རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན།

ROYAL AUDIT AUTHORITY

Bhutan Integrity House

མི་མང་དཔོན་སྐྱེད་ཚུ་ ཚད་དམ་དང་འཛིན་ཚད་ དོན་སྨིན་ཐོག་སྤྱོད་ནི་ལུ་སྣུན་ཀྲ།

Reporting on Economic, Efficiency & Effectiveness in the use of Public Resources

PERFORMANCE AUDIT REPORTT ON EX-COUNTRY TRAVELS (Short-Term Trainings)

ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་སྙན་ཀྲ།
(ཡུན་ཐུང་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ)

SEPTEMBER 2020

སྤྱི་ལོ་༢༠༢༠ སྤྱི་ཟླ་ ༩ པ་ལུ།

རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན།
ROYAL AUDIT AUTHORITY
Bhutan Integrity House

Reporting on Economy, Efficiency & Effectiveness in the use of Public Resources

ཁྲི་འཛིན་མཆོག་ལུ།   དྲུང་ཆེན་མཆོག་ལུ།
རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས།   སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག
                                                                              ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག
                                                                              གསོ་བའི་ལྷན་ཁག ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག བརྡ་
                                                                              རྒྱུད་ལྷན་ཁག ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག དང་ ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག

དྲུང་ཆེན་མཆོག་ལུ།   དྲུང་ཆེན་མཆོག་ལུ།
རྒྱལ་ཡོངས་དངའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།   རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།

དོན་ཚན༔ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་(ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་) ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་སྙན་ཞུ།

ཞུ་གསོལ་ལ་དེ་ནི་ རྩིས་ཞིབ་དུས་མཚམས་ སྤྱི་ལོ་༢༠༡༢༢༠༡-༩ ཚུན་ འབྲབ་ཡོད་པའི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་) ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་སྙན་ཞུ་ ཕུལཔ་ཨིན། རྩིས་ཞིབ་དེ་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འབྲུག་གི་རྩ་ཁྲིམས་ཆེན་མོ་དང་ འབྲུག་གི་རྩིས་ཞིབ་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༡༢ ཅན་མའི་འགན་དབང་དང་འབྲེལ་ཏེ་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་སྟེ་ཡོདཔ་ཨིན། རྩིས་ཞིབ་དེ་ ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་ལུ་ མཐུན་མཐུའི་རྩིས་ཞིབ་གཙུག་སྡེ་ཚུའི་རྒྱལ་སྤྱིའི་ གནས་ཚད་ (ISSAI 3000) དང་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་ཀྱི་ལམ་སྟོན་༢༠༡༩ ཅན་མ་དང་འཁྲིལ་འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཅི། དམིགས་བསལ་དུ་ རྩིས་ཞིབ་ཀྱི་དམིགས་དོན་ཚུ༔

༡. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་) ཚུ་ འཆར་གཞི་དང་འཁྲིལ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ནིའི་དོན་ལུ་ ལས་ལུགས་དང་བྱ་སྐྱོང་ཙིམ་པ་ཚུ་ ཚེས་ལྷན་སྟེ་ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་མེད་ཉེས་གཏན་བཟོ་ནི།

༢. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་) ཚུ་ ཁེ་འབབ་ཅན་གྱི་སྒོ་ལས་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཡོད་མེད་ཉེས་གཏན་བཟོ་ནི།

༣. བཏང་ཚར་ཏེ་ཡོད་པའི་ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་) ཚུ་ འབྲེལ་བ་ཡོད་མེད་ ཉེས་གཏན་བཟོ་ནི། དང་

༤. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་ཁེ་ཕན་ཅན་བཟོ་ནིའི་དོན་ལུ་ ལས་ལུགས་དང་ བྱ་རིམ་ཚུ་ གཞི་བཙུགས་འབད་ཡོད་མེད་ ཉེས་གཏན་བཟོ་ནི།

ཐིན་ཐིས་སྨན་ཞུ་དེ་ དང་བདེན་གཏན་འཁེལ་བཟོ་ནི་དང་ བསམ་འཆར་ དེ་ལས་ བསམ་ལན་ཚུ་ ཞུ་ནི་དེ་དོན་ལས་ སྤྱི་ཚེས་17/06/20/30 ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས་དང་ ལྷན་ཁག་10 ལུ་ ཕྱིར་སྤྲོད་འབད་ཡི། འཐོབ་ཡོད་པའི་འབྲེལ་ཡོད་ ལན་གསལ་ཚུ་ སྨན་ཞུ་དེ་ནང་ མཉམ་སྦྲེལ་འབད་དེ་ཡོད་པ་དང་ གཏན་འཁེལ་བཟོ་ཞིནམ་ལས་ དགོས་མཁོའི་བསྒྱུར་ བཅོས་ཚུ་འབད་ཡོད་པ་ཨིན། ཡིག་ཐོ་གི་དོན་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ལུ་ ཕུལ་ཡོད་པའི་ལན་གསལ་ཚུ་ གོ་ར་ སྨན་ཞུའི་ནང་ རྒྱར་སྒྲགས་ཕོག་བཀོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན། སྨན་ཞུ་དེ་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཤེས་རྟོགས་འབྱུང་ཡོད་པའི་ལེགས་ཆའི་གསར་བཏོད་ཀྱི་གྲུབ་འབྲས་དང་ ཆད་སྐྱོན་དང་ ནོར་འཁྲུལ་ཚུ་ གཉིས་ཆར་ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན། གལ་གནད་ཅན་གྱི་གྲུབ་འབྲས་ རོ་འཛིན་འབྱུང་ཡོད་མི་ཚུ་ ལེའུ་3 པའི་ དབྱེ་ཁག་ 1 པའི་འོག་ལུ་ བཀོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན། འཕྲལ་མཁྱགས་ཀྱི་དང་ལེན་དང་ ལེགས་བཅོས་འབད་དགོ་པའི་ཆད་སྐྱོན་དང་ ནོར་འཁྲུལ་ཚུ་ ལེའུ་3 པའི་ དབྱེ་ཁག་2 པའི་ནང་ ཁ་གསལ་སྟེ་བཀོད་དེ་ཡོད།

འབྲུག་གི་ཙེས་ཞིབ་བཅའ་ཁྲིམས་2016 ཅན་མའི་དགོས་མཁོ་དང་འཁྲིལ་ ཙེས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ མཐའ་དཔྱད་ཀྱི་ལས་འབྲེལ་ཙེས་ཞིབ་སྨན་ཞུ་ལུ་ ལན་གསལ་ཚུ་ འཛིན་སྐྱོང་གི་དང་ལེན་འཆར་གཞིའི་ཐོག་ལས་ གནང་དགོ་པ་ཨིན། འཛིན་སྐྱོང་དང་ལེན་འཆར་གཞི་དེ་ནང་ ཞིབ་རྟོག་ཚུའི་རྒྱུ་རྐྱེན་བསལ་ཐབས་ལུ་ གྲོས་འདེབས་ཚུ་རེ་རེ་བཞིན་ དུ་སྒྲ་བསྒྱུར་སྤྲོད་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ ངེས་གཏན་གྱི་དུས་ཡུན་ཚུ་ གསལ་བཀོད་འབད་དགོ་པ་ཨིན། ལྷག་པར་དུ་ འབྲུག་གི་ཙེས་ཞིབ་བཅའ་ཁྲིམས་2016 ཅན་མའི་ དོན་ཚན་55 (16) པའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་མི་ལྟར་ ཙེས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ གསལ་བཀོད་ཕུལ་ཏེ་ཡོད་པའི་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ བསྟར་སྤྲོད་འབད་ཐབས་ལུ་ མཚོན་རྟགས་བཀོད་ཡོད་པའི་འགན་འཁྲི་ཙེས་བཀད་གནན་དགོ་པའི་ཞུ་བ་ཕུལཝ་ཨིན།

རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འཛིན་སྐྱོང་གི་དང་ལེན་འཆར་གཞི་དང་ འགན་འཁྲི་ཙེས་བཀད་གནང་མི་དང་ འཁྲིལ་ གྲོས་འདེབས་ཚུ་ བསྟར་སྤྲོད་འབད་དེ་ཡོད་མེད་ཀྱི་བརྟེད་དན་འབད་ནི་ཨིནམ་དང་ དེ་དང་འཁྲིལ་བསྟུན་མེད་ པའི་གནད་དོན་རེ་བྱུང་ཚེ་ འབྲི་འགན་ཕོགས་པའི་འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ལུ་ ཙེས་ཞིབ་ཚོག་མེད་ལག་ཁྱེར་ཕྱིར་སྤྲོད་མ་འབད་ བར་ ཕར་བཤུད་འབད་ནི་ལ་སོགས་པའི་ ཚུལ་མཐུན་གྱི་དང་ལེན་ཚུ་འབད་ནི་ཨིན།

དེ་འབད་ཕལ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ འཛིན་སྐྱོང་དང་ལེན་གྱི་འཆར་གཞི་ དེ་ མཚོན་རྟགས་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་འགན་འཁྲི་ཙེས་བཀད་དང་སྒྲགས་ཏེ་ (སྒྲིག་བཀོད་བྱུར་སྒྲགས་ཡོདཔ་) གྲོས་ འདེབས་བཀོད་ཡོད་མི་ཚུ་ བསྟར་སྤྲོད་འབད་ནི་གི་ ངེས་གཏན་གྱི་དུས་མཚམས་བཀོད་དེ་ སྤྱི་ལོ་2030 སྤྱི་ཟླ་12 པའི་ སྤྱི་ཚེས་31 ལུའམ་ དེའི་ཧེ་མ་ གནང་དགོ་པའི་ཞུ་བ་ཕུལཝ་ཨིན། གལ་སྲིད་ འགན་འཁྲིའི་ཙེས་བཀད་དེ་ གནང་མ་ཚུགས་པའི་གནད་དོན་རེ་བྱུང་ཚེ་ རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འབྲུག་གི་ཙེས་ཞིབ་བཅའ་ཁྲིམས་ 2016 ཅན་མའི་ དོན་ཚན་55 (17) པའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་མི་ལྟར་ གྲོས་འདེབས་ཚུ་བསྟར་སྤྲོད་ འབད་ནིའི་ལྟ་བཀོད་ཀྱི་འགན་འཁྲི་དེ་ ལས་སྡེའི་འགོ་འཛིན་ཚུ་ལུ་ བཀལ་ནི་ཨིན།

ཙེས་ཞིབ་འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་ནམ་དུས་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཙེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ལུ་ མཉམ་འབྲེལ་དང་རྒྱབ་སྐྱོར་ཚུ་ གང་ དྲགས་མཛད་གནང་མི་དེ་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་

དེ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་སྲུན་ཚོགས་དང་ སྡུན་ལྷག་༡༠ གི་ལས་བྱེད་པ་ཡོངས་ལུ་ བཀྲིན་དགའ་འཚོར་སྦོམ་ ཡོད་ཟེར་ཞུ་ནི་ཨིན།

(ཀྱིན་རྡོ་རྗེ)
ཚེས་ཞིབ་ཡོངས་ཁྱབ་ལས་ཚབ།

འདྲ་ཤུས:

༡.	མི་རྗེ་བློན་ཆེན་མཆོག་ལུ། འབྲུག་གཞུང་། ཐིམ་ཕུག

༢.	རྒྱལ་པོའི་གཟིམ་དཔོན་མཆོག་ལུ། རྒྱལ་པོའི་གཟིམ་དཔོན་ཡིག་ཚང་། ཐིམ་ཕུག

༣.	མི་རྗེ་ཚོགས་དཔོན་མཆོག་ལུ། རྒྱལ་ཡོངས་ཚོགས་འདུ་ཆེན་མོ། ཐིམ་ཕུག

༤.	མི་རྗེ་འབྲི་འཛིན་མཆོག་ལུ། རྒྱལ་ཡོངས་ཚོགས་སྡེ། ཐིམ་ཕུག

༥.	མི་རྗེ་ཕྱོག་ཕྱོགས་འགོ་འཛིན་པ་མཆོག་ལུ། རྒྱལ་ཡོངས་ཚོགས་འདུ་ཆེན་མོ། ཐིམ་ཕུག

༦.	འབྲི་འཛིན་མཆོག་ལུ། དམངས་ཚེས་ཚོགས་ཆུང་། རྒྱལ་ཡོངས་ཚོགས་འདུ་ཆེན་མོ། ཐིམ་ཕུག (འདྲ་ཤུས་༥ ཕུལ་ཡོདཔ)

༧.	ཡོངས་ཁྱབ་མདོ་ཆེན་ལུ། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས། ཐིམ་ཕུག

༨.	ཞིབ་རོགས་ཚེས་ཞིབ་ཡོངས་ཁྱབ་ལུ། བསྐྱར་ཞིབ་དང་ཚེས་ཞིབ་ཚོག་མེད་སྡེ་ཚན། རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་ དབང་འཛིན།

༩.	ཞིབ་རོགས་ཚེས་ཞིབ་ཡོངས་ཁྱབ་ལུ། སྲིད་འཆར་སྡེ་ཚན། རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན།

༡༠.	ཡིག་ཚང་གི་འདྲ། དང་

༡༡.	ཉེན་སྲུང་ཡིག་སྣོད།

དཀར་ཆག

རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་རྩིས་ཞིབ་འདི་ འབྲུག་གི་རྩ་ཁྲིམས་ཆེན་མོའི་རྩ་ཚན་ ༢༥ པ་དང་ འབྲུག་གི་རྩིས་ ཞིབ་བཅའ་ཁྲིམས་ ༢༠༡༦ ཅན་མའི་ དོན་ཚན་ ༦༢ (ཀ) དང་ ༦༩ པའི་འགན་དབང་དང་འཁྲིལ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ ཡོད་པ་ཨིན། རྩིས་ཞིབ་འདི་ མཐའ་མཐོའི་རྩིས་ཞིབ་གཞུག་སྟེའི་ ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་ཀྱི་རྒྱལ་སྤྱིའི་གནས་ཚད་ (ISSAI) དང་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་ ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་ལམ་སྟོན་ ༢༠༡༠ ཅན་མ་དང་འཁྲིལ་འགོ་ འཛིན་འཐབ་ཅི།

ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་ནི་འདི་ཡང་ ཞི་གཡོག་དང་འཁྲིལ་བའི་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ ཆ་ཤས་གལ་ཅན་ཅིག་ཨིནམ་ ལས་ དེ་འབྲེལ་གྱི་སྲིད་བྱུས་དང་འཆར་གཞི་འདི་ཚུ་ ཞི་གཡོག་གི་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་ ལྷིགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་ དེ་ ལས་ ཁྱད་རིག་གོང་འཕེལ་ཚུ་ནང་ དམིགས་གཏད་འབད་དེ་འདུག་ ཨིན་རུང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་སྐབས་ དམིགས་ བསལ་དུ་ ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་ནང་ལུ་ མ་རབས་ཅིག་གིས་ གོ་གནས་གཙོ་བོ་འཆང་མི་ འགན་འཛིན་པ་ཚུ་གིས་ འགྲོ་ འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་མཐོ་དྲག་ཡོད་པའི་སྐོར་ལས་དང་ འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ འབྲེལ་བ་མེད་པའི་སྟོང་བཟར་ནང་བཅར་ མར་གཏོགས་ཡོད་པ། དེ་ལས་ འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ སྟོང་བཟར་ཚོག་འཐབ་པ་ནང་ ལོག་ཅི་ར་བཅའ་མར་གཏོགས་ཡོད་པ་ དང་ སྟོང་བཟར་དང་འཁྲིལ་བའི་ ཁ་ཐུང་ཉིང་སྲས་ཅིག་མེད་པར་ སྟོང་བཟར་ནང་ འགྲོ་སོང་རྒྱ་ཆེ་དྲག་སྦེ་བཏང་ཡོད་ པའི་སྐོར་ ཆ་གྱང་ཚུ་བཀོད་ཅི།

དེ་འབད་ཁ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཆ་གྱང་ཚུ་དབྱེ་དཔྱད་དང་ གཞུང་གི་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་ བྱུང་སྟོང་བཟར་གྱི་གནད་དོན་ནང་ དངུལ་འབྲེལ་ཚུ་བཀག་ཆོན་གྱི་ཐོག་ལས་ སྟོང་ཡོད་མེད་ཀྱི་སྐོར་ མཐོ་གསལ་བཀོད་ ནིའི་དོན་ལུ་ ལས་འབྲེལ་རྩིས་ཞིབ་འདི་འགོ་འཛིན་འཐབ་ཏེ་ཡོད། དེ་མ་ཚད་ རྩིས་ཞིབ་འདི་གིས་ ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་ ཚུ་ལས་ ཁ་ཕན་འཐོབ་ཚུགསཔ་ངེས་བརྟན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ སྟོང་བཟར་གྱི་ཁ་ཕན་དང་གྲུབ་འབྲས་ཚུ་ དབྱེ་དཔྱད་འབད་ ནིའི་ཐབས་ལམ་ཚུ་ཡོད་མེད་ཀྱི་བཏག་ཞིབ་འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོད་པ་ཨིན། རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ རྩིས་ ཞིབ་འདི་ འོག་ལུ་བཀོད་མི་དམིགས་གཏད་དང་འཁྲིལ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ཅི༔

1. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་) ཚུ་ འཆར་གཞི་དང་འཁྲིལ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ནིའི་དོན་ ལུ་ ལམ་ལུགས་དང་བྱ་སྒོའི་རིམ་པ་ཚུ་ ཚོས་ལྡན་སྟེ་ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་མེད་རེས་གཏན་བཟོ་ནི།

2. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་) ཚུ་ ཁེ་འབབ་ཅན་གྱི་སྐོ་ལས་ འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ ཡོད་མེད་རེས་གཏན་བཟོ་ནི།

3. བཏང་ཚར་ཏེ་ཡོད་པའི་ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་) ཚུ་ འབྲེལ་བ་ཡོད་མེད་ རེས་ གཏན་བཟོ་ནི། དང་

4. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་ཁ་ཕན་ཅན་བཟོ་བའི་དོན་ལུ་ ལམ་ལུགས་དང་ བྱ་རིམ་ཚུ་ གཞི་བཙུགས་ འབད་ཡོད་མེད་ རེས་གཏན་བཟོ་ནི།

ཚེས་ཞིབ་འདི་ ལྷན་ཁག་༡༠ དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ ལྷན་ཚོགས་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་གནས་སྟངས་ལྷན་ཚོགས་ཚུ་ནང་ ཟད་སོང་གི་ཆད་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་གྲངས་ཆད་ དེ་ལས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་དང་འབྲེལ་བའི་ལས་སྣ་ཚུ་ བསྐྱར་སྤྱོད་སྐྱབས་ཀྱི་ལྡ་འགན་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ཅི། ཚེས་ཞིབ་འདི་ཡང་ ཡུན་བྲྟན་སྤྱོད་བཙར་དང་འབྲེལ་བའི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ལུ་རྒྱུས་ཅིག་ལུ་ འབད་དེ་ཡོད། ཚེས་ཞིབ་སྐུན་ཞུ་འདི་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཚེས་ཞིབ་འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་ སྐབས་ མཚོན་གསལ་བྱུང་མི་ ལེགས་ཆའི་གསར་བཏོད་དང་ ཆད་སྐྱོན་དང་ནོར་འཁྲུལ་གཉིས་ཆར་ཚུད་དེ་ཡོད། ལེགས་ཆའི་གསར་བཏོད་ཚུ་ཡང༔

རྒྱལ་གཞུང་གི་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཞི་གཡོག་ཆ་མཉམ་གྱི་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་དངུལ་དང་འབྲེལ་བའི་ བརྡ་དོན་ཚུ་མཉམ་སྩེབ་འབད་མི་ནང་ (༡) དངུལ་ཚེས་ལྷན་ཁག་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཚུ་གི་བར་ན་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ཚུ་ བསྐྱར་ཞིབ་ འབད་ནིའི་ བྱ་སྦྱོའི་ལམ་ལུགས་ཀྱི་ཆད་གཞི་བཟོ་ཡོད་པ་དང་ (༢) ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་ཐོག་ལས་ ཐབས་ཤེས་གསར་པ་སྤེན་ཏེ་འདུག

འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མ་དང་འབྲེལ་ མི་སྟོབས་ཀྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ འཛིན་སྐྱོང་དང་བདག་ སྐྱོང་འབད་ནི་ནང་ ཡུན་བྲྟན་སྤྱོད་བཙར་གྱི་ཐོག་ལུ་ བརྡ་དོན་ཚུ་རྒྱུས་ཤིང་རྒྱུས་སྤེ་ཐོག་བཀོད་འབད་ནིའི་དོན་ལུ་ ཞི་ གཡོག་བརྡ་དོན་རིམ་ལུགས་ (CSIS) ཀྱི་ཚབ་ལུ་ ཞི་གཡོག་འཕུལ་རིག་རིམ་ལུགས་(ZESt) གཞི་བཙུགས་འབད་དེ་ འདུག

རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལས་སྤེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་བྲྟན་སྤྱོད་བཙར་གཞི་བཙུགས་ཀྱི་དོན་ལུ་ ལས་སྤེ་ཚུ་གིས་ ད་ལས་ཕར་ བྱད་རིག་གི་ལྡ་རེ་རེ་བཞིན་གྱི་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་དགོལ་སྤེ་འདུག སྤྱོང་བཙར་གྱི་ དགོས་མཁོ་ཚུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ཐོག་ལས་ རོས་འཛིན་འབད་ཡོད་པ་མ་ཚད་ དེ་ཚུ་ གཙོ་བོ་རང་ རྒྱ་གར་གཞུང་གི་ མཐུན་འབྲེལ་གྲོགས་རམ་ལས་འགྱུལ་ཟེར་མི་ མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་ཐོག་ལས་ གཞི་བཙུགས་འབད་ ནུག

གོང་གི་གྲུབ་འབྲས་ཚུ་བྱུང་ཡོད་དེ་འབད་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཆད་སྐྱོན་དང་ནོར་འཁྲུལ་མཚོན་ གསལ་བྱུང་ཡོད་མི་ཚུ་ འོག་ལུ་གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད༔

- རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཚེས་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ འཆར་གཞི་ཚུ་ཏིང་སང་ས་བཟོ་སྤེ་ མེད་པའི་གུར་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་གཞི་བཙུགས་འབད་ནི་ནང་ ཡུན་འགྱངས་སྤེ་ལུས་ ཡོད་པའི་མཚོན་གསལ་བྱུང་ཡི།

- ལས་སྤེ་ཚུ་ནང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་མེད་པ་ལས་ སྤྱོང་བཙར་དགོས་མཁོའི་བཏག་ཞིབ་ དང་ ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ བཀོད་སྤྱིག་མ་འབད་བར་ལུས་ཡོད་པ་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་དང་འབྲེལ་བའི་འགན་ དབང་སྤྱོད་ནིའི་དོན་ལུ་ བྱ་སྦྱོའི་ལམ་ལུགས་ཀྱི་ཆད་གཞི་ཅིག་བཟོ་སྤེ་མེད་པའི་ མཚོན་གསལ་བྱུང་ཡི།

- སྐྱོང་བཟར་གདམ་འཐུའི་བྱ་རིམ་དང་ སྐྱོང་བཟར་གྱི་གཙུག་སྟེ་དང་སྐྱོབ་ཆེན་གྱི་གདམ་འཐུ་ཚུ་ནན་ ཚད་སྐྱོན་ཚུ་མཚོན་གསལ་བྱུང་ཡ་◌ི།

- རྒྱལ་གཞུང་ཉེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཉེས་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ ཡུན་བྲུང་སྒྲུ◌ི◌ྀང་བཟར་ཚུ་ ཝེ་ འབབ་ཅན་གྱི་ཐོག་ལས་ གཞི་བཅུགས་མ་འབད་བར་ཡོད་པ་ད་ དེ་ཡང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་རྒྱུན་ལམ་ ཚུ་ བག་ཟོན་གྱི་སྒོ་ལས་ གདམ་འཐུ་མ་འབད་བའི་སྐྱོན་དང་ སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་འགྲོ་ འཛིན་འཐབ་ཚུགས་པའི་གནས་སྟངས་ཡོད་རུང་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ བཏང་ཡོད་པ་མ་ཚད་ ཡོངས་འབྲེལ་ལག་ལེན་ ཐོག་ལས་ སྐྱོང་བཟར་ཚུ་འགྲོ་འཛིན་མ་འཐབ་པའི་ མཚོན་གསལ་བྱུང་ཡི།

- འཆར་དངུལ་ཚུ་དབྱེ་ཞིབ་དང་ སྒལ་སྐྱོད་འབད་ཉིའི་ བྱ་རིམ་ཚུ་མེད་པའི་ཁར་ འཆར་དངུལ་ཚན་འཛིན་གྱི་ ལམ་ལུགས་ཡང་ ཞན་དྲག་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། དེ་མ་ཚད་ ལས་སྣ་གཞན་གྱི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་སྣའི་དོན་ལུ་ ཁ་སྐྱར་དང་ བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ་དང་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་ སྟེ་ཚུ་གི་བར་ན་ མཉམ་འབྲེལ་ལེགས་ཤོམ་མེད་པའི་ཚད་སྐྱོན་ཚུ་ རྩ་འཛིན་བྱུང་ཡི།

- མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་འབྲེལ་བའི་ཡིག་ཆ་རྒྱུན་སྐྱོང་གི་ལམ་ལུགས་ནང་ ཚད་སྐྱོན་ཚུ་བྱུ◌ུང་ཡོད་པ་ད་ དེ་ ཡང་ གནས་སྡུད་ལེགས་ཤོམ་སྦེ་རྒྱུན་སྐྱོང་མ་འཐབ་པར་ཡོད་པ་མ་ཚད་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ཡིག་ཆ་ ཚུ་ མེད་པ/མ་ཚང་མ་དང་ དགོས་མཁོ་བའི་ཉིག་མེད་ཡིག་རིགས་ཚུ་ མ་ཕྱལ་བར་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུ་ ཡི།

བསྐྱར་ཞིབ་དང་ སྟོན་ཞུ་ནང་ཚུད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ ཞི་གཡོགཔ་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ཡུན་བྲུང་སྐྱོང་བཟར་ གཞི་བཅུགས་འབད་བའི་སྐབས་ སྲིད་བྱུས་དང་འབྲེལ་དགོས་མཁོ་གི་སྐོར་ལས་དང་ ལྷུ་རྟོག་དང་ཚན་འཛིན་ལས་ལུགས་ སྒྲིང་སྒྲིང་གཞི་བཅུགས་འབད་དགོ་པའི་སྐོར་ རྒྱལ་གཞུང་ཉེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ གྲོས་འདེབས་དྲག་ཕུལ་ཡོད་པ་ཨིན།

༡.༡ འགན་དབང་།

འབྲུག་གི་རྩ་ཁྲིམས་ཆེན་མོ་དང་ འབྲུག་གི་ཚེས་ཞིབ་བཅའ་ཡིག་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ དགོག་ལུ་བཀོད་དེ་ཡོད་མི་ འགན་དབང་ ཚུ་དང་འཁྲིལ་ རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟུར་) གྱི་ཕོག་ལུ་ ཚེས་ཞིབ་འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཅི།

འབྲུག་གི་རྩ་ཁྲིམས་ཆེན་མོའི་ རྩ་ཚན་༢༥ (༡) ཅན་མ་དང་ འབྲུག་གི་ཚེས་ཞིབ་བཅའ་ཡིག་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ དོན་ཚན་ ༦༢ པའི་ནང་ "རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གཅིག་ཡོད་དགོ་མི་འདི་ དམངས་ཀྱི་འཐོན་ཁུངས་ཚུ་ ཚད་དམ་དང་ འཛིན་ཚད་ དོན་སྙིན་ཅན་གྱི་སྒོ་ལས་སྤྱོད་ཉིའི་སྐོར་ལས་ ཚེས་ཞིབ་རྒྱབ་ནི་དང་ སྟུན་ལུ་འབད་ནི་གི་དོན་ལུ་ཨིན" ཟེར་ བཀོད་ཡོད་པ་ཨིན།

དེ་མ་ཚད་ འབྲུག་གི་ཚེས་ཞིབ་བཅའ་ཡིག་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ ལེའུ་༥ པའི་ དོན་ཚན་༦༩ པའི་ནང་ "དབང་འཛིན་འདི་ གིས་ ལས་འབྲེལ་ཚེས་ཞིབ་དང་ དངུལ་འབྲེལ་ཚེས་ཞིབ་ ལུགས་མཐུན་ཚེས་ཞིབ་དང་ དམིགས་བསལ་ཚེས་ཞིབ་ དེ་ ལས་ ཚེས་ཞིབ་ཡོངས་ཁྱབ་ཀྱིས་ འོས་འབབ་དང་བསྟུན་ ཚེས་ཞིབ་གཞན་གར་འགོ་འདྲེན་འཐབ་དགོ" ཟེར་འཁོད་དེ་ ཡོད།

༡.༢ ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་གནས་ཚད།

ཚེས་ཞིབ་འདི་ ཆེ་མཐོའི་ཚེས་ཞིབ་གཏུག་སྟེའི་ ལས་འབྲེལ་ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་ རྒྱལ་སྤྱིའི་གནས་ཚད་ (ཨའི་ཨེས་ཨེས་ཨེ་ ཨའི་༢༠༠༠ ཅན་མ) དང་འཁྲིལ་འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཅི། དེ་མ་ཚད་ རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཚེས་ཞིབ་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་པའི་སྐབས་ ཚེས་ཞིབ་ཐབས་ལམ་ ཤོ་མཚོངས་དང་ཐུགས་མཐུན་གྱི་དོན་ལུ་ ལས་འབྲེལ་ཚེས་ཞིབ་ ལམ་སྟོན་ ༢༠༡༩ ཅན་མའི་ནང་འཁོད་དེ་ཡོད་པའི་ ཚེས་ཞིབ་འགྲོ་ལུགས་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ཡོད།

༡.༣ ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་དམིགས་དོན།

རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ གཤམ་ལུ་བཀོད་མི་ཚེས་ཞིབ་དམིགས་ཡུལ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་ ཅི༎

༡. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟུར་) ཚུ་ འཆར་གཞི་དང་འཁྲིལ་འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཉིའི་དོན་ ལུ་ ལམ་ལུགས་དང་བྱ་སྐྱོའི་རིས་པ་ཚུ་ ཤོས་ལྟུན་སྟེ་ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་མེད་རེས་གཏན་བཟོ་ནི།

༢. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟུར་) ཚུ་ ཁེ་འབབ་ཅན་གྱི་སྒོ་ལས་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་ཡོད་ མེད་རེས་གཏན་བཟོ་ནི།

༣. བཏང་ཚར་ཏེ་ཡོད་པའི་ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟུར་) ཚུ་ འཁྲེལ་བ་ཡོད་མེད་ རེས་ གཏན་བཟོ་ནི། དང་

༩. ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ཆུ་ཁེ་ཁན་ཅན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལུ་ ལམ་ལུགས་དང་ བྱ་རིམ་ཚུ་ གཞི་བཙུགས་ འབད་ཡོད་མེད་ རིས་གཏན་བཟོ་ནི།

༡.༩ རྩིས་ཞིབ་ཀྱི་ཁྱབ་ཚད།

རྩིས་ཞིབ་འདི་ཡང་ རྩིས་ལོ་༢༠༡༢-༡༣ གི་བར་ན་ བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ཚུ་དང་ འཁྲིལ་བསྟུན་འབད་ཡོད་མེད་དང་ ལས་སྡེའི་སྤྱིར་བཏང་གི་བྱ་ལུགས་ དེ་ལས་ འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་དང་ གནས་སྟུང་ཀྱི་བརྟ་དོན་གནང་ཚུ་ཀྱི་དབྱེ་ཞིབ་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་སྟེ་ཡོད། དགོས་མཁོ་དང་འཁྲིལ་ རྩིས་ལོ་ཉི་མའི་ གནས་སྟུང་དང་བརྟ་དོན་ཚུ་ཡང་ ལག་ལེན་འཐབ་ཅི།

རྩིས་ཞིབ་འདི་ ལྷན་ཁག་༡༠ དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་ འཁོར་གནས་སྟངས་ལྷན་ཚོགས་ཚུ་ནང་ བདད་སོག་གི་ཚད་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་གནས་ཚད་ དེ་ལས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་དང་འབྲེལ་བའི་ལས་སྣ་ཚུ་ བསྒར་སྟོང་སྐབས་ཀྱི་ལྟ་འགན་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ འགྲོ་འདྲེན་འཐབ་ཅི། རྒྱལ་གཞུང་ ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་འདི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ནང་ ལྷ་རྫོག་གི་ལས་སྡེ་གཙོ་ཅན་ཅིག་ཨིནམ་ལས་བརྟེན་ ལུགས་མཐུན་ གྱི་དབྱེ་ཞིབ་ནང་མ་བཙུགས་པར་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་ ལྷ་འགན་ཚུ་ཁྱབ་ཅིག་བསྐྱར་ཞིབ་འབད་ཡི།

ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ནང་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་དང་ ཡུན་རིང་སྐྱོང་བདར་གཉིས་ཆར་ཚུད་པ་ཨིན། དམིགས་གཏད་དང་ ཉེན་ཁ་ཆེ་བའི་ས་གོ་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ རྩིས་ཞིབ་འདི་ཡང་ བྱ་ཡུལ་དབྱེ་ཁག་༡༡.༠༡ (ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་) དང་ ༩༤.༠༡ (མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་འབྲེལ་བའི་ སྟོང་བདར་) དེ་ལས་ ༩༤.༠༣ (སྟོང་བདར་-གཞན་) དང་ ༥༥.༠༡ (བྱུད་རིག་ལྡ་ཀྱི་ཞབས་ཏོག་) ཚུ་གི་འོག་ལུ་ཚུད་པའི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་དང་འབྲེལ་བའི་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་ལུ་ རྐྱངས་ཅིག་རྩིས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པ་ཨིན།

༡.༤ རྩིས་ཞིབ་ཐབས་ལམ།

རྩིས་ཞིབ་འདི་ནང་ རིས་ལུགས་འབྲེལ་ཡོད་དང་ དཀའ་ངལ་གཞི་བཞག་གི་ཐབས་ལམ་གཉིས་མཉམ་སྦོམ་གྱི་སྦོ་ལས་ ལག་ལེན་འཐབ་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། རྩིས་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ ལམ་ལུགས་དེ་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་སྟེ་ རིས་ལུགས་དང་ འབྲེལ་བའི་གནད་དོན་དང་ བྱུང་བཞིན་ཡོད་པའི་དཀའ་ངལ་ཚུ་ བཏག་ཞིབ་འབད་ཡི། རྩིས་ཞིབ་འདི་ ཐབས་ལམ་འདི་ ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་སྟེ་ ཁྲིམས་ལུགས་དང་ འབྲེལ་ཡོད་ཡིག་ཆས་ཚུ་བསྐྱར་ཞིབ་ དེ་ལས་ རོས་འཛིན་འབད་དེ་ཡོད་ པའི་ལས་སྡེ་ཚུའི་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་དང་གཅིག་ཁར་ གྲོས་བསྟུན་འབད་ཐོག་ལས་ འགྲོ་འདྲེན་འཐབ་ཡོད་པ་ཨིན།

༡.༦ རྩིས་ཞིབ་ཀྱི་གདོང་ལེན།

རྩིས་ཞིབ་འདི་ རྩིས་ཞིབ་ཁྱབ་ཚད་ནང་ རོས་འཛིན་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ བྱ་ཡུལ་དབྱེ་ཁང་ལུ་ གཞི་བཞག་སྟེ་ཡོད་པ་དང་ བྱ་ཡུལ་དབྱེ་ཁང་དེ་ཚུ་ནང་ མ་ཚུད་པའི་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བདར་འགྲོ་འདྲེན་འཐབ་ཡོད་མི་ཚུ་ སྣ་ཤུ་འདི་ནང་མ་ཚུད་པར་ ཡོད།

༡.༢ ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་བྱ་རིམ།

ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་སྐབས་ལུ་ བརྡ་དོན་ཚུ་བསྡུ་ལེན་དང་ གནས་སྟུད་དབྱེ་དཔྱད་ དེ་ལས་ མཇུག་དོན་ལུ་ སྙོད་ཞིའི་དོན་ལུ་ གཞལ་འཁོད་ཀྱི་ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་བྱ་རིམ་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་པ་ཨིན།

* ### ཡིག་ཆས་བསྐྱར་ཞིབ:

རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཞི་གཡོག་གི་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མ་དང་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ ཆུང་གི་གྲོས་ཚོད་ དེ་ལས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ཡིག་ཆ་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་ ལོ་བསྟར་སྙན་ ཞུ་ དངུལ་འབྲེལ་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༦ ཅན་མ་དང་ འཆར་དངུལ་ལག་ལེན་གྱི་འཆར་གཞི་ དེ་ལས་ ཁྱབ་ བསྒྲགས་དང་ དངུལ་འབྲེལ་ཚེས་བཙོད་༢༠༡༢-༢༠༡༩ ཚུ་ བསྐྱར་ཞིབ་འབད་ཡི།

* ### གནས་སྟུད་དབྱེ་དཔྱད:

ལས་སྡེ་༡༢ ནང་ལས་ བརྡ་དོན་ཚུ་ བརྡ་དོན་བསྡུ་ལེན་གྱི་ལག་ཆས་ལག་ལེན་འཐབ་ཐོག་ལས་ བསྡུ་ལེན་འབད་ཡི། རྒྱལ་ གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ བརྡ་དོན་བསྡུ་ལེན་འབད་མི་ཚུ་ལུ་ ཞིབ་འཚོལ་འབད་ཡོད་པ་ཨིན། ཚེས་ཞིབ་སྡེ་ཚན་ གྱིས་ ཚེས་ཞིབ་པ་ཚུ་གིས་ བསྡུ་ལེན་འབད་བའི་གནས་སྟུད་དང་ བརྡ་དོན་བསྡུ་ལེན་གྱི་དཔེ་གཞི་ཐོག་ལས་ ཉེ་མ་ལས་ བསྡུ་ལེན་འབད་ཡོད་པའི་གནས་སྟུད་ཚུ་གི་ཐོག་ལུ་ འགྲོས་ལུགས་དང་ ཁྱད་པར་ དེ་ལས་ བརྟོད་དོན་དབྱེ་དཔྱད་འབད་ ཡི། ཞི་གཡོག་བརྡ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ལས་བཏོན་ཡོད་པའི་ གནས་སྟུད་ཚུ་ཡང་ གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ ལག་ལེན་ འཐབ་ཅི།

* ### ངེ་དཔད།

ཚེས་ཞིབ་སྡེ་ཚན་གྱིས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་འབྲེལ་བའི་ ལས་སྣ་ཚུ་དང་ ལག་ལེན་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ དུ་གོ་ཐབས་ལུ་ སྤུན་ཁག་༡༢ གི་མི་སྟོབས་འགོ་དཔོན་ཚུ་ལུ་ ངེ་དཔད་རེའུ་མིག་ལག་ལེག་འཐབ་ཐོག་ལས་ ངེ་དཔད་འབད་ཡོད་པ་ ཨིན། དེ་ལས་ འཛིན་སྐྱོང་དང་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བདར་འགོ་འཛིན་འཐབ་ནི་ནང་ ལས་ལུགས་དང་བྱ་རིམ་ཚུ་ག་གི་ནི་དང་ གནས་སྟུད་ཐོག་བཀོད་འབད་ཐབས་ཀྱི་སྐོར་ལས་ ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཉིའི་དོན་ལུ་ རིམ་ལུགས་བཅག་ཞིབ་འབད་ཡི།

༣.༡ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ།

ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་འདི་ ཞི་གཡོགཔ་དང་འབྲེལ་བའི་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་རིམ་གཙོ་བོ་ཅིག་ཨིནམ་ད་ ལས་
རིམ་འདི་གིས་ སློབས་གྲུབ་དང་འཛོན་ཐབ་ཡར་དྲག་དང་ བྱུད་རིག་གོང་འཕེལ་བཏང་ནི་ལུ་ དམིགས་གཏད་འབད་ཕུ་
ཨིན་པས། འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ དབྱེ་ཁག་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ ཡུན་ཐུང་
སློང་བཟར་དང་ ཡུན་རིང་སློང་བཟར་གྱི་ཐོག་ལུ་ ཞི་གཡོགཔ་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་མི་ཚུ་གར་ཆུད་པ་ཨིན།

ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་ཐུང་སློང་བཟར་དང་ ཡུན་རིང་སློང་བཟར་) ཚུ་ མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་གོང་འཕེལ་གྱི་དོན་ལུ་
རང་སོའི་ལྷུ་དང་འགན་འཁུར་དང་འབྲིལ་ ཞི་གཡོགཔ་ཚུ་གིས་བཅའ་མར་གཏོགས་ཏེ་ཡོད་པ་ད་ འགྲོ་འཛིན་འཐབ་པའི་
སྐབས་ ཐོན་སྐྱེད་དང་འབྲིལ་ ཐབ་སོང་གང་ཚུན་གི་ཐོག་ལས་དང་ དོན་སྨིན་ཅན་གྱི་ཐོག་ལས་ འགྲོ་འཛིན་འཐབ་དགོཔ་
ཨིན། ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་འདི་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མ་དང་འབྲིལ་ འགྲོ་འཛིན་
འཐབ་དགོཔ་ད་ དེའི་ལྷ་ཚོག་འབད་མི་འདི་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཨིན་པས།

༣.༢ འཛིན་སྐྱོང་གི་གཞི་བཀོད།

རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་འདི་ གནམ་ལོ་༡༩༨༢ ལུ་ འབྲུག་མངའ་བདག་རྒྱལ་པོའི་བཀའ་རྒྱ་དང་འབྲིལ་ གཞི་
བཙུགས་འབད་ཡོད་པ་ད་ དེ་གིས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་འཛིན་སྐྱོང་གི་ལྷ་ཚོག་འབད་མི་ ལས་སྡེ་གཙོ་ཅན་ཅིག་
ཨིནམ་ད་ ལྷན་ཚོགས་འདི་གི་འགན་དབང་འདི་ 'བསྐུར་ཞིབ་དང་ འཆར་གཞི་བརྩམ་ནི་ མཉམ་འབྲེལ་འབད་ནི་དང་
ལྷན་ཐབས་འབད་ནི་ དེ་ལས་ ཞི་གཡོགཔ་སྤྱིར་བཏང་གི་སློང་བཟར་དང་ གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་ཚུ་ ལྷ་ཐོག་དང་ ལས་
སྡེ་ག་རའི་ནང་ དུས་མཚམས་ཀྱི་ཐོག་ལུ་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ རྩིས་ཞིབ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ནི་དང་ ཞི་གཡོགཔ་ག་
ར་གི་ བརྡ་དོན་ཚུ་ དུས་ཐོག་ལུ་རྒྱུན་སྐྱོང་འཐབ་ནི་ཚུ་ཨིན། དེ་གིས་མ་ཚད་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་
ལས་སྡེ་ག་རའི་ནང་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་/ལྷན་ཚོགས་ གཞི་བཙུགས་འབད་དགོཔ་ ངེས་བརྟན་བཟོ་དོ་ཡོད་པ་ད་ ལྷ་
འགན་ཚུ་ཡང་ ལྷ་ཐོག་འབད་ཕུ་ཨིན། ཞི་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༡༠ ཅན་མ་གིས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་
གཞི་བཙུགས་དང་སྒྲིག་ལུགས་ དེ་ལས་ ལྷུ་འགན་ཚུ་གི་ཐོག་ལུ་འཛིན་སྐྱོང་འབད་ཕུ་ཨིན། ལྷན་ཚོགས་འདི་གིས་ ཞི་
གཡོགཔ་ཚུ་འཛིན་ཐབང་དང་དོན་སྨིན་ཅན་གྱི་སྤྱོ་ལས་ འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ནི་ནང་ དབང་ཆ་དང་འགན་ཁུར་ཚུ་ བསྐུར་སྤྲོད་
འབད་ནིའི་ རང་དབང་སྤྱོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

ལྷན་ཁག་དང་ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་འདི་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་གྲོས་ཐག་གཏན་མི་འདུས་ཚོགས་མཐོ་
ཤོས་ཅིག་ཨིནམ་ད་ མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ནང་ ལམ་སྟོན་ཡང་འབད་ཕུ་ཨིན། འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་
དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་དང་ལེན་ཚུ་གར་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་ནང་ གྲོས་བསྟུན་
དང་གྲོས་ཐག་གཏན་དགོཔ་མ་ཚད་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་གར་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ ཆ་འཇོག་གྲུབ་དགོཔ་སྦེ་
འཁོད་དེ་འདུག

དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ གཞུང་གི་ལས་སྟེ་ག་རའི་ནང་ ཉེས་པར་དུ་འགོ་འཛིན་འཐབ་དགོ་པའི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ དང་འབྲེལ་བའི་ལས་སྣ་ཚོ་གི་དོན་ལུ་ འཆར་དངུལ་ཚུ་དཔྱེ་ཞིབ་འབད་ཕྱི་ཞིན་པས། ལྷན་ཁག་འདི་གིས་ ཐད་འགོ་ཚུ་ དངུལ་འབྲེལ་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ དེ་ལས་ གཞུང་གི་བཀའ་རྒྱ་དང་འབྲེལ་ ཁྲིམས་མཐུན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ ལྟ་རྟོག་ འབད་ཕྱི་ཞིན། དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གི་འོག་ལུ་ཡོད་མི་ འཆར་དངུལ་ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ ཉེས་པར་དུ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་ དགོ་པའི་གནད་དོན་གྱི་ཐོག་ལུ་ འཆར་དངུལ་གྲོས་འཆར་བཀོད་མི་འདི་ དཔྱེ་ཞིབ་འབད་ཐོག་ལས་ ཆ་གནས་འབད་ཕྱི་ མ་ཚད་ འཆར་དངུལ་དང་བཏད་སོང་དཔྱ་སྐལ་འབད་མི་ཚུ་ བསྐྱར་ཞིབ་འབད་དེ་ དངུལ་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་གི་དོན་ལུ་ ཚུས་མཚམས་ཚུ་ནང་ གསལ་བསྒྲགས/ཁྱབ་བསྒྲགས་འབད་ཕྱི་ཞིན་པས།

རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་དང་ལས་རིམ་ཚུའི་ གསར་སྐྲུན་གྱི་ འཆར་དངུལ་ཚུ་ རྒྱལ་ཡོངས་ཀྱི་དགོས་མཁོ་དང་ དམིགས་ཡུལ་དང་དམིགས་གཏད་ཚུ་དང་འབྲེལ་ཏེ་ དཔལ་འབྱོར་གཞི་ བཀོད་མཉམ་འབྲེལ་ཚོགས་ཆུང་(MFCC) གིས་ གཏན་འབེབས་བཟོ་ཡོད་པའི་ཐོན་སྐྱེད་དང་འབྲེལ་ གྲོས་འཆར་ བཀོད་པ་ཨིན་པས། ཚོགས་ཆུང་འདི་གིས་ གོང་འཕེལ་གྱི་ལྭ་ཚུ་ གཞུང་གི་དགོས་མཁོ་དང་བསྟུན་ མཉམ་འབྲེལ་དང་ འཛིན་སྐྱོང་འབད་དེ་ཡོད་པ་མ་ཚད་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ཆ་ཤས་དཔྱེ་ཞིབ་ཀྱི་དོན་ལུ་ ལས་འགུལ་ཚུ་ ཕྱི་སེལ་འབད་ དེ་ཡོད་པ་ཨིན་པས།

ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་ མགྲོན་གཉེར་ལས་ཁུངས་ཀྱི་མངའ་འོག་ཡོད་མི་ ལམ་ཡིག་སྟེ་ཚན་གྱིས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་ མི་ཚུ་ལུ་ གཞུང་འབྲེལ་གྱི་ལམ་ཡིག་ (ཕྱི་འབྲེལ་སྲིད་སྐྱོང་དང་ གཞུང་འབྲེལ) ཚུ་ཕྱིར་སྤྲོད་འབད་དེ་འདུག འབྱུག་གི་ ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་སྡེའི་ དབང་ཚད་ཅན་གྱི་དབང་འཛིན་ཀྱིས་ འགྲོ་འགྲུལ་ཡིག་རིགས་བཏོན་ཡོད་མི་གུར་གཞི་བཞག་སྟེ་ ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་གིས་ འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་ཡིག་ཆ་ཕྱིར་སྤྲོད་ འབད་དགོ་པ་སྟེ་འཁོད་དེ་འདུག ཐུལ་ལས་ ལྷན་ཁག་འདི་གིས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་མི་ཚུ་ལུ་ སྲིད་དོན་དང་འབྲེལ་ བའི་ཆིག་མེད་ཡི་གུ་ཡང་ ཕྱིར་སྤྲོད་འབད་དེ་འདུག

༣.༣ གཙུག་སྡེའི་གཞི་བཀོད།

འབྱུག་གི་ཞི་གཡོགཔ་ཚུ་ འཛིན་སྐྱོང་དང་འབྲེལ་བའི་ཁྲིམས་ལུགས་གལ་གནད་ཅན་ཅིག་ཨིན་མི་ ཞི་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་ ༢༠༡༠ ཅན་མའི་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་འགན་དབང་དང་དབང་ཆ་ དེ་ལས་ རང་དབང་ཚུ་འཁོད་དེ་ ཡོད་པ་མ་ཚད་ ཞི་གཡོགཔ་གི་འཛིན་སྐྱོང་དང་འབྲེལ་བའི་ གཞུང་གི་གཞི་བཀོད་ཡང་གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་འདི་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་དང་འབྲེལ་ གཞི་བཙུགས་འབད་ཡོད་པ་ད་ ལྷུན་ཚོགས་ཀྱི་ལྭ་ འགན་ཚུ་ཡང༔

