पार पाउन अनेक विकल्पहरू रोज्न सक्नुपर्दछ । नेपाली जनताहरू अव सचेत हुन आवश्यक भईसकेको छ । देशको अनुकूल परिस्थितिको फाइदा उठाई देशको अरिमतामाथि कसैले िदि दृष्टि राख्छ भने त्यो पक्कै पनि स्वाभिमानी नेपालीलाई सह्य हुँदैन । यसतर्फ हामी सचेत रहँदै सम्पूर्ण नेपालीहरू आ-आफ्नो स्वार्थलाई त्यागेर एक ढिक्का हुनै पर्दछ ।

अन्तमा,

नेपालीहरूको महान चाड तिहार-२०७३, न्हँ दै ने.सं.११३७ र छठ पर्वको उपलक्ष्यमा हार्दिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।

ब्लोदानका विविध कार्यक्रमहरूमा सहभागिता

यस युनियन आवद्ध रहेको ब्लड डोनर्स एशोसियसन नेपाल (ब्लोदान) को मिति २०७३ जेठ ३२ गतेका दिन कमलपोखरीमा आयोजना गरेको विश्व रक्तदाता दिवसको समापन समारोहमा यस युनियनको तर्फबाट उपाध्यक्ष राजुभक्त प्रधानाङ्ग, महासचिव राजुराम मुनिकर्मी र कोषाध्यक्ष सरिता प्रधानको सहभागिता रहेको थियो ।

त्यसैगरी ब्लोदानका संस्थापक अध्यक्ष शरद कसाको असामयिक निधन भई मिति २०७३ असार ७ गते शोभा भगवतिमा दाहसंस्कार कार्यक्रममा ब्लोदानको तर्फबाट र आवद्ध संघसंस्थाहरूको तर्फबाट श्रद्धान्जली

अर्पण गर्ने सिलसिलामा र मिति २०७३ असार १८ गते शनिवारका दिन नेपाल ल क्याम्पसमा ब्लोदानकै आयोजनामा सम्पन्न भएको स्व.शरद कसाको १३ दिने शोकसभामा यस युनियनको तर्फबाट महासचिव राजुराम मुनिकर्मीको सहभागिता रहेको थियो ।

मिति २०७३ श्रावण ८ गतेका दिन ब्लोदानको आयोजनामा काठमाण्डौमा सम्पन्न भएको रक्तसञ्चार सेवाको ५० वर्ष पुगेको अवसरमा स्वयंसेवी रक्तदाता तथा संघसंस्थाहरूलाई सम्मान सहितको स्वर्ण महोत्सव समापन कार्यक्रममा यस युनियनको सक्रिय सहभागिता रहेको थियो ।

जायज मागको लागि ...

यसरी हाम्रो पटक पटकको मौखिक तथा लिखित अनुरोधलाई बेवास्ता गर्दै छलफल नै नगरी बलपूर्वक व्यवस्थापनले हठ देखाउँदै आएको साथै यस युनियनले पेश गरेका ९ सूत्रिय बैङ्क विकास सम्बन्धी र कर्मचारीवर्गको हकहित सम्बन्धीका २७ सूत्रीय माग तथा मिति २०७० फाल्गुण र २०७२ श्रावणमा व्यवस्थापन र कर्मचारी युनियनहरू बीच भएका सम्झौताहरूको कार्यान्वयनमा समेत कुनै चासो नदेखाएकोले उक्त कार्यको विरोधस्वरूप सवै ट्रेड युनियनहरूबाट मिति २०७३ भाद्र १५ गते देखि नेपाल बैङ्कको प्रधान कार्यालय र काठमाण्डौ बैकिङ्ग अफिसको कारोबार बन्द गरी चरणबद्ध आन्दोलनको सुरुवात गरिएको थियो ।

बैङ्कका ग्राहकवर्गहरूमा असर नपार्ने गरी बैकिङ्ग अफिसमा सुरुमा १ घण्टा, २ घण्टा र ३ घण्टासम्म र प्रधान कार्यालयको हकमा पछि अनिश्चितकालिन पूर्णरूपमा बन्दको आहवान गरी

आन्दोलन भव्यरूपमा सफलतापूर्वक सञ्चालन गरिएको थियो । यसरी सम्पूर्ण कर्मचारीवर्गको सहभागिता रहेको उक्त आन्दोलन उत्कर्षमा पुगेपछि बाध्य भएर व्यवस्थापनले मिति २०७३ भाद्र २३ गतेदेखि वार्ताको लागि आहवान गरिएता पनि मिति २०७३ भाद्र २४ गते देखि मिति २०७३ भाद्र २६ गतेसम्म बैङ्क व्यवस्थापन र ५ वटै युनियनका प्रतिनिधिहरूबीच वार्ता भई व्यवस्थापन र कर्मचारी संगठनहरूबीच भएको सहमति पछि ५ वटै युनियनले मिति २०७३ भाद्र २७ गते संयुक्तरूपमा एक विज्ञप्ती जारी गर्दै हाम्रा आन्दोलनका सम्पूर्ण कार्यक्रमहरू हाललाई स्थगित गरिएको जनाइएको थियो ।

साथै सोही विज्ञप्तीमार्फत आन्दोलनका क्रममा यस बैङ्कमा कार्यरत आम कर्मचारीहरूको उत्साहजनक सहभागिताको उच्च मूल्याङ्कन गर्दै आगामी दिनमा यस्तै उत्साह र सहभागिताको अपेक्षा गरिनुका साथै ग्राहक महानुभावहरूले देखाउनुभएको धैर्यताको सम्मान पनि गरिएको छ ।



Medico Home

Dharmapath, New Road, Ph. 4247817
E-mail: medicohom@hotmail.com

Our Services:

General medicine, General Surgery, Gynaec & Obs.
Dermatologist, Endoscopy, Pediatrician, Orthopedic,
E.N.T., E.C.G., Dental, X-Rays, Pharmacy, Homeopathy,
Pathology Laboratory, U.S.G. (Ultra Sono Gram)

बडा दही, तिहार तथा छठ पर्वको हार्दिक मंगलमय शुभकामना

प्रो. सञ्जु नेवा:
९८४१-५२२०८५

नेवा : ट्रेडर्स
कोपुण्डोल-१०, कुमारीथान, ललितपुर

उच्चस्तरीय ब्राण्डका सर्टिङ्ग-सुटिङ्गको लागि
सदैव हामीलाई सम्फनुहोस् ।

यहाँ इटालियन, इण्डियन, नेपाली लगायत विभिन्न थरीका कपडाहरू सुपथ मूल्यमा पाईन्छ ।

खेलकूद क्षेत्रमा नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन



२०७३ असोज १६ गतेका दिन एक कार्यक्रमका विच युनियनको कार्यकक्षमा युनियनका महासचिव राजुराम मुनिकर्मीबाट गोरखास्थित जनदेवि युवा क्लबलाई फुटबल प्रतियोगिताको लागि नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनको लोगो अंकित जर्सी उक्त क्वका पदाधिकारीलाई हस्तान्तरण गरी खेलकूद क्षेत्रमा आफ्नो कदम चालेको छ ।

Central Payroll System को उद्घाटन

२०७३ श्रावण ३० गते देखि नेपाल बैङ्क लिमिटेडले केन्द्रीय तलब भुक्तानी प्रणाली (Central Payroll System) मिति लागु गरेको छ ।

सोही दिन ने.बै.लि प्रधान कार्यालय, लेखा विभागले एक समारोहका बीच उद्घाटन कार्यक्रमको आयोजना गरी Central Payroll System थालनी गरेको हो ।

ने.बै.लि.बैङ्क सञ्चालक समितिका अध्यक्ष जनार्दन शर्मा आचार्यले उक्त प्रणालीको उद्घाटन गर्दै कर्मचारीहरूको तलब भुक्तानी कार्य परम्परागत प्रणालीमा सीमित नरही आधुनिक बैकिङ्ग प्रणाली अन्तर्गत केन्द्रीकृत गरेको बताउनु भयो ।

उक्त कार्यक्रममा युनियनका महासचिव राजुराम मुनिकर्मको पनि सहभागिता रहेको थियो ।

नेपाल बैङ्कको मोबाइल बैकिङ्ग सेवा

नेपाल बैङ्क लिमिटेडले मोबाइल बैकिङ्ग सेवा दिने भएको छ । ग्राहकलाई मोबाइल बैकिङ्ग सेवा दिन बैङ्कले एफवान सफ्ट इन्टरनेशनलसंग सम्झौता गरेको छ । सम्झौतापत्रमा बैङ्कका तर्फबाट प्रमुख कार्यकारी अधिकृत देवेन्द्रप्रताप शाह र एफवान सफ्टका तर्फबाट मार्केटिङ्ग डाइरेक्टर विपुल ढकालले हस्ताक्षर गरेका छन् ।

नेपाल बैङ्कले पहिलोपटक प्रयोग गरेको मोबाइल बैङ्ग सेवाबाट ग्राहकले मोबाइल बैकिङ्गको सम्पूर्ण सुविधा पाउनेछन् । ग्राहकले ब्यालेन्स इन्क्वायरी, कारोवार भएको जानकारी, फण्ड ट्रान्सफर भएको जानकारी पाउनेछन् । यसको अतिरिक्त ग्राहकले रिचार्जकार्ड किन्न सक्नेछन् । त्यस्तै नेपाल टेलिकम, एनसेल, ब्रोडलिङ्ग, डिसहोमको पैसासमेत तिर्न सक्नेछन् । ईसेवा फोनपे नेटवर्कको सदस्य भएका नेपाल बैङ्कका ग्राहकले यो नेटवर्कमा भएका अरु ४० वटा बैङ्कहरूसँग अन्तरबैकिङ्ग कारोवार गर्न सकिने र आफ्नो ईसेवाको खातामा समेत पैसा जम्मा गर्न सकिने छ ।

प्रोग्रेसिभ फाइनान्स लिमिटेड Progressive Finance Limited

Pako, Newroad, GPO Box No. 10390, Kathmandu, Tel: 4246402, 4242244, Fax: 977-1-

246403

(क) बचत विशेषको दैनिक मौज्जातमा प्रदान गरिने वार्षिक ब्याजदर:

प्राकृतिक व्यक्ति तर्फ

बचतको प्रकार	ब्याजदर(%)	न्यूनतम मौज्जात (रु.)	ब्याज पूजीकरण गरिने समय
क) सामान्य तथा विशेष बचत	४.५०-६.००	१,०००/-	त्रैमासिक
ख) प्रोग्रेसिभ सुपर बचत	५.००-६.२५	२५,०००/-	त्रैमासिक
ग) बाल बचत	५.५०-६.२५	१,०००/-	त्रैमासिक
घ) कर्मचारी प्रोग्रेसिभ प्लस बचत	५.००-६.२५	१,०००/-	त्रैमासिक
ङ) प्रोग्रेसिभ गोल्ड बचत	५.००-६.४०	५,०००/-	त्रैमासिक
च) शेररघनी बचत	६.००-६.५०	५,०००/-	त्रैमासिक
छ) प्रोग्रेसिभ उन्नति बचत	४.५०-५.५०	१,०००/-	त्रैमासिक
ज) शुभारम्भ बचत खाता	६.५०*	१००/-	त्रैमासिक
झ) उपग्रहारा विशेष बचत	६.५०*	१००/-	त्रैमासिक

