

## महन्त, पुजारी लगायतका जनशक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७७

**प्रस्तावना:** राजगुठीका मठ, मन्दिर, देवालय, शिवालय, गुम्बा, विहार, चैत्यको व्यवस्थापन; गुठीयार, महन्त, पुजारी, लामा तथा अन्य रकमी कामदारको नियुक्ति, सेवा शर्त तथा सुविधा लगायतका विषयमा व्यवस्थापन गर्न आवश्यक भएकोले,

गुठी संस्थान ऐन, २०३३ को दफा १६ र गुठी संस्थान (कार्य व्यवस्था) विनियम, २०४९ को विनियम ३६ समेतको प्रयोजनका लागि समितिले यो निर्देशिका बनाएको छ ।

### परिच्छेद-१

#### प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस निर्देशिकाको नाम “महन्त, पुजारी लगायतका जनशक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७७” रहेको छ ।  
(२) यो निर्देशिका समितिबाट स्वीकृत भएको मितिदेखि लागू हुनेछ ।
२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा,—
  - (क) “ऐन” भन्नाले गुठी संस्थान ऐन, २०३३ सम्झनु पर्छ ।
  - (ख) “जनशक्ति” भन्नाले ऐनको दफा १६ बमोजिम नियुक्त हुने गुठीयार, मानमहन्त, महन्त, पुजारी, चिनीयाँ लामा, लामा, भिक्षु, रकमी तथा कामदार सम्झनु पर्छ ।
  - (ग) “देवस्थल” भन्नाले मठ, मन्दिर, देवालय, चैत्य, छोर्तेन, विहार (वहा/वही), गुम्बा, गुरुद्वारा, देवीदेवता रहेको स्थल, देवीदेवताको प्रतिमा राखी वा नराखी सार्वजनिक गुठीको पूजाआजा गर्ने गरेको भवन, कुटी, पर्व, पूजा वा जात्रा जस्ता धार्मिक तथा सांस्कृतिक कार्य हुने स्थल सम्झनु पर्छ ।
  - (घ) “पुजारी” भन्नाले देवस्थलमा नित्य, पर्व र उत्सवमा परम्परागत रूपमा पूजा गर्ने ब्यक्ति सम्झनु पर्छ ।
  - (ङ) “मठ” भन्नाले महन्तले हिन्दू धर्म-दर्शन, सम्बन्धित सम्प्रदाय, आगम आदिको विषयमा प्रवचन, शिक्षण, प्रचार-प्रसार गर्ने र निजका चेला गुरुकुल परम्परामा रही गुरुको आदेश, शिक्षा, निर्देशन अनुसार धार्मिक शिक्षा शिक्षण, तालीम, प्रचार, प्रवचन आदि कार्यमा लाग्ने गरी स्थापना भएको पवित्र हिन्दू धार्मिकस्थल सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मठसँग सम्बन्धित देवस्थल तथा धार्मिक शिक्षा शिक्षण गर्ने एवम् तालीम दिने स्थान समेतलाई जनाउँछ ।
  - (च) “महन्त” भन्नाले मठको प्रमुख सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मानमहन्त समेतलाई जनाउँछ ।
  - (छ) “विनियम” भन्नाले गुठी संस्थान (कार्य व्यवस्था) विनियम (संशोधन सहित), २०४९ लाई सम्झनु पर्छ ।

### परिच्छेद-२

#### जनशक्ति व्यवस्थापन

३. **जनशक्तिको दरवन्दी :** (१) जनशक्तिको दरवन्दी समितिले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ ।  
(२) उपदफा (१) बमोजिम स्वीकृत जनशक्तिको पदपूर्ति विनियमको दफा ३६ बमोजिम हुनेछ ।