- ཞི་གཡོག་གི་དོན་ལུ་ སྲིད་བྱུས་དང་གནས་ཚད་ དེ་ལས་ ལམ་སྟོན་ཚུ་གསལ་བསྒྲགས་འབད་ནི་དང་ ལས་ སྡེ་དང་ཚིག་ཁར་ གྲོས་སྟོན་གྱི་ཐོག་ལས་ འཛིན་ཐབ་དང་དོན་སྙིན་ཅན་གྱི་ ཞི་གཡོགཔ་འཛིན་སྐྱོང་ཡར་ དྲག་གི་དོན་ལུ་ འཆར་གཞི་དང་ ལས་རིམ་ཚུ་དང་ལེན་འབད་ནི།

- ལས་སྟེག་རའི་ནང་ དུས་ཐོག་ལུ་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ཉིས་ཞིབ་བཀོ་འཛིན་འཐབ་ནི།

- ཚུལ་མཐུན་གྱི་ཞི་གཡོགས་འཛིན་སྐྱོང་དང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ དེ་ལས་ ལྷ་འགགན་ཚུ་ལྷ་ཏོག་གི་དོན་ལུ་ ལྷ་འགགན་གྱི་ཚད་གཞི་དང་འགན་ཁུར་སྐུལ་སྟེ་ མི་སྟོབས/འདུས་ཚོགས་ གཞི་བཙུགས་འབད་ཉིའི་ནར་ རིམ་བཏུན་བཟོ་ནི།

- སྤྱིར་བཏང་ཞི་གཡོག་གི་སྐྱོང་བཟར་དང་ གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་ཚུ་ བསྐྱར་ཞིབ་དང་འཆར་གཞི་ མཉམ་འབྲེལ་དང་སྦྱན་ཐབས་ དེ་ལས་ ལྷ་ཏོག་འབད་ཉི་ཚུ་ཡིན་པས།

བཅའ་ཁྲིམས་དང་འཁྲིལ་ཕྱད་ ལྷུན་ཚོགས་འདི་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་དང་འཁྲིལ་ ཞི་གཡོགས་ཚུ་གི་ གཡོག་གི་མཐུན་ལམ་དང་ ཁྱད་རིག་ལྷུ་གི་གོང་འཕེལ་དང་འབྲེལ་བའི་ ཁྲིམས་ལུགས་དང་བྱ་རིམ་ཚུ་ བགོད་དགོ་ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག སྐྱོང་བཟར་དགོས་མཁོའི་དབྱེ་དཔྱད་ཀྱི་ཐད་དུ་ ལྷུན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཞི་གཡོགས་པ་ཚུ་ལུ་ སྤྱིར་བཏང་སྐྱོང་བཟར་དང་ སྦོབ་སྦྱོང་ཁ་སྐོང་ཚུ་ དགོས་ཡོད་མེད་ཀྱི་དབྱེ་ཞིབ་འབད་ནི་དང་ ལས་སྣེ་ཚུ་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་དང་འཁྲིལ་ རང་སོའི་ལས་སྣེའི་ནར་ སྐྱོང་བཟར་དགོས་མཁོ་ཡོད་མི་ཚུ་ འཆར་གཞི་བཅུམ་ནི་དང་ བསྡུར་སྦྱོད་འབད་ཉིའི་དབང་ཚ་སྦྱོད་དེ་འདུག

འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མ་འདི་ ཞི་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༡༠ གཞི་བཙུགས་ཀྱི་དོན་ལུ་ ཁྲིམས་ལུགས་སོ་སོ་སྟེ་བཅུམ་ཡོད་པ་ད་ དེ་གིས་ ལས་སྣེ་གར་བའི་ཞི་གཡོགས་དང་ ཁག་འབགས་ཡོག་ལུ་ཡོད་མི་ ཞི་གཡོགས་པ་ དེ་ལས་ སྤྱིར་བཏང་ཞབས་ཏོག་ལས་གཡོག་དང་ གཞི་རིས་ཞབས་ཏོག་ལས་གཡོག་ཚུ་གར་ ཁྱབ་སྟེ་འདུག འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་འདི་ཡང་ ཞི་གཡོགས་པ་ཚུ་ འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ཉི་ནར་ འདུ་མཆམ་དང་ རིམ་མཐུན་ དེ་ལས་ གཅིག་མཅུངས་ཡོད་པ་རིས་བཏུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལུ་ཡིན་པས། སྐྱོང་བཟར་དང་འབྲེལ་བའི་ཁྲིམས་ལུགས་ འདི་ ལེའུ་༩ པ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་ ལེའུ་༡༥ པ་ འགྲོ་འགྲུལ་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད།

༣.༩ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་རིགས།

འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནར་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལམ་རིམ་ཚུ་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་དང་ ཡུན་རིང་སྐྱོང་བཟར་སྟེ་ ཁག་དབྱེ་སྟེ་འདུག ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ ཧྲུས་ཡུན་ཟླ་ངོ་༦ ལས་ལྷག་མི་ཚུ་ཚུད་པ་ ཡིནམ་ད་ ཡུན་རིང་སྐྱོང་བཟར་འདི་ ཧྲུས་ཡུན་ཟླ་ངོ་༦ ལས་ལྷག་སྟེ་ འགྲོ་འཛིན་འཐབ་མི་ཚུ་ཡིན་པས།

འོག་གི་ཐིག་ཁྲམ་འདི་ནང་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་དང་ ཡུན་རིང་སྐྱོང་བཟར་ཚུ་གི་རིགས་ གསལ་སྟོན་འབད་ད་ཡིན།

ཡུན་རིང་སྐྱོང་བཟར།	ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར།
མཁས་དབང་།	གཙུག་ལག་གཞི་རིམ་ཤེས་ཚད/ལག་ཁྱེར།
མཐུན་སྦྱོང་/མཁས་མཚོག	ཕན་ཚུན་སྦྱོང་བཟར།
གཙུག་ལག་གོང་མའི་ཤེས་ཚད/ གཙུག་ལག་འོག་མའི་ ཤེས་ཚད།	མཉམ་སྦྱགས་དང་འཇིས་གཡོག།
གཙུག་ལག་གཞི་རིམ་ཤེས་ཚད/ལག་ཁྱེར།	ཤེས་ཡོན་ལྷ་སྐོར། ཡང་ན་སྦྱེལ་ཁང་ལྷ་སྐོར།
ཕན་ཚུན་སྐྱོང་བཟར།	ལྷ་ཏོག ཡང་ན་ མཁོ་སྒྲུབ་ལྷ་སྐོར།

མ་ཚམ་སྨྱུགས་དང་འདྲིས་གཡོག	གྲོས་འཛོམས། ཡང་ན་ གོ་བསྒྱུར་ཞལ་འཛོམས།
	གྲོས་ཚོགས། མཁས་འཛོམས། གྲོས་གནས། ཡང་ན་ ཞལ་འཛོམས། དང་
	ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ གཞུང་འབྲེལ་གྱི་འགྲོ་འགྲུལ་གཞན་གང་རུང་།
འབྱུང་ཁུངས: འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མ།

༣.༥ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་སྤྱིར་བཏང་མཐོང་སྣང་།

ཉིས་ལོ་༢༠༡༢-༢༠༡༣ ནང་ ལྷན་ཁག་༡༠ དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས་ཚུ་ནང་ བསྒྱུར་ཞིབ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ཅེ། འོག་གི་དོན་མཚམས་ནང་ ཉིས་ལོ་༢༠༡༢-༢༠༡༩ ནང་ འགའན་འཛིན་པ་སྤྱིང་བཏར་ནང་ འགྲོ་མིའི་ཡོངས་བསྡོམས་དང་ཟད་སོང་དང་ སྤྱིང་བཏར་ཐོབ་མིའི་ རྒྱལ་ཁབ་དང་གཅུགས་སྡེའི་མིང་ དེ་ལས་ སྤྱིང་བཏར་གྱི་རིགས་ཚུ་ འབྲེ་ཁག་སྦེ་བཀོད་དེ་ཡོད།

1) ལས་སྡེ་༡༢ ནང་ འགའན་འཛིན་པ་ཡོངས་བསྡོམས།

རིམ་ཨང་།	ལས་སྡེའི་མིང་།	བཀོད་ཁྱབ/མཁས་མཚོག	ཁྱད་རིག་དང་འཛིན་སྐྱོང་།	ལྷུ་བཀོད་དང་རྒྱབ་སྐྱོར།	ལྷུ་བཀོད།	ལག་ལེན།	འགའན་འཛིན་པ་ཡོངས་བསྡོམས།
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༨༡	༥༩༢	༤༡༧	༡༣༣༠	༣༣༩	༣༨༩༩
༢	བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག	༡༡	༣༡༩	༣༨	༢༠༧	༨༡	༩༨༨
༣	ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༨	༡༡༥	༡༨	༣༨	༣༠	༡༨༨
༤	དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག	༡༠	༣༣༠	༡༣༢	༣༨༠	༤༣	༥༨༠
༥	ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༡༡	༡༠༣	༡༩	༣༧	༩༣	༢༠༦
༦	གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༡༧	༣༧༨	༣༥༨	༥༨༩	༡༠༡	༡༣༣༦
༧	ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག	༡༠	༡༩༨	༣༥	༣༣༣	༩༦	༥༧༦
༨	བརྡ་དོན་དང་བརྒྱུད་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༦	༡༨༠	༣༣	༣༡༦	༣༦	༥༣༡
༩	ལས་མི་དང་མི་སྟོབས་ལྷན་ཁག	༢	༡༧༥	༦༥	༡༨༠	༣༣	༩༣༣
༡༠	ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག	༢	༣༡༢	༨༣	༡༨༠	༨༡	༦༥༡
༡༡	རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།	༣	༥༣	༣	༨	༦	༧༣
༡༣	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༣	༩༦	༣	༡༣	༧	༧༡
	བསྡོམས།	༡༣༥	༣༩༤༡	༡༩༡༣	༣༥༨༥	༧༨༧	༩,༡༩༣

འབྱུང་ཁུངས: སྤྱི་ལོ་༢༠༡༩ སྤྱི་ཟླ་༡༠ པའི་ ཞི་གཡོག་བཅུ་དོན་རིམ་ལུགས།

3) ཉིས་ཞིབ་ལས་སྡེ་༡༣ ནང་ ཡུན་ཐུང་སྤྱིང་བཏར་གྱི་ཟད་སོང་ཡོངས་བསྡོམས།

	ཉིན་སྤྱར་འཚོ་འཐུས། (ས་ཡ་ནུ་)	གནས་སྐྱེལ་འཐུག་འཛིན། (ས་ཡ་ནུ་)	སྤྱིང་བཏར་གྱི་འཐུས། (ས་ཡ་ནུ་)	བསྡོམས།(ས་ཡ་ནུ་)
བསྡོམས (དངུལ་ཀྲམ)	༣༡༡.༡༡	༢༩.༢༠	༦༣.༣༨	༣༥༣.༣༠

བསྐུ་ཚ་	༥༢.༡༢%	༢༢.༦༧%	༡༢.༤༡%	༡00%
འབྱུང་ཁུངས། རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།				

༣) ཆིས་ལོ་༢༠༡༢-༢༠༡༨ ནང་ ཡུན་བྲུང་སྐྱོང་བཟར་འགོ་འཛིན་མང་ཤོས་འཐབ་མི་རྒྱལ་ཁབ་༡༠།

རྒྱལ་ཁབ།	འགན་འཛིན་པའི་གྲངས་ཁ།	རྒྱལ་ཁབ།	འགན་འཛིན་པའི་གྲངས་ཁ།
སྦེའི་ལེན་ད།	༡༩༩༩	ཀྲི་ལེང་ཀ།	༥༢
རྒྱ་གར།	༥༢༩	ཨིན་ཌོ་ནེ་ཤི་ཡ།	༥༢
ནེ་པཱལ།	༥༢༩	ཡུ་ཀྲའི་ཏེ་ན་ ཨིས་ཏེ་ཊས་ ཨོཔ་ ཨ་མེ་རི་ཀ།	༩༩
ཕི་ལི་པིནས།	༣༠༥	རྒྱ་ནག	༩༣
ཀོ་རི་ཡ།	༢༢༩	ཧྲར་མ་ནི།	༩༠
རྲ་པཱན།	༡༥༢	ཨོུས་ཊེ་ལི་ཡ།	༢༢
བྲང་ལ་དེ་ཤ།	༡༢༦	ནེ་རྲར་ལེནཌས།	༧
ཤིང་ག་པོར།	༡༡༠	ཨི་ཏ་ལི།	༢༦
ཤུ་ཕྲིན་ཛ་ར་ལེན་ད།	༨༢	མི་ཡུན་མར།	༢༥
མ་ལེ་ཤི་ཡ།	༨༠	ཐཥནས།	༢༠
འབྱུང་ཁུངས། རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།			

༤) ཆིས་ལོ་༢༠༡༢-༢༠༡༨ ནང་ ཡུན་བྲུང་སྐྱོང་བཟར་འགོ་འཛིན་མང་ཤོས་འཐབ་མི་གཚུག་སྡེ་༡༠།

རིམ་ཨང་།	སྐྱོང་བཟར་འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་གཙུག་སྡེའི་མིང་།	འགན་འཛིན་པའི་གྲངས་ཁ།
༡	མའི་ཀྲོ་གཙུག་ལག་སློབ་སྟེ་ སྦེའི་ལེན་ད།	༩༢༡
༢	འཕྲོ་མཐུན་ཤེས་ཡོན་གྱི་ རྒྱལ་སྤྱིའི་ཤེས་ཡོན་གཙུག་སྟེ་ ཕི་ལི་པིནས།	༡༠༦
༣	ཏེང་ཀོག་འཛིན་སྐྱོང་སློབ་གྲྭ་ སྦེའི་ལེན་ད།	༦༢
༤	བརྲོ་སྒྲུ་གོང་འཕེལ་ཤེས་ཡོན་གཙུག་སྟེ་ ཕི་ལི་པིནས། (ཨའི་ཨེ་ཨེ་པི་)	༦༠
༥	ཨོ་པི་ཇིན་དྲལ་ཀོ་སྲལ་གཙུག་ལག་སློབ་སྟེ་ སྦེའི་ལེན་ད།	༣༧
༦	བུ་ར་པ་གཙུག་ལག་སློབ་སྟེ་ སྦེའི་ལེན་ད།	༢༦
༧	སྨན་རིགས་ཀྱི་གཙུག་ལག་ལས་ཁུངས་ མ་ཉི་ཌོལ་གཙུག་ལག་སློབ་སྟེ་ སྦེའི་ལེན་ད།	༢༥
༨	ཨེའི་ཨེམ་ཨེཕ་ ཕྲོ་ཨེ་ཤི་ཡ་ལུང་ཕྱོགས་སྐྱོང་བཟར་དང་འཕུལ་རིག་གྲོགས་རམ་ལྟེ་བ་ རྒྱ་གར།	༢༥
༩	རྒྱལ་གཞུང་ནགས་ཚལ་ལས་ཁུངས་ སྦེའི་ལེན་ད།	༡༩
	ཉི་ར་སོ་ནམ་དང་ཞིབ་འཚོལ་ལྟེ་བ་ ནེ་པཱལ།	༡༦
༡༠	ཕྲོ་ཨེ་ཤི་ཡ་ལུང་ཕྱོགས་འཕུལ་རིག་གཙུག་སྟེ་ ནེ་པཱལ།	༡༦

ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བརྟར་གྱི་མ་དངུལ་གྱི་ཐད་དུ། ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བརྟར་གཞི་བཙུགས་ཀྱི་མ་དངུལ་འདི། ཁག་གཉིས་ལུ་དབྱེ་སྟེ་ ཡོད་མི་འདི་ཡང་ ངེས་པར་དུ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་དགོཔ་དང་ མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་ཐོག་ འགྲོ་འགྲུལ་འབད་མི་གཉིས་ ཨིན། ལས་སྟེ་སོ་སོ་ཚུ་ནང་ ངེས་པར་དུ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་དགོ་མི་ཚུ་ལུ་ མ་དངུལ་རྒྱབ་སྐྱོར་ འབྱུག་གཞུང་གིས་ གནང་ དོ་ཡོདཔ་ད་ སྐྱོང་བརྟར་གཞན་ཚུ་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་ལས་འགུལ་ཚུ་གིས་ རྒྱབ་སྐྱོར་ཐོག་ལས་ཨིན་པས། དེ་སྟེ་ མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་ལས་སྟེ་དང་ གྲོགས་རམ་ལས་འགུལ་སོ་སོ་ཚུ་གིས་ མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་གཞན་མི་འདི་ ཕྱི་ རྒྱལ་སྐྱིན་འགྲུལ་དང་ གྲོགས་རམ་མ་དངུལ་ དེ་ལས་ ཁས་ལེན་ཆིངས་ཡིག་དང་ རྒྱལ་སྐྱིའི་ཆིངས་ཡིག་ཐོག་ལས་ཨིན་ པས།