संस्थागत तर्फ

क) सामान्य कर्पोरेट बचत	६.०० % सम्म	वित्तीय संस्थाहरू रु. १०,०००/- अन्य संस्थाहरू रु. १,०००/-	त्रैमासिक
ख) प्रोग्रेसिभ सुपर कर्पोरेट बचत	६.०० % सम्म	रु. १,००,००० सम्म	त्रैमासिक
ग) प्रोग्रेसिभ विशेष कर्पोरेट बचत	६.०० % सम्म	वित्तीय संस्थाहरू रु. १०,०००/- अन्य संस्थाहरू रु. १,०००/-	त्रैमासिक

* शर्तहरू लागु हुनेछ ।

(ख) साधारण मुद्दती विशेषमा प्रदान गरिने वार्षिक ब्याज दर

प्राकृतिक व्यक्ति तर्फ

अवधि	मासिक ब्याज भुक्तानी	त्रैमासिक ब्याज भुक्तानी	वार्षिक ब्याज भुक्तानी	म्याद पश्चात ब्याज भुक्तानी
३ महिना	-	६.५० %	-	६.५० %
६ महिना	-	६.६० %	-	६.७५ %
१ वर्ष	७.५० %	७.६५ %	७.८० %	७.८० %
२ वर्ष	७.६५ %	७.८० %	७.९० %	८.०० %
२ वर्ष माथि	आपसि सहमतीमा तय गरिने			

संस्थागत तर्फ

अवधि	त्रैमासिक ब्याज भुक्तानी	वार्षिक ब्याज भुक्तानी	म्याद पश्चात ब्याज भुक्तानी
३ महिना	५.५०-६.०० %	-	५.५०-६.०० %
६ महिना	५.७५-६.२५ %	-	५.७५-६.२५ %
१ वर्ष	६.२५-७.०० %	५.५०-७.२५ %	६.५०-७.२५ %
२ वर्ष	६.४०-७.२० %	६.६५-७.४० %	६.७५-७.७५ %

नोट : उपरोक्त निक्षेपमा कर्जा लिएमा थप ब्याजदर २.०० प्रतिशतसम्म लाग्नेछ र निक्षेपको ९० प्रतिशतसम्म कर्जा दिन सकिनेछ ।

एनविएल प्रोफेशनल घर कर्जा

NSL Professional HOME LOAN

गोपाल बँदाक लिमिटेड

Banking & Finance

बडा दशैं, तिहार तथा छठ पर्वको हार्दिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौ ।

निक्षेप तथा कर्जा सुरक्षण निगम प्रा.लि.

टंगाल काठमाडौं,

फोन : ४४१०६५९, ४४२१२४१,

E-mail: digco@ntc.net.np

भविष्यको लागि जीवन बीमा गरी निश्चित हुनुहोस् ।

हात्ता सेवाहरू:-

सावधिक, सावधिक (दोहोरो दुर्घटना लाभ समेत), आजीवन, अन्तिम भुक्तानी, बालबच्चाको शिक्षा तथा धिवाह, म्यादी, सामुहिक, बास्तव्य, जीवन साथी, बाल उम्ड, जीवन सुरक्षा जीवन बीमा ।

"बीमाको क्षेत्रमा विश्वव्यापी ज्ञान"

राष्ट्रिय बीमा संस्थान

फोन नं. ४२२२२०

वी.जी.बस्नः २२१, भक्तपुर: ०१०१-१-४२२२१०

ईमेल: beema@biml.com.np, npibntar@biml.com.np

वेब: www.beema.com.np

बडा दशैं, तिहार तथा छठ पर्वको हार्दिक मंगलमय शुभकामना ।

कुमार शर्मा

गोकर्णेश्वर न.पा. वडा नं १३

वाहुनघारा, जेरापाटी, काठमाण्डौ ।

नेपाल बैङ्कको आधिकांश शेयर नेपालीहरूलाई नै बिक्री गरिदिनुपर्छ

पुष्पप्रसाद श्रेष्ठ

पूर्व नायव महाप्रबन्धक,

ने.बै.लि.



(यस अङ्कमा हामीले नेपाल बैङ्क लिमिटेडको पूर्व नायव महाप्रबन्धक श्री पुष्पप्रसाद श्रेष्ठसँग बैङ्क विकास, व्यवस्थापन, कर्मचारी सेवा र उहाँले बैङ्क सेवामा बिताउनुभएको लामो अनुभव जस्ता विषयको सेरोफेरोमा रहेर लिईएको अन्तरवार्तालाई पाठक समक्ष प्रस्तुत गरेका छौं। (सं.)

नाम	: पुष्पप्रसाद श्रेष्ठ
ठेगाना	: ल.पु. भूमिसखेल
जन्ममिति	: २०१८/०८/०५
शिक्षा	: एम.बि.ए.
बैङ्क प्रवेश मिति	: २०४२/१२/३०
बैङ्क सेवाप्रवेश गर्दाको पद	: कार्य सहायक (५ तह)
सेवा अवधिमा पदोन्नति भएका पदहरू (साल सहित)	वि.सं. २०४९ सहायक प्रबन्धक २०५३ प्रबन्धक २०६१ वरिष्ठ प्रबन्धक २०६७ मुख्य प्रबन्धक २०७१ नायव महाप्रबन्धक
रुचि	: किताब पढ्नु, फोटोग्राफी, हाइकिङ्ग ईत्यादि
भाषाज्ञान	: नेपाली, नेवारी, अंग्रेजी र हिन्दी
भ्रमण	: भारत, पाकिस्तान, मलेशीया र सिंगापुर
सम्मान	: कदरपत्र, ने०बै०लि० (२०६१)
पारिवारिक स्थिति	: ४ जनाको र सामान्य
बैकिङ्ग अनुभव	: ३० वर्ष
पिताको नाम	: शिव प्रसाद श्रेष्ठ
माताको नाम	: बेलकुमारी श्रेष्ठ
पत्नीको नाम	: रहना श्रेष्ठ

नेबियु सन्देश : ज्वज्वलपा पुष्पजी, हाल तपाईं बैङ्क सेवा निवृत्ति पछि के गर्दै हुनुहुन्छ ?

उत्तर : ज्वज्वलपा, हाल म आफ्नै ट्रेनिङ्ग सम्बन्धी अफिसमा व्यस्त छु । त्यही अफिसबाट मैले आफ्नो सहकारी संस्थाको बढोत्तरी (growth) लगायतका अन्य कृषि परियोजनाहरूको निर्माण गर्ने कार्य सञ्चालन गरिरहेको छु । साथै केही सामाजिक कार्यमा पनि व्यस्त छु ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा कार्यरत रहँदा विभिन्न शाखा हुँदै प्रधान कार्यालय तथा

बैकिङ्ग अफिसका विभिन्न विभागको अनुभव बटुल्दै नायव महाप्रबन्धकसम्म आईपुग्दा के कति भिन्नता पाउनुभयो र के कस्ता समस्या अनि कठिनाईहरू भोग्नुपयो ? विस्तारपूर्वक बताईदिनुहुन्छ कि ?

उत्तर : शुरुवातका तहहरूमा कामको रमाइलो र समुहगत भावना बढि हुन्थ्यो भने जति माथि बढ्दा हुँदै गयो जिम्मेवारीको तनावसंगै तिरकता पनि बढ्दै गयो । बैङ्कमा मथिल्लो तहमा भएको संरचनात्मक अस्पष्टता र समुहगत छलफल (team discussion) सक्दो

नगर्ने कार्यशैलीनै सबैभन्दा पीडादायक थियो ।

नेबियु सन्देश : तपाईं नेपाल बैङ्कका विभिन्न शाखा देखि काठमाण्डौ बैकिङ्ग र प्रधान कार्यालयका विभिन्न शाखा हुँदै मानवश्रोत विभागसम्म आईपुग्दा बैङ्कको व्यवस्थापन देखि कर्मचारीसम्मका बारेमा विशेष देखल र अभिरुचि भएको कारणले खास चुरो समस्या र चुनौति तथा अवसरका बारेमा विश्लेषण गर्नुपर्दा कसरी गर्नुहुन्छ ? कृपया सविस्तार बताईदिनु हुन्छ कि ?

उत्तर : मानवश्रोत व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित चुरो समस्या र चुनौतिबारे युनियनलगायत प्रायः सबै कर्मचारीहरूको आ-आफ्नै धारणा थियो र धेरै हदसम्म सतही थियो । मेरो लामो र संघर्षशील संलग्नता (मानवश्रोत) को आधारमा म “चुरो” समस्या र चुनौतीप्रति स्पष्ट थिएँ र त्यस्को व्यवस्थापन पनि गर्न सक्छु भन्ने आत्मविश्वासले प्रारम्भिक रूपमा एउटा योजना बनाएर त्यसलाई संस्थागत गर्न पुरै इमान्दारीसाथ लागेको थिएँ । यो कुनै व्यक्तिगत स्वार्थ वा दबावमा परेर गर्नलागेको थिइन । समस्याको “चुरो” थियो व्यवस्थापन र युनियन दुवै पक्षमा व्याप्त “डर” (Fear Phobia) र इगो (ego) साथै व्यवस्थापनबाट हुनजाने कमजोरी । बैङ्कका संवेदनशील कार्यहरू system अनुसार logical ढङ्गले हुने भएदेखि युनियनहरू धेरै हदसम्म relax रहन्थ्यो तर त्यस्को विपरीत अवस्थामा उनिहरूमा शक्ति प्रदर्शन गर्ने र डर (Fear Phobia) को सिर्जना गर्ने होडबाजी गर्न विवस हुन्छन् । एक किसिमले भन्ने हो भने हामीले गर्नुपर्ने डर र इगो (fear and ego management) व्यवस्थापन नै पनि हो ।



पहिलो पटक मानवश्रोत व्यवस्थापन विभाग चलाउँदा मैले त्यही “चुरो”लाई सम्बोधन गरेर केही ठोस कार्यहरू पनि गरेको थिएँ तर संस्थागत हुनसकेन । त्यसैले पछिल्लोपटक मा.श्रो.व्य. विभागमा आउने बित्तिकै त्यसलाई मूर्तरूप (संस्थागत स्वरूप) दिन ठोस एवं प्रष्ट योजनासहित काम गर्दै थिएँ ।

नेबियु सन्देश : बैङ्क विकासको पाटोमा ICCMT को कार्यकाल, बैङ्कको पूँजीवृद्धि योजना, नेपाल राष्ट्र बैङ्कको प्रत्यक्ष भूमिका र तत्पश्चात हालको परिवर्तित अवस्थालाई कुन रूपमा लिनुहुन्छ ?