४. **गुठीयार नियुक्ति:** (१) समितिले गुठीको दानपत्र, लिखत परम्परा बमोजिम पर्व पूजा तथा गुठीको बन्दोवस्त र संचालनका लागि साविकमा चलाई आएका दर्ता गुठीयार, गुठीका दाता वा दाताका हकवाला मध्येबाट ऐनको दफा १६ बमोजिम गुठीयार नियुक्त गर्न सक्नेछ।
- (२) समितिले उपयुक्त ठानेमा गुठीयारको पुनः नियुक्ति गर्न सक्नेछ।
५. **गुठीयारको योग्यता:** गुठीयार हुन सामान्यतया: देहाय बमोजिमको योग्यता हुनुपर्नेछ:-
- (क) नेपाली नागरिक,
  - (ख) अठार वर्ष पुरा भएको,
  - (ग) दीक्षा लिनुपर्ने भएमा परम्परा अनुसार दीक्षित भएको,
  - (घ) परम्परा अनुसारको पुजा-आजा, जात्रा तथा मेलापर्व संचालनमा ज्ञान, सिप र योग्यता भएको,
  - (ङ) निश्चित जातजातिको हुनुपर्नेमा परम्परा अनुसार सोही जातजातिको हुनुपर्ने।
६. **गुठीयारको काम कर्तव्य:** गुठीयारको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-
- (क) गुठीयारले आफू नियुक्त भएको सम्प्रदाय अनुरूपको आचरण, भेषभुषा र धार्मिक, सांस्कृतिक नियमको पालना गर्ने,
  - (ख) मठ, मन्दिर, देवस्थल, शिवालय, गुम्वा आदिको लिखत, दानपत्र, शिलापत्र वा परम्परा बमोजिमको काम गर्ने,
  - (ग) सम्बन्धित देवस्थलमा रहेका चलअचल सम्पतिको संरक्षणका लागि संस्थानले तोके बमोजिमको कार्य गर्ने,
  - (घ) परम्परागत पर्व, पूजा र जात्रा संचालनको जिम्मेवारी भएका गुठीयारले परम्परागत रूपमा गरिदै आएका पर्व, पूजा र जात्रा सञ्चालन गर्ने,
  - (ङ) संस्थानले तोकेको अन्य कार्य गर्ने।
७. **महन्तको नियुक्ति :** (१) मठ व्यवस्थापनको लागि मठको दानपत्र, लिखत, लालमोहर र कुनै खास परम्परा भए सो बमोजिम समेत हुने गरी समितिको स्वीकृति लिई प्रशासकले ऐनको दफा १६ बमोजिम महन्त नियुक्ति गर्न सक्नेछ।
- (२) समितिले उपयुक्त ठानेमा महन्तको पुनः नियुक्ति हुन सक्नेछ।
८. **महन्तको योग्यता :** (१) महन्त पदमा नियुक्ति हुन देहायको योग्यता हुनु पर्नेछ:-
- (क) नेपाली नागरिक,
  - (ख) सम्बन्धित धर्म सम्प्रदायको दर्शन सम्बन्धी राम्रो ज्ञान भएको,
  - (ग) प्रचलित कानून बमोजिम अदालतबाट फौजदारी मुद्दामा सजाय नपाएको,
  - (घ) मठ अनुकूल धार्मिक विधि र सो सम्बन्धी ज्ञान चेलाहरुलाई दिनसक्ने क्षमता भएको,
  - (ङ) धार्मिक भावना अनुरूपको अनुशासन तथा अभ्यासमा विश्वास भएको,
  - (च) असल आचरण भएको।
९. **महन्तको काम कर्तव्य:** महन्तको काम, कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ:-
- (क) दानपत्र, लिखत परम्परा, रीतिथिति बमोजिम पर्व, पूजा, जात्रा आदि चलाउने, चलाउन लगाउने,