ཉིས་ལོ་༢༠༡༥-༢༠༡༦ ནང་ ལྷན་ཁག་༡༠ དང་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་གནས་སྟངས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་ ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཚུ་གིས་ འབྱུག་གཞུང་གི་མ་དངུལ་རྒྱབ་སྐྱོར་དང་ ཕྱིའི་གྲོགས་རམ་མ་ དངུལ་ཐོག་ལས་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བརྟར་གྱི་དོན་ལུ་ཟད་སོང་བཏུབ་མི་ ཡོངས་བསྡོམས་དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་༣༥༥.༣༠༠ དེ་ཅིག་ འཐོན་ཏེ་ཡོད་མི་འདི་ པར་རིས་༡ དང་ ཐིག་ཁྲམ་༡.༡ པའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད། ཟད་སོང་ཡོངས་བསྡོམས་ ནང་ལས་ འབྱུག་གཞུང་གིས་མ་དངུལ་རྒྱབ་སྐྱོར་ཐོག་ལས་ དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་༡༢.༡༡ དེ་ཅིག་ ཟད་སོང་གྲུབ་མི་འདི་ བརྒྱ་ཆ་༢༣.༡༡ སྟོན་ཡོདཔ་ད་ གྲོགས་རམ་གཞན་ནང་ལས་ དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་༢༧༥.༩༡ འབྱེན་མི་འདི་གིས་ བརྒྱ་ཆ་ ༧༦.༡༩ དེ་ཅིག་འབྱེན་ཏེ་འདུག།

པར་རིས་༡ པ: ལས་སྟེ་༡༠ ནང་ དུས་ཐུང་སྐྱོང་བརྟར་གྱི་དོན་ལུ་ ལས་འགུལ་གྲོགས་རམ་དང་ འབྱུག་གཞུང་གི་མ་དངུལ་རྒྱབ་ སྐྱོར་གྱི་བརྒྱ་ཆ།
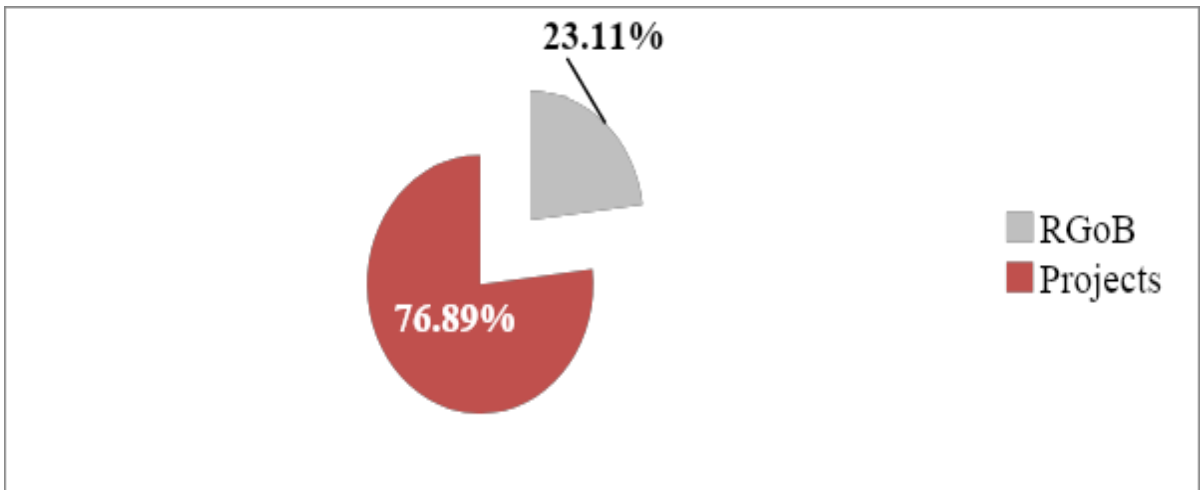
ཟད་སོང་ཡོངས་བསྡོམས་ནང་ལས་ ཉིན་ལྟར་འཚོ་འཐུས་དང་འབྲེལ་བའི་ ཟད་སོང་འདི་གིས་ བརྒྱ་ཆ་༥༩ འཐོན་ཏེ་འདུག
དེའི་ཤུལ་ལས་རང་ ཟད་སོང་བརྒྱ་ཆ་༡༩ འཐོན་མི་འདི་ སྐྱེལ་འདྲེན་གྱི་ཟད་སོང་ཨིནམ་ད་ བརྒྱ་ཆ་༡༡ འདི་ སྤྱོང་
བརྡར་གྱི་འཐུས་དང་ ཟད་སོང་གཞན་ཚུ་ཨིན་པས།

ཐིག་ཁྲམ་ ༢.༢: ཆུས་ལོ་ ༢༠༢༨-༢༠༡༩ ནང་ ལས་སྡེ་ ༡༢ གི་ཟད་སོང་ཡོངས་བསྡོམས།

རིམ་ཨང་།	ལས་སྡེའི་མིང་།	ཉིན་ལྟར་འཚོ་ འཐུས། (དངུལ་ཀྲམ་)	གནས་སྐབ་ཀྱི་གོག་ འཛིན་(དངུལ་ ཀྲམ་)	སྤྱོང་བརྡར་འཐུས་ དང་ དང་གཞན། (དངུལ་ཀྲམ་)	བསྡོམས། (དངུལ་ཀྲམ་)
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ ཚལ་ལྷན་ཁག	༡༠༢,༥༢༡,༥༠༡.༢༩	༣༣,༥༣༡,༣༦༠.00	༡༡,༦༣༡,༡༡༡.༨༠	༡༥༣,༡༣༩,༥༥༠.༡༩
༢	བསྟན་རྒྱུས་ལྷན་ཁག	༡༠,༦༣༦,༠༡༠.༡༠	༥,༡༥༦,༡༠༣.00	༩,༥༡༥,༠༥༢.༢༣	༣༡,༠༡༡,༡༡༡.༥༣
༣	ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༦,༠༡༡,༥༠༥.༩༣	༥,༥༡༥,༠༡༡.༢༩	༡,༡༡༡,༢༠0.00	༡༣,༦༡༡,༩༡༥.༢༦
༤	དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག	༡༣,༦༣༥,༣༦༣.༢༥	༨,༥༡༣,༡༥༥.00	༥,༢༡༡,༥༥༣.༣༣	༣༣,༣༡༥,༠༥༠.༢༣
༥	ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༣,༠༡༡,༥༥༣.༥༣			༣,༠༡༡,༥༥༣.༥༣
༦	གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༡༣,༥༡༥,༩༣༣.༩༣	༩,༠༡༡,༣༡༥.00	༥,༡༢༥,༠༡༥.༩༡	༣༣,༦༣༡,༢༣༣.༣༡
༧	ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་ འཛིན་ལྷན་ཁག	༡༥,༡༥༣,༠༡༡.༢༦	༣,༡༦༥,༣༦༩.00	༣,༠༢༣,༥༡༠.༡༩	༣༣,༡༨༠,༣༢༣.༩༠
༨	བརྡ་དོན་དང་བརྒྱུད་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༡༩,༣༩༡,༠༥༣.༣༢	༡༡,༡༠༣,༦༣༣.༥༦	༣,༣༠༨,༥༡༡.༠༡	༣༡,༥༡༣,༥༡༣.༥༥
༩	ལས་མི་དང་མི་སྟོབས་ལྷན་ཁག	༡,༡00,༣༥༡.༣༥	༩,༠༣༠,༠༡༣.00	༥,༥༠༩,༣༡༦.༩༡	༡༡,༡༣༩,༦༣༡.༡༣
༡0	ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག	༩,༡༠༩,༣༥༥.༥༠	༥༡༥,༣༥༣.00	༡༦,༥༠༩,༦༦0.༥༩	༣༣,༡༠༩,༥༡༧.༠༩
༡༡	རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ ལྷན་ཚོགས།	༣,༥༡༥,༣༦0.༡༥	༣,༣༢༢,༦༡༦.00	༣,༡༣༡,༡༣༣.༡༥	༥,༡༣༡,༡༣0.༥0
༡༢	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༣,༩༣༡,༡༡༩.༡༥	༣,༡༦༡,༡༥༡.༡༥	༥,༩༣༣,༥༦༣.༡0	༡༡,༠༡༡,༩༡༡.༥0
	བསྡོམས།	༣༡༡,༡༠༡,༡༩༥.༡༥	༡༩,༡༠༩,༡༥༣.༥༥	༦༣,༣༡༡,༣༡༦.༡༡	༥༥༥,༣00,༠༡༩.༥༡

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཀྱི་ཤུག

ལེའུ་༣ པ། ཚེས་ཞིབ་གྲུབ་འབྲས་ཆུ།

ཚེས་ཞིབ་གྲུབ་འབྲས་འདི་ དབྱེ་ཁག་གཉིས་ལུ་དབྱེ་སྟེ་ཡོད༔ དབྱེ་ཁག་༡ པའི་ནང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྱུལ་ (ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་) དང་འབྲེལ་བའི་ ལེགས་ཆའི་གྲུབ་འབྲས་ཆུ་ ཆུད་དེ་ཡོད། དབྱེ་ཁག་༢ པའི་ནང་ ཆད་སྐྱོན་དང་ནོར་འགྱུལ་ མཐོན་གསལ་བྱུང་མི་ཆུ་ཆུད་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད།

དབྱེ་ཁག་༡ པ། ལེགས་ཆའི་གྲུབ་འབྲས་ཆུ།

ཞི་གཡོགཔ་ཆུ་གི་ལེགས་སྐྱར་འབད་ནི་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལེགས་ཆའི་གྲུབ་འབྲས་ཆུ་ འོག་ལུ་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད༔

1. ལོ་ལྟའི་འཆར་གཞི་༡༢ པའི་དོན་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཞི་གཡོགཔ་གི་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་དངུལ་དང་འབྲེལ་བའི་བརྡ་དོན་ཆུ་ སྡིང་སྡིང་བཟོ་ནི་ནང་ བཙན་ཤུགས་སྐྱེད་དེ་ཡོདཔ་ད་ དེ་ཡང་ (༡) མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་གྲོས་འཆར་བཀོད་མི་ཆུ་ བསྐྱར་ཞིབ་འབད་ནིའི་དོན་ལུ་ དདུལ་ཚིས་ལྷན་ཁག་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་བར་ན་ བྱ་སྒོའི་ལམ་ལུགས་ཀྱི་གནས་ཆད་ཅིག་བཟོ་ཐོག་ལས་དང་ (༣) སྔོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་ཐོག་ལས། དེ་སྟེ་ལེགས་སྐྱར་འབད་མི་འདི་གིས་ རིམ་སྒྲིག་དང་མཐར་ཕྱིན་སྟེ་ སྔོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་གཏང་ཚུགས་པའི་ དམ༠གས་གཏད་བསྐྱེད་དེ་འདུག

2. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ LeAD (འགོ་འཁྲིད་ཀྱི་དབྱེ་ཞིབ་དང་གོང་འཕེལ་) ཟེར་མི་གུ་གཞི་ བཞག་ཐོག་ལས་ འགོ་འཁྲིད་དང་འབྲེལ་བའི་གོང་འཕེལ་དང་ཡར་དྲག ་དེ་ལས་ རིག་རྩལ་གོང་འཕེལ་གཞན་གྱི་ སྡོང་བརྡར་ཆུ་ བཟོ་ཉིའི་འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོདཔ་ད་ དེ་སྟེ་འགོ་འཛིན་འཐབ་མི་འདི་ཡང་ སྔོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ནང་ལས་ ཚོས་འཛིན་འབད་ཡོད་མི་ལས་བརྟེན་ཨིན་པས།

3. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་དང་འབྲེལ་ མི་ སྟོབས་ཀྱི་གདོང་ལེན་ཆུ་ འགྲོ་འཛིན་དང་འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ནི་དང་ མི་སྟོབས་ཀྱི་གདོང་ལེན་ནང་ བྱ་རིམ་ཐུང་སུ་ བཟོ་ནི་དང་ ཡིག་ཆ་དགོས་མཁོ་ཅུང་སུ་བཟོ་ནི་ དེ་ལས་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་གྱི་ཐོ་བཀོད་ཡོངས་རྫོགས་བཞག ཐབས་ལུ་ ཞི་གཡོག་བཟོ་དོན་རིམ་ལུགས་ཀྱི་ཚབ་ལུ་ ཞི་གཡོག་འཕུལ་རིག་རིམ་ལུགས་གཞི་བཙུགས་འབད་དེ་ འདུག རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ སྤྱི་ལོ་༢༠༡༠ སྤྱི་ཟླ་༢ པའི་ནང་ འགོ་བཙུགས་མི་ ཞི་གཡོག་ འཕུལ་རིག་རིམ་ལུགས་འདི་ ཞི་གཡོག་གི་བརྡ་དོན་རིམ་ལུགས་གསརཔ་ཅིག་ཨིནམ་ལས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ གྱི་ཡིག་ཆ་རྒྱུན་སྐྱོང་དང་འབྲེལ་བའི་ ཆད་སྐྱོན་ཆུ་སེལ་ཚུགས་པའི་རེ་བ་བསྐྱེདཔ་ཨིན་པས།

4. ལོ་ལྟའི་འཆར་གཞི་༡༢ པའི་དོན་ལུ་ བརྗོད་དོན་གྱི་འཆར་གཞི་རྒྱ་ཆེ་བ་ཅིག་ཨིནམ་མི་ མི་སྟོབས་གོང་འཐེལ་གྱི་སྲིད་ བྱུས་འདི་གིས་ ཡུན་རིང་སྐྱོང་བཟར་དང་ ཡུན་ཐུང་སྐྱོང་བཟར་གྱི་ཐོག་ལས་ མི་སྟོབས་གོང་འཐེལ་གྱི་གལ་ཅན་གྱི་ ས་གོ་ཚུ་ནང་ མཁས་རིག་ལུ་སྐྱར་ཆགས་པའི་ ཐབས་བྱུས་ཀྱི་ལམ་སྟོན་འབད་ཚུགས་པའི་རེ་བ་བསྐྱེད་དེ་འདུག

དེ་གིས་ ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་ནང་ ཡར་དྲག་བཏང་ཉིའི་ལམ་ལུགས་ལེགས་ཤོམ་གཞི་བཙུགས་འབད་ ཚུགས་ནི་ཨིན་པས།

༥. ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་སྲུང་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ རིས་པར་དུ་གཞི་བཙུགས་འབད་ཐབས་ལུ་ གཞི་འཛིན་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ བྱད་རིག་གི་ལྟ་རེ་རེ་བཞིན་གྱི་དོན་ལུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་དགོཔ་ཨིན་པས། སྦྱོང་བརྡར་གྱི་ དགོས་མཁོ་ཚུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་ཞིནམ་ལས་ རིས་འཛིན་འབད་དེ་ཡོདཔ་ད་ གཞི་བཀོད་འདི་ རྒྱགར་གཞུང་གི་ མཐུན་འབྲེལ་གྲོགས་རམ་ལས་འགུལ་གྱི་ཐོག་ལས་ གཞི་བཙུགས་འབད་དེ་འདུག ད་སྟེ་འགོ་འཛིན་འཐབ་མི་འདི་ ལེགས་སྐྱར་གྱི་ལས་རིམ་ཅིག་སྟེ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་ནང་ ཡར་དྲག་བཏང་ཉིའི་ལམ་ལུགས་ལེགས་ཤོམ་གཞི་བཙུགས་འབད་ཉིའི་དོན་ལུ་ཨིན་པས།

དབྱེ་ཁག་༣ པ: ཆད་སྐྱོན་དང་ནོར་འཁྲུལ་ཚུ།

རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་ (ཡུན་སྲུང་སྦྱོང་བརྡར) གྱི་གནད་དོན་ནང་ རྩིས་འཛིན་བྱུང་ ཡོད་པའི་ལེགས་ཚའི་གྲུབ་འབྲས་ཚུ་མ་བརྗེ་བར་ ལེགས་བཅོས་འབད་དགོ་པའི་ གནད་དོན་ཚུ་གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ ཡོད་པ་ཨིན། གལ་གནད་ཅན་གྱི་ཆད་སྐྱོན་དང་ནོར་འཁྲུལ་མཚོན་གསལ་བྱུང་མི་ཚུ་ འོག་ལུ་བཀོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

༣.༡ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད།

གི་དོན་ལུ། ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་ཉིའི་འགོ་བཙུགས་ནེ་ཨིན་པས། དཔྱེ་ཚུན་གྱི་ ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་
བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ཀྱི་གནས་སྟངས་ཚུ་ **ཐིག་ཁྲམ་༣་༡** ནང་གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད།