उत्तर : तपाईंले दुइ अवस्थाको कुरा गर्नुभयो, हालको CEO देवेन्द्रसर भन्दा अगाडिको समय र हाल उहाँको कार्यकाल समय । पहिलोमा ति सबै नियामक निकायले अपनाएको एउटा प्राविधिक समाधान मात्र थियो । त्यसले बैङ्क विकासमा केही दिगो योगदान गर्न सकेन । वरु नेपाल बैङ्कका केही राम्रा सांस्कृतिक पक्षलाई विगाने काम मात्र गयो । पूँजी योजनाको सम्बन्धमा, पहिले बनेका सबै योजनाहरू एउटा औपचारिकता र भारा टराई मात्र थियो । हालको योजनामा बैङ्कको आफ्नोपन (ownership) हुनुका साथै यथार्थमूलक (realistic) छ ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्कले पूँजीवृद्धि योजनालाई सफल बनाई बैकिङ्ग क्षेत्रमा अबल दर्जामा आफूलाई नाफामूलक संस्था बनाउन सफल भएता पनि कर्मचारीको उत्प्रेरणा जगाउने कार्यमा न्यून प्रतिशतले मात्रै सफल भएको देखिन्छ । यो प्रतिशतलाई उच्च विन्दुमा पुऱ्याउन के के गर्नुपर्ला ?

उत्तर : कर्मचारी उत्प्रेरणाको कुरा सामान्यतया:हामीले सोचेभन्दा अलि फरक छ । आजभोलि अर्थिक वा अन्य सुबिधाले खासै काम गर्दैन, कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा पनि उच्चस्तरको भैसकेको हुनाले मुख्यतः बैङ्क व्यवस्थापनको सञ्चालन गुणस्तर र नेतृत्ववर्गको आचरण, व्यवहार र क्षमताले नै उत्प्रेरित गर्ने वा नगर्ने भन्ने कुरा निर्धारण हुने गर्दछ ।

नेबियु सन्देश : बैङ्क व्यवस्थापनका सबल पक्ष र कमजोर पक्ष के के रहे ? साथै आगामी दिनमा यसलाई कसरी सुधार गर्नुपर्ला ?

उत्तर : कुनै पनि बैङ्कको सबल र कमजोर

पक्षलाई बैङ्क स्वयंले व्याख्या गर्नुपर्दा एउटा सान्दर्भिक रणनीतिका (Relevant strategy) तहत बैङ्कको छवि सुहाउने गरी एउटा निश्चित ब्राण्ड संरचना (Brand format) अन्तर्गत रहेर गर्नुपर्ने हुन्छ । व्यवस्थापन लगायत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूले पनि त्यही अनुसार एउटै बोली बोल्नुका साथै बाहिरका ग्राहक एवं सम्पूर्ण पक्षहरूले पनि त्यही अनुसार ग्रहण गरोस् भन्ने प्रयास हुनुपर्दछ । यही भावना राखेर मैले बैङ्कमा मार्केटिङ्ग (Marketing) को अबधारणा अनुरूपको विभाग खोल्नमा ठूलो कसरत गर्नुपरेको कुरा धेरैलाई थाहा नहुन सक्छ, जुन पछि न त उद्देश्य अनुरूप नै सञ्चालन भयो न त अस्तित्वमा नै रह्यो । तैपनि मैले भन्नुपर्दा नेपाल बैङ्कको सबल पक्षहरू धेरै नै छन् र जगजाहेरै छ । साथै यसका कमजोर पक्षहरूमा मुख्य र चुरो कुरा भनेको स्पष्ट नीति र रणनीति दिन नसक्नु एवं बैङ्कको छवि र आकार (Image & size) अनुरूप नेतृत्व दिन नसक्नु नै हो जून कुरा उच्च व्यवस्थापक वर्ग तर्फ नै लक्षित हुन्छ । अरु कमजोरीहरू भनेको मोटामोटी यसैको साइड इफेक्ट (side effect) हरू मात्र हुन् ।

नेबियु सन्देश : तपाईं नायव महाप्रबन्धकमा कार्यरत रहँदा बनेका HR Plan तथा बैङ्क विकास सम्बन्धिका योजना के के थिए ? अनि कति पूरा भए ? कृपया बताइदिनु हुन्छ कि ?

उत्तर : त्यसबेला बनेको HR Plan (Not Documental) मस्यौदाको रूपमा नै रह्यो । उक्त मस्यौदालाई मूर्तरूप दिन सबै पक्षको सकृय सहभागिताको आवश्यकता थियो जुन हुन सकेन । आधिकारीक रूपमा अफिसियल टेबलमा छलफल नै हुन पाएन वा भनौं भ्याइएन । त्यसको प्रारूप के थियो र कस्तो थियो भनेर तपाईंलाई थाहा नै हुनुपर्छ तैपनि फेरि उल्लेख गर्नुपर्दा सरुवा सम्बन्धी सम्पूर्ण विधि,अभ्यास र आधारलाई (criteria) प्रणालीबद्ध गरी सरुवा निर्देशिका (Transfer Manual) तयार गर्ने,सम्पूर्ण यूनियनका पूर्णकालीन पदाधिकारीहरूलाई दैनन्दिन सरुवा लगायतका प्रशासनिक कार्यहरूबाट मुक्त गरी बैङ्क विकास मार्केटिङ्ग, असूली र क्षेत्रीय संरचनाको अध्ययन कार्यमा परिचालन गर्ने एवं मानवश्रोत व्यवस्थापन विभागलाई कर्मचारी तालिम र विकास कार्यमा बढी संलग्न गराउने जस्ता विषयहरू प्रमुख थियो

भने अर्कोतिर बैङ्क विकासलगायत यसको कुनै पनि सकारात्मक पहल गर्ने कार्यमा उच्च पदाधिकारीहरू एवं विभागहरूको तालमेल (co-ordination) नमिल्ने हुदा नेतृत्वदायी कार्यसंयोजन (chief co-ordinator) को पाटोलाई प्रभावशाली बनाउन अति जरुरी हुन्छ, र त्यसैले यसको लागि यथास्थितिमा अन्य विकल्पहरूले काम गर्न नसक्ने हुँदा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको कार्यालयलाई संस्थागत (Institutional) रूपमा सुदृढ बनाउने तर्फ मेरो प्रयास उन्मुख थियो जुन मैले छाडेको दिन सम्म पनि हुन सकेन ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्कलाई निजीकरण गरी रणनीतिक साभेदारलाई हस्तान्तरण गर्ने साथै नेपाल सरकारले आफ्नो स्वामित्वमा रहेको शेयर समेत विक्री गर्ने चर्चा चलिरहेको सन्दर्भमा तपाईंको धारणा के हुन सक्ला ?

उत्तर : स्पष्टसंग भन्नुपर्दा सत्य के हो भने नेपाल सरकारले नेपाल बैङ्कको आधिकांश शेयर विदेशी रणनीतिक साभेदारलाई होइन कि नेपालीहरूलाई नै विक्री गरिदिनुपर्छ, अरु कुनै पनि बाटोबाट नेपाल बैङ्कको हित हुँदैन ।

नेबियु सन्देश : बैङ्क सेवाको लामो अनुभव तपाईं कसरी साट्न चाहनुहुन्छ ? बैङ्क सेवामा रहँदाको तपाईंको सुखद /दुःखद क्षण बारे केही बताई दिनुहुन्छ कि ?

उत्तर : मैले बैङ्कमा बिताएका क्षणहरू प्रायः संघर्षशील नै रह्यो । सुदुर पश्चिमाञ्चलको धनगढीबाट शुरु गरेर पोखरा क्षेत्र बाहेकका १२ वटा शाखाहरू एवं MSD / Audit बाहेक प्रधान कार्यालयका सम्पूर्ण विभागहरूमा कार्यरत रहँदा मैले सधैँ आफ्नो र व्यवस्थापनको निर्णय बिधिलाई रणनीतिक एवं प्रणालीमा आधारित (strategic & system based) गराउने प्रयास गर्ने । मैले कुनै पनि बाद र विवादबाट मुक्त भई निस्वार्थ भावले बैङ्कमा एउटा दिगो विधि (System) र यसको उच्च छवि (Image) बनाउनतर्फ उन्मुख रहेँ । यस क्रममा केही अनावश्यक तनाव र संघर्षको स्थिति पनि बन्ने गरेको थियो । सीधा भन्नुपर्दा उच्च पदमा रहे पनि संरचनात्मक छिद्रता (structural loopholes) र गन्जागोल (role conflict and confusion) ले गर्दा अपेक्षाकृत कार्यस्वतन्त्रता मैले कहिले पाईन ।

बाँकी पृष्ठ ११ मा

आ.व. २०७३/०७४ को मौद्रिक नीति भित्र वित्तीय क्षेत्र कार्यक्रम

वित्तीय क्षेत्र सुधार

- नेपालले वि.सं.२०४२ देखि प्रारम्भ गरेको पहिलो चरणको वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमले प्रतिस्पर्धाको वातावरण सिर्जना गर्नु भने वि.सं. २०५० को दशकको मध्यतिर शुरु गरिएको दोस्रो चरणको कार्यक्रम संस्थागत सुशासन तथा वित्तीय क्षेत्रको सुदृढीकरणमा केन्द्रित रहेको छ। पहिलो र दोस्रो चरणको वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमका उपलब्धीहरूलाई जगेर्ना गर्दै परिवर्तित आर्थिक संरचनासंग तालमेल खाने समावेशी वित्तीय संरचना निर्माणमा तेस्रो चरणको वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम केन्द्रित गर्नुपर्ने देखिन्छ।
- वित्तीय क्षेत्र विकास रणनीति स्वीकृत भएपश्चात् उक्त रणनीतिमा उल्लेखित कार्यक्रमहरू चरणबद्ध रूपमा कार्यान्वयन गर्दै लगिनेछ।

नियम तथा सुपरिवेक्षण

- बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले महानगरपालिका तथा उपमहानगरपालिका क्षेत्रभित्र र नगरपालिकाका सदरमुकाम बाहेकका स्थानहरूमा शाखा खोल्न यस बैङ्कको पूर्व स्वीकृत लिनु नपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
- पूर्वाधारका क्षेत्रमा लगानी गर्न निजी क्षेत्र समेतको सहभागितामा पूर्वाधार विकास बैङ्क स्थापना गर्ने कार्य अगाडि बढाइने छ।
- समग्र बैकिङ्ग प्रणालीको संस्थागत सुशासन एवम् जोखिम व्यवस्थापनको गुणस्तर सुधार गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यास समेटी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका सञ्चालकहरूलाई अभिमुखीकरण गर्न “सञ्चालक शिक्षा कार्यक्रम” सञ्चालन गरिनेछ।
- सामाजिक सुरक्षा भत्ता बैङ्क खातामार्फत् उपलब्ध गराउन तथा सबै नेपालीको बैङ्क खाता अभियान सञ्चालन गर्ने सम्वन्धमा आवश्यक व्यवस्था मिलाइनेछ।
- बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले संस्थागत उत्तरदायित्व सम्वन्धी कार्यमा आफ्नो मुनाफाको कम्तीमा १ प्रतिशत रकम छुट्याउनु पर्ने तथा कुल कर्मचारी खर्चको न्यूनतम ३ प्रतिशत रकम तालिम तथा वृत्ति विकासमा खर्च गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनेछ।
- नगद कारोवारबाट हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न रु ५० लाखभन्दा बढीको कारोवार अनिवार्य रूपमा चेकमार्फत् गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेकोमा उक्त सीमालाई घटाई रु ३० लाख