- (ख) मठको सम्पतिको संरक्षण गर्ने, गराउने,
- (ग) पुजारी, रकमी कामदारहरूको काम कारवाहीहरूको नियमित अनुगमन गर्ने,
- (घ) मठ अनुकूलको धार्मिक आचरण (tenets) गर्ने, गराउने,
- (ङ) मठ मन्दिरमा चढ्ने भेटीघाटीको व्यवस्था गर्ने, गर्न लगाउने,
- (च) विशेष पूजाको व्यवस्थापन गर्ने र सहभागी हुने,
- (छ) विभिन्न धार्मिक मेला, पर्व तथा जात्रामा परम्परा अनुसार संलग्न हुने,
- (ज) मठ तथा मन्दिरका काम कारवाही पारदर्शी गर्ने, गराउने,
- (झ) दर्शनार्थीहरूलाई आचरण सम्बन्धी पर्याप्त जानकारी दिने व्यवस्था मिलाउने,
- (ञ) मठलाई सुव्यवस्थित रूपमा संचालन गर्ने, गराउने,
- (ट) मठको आम्दानी-खर्चको लेखापरीक्षण गराई संस्थानमा पेश गर्ने,
- (ठ) प्रचलित कानून तथा संस्थानले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने ।

१०. **उत्तराधिकारी महन्तको व्यवस्था:** (१) गुरु शिष्य परम्परा अनुसार सनातनदेखि चल्दै आएको मठ मन्दिर र देवस्थलमा आवश्यक काम, कर्तव्य र अधिकार तोकी महन्तको सिफारिसमा समितिको स्वीकृति लिई प्रशासकले ऐनको दफा १६ बमोजिम उत्तराधिकारी महन्त नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि यो निर्देशिका आउनु भन्दा अगाडि उत्तराधिकारीको व्यवस्था भइरहेको मठमा महन्तको चेलामध्ये समितिले उपयुक्त ठहर्‍याएको दफा ८ बमोजिम योग्यता भएको चेलालाई आवश्यक काम, कर्तव्य र अधिकार तोकी उत्तराधिकारी महन्तको रूपमा नियुक्त गर्न सक्नेछ ।
- (३) समितिले उपयुक्त ठानेमा उत्तराधिकारी महन्तको पुनः नियुक्ति हुन सक्नेछ ।
- (४) उत्तराधिकारी महन्तले निज नियुक्ति भएको मठका महन्तको मातहत र निर्देशनमा रही मठको संरक्षण र सम्बर्द्धनमा काम गर्नु पर्नेछ । महन्तको अनुपस्थितिमा महन्तले गर्ने दैनिक कार्य उत्तराधिकारी महन्तले गर्नेछ ।

११. **चिनियाँ लामा नियुक्ति:** (१) गुठी संस्थान अन्तर्गत बन्दोबस्त र सञ्चालन भै आएको बौद्ध सम्प्रदायको देवस्थल संचालनका लागि दानपत्र, लिखत र कुनै खास परम्परा भए सो बमोजिम समेत हुने गरी समितिको स्वीकृति लिई प्रशासकले ऐनको दफा १६ बमोजिम चिनियाँ लामा नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

- (२) समितिले उपयुक्त ठानेमा चिनियाँ लामा पुनः नियुक्ति हुन सक्नेछ ।

१२. **चिनियाँ लामाको योग्यता:** (१) चिनियाँ लामा पदमा नियुक्ति हुन देहायको योग्यता हुनुपर्नेछ:-

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) तिब्बती भाषा लगायतका लिपिमा लेखिएका धर्मग्रन्थको अध्ययन/अध्यापन गर्न सक्ने,
- (ग) बौद्ध परम्पराका सबै प्रकारका पूजा-विधिको जानकारी र अनुभव भएको,
- (घ) धर्म र दर्शन सम्बन्धी आधारभूत ज्ञान भएको,
- (ङ) गुम्बासँग सम्बन्धित धार्मिक दर्शन, साहित्य र सम्बन्धित सम्प्रदायको राम्रो ज्ञान भएको,
- (च) चेलालाई गुम्बाको धार्मिक विधि, विधान अनुकूल ज्ञान दिन सक्ने क्षमता भएको,
- (छ) धार्मिक आचरण (tenets) अनुरूपको अनुशासन तथा अभ्यासमा विश्वास भएको,
- (ज) प्रचलित कानून बमोजिम अदालतबाट फौजदारी मुद्दामा सजाय नपाएको,
- (झ) नैतिक आचरणमा रहेको ।