འཇུག་བསྐུལ་ཡོད་པ། (ཁྱད་རིག་དང་ འཛིན་སྐྱོང་གོ་གནས་ནང་ ༡༤)	འབད་བཞིན་ཡོད་པ། (ཁྱད་རིག་དང་ འཛིན་ སྐྱོང་གོ་གནས་ནང་ ༡༤ དང་ ལྷུ་བཀོད་དང་ རྒྱབ་སྐྱོར་གཡོག་སྡེ་ནང་༡)	བསྐར་བཞག (ཁྱད་ རིག་དང་ འཛིན་སྐྱོང་ གོ་གནས་ནང་༡༩)	ཁྱད་རིག་དང་ འཛིན་ སྐྱོང་ གོ་གནས་ རོ་འཛིན་འབད་ ཡོད་པ་བསྒོམས།
༡༽ སྐྱན་གཡོགམོ། ༢༽ བཟོ་རིག་འགོ་དཔོན། ༣༽ དངུལ་རྩིས་འགོ་དཔོན། ༤༽ ནགས་ཚལ་འགོ་དཔོན། ༥༽ ནང་སྐྱོད་འགོ་དཔོན། ༦༽ དྲུང་འཚོ། ༧༽ སློབ་སྟོན་པ། (ཀྲི་ཕི་ཨི་ཀྲི) ༨༽ སྣོ་ཝོར་ཐོན་སྐྱེད་འགོ་དཔོན ༩༽ ཚེས་དཔྱད་བཀོད་འཛིན་འགོ་དཔོན ༡༠༽ ཙ་དམ་འགོ་དཔོན། ༡༡༽ ཝོང་འབབ་འགོ་དཔོན། ༡༢༽ ལས་མི་འགོ་དཔོན ༡༣༽ ལྡུ་གཡོག་འགོ་དཔོན། ༡༤༽ ཁྲིམས་ཚོགས་བཟོ་བཀོད་པ། ༡༥༽ གསོ་བའི་ལས་རོགས། (ལྷུ་བཀོད་ དང་རྒྱབ་སྐྱོར་གཡོག་སྡེ) ༡༦༽ དབུ་འཛིན།	༡༽ སོ་ནམ་འགོ་དཔོན། ༢༽ ཞི་བའི་ཐོ་བཀོད་དང་མི་རྩིས་འགོ་དཔོན། ༣༽ དཔལ་འབྱོར་གོང་འཕེལ་འགོ་དཔོན། ༤༽ ཤེས་རིག་འགོ་དཔོན། ༥༽ ཁྲིམས་དོན་འགོ་དཔོན། ༦༽ ས་འཛུལ་འགོ་དཔོན། ༧༽ མི་སྟོབས་འགོ་དཔོན། ༨༽ མི་སྟོབས་དང་ཉེན་སྐྱོབ་འགོ་དཔོན། ༩༽ ཚེས་ཞིབ་འགོ་དཔོན། ༡༠༽ མཐའ་འཁོར་གནས་སྟངས་འགོ་དཔོན། ༡༡༽ ཉེན་སྐྱོབ་འགོ་དཔོན། (གནམ་གྲུ་ཐང་) ༡༢༽ ཚོང་འབྲེལ་འགོ་དཔོན། ༡༣༽ ས་ཁྲམ་ཐོ་བཀོད་འགོ་དཔོན། ༡༤༽ ཕྱི་འབྲེལ་ཞབས་ཏོག་འགོ་དཔོན། - གོ་གནས་སྐྱོད་རེའུ་༣༠༡༢ དང་ འཁྲིལཝ་ད་ གོ་གནས་༢ ཚུད་དེ་ འདུག *(ས་སྟེར་ཞིབ་འཇུག་པའི་ ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་ བཞག་གི་བཀོད་ཁྲམས་བཟོ་མི་འདི་ཡང་ གོ་ གནས་ཀྱི་ཐོག་ལུ་ཚུད་པ་ཨིན།)	གོ་གནས་ཀྱི་སྐྱོད་ རེའུ་ ༣༠༡༢ དང་འཁྲིལ།	༡༧༠

འབྱུང་ཁུངས: གོ་གནས་ཀྱི་སྐྱོད་རེའུ་༣༠༡༢

ག༽ ཚེས་ཞིབ་སྟེ་ཚན་ལུ་སྨན་ཞུ་འབད་མི་ནང་ གཞི་འཛིན་སྒྲེན་ཁག་དང་འབྲེལ་ཡོད་ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ གྲོས་བསྟུན་འབད་ཐོག་ལས་
ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ནང་ གོ་གནས་ཚུ་ ལྷུ་གི་འགན་ཁུར་དང་ གཡོག་སྟེ་འདི་ནང་ཞི་གཡོགཔ་གི་
གྲངས་ཁ་ དེ་ལས་ གཡོག་གི་རིག་རྩལ་དང་ལྡན་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ གཙོ་རིམ་སྒྲིག་ཅིག་ཟེར་ཨིན་པས།

ང༽ ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་ནི་ནང་ ཞི་གཡོགཔ་༡༧༠ དེ་ཚིག་གྲལ་གཏོགས་འབད་དེ་ཡོད་པ་ད་ ལས་ རིམ་
དེའི་སྐབས་ འབྲེལ་ཡོད་སྐྱོང་བདར་ཚུ་ཡང་སྐྱོང་དེ་འདུག ལས་སྣ་ཚུ་ཡང་ སློབ་སྟོན་པ་མཁས་མཆོག་གི་སྐྱོང་བདར་དང་
འབྲེལ་ཡོད་པ་ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་ལས་ ལས་བྱེད་ཚོགས་རྒྱུན་གྱི་འཐུས་མི་རོས་འཛིན་འབད་ནི་ དེ་ལས་ འབྲེལ་ཡོད་གཞི་

འཛིན་ལས་སྟེ་དང་གཅིག་ཁར་ གྲོས་སྟོན་འབད་ནི་དང་ རང་སོའི་མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་ གཉི་བཀོད་ཚ་འཛིག་འབད་ནི་ དེ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་ མཐའ་དཔྱད་ཀྱི་ཚ་འཛིག་གྲུབ་ནི་ ལ་སོགས་ཚུ་ཨིན་པས། ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་ བཟོ་ནི་དང་ གྲལ་གཏོགས་འབད་མི་ ཞི་གཡོགཔ་༣༠༠ དེ་ཅིག་ལུ་ སྐྱོང་བཟུར་སྐྱོད་ཡོདཔ་མ་ཚད་ ཞི་གཡོགཔ་༣༠ ལུ་ སྐྱོབ་སྐྱོན་པ་མཁས་མཆོག་གི་སྐྱོང་བཟུར་ཕྱིན་ཞུ། ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་ འགོ་བཙུགས་པའི་ཉིན་ལས་འགོ་བཟུང་སྟེ་ ཟད་སོང་ཡོངས་བསྡོམས་དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་༥.༣༦༠ གཏང་ཡོད་མི་ཚུ་ ཐིག་ཁྲམ་༣.༡ ནང་བཀོད་དེ་ཡོད།

ལས་རིམ།	ཟད་སོང་། (དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་ནང་།)
ནང་འཁོད་གོ་བསྒྱར་ཞལ་འཛོམས་༡༠ (ག" ར་ཉིན་གྲངས་༥ རེ་)	༣.༠
ཤིང་གཡོར་ལུ་སྟེ་ སྐྱོབ་སྐྱོན་པ་མཁས་མཆོག་གི་ ལྷོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་ཁ།	༡.༥
ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་བཟོ་ནིའི་དོན་ལུ་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་སྟེ་ཚུ་ དང་ གཅིག་ཁར་ གྲོས་སྟོན་ཞལ་འཛོམས། (རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད)	༡.༥༦
བསྡོམས།	༥.༣༦

༣) གོ་གནས་༡༥ དེ་ཅིག་གི་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་བཟོ་བའི་སྐབས་ ཉམས་མྱོང་ཐོབ་མི་ལུ་གཉི་བཞག་སྟེ་ བཟོ་ནིའི་བྱ་རིམ་ནང་ དུས་ཚོད་དང་ཟད་སོང་གཉིས་ཆ་རའི་ཁ་ཐུག་ལས་ རྒྱ་ཆེ་དྲགས་སྟེ་གནས་དོ་ཡོདཔ་ད་ གོ་གནས་ གཅིག་གི་ཐོག་ལུ་ བཟོ་ཚར་ནིའི་ནང་ ཟླ་ངོ་༣ དང་༩ གི་བར་ན་འགོར་ཏེ་འདུག གོ་གནས་མང་རབས་ཅིག་གི་ཐོག་ལུ་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་ བཟོ་ནི་ཨིན་མ་ལས་ གཉི་བཙུགས་མ་འབད་བའི་ཉི་མ་ དུས་ཚོད་ལེ་ཤ་འགོར་ནི་ ཨིན་པས། གོ་གནས་གར་གི་དོན་ལུ་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་མ་བཟོ་བའི་ཉི་མ་ དམིགས་གཏད་དང་ཞག་ དུས་དང་འབྲེལ་བའི་ལུགས་མཐུན་གྱི་ཡིག་ཆས་ཚུ་ གཉི་ཡང་ཨིན་འདུག ག་རའི་ནང་ལུ་ འཆར་གཉི་དང་གཉི་བཙུགས་ ལེགས་ཤོམ་འབད་ཚུགས་ནིའི་དོན་ལུ་ དེ་བཟུམ་མའི་ལམ་སྟོན་སཔ་ཁ་གོ" གནས་མེད་ས་མེད་ལྐོག་ཆེ་བས། རྒྱལ་ གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཤེས་རྟོགས་བྱུང་མི་ནང་ གོ་གནས་གར་འི་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་ ཡོངས་རྫོགས་མཇུག་བསྒྲུ་ནིའི་ ལས་སྟེ་ཚུ་དང་གཅིག་ཁར་ གྲོས་སྟོན་འབད་མི་ལུ་གཉི་བཞག་གི་ཐོག་ལས་ གཙོ་རིམ་ སྒྲིག་སྟེ་ སྤྱི་ལོ་༢༠༢༢ སྤྱི་ཟླ་༦ པ་ལུ་དམིགས་གཏད་འབད་དེ་འདུག

༤) ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་འགོ་བཙུགས་ཏེ་ ལོ་༡ དང་ཕྱེད་ཀྱི་རྒྱབ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ ཀྱིས་ གོ་གནས་༡༥ རྒྱུནས་ཅིག་གི་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་བཟོ་ཚར་ཏེ་འདུག ད་སྟོ་འབད་བཞིན་ཡོད་ པའི་གནས་སྟངས་དང་འཁྲིལ་ གོ་གནས་གར་གི་ཐོག་ལུ་ མཐུག་བསྟུ་ནིའི་དུས་ཚོད་ཚོད་དཔག་འབད་ཤ་ད་ དུས་ཚོད་ད་ ལས་འགོར་ནི་ཨིན་མ་ལས་ ལྷོགས་གྲུབ་གཉི་བཞག་གི་གཉི་བཀོད་གཉི་བཙུགས་ནང་ ཉིན་སྐྱལ་རང་ ཡུན་འགྱངས་སྟེ་ ལུས་ནི་ཨིན་པས།

༥) རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་བཀོད་མི་ནང་ སྟན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལས་སྟེ་ཚུ་གི་ལྷོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་ལུ་ཚུ་ འཕྲོ་མཐུད་འབད་དེ་ར་འབག་ནི་དང་ ལོག་ཅེ་ཁ་ལས་ ལྷག་ལུས་ཀྱི་གོ་གནས་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ཟད་སོང་ཚུང་སྤྲད་དང་ ཡུན

བཙན་གནས་ནི་གི་ ཐབས་ལམ་སྔོན་ཐོག་ལས་ འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་དུས་མཚམས་ (སྤྱི་ལོ་༢༠༢༡ སྤྱི་ཟླ་༤ པ་) ཚུན་ ཚོད་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ འཕྲོ་མཐུད་དེ་ར་ བརྩི་ནི་ཨིན་ཟེར་བཀོད་ཅི། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ ཚོགས་ཀྱིས་བཀོད་མི་ནང་ འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་དུས་མཚམས་རྗེས་པའི་བསྐང་ལས་ (སྤྱི་ལོ་༢༠༢༡ སྤྱི་ཟླ་༤ པ་) ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ མཇུག་བསྡུའི་དུས་མཚམས་བཟོ་སྟེ་ ལྷག་ལུས་ཀྱི་གོ་གནས་ཀྱི་དོན་ལུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་ བཀོད་བཟོ་ནི་ཨིན་མི་འདི་ ཕྱིས་ལོ་༢༠༢༢-༢༣ གི་ ལོ་བསྟར་ལས་འབྲེལ་དམིགས་གཏད་ཀྱི་ཆ་ཤས་ཅིག་སྦེ་བྱལ་བཙུགས་ འབད་ནི་ཟེར་བཀོད་ཅི།

༣.༢ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ལྟ་རྟོག་གི་བྱ་རིམ།

ཀ) ཞི་གཡོག་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༡༠ ཅན་མའི་ནང་ "ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་བྱ་རིམ་དང་འཁྲིལ་ ལོ་རེའི་སྒོར་བདར་གྱི་དགོས་མཁོ་དང་ ལུགས་མཐུན་གྱི་འཆར་གཞི་བཟོ་དགོ། དེ་ལས་ གཞི་བཙུགས་འབད་དགོ་" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག དེ་ལས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་ མའི་དོན་ཚན་ ༠.༢.༥ པའི་ནང་ "ལས་སྟེ་གིས་ གནད་པ་གྲུབ་པའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ ལོ་ལྟར་མི་ སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་གུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ གནད་འགག་ཆེ་བའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་ དོས་ འཛིན་འབད་དེ་ མ་དངུལ་ཡོད་མེད་དང་འཁྲིལ་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་གཡོགས་པ་ཚུ་ལུ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དོན་ལུ་དགོ་ པའི་རྒྱབ་སྐྱོར་ཚུ་ དུས་མཚམས་ལུ་བྱིན་དགོ་" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག དེ་མ་ཚད་ ལོ་ལྟའི་འཆར་གཞི་༡༢ པའི་ མི་སྟོབས་ གོང་འཕེལ་གྱི་ཐབས་བྱུས་ཀྱི་འཆར་གཞི་དང་འཁྲིལ་ཐད་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་བྱུང་སྦྱོང་བདར་གྱི་དོན་ལུ་ ལོ་བསྟར་མི་ སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་བཟོ་དགོ་པ་སྦེ་འདུག

ཁ) ཚེས་ཞིབ་འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོད་པའི་ལས་སྟེ་༡༢ ནང་ལས་ ཚེས་ལོ་༢༠༡༢-༢༠༡༩ གི་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ འཆར་གཞི་ཚུ་ བཟུ་དོན་དང་བརྒྱུད་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་གིས་མ་གཏོགས་ ལས་སྟེ་༡༡ གཱིས་ཡང་མ་བཟོ་བས། ལས་སྟེ་ ལ་ལུ་ཅིག་གིས་བཟད་མི་ནང་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་ མ་བཟོ་བའི་གནད་དོན་འདི་ཡང་ རྒྱལ་གཞུང་ ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་འགོ་བཙུགས་མི་དང་འབྲེལ་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་ འཕེལ་འཆར་གཞི་འདི་ གྲོས་ཀྱིས་འབད་མེད་པ་བཟོ་ཡོད་པ་སྦེ་བཀོད་ཅི། ཨིན་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ གྱིས་ མཐོང་གསལ་བྱུང་མི་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་ མེད་པ་བཟོ་དགོ་པའི་སྐོར་ བཀོད་རྒྱུ་ཚུག་ཞི་ཡང་མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི།

ག) ཡུན་བྱུང་སྦྱོང་བདར་གྱི་ཐད་ཁར་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་འདི་ནང་ འཆར་གཞི་གི་དགོས་མཁོ་ཚུ་གར་ཚུད་ ནི་ཨིན་པས། ཨིན་རུང་ དཔྱེ་ཆུན་ ཡོ་གནས་༡༨ གི་ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ཀྱངས་ཅིག་ མཇུག་བསྡུ་ ཡོད་རུང་ ལྷག་མ་གོ་གནས་༡༨ དེ་ཅིག་བཟོ་ནི་གུ་ཡོད་པ་ལས་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་མེད་པར་ ཡུན་བྱུང་སྦྱོང་བདར་ཚུ་ བསྐར་སྦྱོང་འབད་ནི་ནང་ གཞི་བཞགས་ཅིག་མེད་འདུག དེ་མ་ཚད་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་བཀོད་མི་ནང་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་བཟོ་སྟེ་ཡོད་པ་ཅིན་ སྦྱོང་བདར་ ག་ཅི་བཟུམ་གཞི་བཙུགས་འབད་དགོ་རུང་ དེ་དང་འཁྲིལ་ འབད་དགོ་པ་སྦེ་བཀོད་ཡོད་པ་དང་ གཞི་བཀོད་མེད་པ་ཅིན་