कायम गरिएको छ।

लघुवित्त तथा वित्तीय साक्षरता

- लघुवित्त संस्थाहरूले कर्जा लगानी गर्दा ग्राहकसंग लिने व्याजदर सम्वन्धित संस्थाको कोषको लागत (Cost of fund) मा बढीमा ७ प्रतिशत स्प्रेड कायम गरी व्याजदर निर्धारण गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ।
- संघीय संरचना तथा इ-म्यापिङ्गको अध्ययन प्रतिवेदन समेतलाई दृष्टिगत गरी लघुवित्त संस्थाहरूको वित्तीय पहुँचको अवस्था, स्तर वृद्धि, मर्जर / प्राप्ति तथा सञ्चालन सम्वन्धमा अध्ययन गरी आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गरिनेछ। यस्तो व्यवस्था नभएसम्मका लागि लघुवित्त संस्था स्थापना एवम् वित्तीय कारोवार गर्न इजाजतपत्रको लागि आवेदन लिने कार्य स्थगन गरिएको छ। तर तोकिएका जिल्लामा प्रधान कार्यालय रहने गरी स्थापना हुने लघुवित्त संस्थाहरूको लागि विद्यमान इजाजत नीतिलाई यथावत राखिएको छ।
- राष्ट्रिय स्तरको थोक कर्जा प्रदान गर्ने लघुवित्त संस्थाहरूले २०७५ असार मसान्तसम्म न्यूनतम चुक्ता पूँजी रु ६० करोड कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
- लघुवित्त संस्थाहरूबाट प्रवाह हुने विद्यमान कर्जा सीमा वृद्धि गरिएको छ।
- जनसाधारणलाई वित्तीय सेवाको उपयोग गर्नका लागि प्रोत्साहन गर्न, वित्तीय सेवाका ग्राहकहरूको हित संरक्षण गर्न तथा वित्तीय समावेशीकरण बढाउन नेपाल सरकारबाट राष्ट्रिय वित्तीय साक्षरता नीति स्वीकृत भएपश्चात् सो अनुसारको कार्य अगाडि बढाइनेछ।

विदेशी विनिमय व्यवस्थापन

- भारत बाहेक तेस्रो मुलुकहरूबाट ड्राफ्ट-टी.टी.को माध्यमबाट वस्तु आयात गर्दा एकपटकमा बढीमा अमेरिकी डलर ४० हजार बराबरसम्मको परिवर्त्य विदेशी मुद्रा भुक्तानी दिन पाइने व्यवस्था रहेकोमा सो सीमामा वृद्धि गरी अमेरिकी डलर ५० हजार कायम गरिनेछ।
- भारतबाट परिवर्त्य विदेशी मुद्रा भुक्तानी हुने गरी सफ्टवेयर खरिद गर्नुपरेमा हाल एकपटकमा बढीमा अमेरिकी डलर १० हजार सीमा रहेकोमा यसलाई वृद्धि गरी अमेरिकी डलर १५ हजारसम्मको सफ्टवेयर एल.सी.मार्फत् आयात गर्न पाउने व्यवस्था गरिनेछ।

- विप्रेषण तथा मनिचेञ्जर व्यवसायमा संलग्न संस्थाहरूले कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
- परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा खाता हुने नेपालीले आफ्नो खाताबाट वस्तु तथा सेवा खरिद गर्ने प्रयोजनका लागि वार्षिक अमेरिकी डलर १५ हजारसम्म भुक्तानी दिनसक्ने व्यवस्था गरिनेछ।
- परिवर्त्य विदेशी मुद्राको मागलाई दृष्टिगत गरी खरिददर मात्र उल्लेख हुने विदेशी मुद्राहरूको खरिददर र विक्रीदर दुवै तोक्री विक्री गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ।
- श्रम स्वीकृति लिई कार्य गरिरहेका विदेशी नागरिकहरूले परिवर्त्य विदेशी मुद्रामा तेस्रो मुलुकमा पारिश्रमिक पठाउनु पर्दा तोकिए बमोजिमको कागजात लिई तोकिए बमोजिमको रकम बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट सोभै भुक्तानी गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ।

समष्टीमा ,

- चालु आर्थिक वर्षको पछिल्लो समयमा आर्थिक गतिविधिमा आएको सुधारसँगै आगामी दिनमा अर्थतन्त्रले गति लिने अपेक्षा गरिएको छ। अर्थतन्त्रको पुनरुत्थान एवम् पुर्ननिर्माणमा केन्द्रित सरकारी बजेटको कार्यान्वयनबाट मूल्य दबाव पर्न नदिने गरी मौद्रिक व्यवस्थापनमा सन्तुलन मिलाउनु पर्ने चुनौती थपिएको छ। त्यसैगरी, विप्रेषण अप्रावहमा आउन सक्ने उतार-चढावबाट वित्तीय तथा बाह्य क्षेत्रमा पर्नसक्ने जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्न सावधानीपूर्वक मौद्रिक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवस्था छ।
- पछिल्लो समयमा कर्जा लगानीको वातावरणमा सुधार हुँदै गएको परिप्रेक्ष्यमा नेपाल सरकारको बजेटसंग सन्तुलन मिलाई तर्जुमा गरिएको आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को मौद्रिक नीतिको कार्यान्वयनबाट समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्न तथा लक्षित आर्थिक वृद्धि हासिल गर्न सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ।
- प्रस्तुत मौद्रिक नीति तर्जुमाको क्रममा सहयोग पुऱ्याउने नेपाल सरकारका निकायहरू, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू, विभिन्न व्यावसायिक संघ-संस्थाहरू, विद्वतवर्ग, सञ्चार माध्यमलगायत सबै सरोकारवालाहरूलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्दै यो मौद्रिक नीतिमा व्यवस्था गरिएका नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा सदाभै सबैको सहयोग प्राप्त हुने अपेक्षा गरिएको छ।

बैङ्क मर्जर र मर्जर सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था



लक्ष्मीप्रसाद मैजाली, एम ए, एलएल वि

मर्जरको अवधारणा अमेरिकाबाट सन् २००७ बाट सुरु भएको हो । अमेरिकाबाट सुरुवात भएको मर्जरको अवधारण विश्वव्यापी हुँदै नेपालका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूको बीचमा मर्जरको सुरुवात वि.सं. २०६१ सालबाट भएको हो । बैङ्क तथा वित्तीय संस्था एक आपसमा मर्जर गर्नु वा एक्विजिसन गर्नुको मुख्य लक्ष्य बैङ्कहरूको उद्देश्यमा सर्वैतर वित्तीय पहुँचमा अभिवृद्धि, सर्वसुलभ ढङ्गले निक्षेप लिई कर्जा प्रवाह गर्नु, लागत घटाई नाफा अभिवृद्धि गर्नु, र लगानीकर्ताहरूलाई हौसला प्रदान गर्नु हो । त्यसैगरी बैङ्कहरूको दीर्घकालीन सञ्चालनको लागि मार्ग प्रदान गर्नु र वित्तीय जोखिमलाई न्युनिकरण गर्न, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिस्पर्धा मार्फत सक्षम बनाउन, वित्तीय प्रणालिमार्फत सर्वसाधारणको विश्वसनियता बढाउनको लागि मर्जर तथा एक्विजिसनलाई मान्यता दिएको पाइन्छ ।

जव नेपालमा मर्जर सम्बन्धी अवधारणा आयो त्यो समयमा मर्जर सम्बन्धी छुट्टै कानूनी व्यवस्था नभएका कारण बैङ्क तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन मार्फत सर्वप्रथम लक्ष्मी बैङ्कसँग हिमालयन सेभिङ्ग एण्ड फाइनान्स कम्पनि मर्ज भएको थियो । तत्पश्चात् अन्य केही वित्तीय संस्थाहरू पनि सोही ऐनको माध्यमबाट मर्जको प्रक्रियामा गएका थिए ।

मर्जर सम्बन्धी अलग कानून नभएको र मर्ज भए पश्चात् नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट पाउने थप सहूलियत सम्बन्धी कुनै व्यवस्था नभएको कारण अन्य कयौं वित्तीय संस्थाहरूले चाहेर पनि मर्जमा जान सकेका थिएनन् । बढ्दो प्रतिस्पर्धा, जोखिमको सहज व्यवस्थापन नहुनु, पूँजीको कमि तथा नेपाल राष्ट्र बैङ्कको विभिन्न वाध्यात्मक नीतिहरूका कारण नेपालको वित्तीय संस्थाहरूमा व्यापक आर्थिक संकट उत्पन्न भई संस्था नै बन्द हुने अवस्था समेत देखिएकोले विभिन्न वित्तीय संस्थाहरूलाई संरक्षण गर्नका लागि एक आपसमा समायोजनको माध्यमबाट पुन नयाँ किसिमले नयाँ जिवन दिई सञ्चालन गर्नका लागि अवसर दिने मनसायका साथ

नेपाल राष्ट्र बैङ्कले २०६८ साल वैशाख २५ गतेबाट विशेष कानूनको रूपमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था एक आपसमा गाभ्ने वा गाभ्ने सम्बन्धी विनियमावली, २०६८ लागु गरेको थियो ।

जस अर्न्तगत मर्जर भन्नाले दुई वा दुई भन्दा बढी इजाजतपत्र प्राप्त संस्थाहरू बीच एक आपसमा भएको सम्भौता बमोजिम गाभ्ने संस्थाका अस्तित्व समाप्त भई गाभ्ने संस्थामा समाहित हुने कार्य सम्भन्तु पर्दछ र सो शब्दले दुई वा दुई भन्दा बढी इजाजतपत्र प्राप्त संस्था एक आपसमा गाभिई नयाँ बन्ने कार्य समेतलाई जनाउँछ भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ । नेपाल राष्ट्र बैङ्कले उक्त विनियमावली लागु गरे पश्चात् नेपालका कयौं बाणिज्य बैङ्क, विकास बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले सो विनियमावलीको व्यवस्था अनुरूप मर्जीङ्ग प्रकृत्यामा सामेल भई सफलतापूर्वक मर्जको कार्य समेत गरी कारोवार सुरु गरिसकेका छन् भने कतिपय मर्जरको प्रक्रियामा नै रहेका छन् ।

कुनै पनि कम्पनि एक अर्कामा गाभ्ने वा गाभ्ने भन्नाले दुई वा दुई भन्दा बढी कम्पनिहरू एक अर्कामा पूर्णरूपमा गाभ्नु प्रक्रिया हो । यो एउटा यस्तो माध्ययम हो जस्को कारण बहु पहिचान भएका कम्पनिहरू एकै थलोमा समावेस हुन्छन् । Black Law Dictionary ले यसलाई यसरी परिभाषित गरेको छ । A merger has been defined as the fusion or absorption of one thing or right in to another, generally spoken of a case where one of the subjects is less dignity of importance than the other. Hence the less important cases to have an independent existence.