१३. **पुजारी नियुक्ति:** (१) गुठी कार्यालयले देवस्थलमा ऐनको दफा १६ बमोजिम एक वा एक भन्दा बढी पुजारी नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।
- (२) गुठी कार्यालयले उपयुक्त ठानेमा पुजारीको पुनः नियुक्ति हुन सक्नेछ ।
- (३) एक भन्दा बढी पुजारी नियुक्ति भएको देवस्थलमा देवस्थलको सिफारिसका आधारमा जेष्ठ पुजारीले मूल पुजारी भई काम गर्नेछ ।
१४. **पुजारीको योग्यता:** (१) देवस्थलको पुजारी हुन सामान्यतः देहाय बमोजिमको योग्यता हुनु पर्नेछः-
- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) देवस्थलको पूजा विधिको राम्रो ज्ञान भएको,
- (ग) नैतिक चरित्र र असल आचरण भएको,
- (घ) धर्ममा रहेको वा देवस्थल अनुकूलको धार्मिक आचरण (tenets) मा रहेको,
- (ङ) प्रचलित कानून बमोजिम अदालतबाट फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको,
१५. **पुजारीको काम, कर्तव्य:** पुजारीको काम कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछः-
- (क) दानपत्र, लिखत परम्परा रीतिथिति बमोजिम धार्मिक पर्व, पूजा आदि चलाउने,
- (ख) देवस्थलको सम्पतिको संरक्षण व्यवस्था गर्ने, गराउने,
- (ग) देवस्थल अनुकूलको धार्मिक आचरण गर्ने, गराउने,
- (घ) देवस्थलमा चढ्ने भेटीघाटी संस्थानको निर्देशन लिई व्यवस्था गर्ने,
- (ङ) विभिन्न धार्मिक मेला, पर्व तथा जात्रामा परम्परा अनुसार संलग्न हुने,
- (च) देवस्थललाई सुव्यवस्थित रूपमा संचालन गर्ने, गर्न लगाउने,
- (छ) देवस्थलको आम्दानी खर्चको लेखापरीक्षण गरी संस्थानमा पेश गर्ने,
- (ज) संस्थानले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने ।
१६. **कामदारको नियुक्ति:** (१) गुठी कार्यालयले देवस्थलको स्वीकृत दरबन्दी अनुसार रकमी कामदार नियुक्त गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित व्यवस्थापन समिति, महन्त वा देवस्थलको प्रमुखको परामर्श लिई नियुक्ति गर्नु पर्नेछ ।
१७. **जनशक्ति रिक्त हुने अवस्था:** (१) देहायको कुनै पनि अवस्थामा जनशक्तिको पद रिक्त हुनेछः-
- (क) यस निर्देशिकामा तोकिए बमोजिमको योग्यता नभएमा,
- (ख) लिखित राजिनामा दिएमा,
- (ग) पदावधि समाप्त भएमा,
- (घ) दफा २० बमोजिम पदवाट हटाएमा,
- (ङ) मृत्यु भएमा ।
- (२) कुनै जनशक्तिको पद रिक्त भएको अवस्थामा सो रिक्त पद नियुक्ति नभएसम्मका लागि समितिले त्यस देवस्थलमा रहेको कुनै जनशक्तिलाई त्यस्तो रिक्त भएको जनशक्तिको समेत कामकाज गर्ने गरी तोक्न सक्ने छ ।
- तर,

गुठियार, महन्त र चिनीयाँ लामा बाहेकको जनशक्तिको हकमा प्रशासकले देवस्थलमा रहेको कुनै जनशक्तिलाई त्यस्तो रिक्त भएको जनशक्तिको समेत कामकाज गर्ने गरी कामकाज गर्न तोक्न सक्नेछ ।