སྟོང་བཟར་དགོས་མཁོའི་བཏུག་ཞིབ་དང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་ཆུ་ ལེགས་ཁོས་ཡོདཔ་ཟེས་བཏེན་བཟོ་དགོས་
སྟེ་བཤད་དེ་འདུག

ང་) ཡུན་ཕྱུང་སྟོང་བཟར་གཞི་བཅུགས་ནང་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ བསྐྱར་ཞིབ་འབདཝ་ད་ ལོ་བསྟར་མི་
སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་དང་ ཕྱོགས་སྒྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་མེད་པར་ ལས་སྣེ་མང་ཤོས་ཅིག་གིས་ སྟོང་
བཟར་དང་ འགན་འཛིན་པ་རང་སོའི་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཆུ་ ངེས་འཛིན་འབད་མ་དགོལ་བཟུམ་སྟེ་ མཐུ་བསམ་
བཏང་ཡོདཔ་ལས་ ལས་སྣེའི་ཐབས་བྱུས་དམིགས་ཡུལ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་མ་ཚིན་འདུག ད་ལྟོའི་ལས་ལུགས་འདི་གིས་ ཕྱིའི་
ཐོན་ཁུངས་དང་སྒྲིགས་རམ་པ་ཆུ་གིས་ གནང་མི་འཆར་དཔལ་ལུ་ གཞི་བཞག་སྟེ་ ཡུན་ཕྱུང་སྟོང་བཟར་ཆུ་ བློ་བུར་དུ་
བསྐྱར་སྟོང་འབད་དེ་འདུག

ཅ) གནན་དོན་མང་ཤོས་ནང་རང་ ལས་སྣེ་ཆུ་གིས་ སྒྲོགས་རམ་ཆུ་ དུས་ནམ་དང་ནམ་སུ་ འཐོབ་པའི་སྐབས་ བློ་བུར་དང་
འཆར་གཞི་མ་བཅུམ་པའི་སྟོང་བཟར་ཆུ་ལས་ལེན་འབད་དེ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་རྒྱུང་གིས་ འབྲེལ་ཡོད་དང་ ཕན་ཐོགས་
ཏིང་ཆུ་བསྐྱར་ཞིབ་འབད་ཐོག་ལས་ ཆ་འཇོག་གནན་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ལས་སྣེ་ཆུ་གིས་ འབྱུག་གཞུང་གི་མ་
དངལ་སྒྲོགས་རམ་འོག་ལུ་ ངེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཆུ་གི་དོན་ལས་རྐྱངམ་ཅིག་མ་གཏོགས་ གཞན་ཡུན་
ཕྱུང་སྟོང་བཟར་ཆུ་གི་དོན་ལས་ སོ་སོ་སྟེ་ཆ་འཇོག་གྲུབ་པའི་འཆར་དངལ་མེད་པ་ལས་ སྟོང་བཟར་དགོས་མཁོའི་དཔྱད་
ཞིབ་དང་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཆུ་བཟོ་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་མེད་པ་སྟེ་བཤད་ཅེ། འདི་བཟུམ་སྟེ་
རང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་དགོས་མཁོ་ནང་ ལས་སྣེ་ཆུ་གིས་སྒྲོགས་རམ་མ་དངལ་གྱི་ཐོག་ལས་ཁས་ལེན་
འབད་དེ་ཡོད་པའི་སྟོང་བཟར་ཆུ་གི་དོན་ལས་རྐྱངམ་ཅིག་འབྱུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་དང་འཁྲིལ་ ཆུལ་
མཐུན་གྱི་དགོས་མཁོའི་བཏུག་ཞིབ་ཆུ་འབད་དེ་ བསྐྱར་སྟོང་གྱི་འཆར་གཞི་ཆུ་བཅུམ་དགོས་སྟེ་འདུག འདི་གིས་ བློ་བུར་
དང་ འཆར་གཞི་མ་བཅུམ་པའི་ཡུན་ཕྱུང་གི་སྟོང་བཟར་ལེ་ཤ་འཐོན་ཏེ་ཡོད་པ་དང་ འདི་ལས་བཏེན་ མ་དངལ་ཆུ་བསྐྱར་
བཀོད་འབད་ནི་དང་ སྤྱི་བསྐོམས་འཆར་དངལ་གྱི་བསགས་དངལ་ཆུ་ལས་ ཡུན་ཕྱུང་སྟོང་བཟར་ཆུའི་ཟད་འགྲོ་གཏང་ནི་
དེ་ལས་ ཉིས་ལོ་ཆུའི་མཇུག་བསྡུ་ལུ་ ཟད་འགྲོ་གབ་ཐོབ་རྒྱབ་ནི་ཆུ་ འཐོན་ཏེ་འདུག

ཆ) ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཆུ་དང་ སྟོང་བཟར་དགོས་མཁོའི་བཏུག་ཞིབ་ཆུ་མེད་པ་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་
རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཡུན་ཕྱུང་སྟོང་བཟར་ཆུ་ ལས་སྣེའི་སྟོང་བཟར་གྱི་དགོས་མཁོ་ཆུ་དང་འཁྲིལ་ བསྐྱར་སྟོང་
འབད་ཡོད་ཨིན་ན་དང་ འདི་གིས་ ལས་སྣེ་ཆུའི་མི་སྟོབས་ཀྱི་སྟོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་གཏང་ནིའི་ནང་ ཕན་ཐོགས་བྱུང་
ཡོད་མེད་ཆུ་ ངེས་གཏན་བཟོ་མ་ཚུགས། དེ་མ་ཚད་ ཡུན་ཕྱུང་གི་སྟོང་བཟར་ཆུ་ འཆར་གཞི་མ་བཅུམ་པར་བསྐྱར་སྟོང་
འབད་དེ་གིས་ ལས་སྣེ་ཆུ་གིས་ ཐོན་སྐྱེད་ཆུ་ཚད་དམ་གྱི་སྟོ་ལས་སྤྱོད་ནི་ལུ་ ཐོ་ཕོག་ནི་ཨིན་པས།

ཇ) འབྱུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྱིམས་དོན་ ཁ་༣༠ པའི་ནང་ "སྟོང་བཟར་གྱི་ཕན་གནོང་
བཏག་ཞིབ་འབད་ནིའི་དོན་ལུ་ བཏག་ཞིབ་དང་དབྱེ་ཞིབ་ལས་ལུགས་ཅིག་གཞི་བཅུགས་འབད་དེ་ གལ་ཆེ་ཏིང་དང་འཁྲིལ་
ཏེ་བར་འཛུལ་འབད་དགོ" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག དེ་མ་ཚད་ བྱར་རིབ་ཁ་༤/ཀ པའི་ནང་ "སྟོང་བཟར་འདི་གིས་ མི་ངོམ་
དང་ཡིག་ཚང་གི་གྲུབ་འབྲས་ལུ་ ཕན་ཐུམས་དྲེ་ཞིབ་འབད་ནིའི་དོན་ལུ་ ལས་སྣེ་གིས་ དུས་མཚམས་ཀྱི་ལུ་ཏོག་དང་དྲེ་
ཞིབ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་དགོ" དང་ "མི་ངོམ་འདི་གིས་ ཆ་འཛིག་འབད་ཡོད་པའི་སྟོང་བཟར་འདི་མཇུག་བསྡུ་ཕྱི་

འབྲུག་ལུ་ལོག་ཐོང་སྟེ། དེ་འཕྲོ་ལས་ སྨོང་བདར་གྱི་སྨན་ཞུ་དང་ བསམ་ལན་ཚུ་དང་སྒྲུགས་ ལས་སྟེ་ལུ་སྨན་ཞུ་འབད་ དགོ།” ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག

༣) རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་བསྐྱར་ཞིབ་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ལས་སྟེ་,༡༥ གི་རའི་ནང་ སྨོང་བདར་སོང་ཡོད་མི་ ཚུའི་ཁེ་ཕན་བཏག་ཞིབ་འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ནིའི་དོན་ལས་ ལུགས་མཐུན་གྱི་ལམ་ལུགས་ཅིག་ཁ་ལི་བཙུགས་མ་འབད་བར་ ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ སྨོང་བདར/སྒྲོ་སྒྲོང་གི་སྨན་ཞུ་དང་ སྒྲོབ་སྒྲོང་མཇུག་བསྐྱོད་པའི་ལག ཁྱེར་ཚུ་ཕུལ་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་དང་ཡང་ འབྲེལ་བསྟུན་མ་འབད་བར་འདུག ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་ ཚིས་ལོ་༢༠༡༥-༡༤ ལུ་ འདི་བཟུམ་མའི་གནད་དོན་༡༠༣ འདུག ཨིན་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ སྨོང་བདར་ ཚུ་ལས་འཐོབ་ཡོད་པའི་རིག་རྩལ་དང་ ཡོན་ཏན་ཚུ་ ཁོང་རའི་ལཱ་འབད་སའི་ས་ཁོངས་ཚུ་ནང་ ལག་ལེན་འཐབ་ཚུགས་པ་ ངེས་བརྟན་བཟོ་ནི་དང་ ཡོན་ཏན་དང་ རིག་རྩལ་ཚུ་འདུ་མཉམ་དང་ ལྟ་རྟོགས་ཀྱི་ནང་འཁོད་ བརྗེ་སོར་འབད་བཙུག་ནིའི་ ལུགས་སྲོལ་ལེགས་ཤོམ་དག་པ་ཅིག་རོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། དཔེར་ན་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་སྨན་ཁག་གིས་ སྨོང་བདར་གྱི་སྨན་ཞུ་ཕུལ་ཡོད་མི་ཚུ་ ལས་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་ནང་ཡོད་པའི་ལས་སྣ་ཚུ་དང་འབྲེལ་མཐུད་འབད་དེ་ རང་ སོའི་ལཱ་གི་འཆར་གཞི་དང་ གནས་ཚད་བཏག་དཔྱད་འབད་བའི་སྐབས་ བཏག་ཞིབ་འབད་དེ་འདུག དེ་མ་ཚད་ འདི་ མཉམ་གྱི་ལྟ་རྟོགས་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་དང་ གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ སོ་ནམ་པ་ཚུ་ལུ་ སྨོང་བདར་ཚུ་ སྦྱེལ་ནིའི་འབད་ བཅོན་བསྐྱེད་དེ་འདུག འདི་བཟུམ་སྦེ་རང་ གསོ་བའི་ལྷན་ཁག་ནང་ སྨན་བཅོས་དབྱེ་ཁག་གི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ ལོ་ལྟ་ རེ་རེའི་ཁུལ་ལུ་ ཁོང་རའི་བྱུད་རིག་གི་ཐོ་བཀོད་བསྐྱར་ཞིབ་འབད་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་ཡོད་པ་བཞིན་དུ་ ཡུན་བྱུང་སྨོང་ བདར་ཚུ་མཇུག་བསྐུ་བའི་སྐབས་ འཕྲོ་མཐུད་སྨན་བཅོས་སློབ་སྦྱོང་ (Continuing Medical Education) གི་ ཐོབ་ལམ་ཚུ་ འཐོབ་སྤྱོལ་འདུག

༤) མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ སྨོང་བདར་དགོས་མཁོའི་བཀག་ཞིབ་ དེ་ལས་ སྨོང་བདར་ཞེ་ཕན་གྱི་བཀག་ཞིབ་ དང་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ འགྲོ་འཛིན་འཐབ་ནིའི་ལུགས་མཐུན་གྱི་ལམ་ལུགས་ཚུ་མེད་པ་ལས་ སྨོང་བདར་གྱི་དམིགས་ དོན་གཙོ་བོ་དེ་ སྣང་ཚུའི་འགྲོ་ནི་དང་ དེ་ལས་བཏེན་ སྨོང་བདར་དང་ གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ དེ་ལས་ ལས་ཚོགས་ ཀྱི་དམིགས་དོན་ཚུ་འགྲུབ་ནི་ཚུའི་བར་ན་གི་ ས་སྟོང་རྒྱ་སྒོམ་བཟོ་ནི་མས། དེ་མ་ཚད་ ཟད་སོང་གཏང་ཡོད་པའི་ཕན་སྐྱེད་ ཚུ་ཡང་ ཚུད་ཟད་འགྲོ་ནི་ཨིན་པས།

༣.༣ སྨོང་བདར་གྱི་གཙུག་སྟེ་དང་ སྨོན་ཚན་ཚུའི་གནས་འཕྱ།

ཀ) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ ཁྲིམས་དོན་ང.༢.༩ པའི་ནང་ “ལས་སྟེ་གིས་ རང་སོའི་ དམིགས་བསལ་གྱི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་བཏག་ཞིབ་འབད་དེ་ འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་དང་མཐུན་སྦེ་ ལོ་ལྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་བཟོ་དགོ།” ཟེར་འཁོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན། དེ་མ་ཚད་ ཁྲིམས་དོན་ང.༢.༥ པའི་ ནང་ “ལས་སྟེ་གིས་ གནང་བ་གྲུབ་པའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ ལོ་ལྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་ གཞི་ཀུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ གནད་འགག་ཆེ་བའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་ རོས་འཛིན་འབད་དེ་ མ་དངུལ་ཡོད་ མེད་དང་འབྲེལ་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་ཁྱོགས་ཚུ་ལུ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དོན་ལུ་དགོ་པའི་རྒྱབ་སྐྱོར་ཚུ་ དུས་མཚམས་

ལུ་ཕྱིན་དགོ།" ཞེས་འཁོད་དེ་འདུག ཨིན་རུང་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཁོང་རའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་བཏུག་ཞིབ་མ་འབད་བའི་ཁར་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་ཡང་ མ་བཟོ་བར་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི།

ཁ) ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་མེད་པ་ལས་བརྟེན་ གྲོགས་རམ་ལས་འགུལ་ཚུ་ལས་ མ་དངུལ་ཚུ་འཐོབ་ཆར་བའི་ཤུལ་ལུ་ མི་རྫོམ/སྡེ་ཚན/ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ མི་སྟོབས་སྡེ་ཆན་བརྒྱུད་དེ་ མི་སྟོབས་ཆོགས་ཚུད་ལུ་ དམིགས་བསལ་གྱི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུའི་གྲོས་འཆར་བཀོད་པའི་སྦོལ་ཚུ་ ལས་སྡེ་མང་ཤོས་ནང་ར་ དར་ཁྱབ་སོང་སྡེ་འདུག གྲོས་འཆར་བཅུགས་མི་ཚུ་གིས་ དབྱེ་དཔྱད་ལེགས་ཤོམ་སྒྲ་མ་འབད་བར་ སྦྱོང་བདར་གཅུག་སྡེ་ཚུའི་ གདམ་ཁ་ཡང་འབད་དེ་འདུག འདི་བཟུམ་མའི་གྲོས་འཆར་ཚུའི་མ་དངུལ་ཚུ་ མང་ཤོས་ཅིག་ར་ ཕྱིའི་འབྱུང་ཁུངས་ལས་ འཚོལ་ཞིབ་འབད་དེ་ཡོད་པ་ལས་ ལས་སྡེའི་སྦྱོགས་གྲུབ་ཀྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་ལུ་མ་སྦྱོས་པར་ མ་དངུལ་ཚུ་ཐོབ་པའི་ཁེ་ཕན་ལུ་བལྟ་སྡེ་ མི་སྟོབས་ཆོགས་ཚང་གིས་ འདི་བཟུམ་མའི་སྦྱོ་བྱུང་གི་གྲོས་འཆར་ཚུ་ ཆ་འཇོག་འབད་ཉེའི་རང་གཤིས་ཚུ་དེ་འདུག མི་རྫོམ་ཚུ་གིས་སྦྱོང་བདར་གྱི་གྲོས་འཆར་ཕུལ་ཡོད་པའི་གནས་སྡངས་ཚུ་ **ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༣** པའི་ནང་ བཅུད་བསྡུས་ཕོག་བཀོད་དེ་ཡོད།

ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༣ པ: མི་རྫོམ/སྡེ་ཚན/ལས་ཁུངས་ཀྱིས་གྲོས་འཆར་བཀོད་ཡོད་པའི་སྦྱོང་བདར་ཚུའི་བཅུད་བསྡུས།		
རིམ་ཨང་།	ལས་སྡེའི་མིང་།	མི་རྫོམ/སྡེ་ཚན/ལས་ཁུངས་ཚུ་གིས་སྦྱོང་བདར་གྱི་གྲོས་འཆར་བཀོད་ཡོད་པའི་གྲངས།
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༦
༢	ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༩
༣	ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༡
༤	གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༣
༥	ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག	༢
༦	བརྡ་དོན་དང་བརྒྱུད་འཕྲེལ་ལྷན་ཁག	༡
༧	ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག	༡
༨	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༦
	བསྡོམས།	༢༧
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།		