त्यस्तैगरी राष्ट्र बैङ्कका अनुसार गाभ्ने कार्य भन्नाले दुई वा सो भन्दा बढी इजाजत प्राप्त संस्थाहरू बीच एक आपसमा भएको सम्भौता अनुसार पुराना संस्थाको अस्तित्व पूर्ण रूपमा समाप्त भई गाभ्ने संस्थामा समाहित हुनु भन्ने बुझिन्छ । त्यस्तैगरी इजाजतपत्र प्राप्त संस्था एक आपसमा गाभिई नयाँ संस्था जन्मनु हो । कम्पनि ऐन २०६३ को परिभाषा खण्डमा यस विषयलाई परिभाषित गरिएको पाइन्छ ।

यहाँ कम्पनि गाभ्ने र गाभ्ने विषय अर्न्तगत समान पूँजी भएका कम्पनिहरू एक आपसमा गाभिई ठूलो पूँजीको कम्पनि बनाई कम्पनि गाभ्ने र गाभ्ने गरिन्छ उदाहरणको लागि प्रभु विकास बैङ्क र क्रिष्ट बैङ्क त्यस्तैगरी आई.एम.ई र ग्लोबल बैङ्क लाई लिन सकिन्छ । त्यस्तैगरी एउटा ठूलो कम्पनिले सानो कम्पनिलाई आफु समक्ष गाभी सानो कम्पनिको अस्तित्व पूर्ण रूपमा मेटाई गाभ्ने गरिन्छ । साथै एउटा कम्पनिको सम्पूर्ण सेयर अर्को कम्पनिले खरिद गरेर पनि कम्पनि गाभ्न सकिन्छ । यसरी कम्पनि गाभ्ने र गाभ्ने समग्र प्रक्रियालाई हेर्दा यस विषय अर्न्तगत कम्पनिको पुर्ननिर्माण पनि पर्दछ ।

नेपालको कम्पनि कानूनले कम्पनि गाभ्ने र गाभ्ने विषयमा विस्तृत व्यवस्था गरेको छैन । कम्पनि ऐन २०६३ को दफा १७७ मा कम्पनि गाभ्ने सक्ने त्यस सम्बन्धी केही प्रावधानहरूको मात्रै उल्लेख गरेको छ । यसरी समग्रमा भन्नुपर्दा नेपालको कम्पनि ऐनमा कम्पनि गाभ्ने र गाभ्ने सम्बन्धी व्यवस्थाको अभाव रहेको छ । यसमा परिमार्जन गर्नु आवश्यक छ ।

कम्पनि गाभ्दा वा गाभिँदा निम्न अवस्थामा हुने गरेको पाइन्छ ।

- कानून बमोजिम कम्पनिले चुक्ता पूँजी एकलै पुऱ्याउन नसकेमा ।
- राज्यको नयाँ परिस्थिति बमोजिम कम्पनिलाई अगाडि बढाउन
- कुनै पनि कम्पनिको खुद सम्पतिमा ह्रास आई खराब अवस्था सिर्जना भएमा
- साना कम्पनि एक आपसमा मिली ठूलो पूँजी निर्माण गर्न
- नयाँ उद्देश्यका साथ अधि बढ्न
- जनताको विश्वासमा वृद्धि गर्न
- कम्पनिलाई पूर्ण रूपमा नयाँ व्यवस्थामा लगी सञ्चालनमा ल्याउनको लागि कम्पनि गाभ्ने कार्यबाट थोरै कर्मचारीबाट पनि धेरै कामको लाभांश प्राप्त प्रशासनिक खर्चमा समेत कम हुन जान्छ । फरक फरक प्रकारका कम्पनिहरू एक आपसमा गाभ्ने

र गाभिने कार्यलाई विभिन्न प्रकारले हेर्न सकिन्छ। जो निम्न छन।

1. Horizontal merger दुई कम्पनिहरू जसको समान हैसियत र बजारमा समान प्रतिस्पर्धामा रहेका हुन्छन् ती कम्पनिहरू एक आपसमा समाहित हुनु लाई Horizontal merger भनिन्छ। यस्ता कम्पनि एक आपसमा गाभिँदा समान हैसियत र समान प्रतिस्पर्धा बजारमा भएको कारणले खासै असर परेको देखिँदैन।
2. Vertical Merger एउटा कम्पनिले अर्को कम्पनिको सम्पूर्ण Costumer र Supplier लाई नै लिन्छ भने त्यसप्रकारको कम्पनि गाभ्ने वा गाभिने प्रक्रियालाई Vertical Merger भनिन्छ।
3. Conglomerate Merger एउटै उद्देश्य, उत्पादन र बजार भएको कम्पनि अर्को फरक उत्पादन, फरक उद्देश्य र फरक बजार भएको कम्पनिमा समाहित भएमा त्यस्तो प्रकारको कम्पनि गाभ्ने र गाभिने प्रक्रियालाई Conglomerate Merger भनिन्छ। यस्तो स्थितिमा कम्पनि गाभ्नु अघिको कुनै पनि कुरा मिल्दैन।
4. Geographic Merger एउटै भौगोलिक क्षेत्रमा त्यहाँको बजारलाई नै मध्यनजर गरी अन्य भौगोलिक क्षेत्रको उत्पादन आफ्नो क्षेत्रमा गर्ने गरी गाभ्ने र गाभिनेलाई Geographic Merger भनिन्छ।
5. Product Extension Merger एउटै कार्यको लागि फरक फरक प्रकारको वस्तुहरू उत्पादन गर्ने कम्पनिहरू एक आपसमा समाहित हुन्छन् भने त्यो प्रक्रियालाई Product Extension Merger भनिन्छ।

मर्जरको बाध्यता किन त ?

नेपालको परिवेसलाई मध्यनजर गर्ने हो भने खासगरी तिन वटा कारणहरूले बैङ्क तथा वित्तीय संस्था मर्जरमा जाने गरेको पाइन्छ। जो निम्न छन।

1. पूँजी अभावका कारण थप लगानी गर्ने वातावरण नभई नाफा घट्नु।
2. व्यवसायिक एवं वित्तीय अवस्थाको सन्तुलन विग्रिएर आफ्नो अस्तित्व संकटमा पर्नु।
3. क्षेत्रियस्तरबाट कारोबारमा विस्तार गरी राष्ट्रिय स्तरमा आउनु।

कुनै पनि कम्पनि गाभ्ने कार्य गर्दा त्यसबाट कम्पनिलाई नाफा नै हुन्छ भन्ने

छैन। यस सम्बन्धी सम्पूर्ण निर्णय गर्ने अधिकार कम्पनिको साधारण सभामा मात्र निहित हुन्छ। त्यसैगरी नेपाल राष्ट्र बैङ्कले तोकेको सिमामा कम्पनि पुग्न नसके वा खराब अवस्था भएका कम्पनिहरूलाई राष्ट्र बैङ्कले नै कम्पनि मर्ज गर्न प्रोत्साहन र ताकेता समेत गरेको पाइन्छ।

नेपालमा गाभ्ने र गाभिने कम्पनिहरूको शेयर मूल्यको विषयमा शेयर मूल्य निर्धारण गर्दा दुवै कम्पनिको Due Diligence Audit गराएर मात्रै सोही आधारमा शेयर मूल्य निर्धारण गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको पाइन्छ। त्यसैगरी गाभ्ने र गाभिने कार्य भईसकेपछि कर्मचारीको अवस्थाको बारेमा कम्पनि गाभ्ने गाभिने वीचमा भएका सम्झौता बमोजिम हुनुका साथै कर्मचारीको मन्जुरीका आधारमा अवकास दिने वा गाभ्ने कम्पनिमा यथावत काम गर्ने वातावरण मिलाईन्छ।

नेपालमा हाल आएर कयौंको संख्यामा फरक फरक उद्देश्यका साथ कम्पनिहरू स्थापित भएका छन्। अहिले आएर विभिन्न कम्पनिहरू एक आपसमा गाभिनेको होडवाजी नै चलेको छ। जति ठूलठूला कम्पनिहरू गाभ्ने र गाभिने प्रक्रियामा रहेका छन् त्यति नै मात्रामा साना कम्पनिहरू पनि सोही मान्यतालाई अवलम्बन गर्दछन्। वित्तीय संस्थाहरू गाभ्ने र गाभिने सम्बन्धमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट स्विकृत गरी लागु गरिएको बैङ्क तथा वित्तीय संस्था एक आपसमा गाभ्ने र गाभिने सम्बन्धी नियमावली २०६८ लागु रहेको छ। कम्पनि ऐन पूर्ण रूपमा कम्पनि गाभ्ने

र गाभिने सम्बन्धी व्यवस्था नभएकोले राष्ट्र बैङ्कले यो नियमावली ल्याउनु परेको हो। त्यसकारण कम्पनि कानूनमा वित्तीय संस्था गाभ्ने र गाभिने सम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था हुनु जरुरी छ।

निष्कर्ष

आज आएर सम्पूर्ण विश्व व्यापार व्यवसायबाट नै टिकेको छ। आधारभुत आवश्यकता देखि लिएर कृषि, निर्माण आयात निर्यात सम्पूर्ण गतिविधिहरू कम्पनिबाट नै गरिएको पाइन्छ। अहिले कम्पनि भनेर ठूला ठूला संस्थालाई मात्रै चिनिँदैन किनकि आज आएर जे जे कार्यहरू गरिन्छन् ती सम्पूर्ण कम्पनि मार्फत नै गर्ने प्रचलन दिनानुदिन बढ्दो रहेको छ। यसर्थ जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने बैङ्क, फाइनेन्स, को-अपरेटिभ र इन्स्योरेन्स कम्पनिहरू बजारमा उल्लेख्य संख्यामा रहेका छन्। जसले कानूनको निर्देशन बमोजिम चल्छन्। यसरी सिंगो अर्थतन्त्रलाई नै थगने गरी विभिन्न व्यवसायहरू सञ्चालन गर्ने कम्पनिहरू गाभ्ने र गाभिने सम्बन्धी प्रभावकारी नीति र नियम र कानूनको अभाव छ त्यसैले यस सम्बन्धी थप व्यवस्था गरी कम्पनि ऐन २०६३ मा कम्पनि गाभ्ने र गाभिने सम्बन्धी पूर्ण रूपमा व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ।

सन्दर्भसामग्री:-

- नेपाल राष्ट्र बैङ्क समाचार ५९ औं वार्षिकोत्सव विशेषाङ्क २०७१
- Nepalkanoon.com



२ लाख मन्दा घेरै ग्राहकहरूले रुचाएको

RBB Mobile Banking अब बनेको छ Smart !