१८. जनशक्तिको सेवा, सुविधा र सेवाका शर्तहरू: जनशक्तिको सेवा, सुविधा र शर्तहरू नियुक्ति पत्रमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

### परिच्छेद- ३

#### कारवाही र बर्खास्ती

१९. चेतावनी दिने: कुनै जनशक्तिको सम्बन्धमा देहायको कुनै अवस्था भएमा नियुक्ति दिने अधिकारीले त्यस्तो जनशक्तिलाई कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ:-
- (क) काम सन्तोषजनक नभएमा,
  - (ख) आचरण विपरीत कार्य गरेमा,
  - (ग) देवस्थलको काममा लापरवाही गरेमा
  - (घ) आय व्यय विवरण एवं लेखापरीक्षण प्रतिवेदन नबुझाएमा
  - (ङ) तोकिएका अन्य जिम्मेवारी पूरा नगरेमा ।
२०. पदबाट हटाउने: (१) देहायका कुनै अबस्थामा नियुक्ति गर्ने अधिकारीले जनशक्तिलाई पदबाट हटाउन सक्नेछ:-
- (क) देवस्थलको सम्पत्ति हिनामिना गरेमा,
  - (ख) आर्थिक अपचलन गरेमा,
  - (ग) आचरण सम्बन्धी कुरा बारम्बार उल्लंघन गरेमा,
  - (घ) दुईपटक सम्म चेतावनी पाएमा,
  - (ङ) आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,
  - (च) फौजदारी अभियोगमा सजाय पाएमा ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम पदबाट हटाउनु पूर्व आरोपित जनशक्तिलाई दफा २३ बमोजिम सफाई दिने मनासिव माफिकको मौका दिनु पर्नेछ ।
२१. निलम्बन गर्ने : (१) देहायको अवस्था भएमा कुनै जनशक्तिको सम्बन्धमा दफा २० मा लेखिएको कुनै बिषयमा जाँचवुझ गर्नु, गराउनु परेमा जाँचवुझ समाप्त नहुञ्जेलसम्म निज जनशक्तिलाई नियुक्ति दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ-
- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुठ्ठा सबुत संकलन गर्न सक्ने वा आफ्नो बिरुद्धको प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,
  - (ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा देवस्थलको सम्पतिको थप हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै जनशक्तिलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया: दुई महिना भन्दा बढी गर्नु हुँदैन । सो अवधि भित्रै देवस्थल जनशक्ति उपरको कारवाही किनारा लगाउनु पर्नेछ । कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधि भित्र कारवाही किनारा लगाउन नसकिने भै निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिइ एक महिना सम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिनेछ ।

- (३) फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भै थुनिएको जनशक्ति त्यसरी थुनिएको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ ।
२२. **निलम्बनको समाप्ति:** कुनै जनशक्तिले आरोपबाट सफाइ पाएमा वा निजको तोकिएको अवधि पुरा भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।
२३. **सफाइ पेश गर्न मौका दिनुपर्ने:** (१) दफा २० को उपदफा (२) बमोजिम सफाईको मौका दिँदा नियुक्ति दिने अधिकारीले कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी जनशक्तिलाई १५ दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ । यसरी मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटान गरी प्रत्येक आरोप कुन कुरा वा कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । सम्बन्धित जनशक्तिले पनि तोकिएको म्याद भित्र आफ्नो सफाई पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम पेश गरेको सफाईको अध्ययन गर्दा नियुक्ति दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा आफै वा अन्य अधिकारीद्वारा थप जाँचबुझ गराउन सक्नेछ ।
२४. **जाँचबुझ कार्यविधि:** (१) यो निर्देशिका बमोजिम जाँचबुझ गर्ने अधिकारीले देहायको कार्यविधि अवलम्बन गर्नु पर्नेछः—
- (क) वयान गराउने, लिखित प्रमाणहरू दाखिल गराउने र साक्षी बुझ्ने,
- (ख) अभियोग लागेको जनशक्तिको रोहवरमा सवूत प्रमाण बुझ्ने,
- (ग) अभियोग लागेको जनशक्तिलाई साक्षी बुझ्ने र अभियोग विरुद्ध सवूत प्रमाण दाखिल गर्ने मौका दिने,
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको जाँचबुझको काम सकिएपछि आदेश दिन पाउने अधिकारी समक्ष जाँचबुझ अधिकारीले प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ । निजले त्यस्तो प्रतिवेदनमा कारण सहित आफ्नो ठहर सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रमाण र विवरण पेश गर्नु पर्नेछ ।
२५. **पुनरावेदन:** (१) दफा २० र २१ बमोजिम दिएको सजाय उपर चित्त नबुझ्ने जनशक्तिले ३० दिन भित्र कार्यकारी प्रमुखले गरेको निर्णय उपर समिति समक्ष र कार्यालय प्रमुखले गरेको निर्णय उपर कार्यकारी प्रमुख समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम परेको पुनरावेदन उपर समितिले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