-  SMS र Internet दुवै बाट चल्ने
-  आफ्नो खाताको हरपल बाजफारी सिक्ने सरल तथा सुरक्षित माध्यम
-  RBB को कुनै पनि खाताका साथै अन्य ४०+ बैकहरूमा मोबाईलबाटै रकम स्थानान्तरण गर्न सकिने
-  NIC/Cell को Topup मा पाउनुहोस् २% छुट
-  आफू नजिकको शाखा तथा ATM न्याप हेरी तुरुन्तै यता लाग्नुहोस्
-  घरमै बसी गर्नुहोस् Dish Home तथा अन्य सुपै सुविधाहरूको Payment





Rastriya Banjya Bank Ltd.
Central Office Singhadurbar Plaza, Kathmandu
Tel: 977-1-425-2595
Fax: 977-1-425-2901
E-mail: rbb.mobile@rb.com.np

Technology provided by 

नेपाल बैंक लिमिटेड व्यवस्थापन र ट्रेड युनियन ऐन अन्तर्गत दर्ता भएका बैंकका ५ वटा कर्मचारी युनियनहरूबीच भएको सम्झौता पत्र

नेपाल बैंक लिमिटेडमा रहेका क्रियाशील ट्रेड युनियनहरू नेपाल बैंक कर्मचारी संघ, नेपाल वित्तीय संस्था कर्मचारी संघ ने.बै.लि., नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन ने.बै.लि., नेपाल बैंक राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन र नेपाल बैंक कर्मचारी युनियनले विभिन्न ३ बुँदे माग राखि मिति २०७३/०५/१५ बाट विभिन्न आन्दोलनका कार्यक्रमहरू घोषणा गरी चरणबद्ध आन्दोलन संचालन गरेको अवस्थामा उक्त मागहरूउपर छलफल गरी समस्या सामाधान गर्न व्यवस्थापनको तर्फबाट गठित वार्ता समिति र युनियनहरूका तर्फबाट तोकिएका प्रतिनिधिहरू विच विभिन्न चरण र मितिमा छलफल तथा वार्ता गरी निम्नानुसार सहमति भई बुँदागत रूपमा उल्लेख भए बमोजिमको सम्झौता गरी युनियन र व्यवस्थापन विचको सुमधुर सम्बन्ध विकसित गर्दै लैजान र बैंकको समृद्धि एवं प्रगतिका लागि यस सम्झौतापत्रमा उल्लेख भएका बुँदाहरूलाई कार्यान्वयन गर्दै लैजाने सहति गरियो ।

तपस्वी

१. श्री नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको मिति २०७३/०५/२८ को पत्र बमोजिम तलम बुँदे तथा ग्रेड समायोजन गर्दा पर्न गएको बसत सम्बन्धमा

यस सम्बन्धमा छलफल हुँदा नेपाल बैंक लिमिटेडमा २०५७ सालमा नै ग्रेड समायोजन भैसकेको तथा नेपाल सरकारमा १ दिनको तलब बराबरको ग्रेड कायम हुनु पूर्व नै मिति २०६१ सालबाट यस बैंकमा सो प्रकृया लागू भैसकेको, २०५७ साल पश्चात नेपाल सरकारले पटक पटक तलम बुँदे गर्दा समेत यस बैंकमा खाइपाइ आएको ग्रेडमा कटौती हुने गरी समायोजन नगरिएको तथा यस पूर्व २०७१ सालमा समेत साविक बमोजिम नै तलम बुँदे भएकोमा यस वर्ष खाइपाइ आएको ग्रेड कटौती हुने गरी ग्रेड समायोजन हुँदा कार्यरत कर्मचारीहरूको मनोबल घट्न गई समग्र बैंकको उत्पादनत्वमा नकारात्मक प्रभाव पर्न जाने देखिएकोले कार्यरत कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च राख्ने प्रतिव्यवस्थात्मक वैकल्पिक व्यवसायमा बैंकलाई अर्थ प्रतिक्रियाशील बनाउँदै व्यवसायमायुक्त बुँदे गर्न साविक बमोजिम नै व्यवस्था अनुसार खाइपाइ आएको ग्रेड तथा कायम हुनेगरी कार्यान्वयन गर्न सघासक समितिमा पेश गर्ने ।

२. २०७० साल फाल्गुण २ गतेको सम्झौतामा उल्लेखित तर कार्यान्वयन हुन बाँकी विषयहरूको सम्बन्धमा

(क) बुँदा नं. ५ सम्बन्धमा

देश सशान्ति संरचनामा गएको सन्दर्भमा नेपाल सरकारबाट कायम हुने प्रास्थीय राजधानीको निर्णय पश्चात सोहि बमोजिम बैंकको सरचना समेत पुनरावलोकन गर्ने ।

(ख) बुँदा नं. ६ सम्बन्धमा

शाखा पुनःस्थापना व्यवसायिक सम्भाव्यताको आधारमा गरिदै आएका पनि उक्त पद्धतीलाई अर्थ वैज्ञानिक र व्यवस्थित गर्दै लैजाने । शाखाको स्तरान्वयी/अवनतीलाई शाखाको व्यवसायसँग आबद्ध गरी निश्चित मापदण्ड बनाई सोहि बमोजिम कार्यान्वयन गर्ने ।

(ग) बुँदा नं. १३ सम्बन्धमा

बैंकबाट वार्षिक लगानी लक्ष्य निर्धारण गरी सो अनुरूप लक्ष्य प्राप्तीको लागि कार्ययोजना तयार गरी कर्जा लगावी गर्ने भरिपर्को र कर्जा लगावीलाई अर्थ सन्धि, छिटो एवं गुणस्तरीय बनाउँदै लैजान प्रधान कार्यालयको कर्जा अनुगमन ईन्डोर्लाई सुदृढ र सक्रिय बनाउने ।

(घ) बुँदा नं. १५ सम्बन्धमा

शाखा प्रबन्धकको छनौट सम्बन्धमा शाखा प्रबन्धकको जिम्मेवारी दिँदा मानवश्रोत व्यवस्थापन विभाग, कर्जा विभाग र शाखा व्यवस्थापन विभागका तथ्य महाप्रबन्धकहरूको समन्वयमा शाखा प्रबन्धक छनौट गर्ने परिपाटीलाई व्यवस्थित गर्ने । शाखा प्रबन्धक तथा खजान्चीको लागि छुट्टाछुटे सम्भावित सूची तयार गरी सोहि बमोजिम छनौट गर्ने व्यवस्था भिनाउने ।

(ङ) बुँदा नं. २२ सम्बन्धमा

विशेष करार बाहेक अन्य करार तथा ज्यालादारी सेवामा रहेका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त, सुविधालाई व्यवस्थित गर्न बन्नेको करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीको सेवा सुविधा सशान्ती कार्यविधि २०७०को बुँदा नं. ७ र ११ मा उल्लेखित औषधी बर्च र सेवा छुट्टा दिइने अतिरिक्त सुविधा उपलब्ध गराउनको लागि सम्बन्धित निकायमा स्वीकृतीको लागि पठाइसकिएको भएतापनि हालसम्म स्वीकृत भई नआएकोले सो को स्वीकृतीको लागि यथासिध्द थप पहल गर्ने ।

(च) बुँदा नं. ३० सम्बन्धमा

कर्मचारी विनियमावली अनुसार सेवालाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्थापन तथा युनियन विच मिति २०६९/०५/१९ मा भएको सम्झौता अनिवार्य रूपमा कार्यान्वयन गर्ने । उक्त सम्झौता कार्यान्वयन गर्ने क्रममा कुनै बाधा अड्कन आएभ श्रम सम्बन्ध समितिमा छलफल गरी सोहि बमोजिम पुनरावलोकन गर्ने ।

(छ) बुँदा नं. ३१ सम्बन्धमा

स्वदेश तथा विदेशका लागि कार्यक्रमहरूका लागि कर्मचारी छनौट गर्दा निश्चित मापदण्ड बनाई अमला, योग्यता तथा बैंकलाई हित सन्ने योगदानको विषयलाई प्राथमिकता दिई छनौट गर्ने पणालीलाई अर्थ व्यवस्थित बनाई कार्यान्वयन गर्दै लैजाने ।

(ज) बुँदा नं. ३५ सम्बन्धमा

महिला कर्मचारीहरूलाई शिशु स्वाहा र भत्ता उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा यस अगाडी नै व्यवस्थापन र कर्मचारी युनियनहरू विच सम्झौता भई श्री नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयमा स्वीकृतीको लागि पठाइसकिएकोमा मन्त्रालयबाट स्वीकृत भई नआएकोले सो को स्वीकृतीको लागि थप पहल गर्ने ।

(झ) बुँदा नं. ३८ सम्बन्धमा

बैंकमा हाल निवृत्तिभरण र उपदान दुवै व्यवस्था रहेको र निवृत्तिभरणलाई कमरा: निरुत्साहित गरी बैंकको दीर्घकालिन दायित्व कम गर्न उपदानको दर बुँदे गर्न पहल गर्ने ।

(ञ) बुँदा नं. ३९ सम्बन्धमा

कर्मचारीहरूलाई उपभोग गराउँदै आएको उत्पादकत्व भत्ता शिर्षकलाई बैंक भत्ता कायम गरी सोहि बमोजिम विनियमावली संशोधन गर्नका लागि संचालक समितिमा शिफारिस गर्ने ।

(ट) बुँदा नं. ४८ सम्बन्धमा

श्रम सम्बन्ध समितिलाई अर्थ बढि सक्रिय र प्रभावकारी बनाउन व्यवस्थापन र युनियन विच मिति २०६९/०५/१९ मा भएको सम्झौता अनुसारको विषयहरूलाई प्रभावकारी ढंगले कार्यान्वयन गर्न कतिपय पति महिनाको एक पटक अनिवार्य रूपमा श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक बस्ने व्यवस्था भिनाउने ।

(ड) बुँदा नं. ४९ सम्बन्धमा

अधिकारीको ट्रेड युनियनको चुनाव सम्बन्धमा श्री नेपाल सरकार, श्रम कार्यालयसँग समन्वय गरी आगामी तीन महिनाभित्र सम्पन्न गरिसक्ने गरी कल्याणकारी अधिकृतको कार्यालयबाट कार्य अगाडी बढाउने ।

३. २०७२ साल श्रावण २५ गतेको सम्झौतामा उल्लेखित तर कार्यान्वयन हुन बाँकी विषयहरूको सम्बन्धमा

(क) बुँदा नं. २ र ३ सम्बन्धमा

मिति २०७२ साल श्रावण २७ गते व्यवस्थापन र कर्मचारी युनियनहरूबीच सम्झौता भई संचालक समितिबाट स्वीकृतीको लागि सम्बन्धित निकायमा शिफारिस गरि पठाइसकिएको बुँदा नं. २ र ३ का विषयहरू हालसम्म स्वीकृती भइ नआएकोले सो को स्वीकृतीको लागि सम्बन्धित निकायमा थप पहल गर्ने ।

(ख) बुँदा नं. ४ सम्बन्धमा

बैंकमा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई हाजिर भएको दिन दैनिक रु. ५० खाजा खर्च उपभोग गराउँदै आएकोमा सो व्यवस्था व्यवहारिक रूपमा फर्कटिने देखिएकोले अब उपरान्त खाजा खर्च बापत मासिक रु. ५,५०० उपलब्ध गराउने व्यवस्थाको लागि विनियमावलीमा व्यवस्था गर्न अनुरोध गर्ने ।

(ग) बुँदा नं. ५ सम्बन्धमा

बैंकमा ज्यालादारीमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई करार सेवामा नियुक्ती गर्ने कार्य सम्पन्न भइसकेकोले अन्य सम्बन्धमा कर्मचारी सेवा शर्तलाई अर्थ स्पष्ट र गतिशिल पार्नेको लागि कर्मचारी विनियमावलीमा समसामयिक संशोधन गर्ने ७ दिनभित्र युनियन र व्यवस्थापनका प्रतिनिधिहरू रहेको एक कार्यदल गठन गर्ने र सो कार्यदलले सहोदक स्तरमा करारमा कार्यरत कर्मचारीहरूका समस्या समेत सम्बोधन हुनेगरी कर्मचारी नियुक्तीका लागि आवश्यक योग्यता, अनुभव आदि विषय लगायतमा विनियमावली संशोधन गर्ने राय तथा सुझाव सहित प्रकृया अगाडी बढाउने ।

४. विविध

(क) उपरोक्त बाहेक विभिन्न युनियनहरूले विभिन्न समयमा राखेका समसामयिक एवं समयान्तरिक मागहरूको सम्बन्धमा १५ दिनभित्र युनियन र व्यवस्थापनका प्रतिनिधिहरू समितित एक कार्यदल गठन गरी सो कार्यदलको सुझाव अनुसार कार्यान्वयनको लागि छलफल गरी सम्बोधन गर्ने ।

(ख) कल्याणकारी अधिकृतको कार्यालयलाई प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको कार्यालयको मातहतमा राखि कर्मचारी युनियनहरूसँग सम्बन्धित विषयहरू कल्याणकारी अधिकृतबाट नायब प्रमुख कार्यकारी अधिकृत मार्फत समाधान गर्ने परिपाटिको विकास गर्ने ।

यसरी सहमति भएका बुँदाहरूमा उल्लेखित विषयहरू मध्ये कर्मचारी विनियमावली संशोधन लगायत विभिन्न निकायहरूसँग स्वीकृती शिनुपर्ने विषयहरूमा सम्बन्धित निकायबाट स्वीकृती प्राप्त भए पश्चात मात्र लागू हुनेछन् । यो सहमतिमा हस्ताक्षर भए पश्चात युनियनहरूले हाल चलाएको आन्दोलनका कार्यक्रमहरू फर्ता जिउँदै सक्ने भन्ने उन्धरित भई बैंक विकासको लागि निश्चित कार्यमा लागिरहने सहमति भयो ।

यसरी सम्झौता भए अनुसार प्रचलित ट्रेड युनियन ऐन, श्रम ऐन तथा विनियमावली र नेपाल बैंक लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावलीको अधिनमा रहि नेपाल बैंक लि. व्यवस्थापन र ट्रेड युनियन ऐन अनुसार दर्ता भएका युनियनहरू विच भएको उपरोक्त बमोजिम सहमतिको विषयहरूमा सम्झौता भएको मितिले २ वर्षसम्म भए पेश गर्ने तथा दबावमुलक कार्यक्रम गर्न पाइने छैन । तर बैंक विकासको लागि रचनात्मक सहकार्य र सुझाव एवं युनियनहरूबाट प्राप्त हुने सामामयिक मागका विषयहरूमा बैंक व्यवस्थापन र युनियनहरूसँग समन्वय र छलफलबाट उचित निकास दिन दुवै पक्ष सहमत छौ ।

बैंक व्यवस्थापनको तर्फबाट :

- १) नायब प्रमुख कार्यकारी अधिकृत श्री दुर्गाराज रेग्मी
- २) नायब महाप्रबन्धक श्री राजुनाथ खनाल
- ३) का.मु. नायब महाप्रबन्धक श्री अरुण कुमार बज्राचार्य
- ४) मुख्य प्रबन्धक श्री कृष्ण बहादुर अधिकारी
- ५) मुख्य प्रबन्धक श्री लक्ष्मण पौडेल
- ६) का.मु. मुख्य प्रबन्धक श्री निरञ्जन बराल

युनियनको तर्फबाट :

नेपाल बैंक कर्मचारी संघ

१) अध्यक्ष श्री हिमाल कुमार कपाती

२) महासचिव श्री रामु कुमार कार्की

नेपाल वित्तीय संस्था कर्मचारी संघ, ने.बै.लि.

१) का.बा. अध्यक्ष श्री विनोद कुमार दुवे

२) उपाध्यक्ष श्री राजन रिवाल

नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन

१) अध्यक्ष श्री भुवनेश्वर धिमरे

२) महासचिव श्री गोविन्द प्रसाद सुवेदी

नेपाल बैंक राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन

१) अध्यक्ष श्री पितृन्जीवी अर्चाव

२) महासचिव श्री प्रिय बराल

नेपाल बैंक कर्मचारी युनियन

१) नि.अध्यक्ष श्री रमेश कुमार श्रेष्ठ

२) महासचिव श्री राजुनाथ पुनःकार्की

रोहवर:

१) प्रमुख कार्यकारी अधिकृत श्री वेन्दु प्रताप शाह

द्वितीय सम्बन्ध २०७३ साल भाद्र २६ गते आइतवार ।



Satisfied Employees for Successful Banking Business.



Roshan Pokharel

Deputy Manager, Nepal Bank Ltd.

The banking sector plays an increasingly important role in the economy of a country. It is considered as a catalyst for the development of economy. Efficient and stable financial sector is prerequisite for sustainable economic development. Without efficient and stable financial sector economic development is nothing more than day dreaming.

Banks create credit, by nature they are profit oriented organizations; thus customer satisfaction is the most dominating issue for the success and survival of the banks. In today's global competitive environment maintaining standard customer satisfaction level is really a tough job. Due to difficulty in product differentiation the task becomes more challenging for the service industry like banking. After the transformational growth of banking sector in Nepal since the establishment of JVs. Situation of throat cut competition is in the market place, which has pressurized the bank management doing something to maintain the satisfaction level of customers'. Till date there are altogether 195 banks and financial organizations including 29 commercial banks in operation. It's a big number for a narrow market of us. Business opportunities are less; most of the lending is on unproductive sectors like real estate and other consumer typed products. At one side banks are operating in highly competitive environment and at other; consumers are becoming highly demanding. Sharp pace of globalization, education level as well as proximity in international issues has increased the awareness level of the customers. Consumers are well informed about their rights. In this situation maintaining customer's satisfaction level is not so easy to accomplish.

Customers of modern time seek increasingly higher level of service quality as well as respect and value. For other service companies too (not only for banks), staying competitive in the new market environment means not

only offering products at reasonable prices but also tailoring these products to meet individual customers' needs. Some Banks have moved quickly to take advantage of this market shift. For success they constantly increased the service quality. High quality service increases the rate of customer retention, helps to attract new customers, increase productivity, expands the market share, reduces operating cost as well as increases employee morale. For the higher level of service quality, these banks have trained and empowered employees directly involved in service delivery to undertake a broad range of tasks. They have given priority minimizing employee turnover on the theory that; employees with long tenure better understand both a firm's customers and its internal work processes and so are better able to meet individual client's needs. But most have been slow to redesign work practices. They continue to rely on an "industrial model" of service delivery. They have organized work so as to tolerate low skills and short employment tenures and continue to concentrate on cutting costs rather than adding value.

By thinking mainly about pricing, most bank management has invested minimally in their employees. They have not taken training and development as a strong tool for maintaining skilled manpower which in turn establish a cool customer relation enhancing the customer satisfaction level. Though the current monetary policy has suggested investing minimum 3% of employee expenses compulsorily in training and development of the employees. Downward pressure on wages, minimal training expenditures, and heavy use of short time workers (interns/trainees) have reduced personnel costs and maintained management's flexibility to cut the work-force when demand slackens. But this will have chances to hamper the service quality with different dimensions in long run.

Firms' failure to compete on quality,

have focused on managerial decision making. Unwarranted faith in the powers of information technology, a commitment to scientific management, and historical antipathies between management and employees are all said to have discouraged management from designing their competitive strategies around high-skill and high-quality organizations. In this view, reorienting business strategies to take advantage of customers' new quality consciousness is assumed to be primarily a function of changing managerial attitudes. Once bank management understands the importance of customization to their competitive success, they will simply rewrite their human resource policies and practices which will benefit the entire industry. This will help sustainable development of banks in Nepal. For this the bank management should have the motto - Satisfied employees leads to satisfied customers

Satisfied employees help to produce satisfied customers. Satisfied employees are likely to assist customers with a more pleasant demeanor and a higher level of customer service. This creates a more satisfying customer experience, increases customer loyalty, and ultimately drives increased profitability. Conversely, low employee satisfaction and overall low employee morale can negatively affect bank's operations greatly, causing dissatisfied customers and hurt profitability. Any service business, including bank business, needs to focus efforts on front-line service staff – those employees that have direct, daily contact with customers. The connection between front-line employees and customers should be at the center of management attention. Management needs to take into consideration the additional factors that yield profitability at every level in the organization, including: investment in good, quality workers; technology that supports front-line employees; concrete recruiting and training practices; and compensation linked to employee performance.

When we provide employees with the tools and skills they need, employee satisfaction rises as does the ability to service customers better. Employee satisfaction raises employee productivity, and higher productivity means greater service and value to your customers. This value leads to increased customer satisfaction and loyalty, which promotes profitability and success in continuous manner.

There is a growing number of organizations that place employees and customers at the forefront of the business. These organizations understand that satisfied employees are more likely to go the extra mile to service a customer. If employees feel appreciated and valued, they will likely be more pleasant and show a greater willingness to assist each customer and ensure each customer interaction is handled in accordance with the high standards set forth by the organization. For strengthening the employees' satisfaction the banks should modify its HR policy considering employee satisfaction rather management's ease. There should be higher chances to grow together with win-win situation, both management and employees. Management can use these three strategies to broaden employee's chances to grow without quitting their jobs this will help maintaining employee satisfaction level. In turn organization will be benefitted from lesser employee's turnover.

Competence-Based Career Ladders.

The management should broaden

front-line employees' responsibilities and improve their opportunities and incentives for learning skills. Banks with a transaction-oriented strategy have assumed low skills and high turnover as a given and sought to build service strategies around narrow jobs filled by interchangeable employees.

Modularized Training for High-Skill Positions.

The management should create modularized training for high-skill positions. If the problem for lower-level bank employees has been too little training and career development, the reverse has been the case for graduate training programs, which often require heavy up-front investment and lengthy, unproductive classroom time. In an environment with high levels of poaching, this type of training program is generally not cost effective because new recruits become easy prey for competitors.

Priority on Internal Promotion.

A third strong strategy will be shift toward more internal promotion. As a natural response to the difficulties they have experienced retaining their own trainees, most banks have relied heavily on external recruiting for high-skill positions, an imperfect solution. Existing employees see their chances for upward mobility blocked and look to the outside labor market for opportunities.

Conclusion:

Satisfied employees lead to satisfied customers. The management should change its HR policy considering the customer's satisfactions rather ease of it. Satisfied employees are the most valuable jewels in every organization. They are essential elements of survival and success of business. For increasing employee's satisfaction level the management can do lots of things beside mentioned above. The management should care its employee's quality of life at work, should avoid micro-management, recognize and praise good work; positively challenge employees etc. are some examples of them. This will increase employee's productivity as well as competency of them. Studies have shown happy employee's take 66% less sick leave and are good for team work.

References:

1. B. Pine, D. Peppers, and M. Rogers, "Do You Want to Keep Your Customers Forever?," Harvard Business Review, volume 73, March-April 1995, pp. 103-114.
2. N. Venkatraman, "IT-Embedded Business Transformation: From Automation to Business Scope Redefinition," Sloan Management Review, volume 35, Winter 1994, pp. 76-77;
3. Journals of Brent Keltner and David Finegold
4. Other sites and numerous books

नेपाल बैङ्कको आधिकांश शेयर...