## परिच्छेद- ४

### विविध

२६. **आचरण:** जनशक्तिले देहाय बमोजिमको आचरण पालन गर्नु पर्नेछः—
- (क) देवस्थल अनुकूलको धार्मिक आचरण, अनुशासन र मर्यादामा रहने,
- (ख) देवस्थलको रीतिथिति, परम्परा र सांस्कृतिक मूल्य मान्यता बमोजिम गर्ने गराउने,
- (ग) देवस्थलको सम्पत्तिको संरक्षण, सम्बर्द्धन गर्ने, हिनामिना हुन नदिने,
- (घ) देवस्थलमा चढाएको सबै प्रकारको नगदी वा जिन्सी निजी काममा प्रयोग नगर्ने, नगराउने,
- (ङ) देवस्थलको प्रचार-प्रसार, संरक्षण आदि कार्यमा दत्तचित्त भएर लाग्ने,
- (च) देवस्थल प्रति कुनै पनि नकारात्मक टीकाटिप्पणी नगर्ने,

- (छ) देवस्थलमा आउने श्रद्धालु, भक्तजन वा तीर्थयात्री प्रति असल व्यवहार गर्ने,  
(ज) देवस्थलमा हडताल, थुनछेक, घेराउ वा प्रदर्शन नगर्ने, त्यस्ता कार्य गर्न कसैलाई नउक्साउने, प्रोत्साहित नगर्ने,  
(झ) निजी कामको लागि देवस्थलको सम्पत्तिको प्रयोग वा उपयोग नगर्ने, नगराउने ।

२७. निरीक्षण तथा अनुगमन: (१) संस्थानले देवस्थलको समय समयमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्दा कमी कमजोरी देखिएमा संस्थानले आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ । त्यस्तो निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित जनशक्तिको कर्तव्य हुनेछ ।

२८. अभिलेख राख्ने: सम्बन्धित देवस्थलले वर्षभरीको नगदी वा जिन्सी, भेटी, दस्तुर लगायतको आमदानी र खर्चको विवरण तथा संस्थानले तोके बमोजिमको जनशक्तिको अभिलेख व्यवस्थित रूपमा राख्नु पर्नेछ ।

२९. बाधा अड्काउ फुकाउने सम्बन्धी व्यवस्था: यस निर्देशिका कार्यान्वयन गर्दा कुनै बाधा पर्न गएमा समितिले त्यसको व्याख्या गरी बाधा अड्काउ फुकाउनेछ ।

३०. बचाउ: यो निर्देशिका प्रारम्भ हुनुअघि गुठी सस्थान ऐन, २०३३ र सो अन्तर्गत वनेको विनियम बमोजिम नियुक्त जनशक्ति निजको नियुक्ति पत्रमा उल्लिखित समय अवधि सम्म बहाल रहने छन् ।