व्यक्तिगत करियर (career) को हिसाबले मैले राम्रै फड्को मारेको हुनसक्छ,तापनि मैले गरेको प्रयास र बैङ्कमा मेरो आफ्नो भूमिका एवं प्रगतिप्रति म सन्तुष्ट छुइन ।

नेबियु सन्देश : अन्तमा तपाईंको भन्नैपर्ने कुरा केही छ कि ? अनि हाम्रा पाठकवर्गलाई के सन्देश दिन चाहनु हुन्छ ?

उत्तर : भन्नलाई धेरै कुराहरू छन् तर छोटोमा मलाई लागेको के हो भने, बैङ्कको उच्च पदाधिकारीहरूमा बैङ्क सञ्चालन सम्बन्धमा स्पष्ट सोच र रणनीतिक क्षमता (strategic capability) नहुनाले नै बैङ्क र कर्मचारी संघै अलमलमा रहने गरेको छ

भने युनियनहरूले पनि संस्थागत स्वार्थलाई दोश्रो प्राथमिकता मात्र दिने गरेको प्रष्ट छ । त्यसैगरी मुख्यतःनयाँ पुस्ताले पर्याप्त सकारात्मक भूमिका (positive & assertive role) खेल्न नसकेको तथ्य पनि स्पष्ट छ । यी ३ वटै पक्षले बैङ्क विकासको सवाललाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी सकारात्मक भूमिका खेल्नु जरुरी देखिन्छ । खासगरी मैले धेरै पहिला देखि नै नयाँ पुस्ताका कर्मचारीहरूलाई हरेक अवसरमा नछुटाईकन केही भन्न खोजेको थिएँ । मलाई प्रधान कार्यालय र उच्च पदाधिकारीहरूको सोचाई, कार्यक्षमता र अवस्थाबारे राम्रो अवगत भएको हुँदा कतिपय निर्णय वा कामगराइको तौरतरिका माथि तार्किक हस्तक्षेप (logical interference) गर्ने बानी गर्न हौसला दिन्थेँ । र

निरन्तरको यस्तो सकारात्मक प्रयासले बैङ्कमा एउटा सहि संस्कार र अभ्यासको विस्तारै स्थापना हुन मद्दत पुग्दथ्यो भने अर्कोतर्फ नयाँ पुस्ताले समग्र व्यवस्थापन प्रकृत्यामा उचित सहभागी हुन पाउंथ्यो । केही हदसम्म त भयो तर ती अधिक तर व्यक्तिगत स्वार्थबाट प्रेरित हुनगयो । बाँकी पुरानै संस्कारलाई आत्मसात् गरी बैङ्क व्यवस्थापन प्रकृत्याका विसंगतिहरूलाईनै बढावा दिनपुगे ।

जे भएपनि, अब बैङ्कको अगाडिको बाटो नयाँ पुस्ताले नै बनाउनुपर्ने हुँदा पूर्ण जिम्मेवारीपूर्वक बैङ्कको यथास्थितिको संस्कृति (culture) मा आमूल परिवर्तन (radical cultural change) ल्याउने छ, भनी आशा चाहिँ गरौ ।



श्रम नेतृत्व

हिजो ! आज !! भोलि !!!



पि.एल. जोशी

देशमा २००७, २०१७ र २०३६ सालको आन्दोलनपश्चात् २०४६ सालको जनआन्दोलनबाट प्रजातन्त्र स्थापना हुँदै देशमा प्रजातन्त्र, लोकतन्त्र हुँदै २०६२/६३ को आन्दोलनबाट राजतन्त्रको अन्त र गणतन्त्रको स्थापना भयो । तर पनि देशमा अझै प्रजातन्त्रको अभ्यास, मानव अधिकारको संरक्षण र ट्रेड युनियनको विकास र संरक्षण गर्न श्रमिकहरू एकताको नाममा अनेकतामा विकास हुँदै राजनैतिक दलका नेताहरूले लाभ लिइरहेका छन् । तिनका भातृ संगठनका अगुवाहरूले आ-आफ्नो मर्यादालाई कायम गर्न सफलताका साथ कार्यन्वयन गरी आफ्नो नीति, उद्देश्य र सिद्धान्तलाई बन्धक बनाई नारामा मात्र सिमित र संगठित गरी अनेकतालाई एकताको बुलन्द आवाजलाई श्रृंखला स्वरूपमा प्रकट गरिराखेका छन् ।

हिजोका आन्दोलन श्रमिकहरूको स्वच्छ हक हित र अधिकारलाई मुख्य एजेण्डाका रूपमा उठाइन्थ्यो भने आज एकताको रूपमा अनेकतालाई प्रोत्साहन दिई राजनैतिक रूपमा नृत्य प्रस्तुत गरिरहेका छन् । राजनैतिक नभई श्रमिकहरूको एकताको भावनालाई बोध दिई एकतास्वरूप प्रस्तुत भएता पनि भित्री रूपमा राजनैतिक नीति, विचार, परिभाषालाई परिमार्जन गरी राजनैतिक स्वार्थ सिद्ध गरिरहेका छन् । जसले गर्दा हिजो कुनै राजनैतिक आस्था र स्वार्थ विचार नभई श्रम

एकता नै श्रम शक्तिको रूपमा विश्लेषण गर्दा नै २०४६ सालको जनआन्दोलन श्रमिकहरूको शक्ति र एकताको बलले नै आन्दोलन शिर्ष विन्दुमा पुग्न सफल भई मुलुकमा प्रजातन्त्र पुनर्स्थापना भयो ।

तर, आज ती श्रमशक्तिलाई राजनैतिक पार्टी र नेताहरूले धज्जी उडाउँदै विभिन्न नारा, नीति र विचारमा मात्र सिमित पाउँदै श्रमिकहरूलाई आ-आफ्नो विचारमा भागवण्डा गरी श्रमशक्तिलाई एकताको नाममा अनेकतामा विभाजन गरेको कारण श्रम एकता टुहुरो बनेको छ । साथै श्रम आन्दोलन ले जतिसुकै उचाई लिएता पनि एकताको अभावले सिथिल हुन पुगेको छ ।

हिजोका दिनमा श्रम आन्दोलन हुँदा श्रमको जायज मागलाई पूरा गर्न आन्दोलन र वार्ता एक-अर्काका पूरक अर्थात् एक नदिका दुई किनारा भई आन्दोलन जारी हुँदा श्रमिकहरूको जायज माग पूरा गर्न व्यवस्थापन घुँडा टेक्न बाध्य हुथ्यो, तर आज श्रमिकहरूको जायज मागलाई सम्बोधन गर्न शिखरमा पुगिसकेको आन्दोलनलाई पनि स्थगित गरी वार्ता गर्न श्रमिक नेतृत्वहरूले हताश मनसाय बोकेका छन् र आन्दोलनलाई स्थगित गरी वार्ता गर्न व्यवस्थापन सक्षम टेबलमा पुग्छन् भने आन्दोलनको लक्ष्य कहाँ पुग्छ ? श्रमिकहरूको जायज माग सम्बोधन गर्न गराउन नेतृत्वहरू सक्षम हुन सक्छ ?

युनियनहरूको हिजोको अस्तित्व र आजको अस्तित्व कहाँ पुग्यो ? यी सब श्रमिक नेतृत्वको अहम्, असक्षमताको कारणले गर्दा नै श्रमिकहरूको अस्तित्व खस्किरहेको छ । हिजो बाजेको पालामा घ्यू र भात खाएको, अहिले हात सुँध्ने उखान जस्तै भइरहेको छ ।

अहिलेका श्रमिक नेतृत्व वर्गहरूले भोलिका श्रमिकहरूको लक्ष्य, उद्देश्य र सिद्धान्तलाई नीतिविहीन इतिहास निर्माण गर्ने वातावरणको सिर्जना नहोस्, प्रतिक्रिया र श्रमिक नीति, उद्देश्य र सिद्धान्तलाई अभि सम्मान गर्न भोलिका लागि आजै हिजोका समयलाई अवलोकन गरी श्रमिकहरू कुनै राजनैतिक दल, नेता, श्रमिक नेतृत्वहरूको क्रियाकलापमा चनाखो भई अवलोकन गरी आ-आफ्नो मतिष्कवाट सही मूल्याङ्कन गरी एक स्वच्छ, सिद्ध, स्वतन्त्र श्रमिक भावना जागृत गराई श्रमिक एकता नै आजको आवश्यकता महसूस गरी हिजोका दिनलाई सम्झना गरी भोलिका समयलाई जोगाऔं, अन्यथा श्रमिक एकता आजको आवश्यकता खाली राजनैतिक सिद्धान्त र विचारलाई टेवा दिनु बाहेक अन्य कुनैपनि श्रमिकहरूको जायज मागलाई सम्बोधन गर्ने कार्यमा सफलता हासिल गर्न सकिदैन । भोलिका दिनमा श्रमिकका अस्तित्व के हुनेछ ? श्रमिक नेतृत्वले भोलिका श्रमिक पुस्तालाई के अस्तित्व हस्तान्तरण गर्नेछ ? यो समयको प्रतिक्षामा छ ।

BANGLAMUKHI CATERING & RENTAL SERVICE

Jyabahal -21, Kathmandu
Ph.: 4215527

Prakash Kumar Rajbhandari
Mobile: 9851006739

All Kinds of Party Events & Catering (Full/Half) with Tent House.

“सुरक्षित भविष्यको निश्चितताको लागि”

नेपालको सबैभन्दा जेठो बीमाकको रूपमा कार्यरत बीमा कम्पनी

- अग्नि बीमा
- मोटर बीमा
- ट्रान्जिमिरेण्ड बीमा
- हवाई बीमा
- सामुद्रिक बीमा
- विविध बीमा
- बानी तथा पशुपन्छी बीमा

नेपाल इन्स्योरेन्स कम्पनी लि.
Nepal Insurance Company Ltd.

प्रधान कार्यालय: एम.आई.सी. भवन, ३२ सुबर्ण मार्ग-२०३ (कमलाडी), पोष्ट बक्स नं.: १२२३, काठमाडौं, नेपाल
फोन: ४२२११३, ४२६६१०, ४२६२२१/१६, फ्याक्स: ४३०-१-४२२२२६६
ईमेल: nic@nicom.com.np

बिमा कार्यालयहरू:

• इलाम, बजार, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• धौलागढ, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• ताप्लेजुङ, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• नवलपरासी, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• मुस्ताङ, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• खप्तड, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• सिराहा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• झापा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• लुम्बिनी, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• सिराहा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• बाँके, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• झापा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• अर्घाखाँडा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• इलाम, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• धनकुटा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• झापा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• जेठु, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• झापा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९
• इलाम, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९	• झापा, फोन: ०२३-४२५९०८, फ्याक्स: ०२३-४२५९०९

अतिरिक्त भविष्यको निश्चितताको लागि बीमा

व्यवस्थापन संयोजक : प्रकाशलाल जोशी, सम्पादक : राजुराम मुनकमी, विज्ञापन व्यवस्थापन : रविनाथ श्रेष्ठ, बजार व्यवस्थापन : राजुभक्त प्रधानाङ्ग, शैलेन्द्रनारायण श्रेष्ठ, महेश डंगोल, प्रकाशक : नेपाल वैद्य कर्मचारी युनियन, केन्द्रीय समिति, काठमाडौं, फोन : ४२२११८५ (एक्सटेन्सन : ४६०) E-mail: nebieu@hotmail.com