ག) ད་ལྟོ་ མི་རྫོམ་ཚུ་གི་གྲོས་འཆར་བཀོད་མི་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ སྦྱོང་བདར་བསྐྱར་སྦྱོང་འབད་སྦྱོལ་ཡོད་མི་འདི་གིས་ ལས་སྡེའི་དགོས་མཁོ་དང་འཁྲིལ་བའི་ཕན་ནུས་ཅན་གྱི་སྦྱོང་བདར་དང་ གོང་འཕེལ་གྱི་འབད་བརྩོན་ཚུ་བསྐྱེད་མི་ཚུགས། འདི་བཟུམ་མའི་ལུགས་སྦྱོལ་ཡོད་མི་དེ་ཡང་ གཙོ་བོ་རང་ ལོ་བསྟར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ སྦྱོང་བདར་དགོས་མཁོའི་བཏག་ཞིབ་ཚུ་མེད་མི་ལས་བརྟེན་ཨིན་པས། དེ་མ་ཚད་ སྦྱོང་བདར་དང་ གོང་འཕེལ་གྱི་དོན་ལས་ ལས་ལེན་གྱི་མ་དངུལ་ཅིག་མེད་མི་ལས་ཡང་བརྟེན་ཨིན་པས། ལས་སྡེ་ནང་ལུ་ མི་སྟོབས་ཀྱི་སྦྱགས་གྲུབ་བཟོ་སྟེ་ ཡུན་བརྟན་གནས་ཐབས་ལུ་ སྦྱོང་བདར་གྱི་དགོས་མཁོ་རྫོགས་འཛིན་འབད་ཉེའི་ གོ་རིམ་དང་ལྟན་པའི་བྱ་རིམ་ཅིག་དགོཔ་ཨིན་པས།

ང་) རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ རྒྱལ་སྤྱིའི་ལས་སྟེ་ཚུ་དང་ ཡང་ན་ གྲོགས་རམ་ལས་སྟེ་ཚུ་ལས་ སྒྲིག་ཚ་སོ་སོའི་ ཐོག་ལས་ གྲོས་བསྡུར་ཞལ་འཛོམས་/ཞལ་འཛོམས་ ཡང་ན་ སློང་བཏར་ཚུ་ནང་ འོང་དགོ་པའི་མགྲོན་ཞུ་ཚུ་ མི་ངོམ་ ཚུ་དང་ མང་ཤོས་རང་ རོ་ཚབ་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ལུ་ འོང་དོ་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཚུའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ཡིག་འགྱུལ་ ཚུ་ མང་ཤོས་རང་གྲོགས་རམ་ལས་སྟེ་ཚུ་དང་ ཡང་ན་ རྒྱལ་སྤྱིའི་ལས་ཚོགས་ཚུ་དང་འབྲེལ་བ་འཐབ་མི་ རོ་ཚབ་ལས་ བྱེད་པའི་ལྟ་འགན་སློང་ཡོད་མི་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གི་མིང་ཐོག་ཁར་སྐྱེལ་ཏེ་འདུག འདི་ལས་བརྟེན་ མང་ ཚེ་ཤོས་ རོ་ཚབ་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ གདམ་འཐུ་ཡོད་པའི་མི་ངོམ་ཨིན་མ་དང་ ཁོང་ཚུའི་གྲལ་གཏོགས་དེ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ ཚུ་ནང་ས་ འགྱུར་བ་མེད་པར་ཚ་འཛིག་འབད་དེ་འདུག རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ལས་སྟེ་ལ་ལུ་ཅིག་གིས་ འདི་བཟུམ་མའི་ལམ་ལུགས་ཚུ་མེད་པ་གཏང་ནེའི་ཐབས་ཤེས་བཏོན་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡོད་རུང་ ལུགས་སྒོལ་འདི་ ལས་སྟེ་མང་ཤོས་ནང་རང་ དགོ་ལོ་ཡང་ གནས་ཏེ་འདུག འོས་འབབ་ལྡན་པའི་གནས་སྟངས་ཅིག་ནང་ཨིན་པ་ཅིན་ སློང་ བཏར་དང་ གོང་འཕེལ་ དེ་ལས་ ཞལ་འཛོམས་ ཡང་ན་ གོ་བསྡུར་ཞལ་འཛོམས་ཚུའི་མགྲོན་ཞུ་ཚུ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ ཚུ་ནང་བཅུགས་ཏེ་ མི་ངོམ་ཚུ་ འབྲེལ་ཡོད་དང་ རིག་རྩལ་གྱི་བྱུད་པར་ དེ་ལས་ ལས་སྟེའི་ནང་ ཕྱོགས་གྲུབ་ཀྱི་བྱུད་ པར་ཕབ་ནེའི་ཚ་གལི་གཞན་ཚུ་ལུ་གལི་བཞག་སྟེ་ དམིགས་དོན་དང་ལྷུན་སྟེ་གདམ་འཐུ་འབད་དགོཔ་ཨིན། འདི་གིས་ ལས་སྟེའི་དགོས་མཁོ་ཚུ་གྲུབ་ནི་དང་ ཡུན་བརྟན་གནས་ཚུགས་པ་ཨེས་བརྟན་བཟོ་བ་གིས་མ་ཚད་པར་ གྲོས་ཐག་གཏད་ ནིའི་བྱ་རིམ་ནང་ དུས་གསལ་གྱི་གལི་རྩ་ཡང་ཡོད་པ་བཟོ་སྟེ་ ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་བར་ན་ འདྲ་མཉམ་ཡར་དྲག་གཏང་དགོ།

ཅ་) རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་གནད་དོན་མང་ཤོས་ནང་རང་ སློང་བཏར་གྱི་སློབ་ཚན་དང་ གཙུག་སྟེ་ཚུ་ གྲོས་ འཆར་བཀོད་མི་ལུ་གལི་བཞག་སྟེ་ གནང་སྒོལ་འབད་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། སྒྱིར་བཏང་ལུ་ འཁྱལ་རིག་དང་འབྲེལ་ བའི་སློབ་ཚན་ཚུའི་དོན་ལས་ འཁྱལ་ཡོད་ལས་ཁྱབས་དང་ ཡང་ན་ སྟེ་ཚན་ལུ་ གཙུག་སྟེ་དང་ སློབ་ཚན་ཚུ་ འཚོལ་ ཞིབ་འབད་བཅུག་སྟེ་འདུག སློང་བཏར་ཚུ་ལ་ལུ་ཅིག་ སློང་བཏར་རྒྱབ་སའི་གཙུག་སྟེ་ཚུ་དང་ ལས་སྟེ་ཚུའི་བར་ན་ བཟོ་ སྟེ་ཡོད་པའི་གོ་བརྡའི་ཆེ་ཡིག་ལུ་གལི་བཞག་སྟེ་ དོས་འཛིན་འབད་དེ་ཡོད་པའི་གཙུག་སྟེ་ཚུ་ནང་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་སྟེ་ འདུག ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ ཡུན་བྲུང་སློང་བཏར་ཚུ་ འགོ་འདྲེན་འཐབ་ནི་གི་གཙུག་སྟེ་ཚུ་གདམ་ཁ་རྒྱབ་ནིའི་དོན་ལས་ སྲིད་བྱུས་ ལམ་སློན་དང་ ཡང་ན་ བཀོད་རྒྱ་ཚུ་མིན་འདུག གཙུག་སྟེ་ཚུ་ དེ་མ་ལས་ སློང་བཏར་འབད་ཡོད་པའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་ རྒྱབ་སློན་རོ་སློར་ཚུ་ལུ་གལི་བཞག་སྟེ་ གདམ་ཁ་རྒྱབ་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཚུ་ དོས་འཛིན་བྱུང་ཡོད་པ་ཨིན། སློང་བཏར་ གྱི་སློབ་ཚན་ལ་ལུ་ཅིག རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ཀྱི་སློང་བཏར་གཙུག་སྟེ་ཚུ་གིས་སློང་དེ་ཡོད་རུང་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་གཙུག་སྟེ་ཚུ་ ནང་ སོང་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་ཡང་བྱུང་ཡོད་པ་ཨིན། གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སློབ་ཚན་ཚུའི་དོན་ལས་ རྒྱལ་ཁབ་སོ་སོ་ནང་ སྒ་འབྲས་ཚུ་ མ་འདྲཝ་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ཡང་འདུག

ཆ་) སློབ་ཚན་དང་ སློང་བཏར་གྱི་གཙུག་སྟེ་ཚུ་གདམ་ཁ་རྒྱབ་ནིའི་ནང་ལས་སློན་འབད་མི་ ཚུལ་མཐུན་གྱི་སྲིད་བྱུས་ལམ་སློན་ ཅིག་མེད་པ་ལས་ དལྟོ་གི་གདམ་འཐུའི་ལག་ལེན་འདི་གིས་ གཙུག་སྟེ་ཚུའི་བྱད་ཚང་དང་ སྤུས་ཚད་ཚུ་བཏག་ཞིབ་མ་ འབད་ཁ་ལས་ སློང་བཏར་གྱི་དམིགས་དོན་ཚུ་གྲུབ་ནིའི་དམིགས་ཡུལ་ལུ་ རྒྱབ་སློར་འབད་མི་ཚུགས་ནི་ཨས། དེ་མ་ཚད་ གཙུག་སྟེ་ཚུ་ག་ཚུད་གདམ་ཁ་རྒྱབ་མི་འདི་གིས་ ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་གཏང་ནིའི་ནང་ བག་བཟོན་མེད་པ་འགྱོ་ནི་ཨས།

ཀ) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྲིམས་དོན་ླྀ.༣.༡ པའི་ནང་ "ལས་སྡེའི་མི་སྟོབས་ཆེགས་ཁ་ཁུང་གིས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་གྱི་དོན་ལུ་ འབྲེལ་བ་ཡོད་མི་དང་ཐོས་ཁབབ་ཡོད་པའི་ལས་གཡོགཔ་ཚུ་ གདམ་ ཁ་རྒྱབ་ཡོད་རེ་བཟོན་བྲོ་དགོ།" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག དེ་མ་ཚད་ ཁྲིམས་དོན་ླྀ.༥.༣.༡ པའི་ནང་ "ལས་རིམ་འདི་ ཁོ་རའི་ལཱ་གཡོག་དང་གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་དང་གཅིག་ཁར་འབྲེལ་བ་ཡོད་མི་ཅིག་དགོ།" ཟེར་འཁོད་དེ་ཡོད་པ་དང་ ཁྲིམས་དོན་༡༥.༣.༡ པའི་ནང་ "ཞི་གཡོགས་ཅིག་གིས་ འགྲོ་འགྱུལ་འབད་ནི་འདི་ དབང་ཚད་ཅན་གྱི་དབང་འཛིན་པ་ཅིག་ ལས་ གནང་བ་ཐོབ་ཞིནམ་ལས་རྐྱངས་ཅིག་འགྱོ་དགོ།" ཟེར་ཡོད་པ་དང་ དེ་ལས་ ཁྲིམས་དོན་༡༥.༣.༤ པའི་ནང་ "རྒྱལ་ ཁབ་ཀྱི་ཕྱིའི་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་རིགས་ག་ར་ལུ་ མི་སྟོབས་ཆེགས་ཁུང་གིས་གནང་བ་གནང་དགོ།" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག

ཁ) ཉིས་ལོ་༢༠༡༥-༡༦ ལུ་ ཉིས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྡེ་༡༡ གི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཕྱི་ཁའི་ས་གནས་སོ་ སོ་ཚུ་ནང་ ཡུན་ཐུང་གི་སྦྱོང་བརྡར་བསྡོམས་༩,༧༥༡ ནང་བཅའ་མར་གཏོགས་ཏེ་འདུག ལས་བྱེད་པ་༣,༥༢༢ གི་ཡུན་ཐུང་ སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ལུ་བསྐྱར་ཞིབ་འབད་པའི་སྐབས་ སྦྱོང་བརྡར་༣༡༢ ལས་བྱེད་པའི་གོ་གནས་དང་ ཡང་ན་ ལྱ་གཡོག་གི་ འགན་ཁུར་དང་གཅིག་ཁར་མི་མཐུན་པས། རྒྱལ་གཞུང་ཉིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཡུན་ཐུང་གི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ མ་དཔལ་ ཡོད་རེས་དང་ ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་འགྲོ་གྲོལ་གྱི་འབྱུང་གནས་ དེ་ལས་ གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ ཕློགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་ གཏང་ནི་མེན་པར་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་བརྒྱུད་སྐུལ་རྒྱབ་ནི་ཙམ་ཅིག་ལུ་ གནི་བཞག་སྟེ་གནད་སྒྲོལ་འབད་དོ་ཡོད་པའི་ཞེས་ ཚོགས་བྱུང་ཡོད་པ་ཨིན། མི་སྟོབས་ཆེགས་ཚུང་གིས་ ལྱ་གཡོག་གི་འགན་ཁུར་ཚུའི་ཐད་ ཕློགས་གྲུབ་ཀྱི་ཁྱད་པར་བཏག ཞིབ་མ་འབད་ཁ་ལས་ གདམ་འཐུ་ཚུ་ གཏན་འཁེལ་བཟོ་སྟེ་འདུག འདི་གིས་ ལས་སྡེའི་ལས་བྱེད་པ་གོང་འཕེལ་སྒྲི་ བསྡོམས་ཀྱི་གལ་གནད་ལུ་ དྲན་གཏད་ལངམ་མ་བྱིན་པའི་བརྡ་སྟོན་འབད་ཁ་མས། རིག་རྩལ་དང་ ཕློགས་གྲུབ་ཀྱི་ཁྱད་ པར་ དེ་ལས་ ལྱ་གཡོག་གི་འགན་ཁུར་དང་འབྲེལ་བ་ཡོད་མེད་ལུ་བརྟེ་འཛིག་མ་འབད་བར་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གདམ་མ་འཐུ་ འབད་ནིའི་སྒྲོལ་དེ་གིས་ སྦྱོང་བརྡར་གྱི་དམིགས་དོན་ཚུ་མེད་པ་གཏངས་མ་ཚད་ ཕོན་སྡྱེད་ཚུ་ཡང་ རྒྱུ་ཟད་གཏངས་མས།

ག) རྒྱལ་གཞུང་ཉིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་མ་འདྲ་བའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྦྱོང་ ཚན་/སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང་བཅའ་མར་གཏོགས་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ ངོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། ཡུན་ཐུང་གི་སྦྱོང་ བརྡར་ཚུ་ནང་ གྲལ་གཏོགས་འབད་མི་ 'བཀོད་ཁྱབ་དང་ ཆུན་རིག་དང་འཛིན་སྒྲོན་ དེ་ལས་ ལྱ་བཀོད་དང་རྒྱབ་སྐྱོར་ དང་ ལག་ལེན་" གྱི་གནས་རིམ་གྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གྲངས་སུ་ཚུད་ཡོད་པའི་གནད་དོན་མང་རབས་ཅིག་འདུག **ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༩ པའི་ནང་ ནང་སྲིད་དང་སྒྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག་དང་ ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག དེ་ལས་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག ནང་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོད་པའི་ཡུན་ཐུང་གི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང་ གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་མ་འདྲ་ཚུ་གི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ གྲལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད།**

ཐིག་ཁྲམ་༣.༩ པ: གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་སོ་སོ་ཚུ་གིས་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ཡུན་ཕྱུང་སྦྱོང་བརྡར་ནང་གྲལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ།

ལས་སྡེའི་མིང་།	སྦྱོང་བརྡར་གྱི་མིང་།	གྱངས་ཁ།	ཡུན་ཕྱུང་སྦྱོང་ བརྡར་གྱི་དུས་ཡུན།	གྲལ་གཏོགས་པ་ཚུའི་འབྱུང་ཚུལ།
ནང་སྲིད་དང་ སྲོལ་འཛིན་ ལྷུན་ཁག	ས་གནས་གཞུང་སྐྱོང་དང་ གོང་འཕེལ་ གྱི་སྦྱོང་བརྡར་ བུ་ར་པ་གཙུག་ལག་ སློབ་སྟེ། ཐཻ་ལེནཌ། ཀྲི་ཟླ་༩ པའི་ཀྲི་ ཚེས་༡༣-༣༠ ཚུན།	༣༦	སྦྱོང་བརྡར།	རྫོང་རབ། ཀུརྐྲོ་ ཀྲེན་ལོག་བདག་སྐྱོང་འགོ་དཔོན། ནང་འཁོད་ཉེས་ཞིབ་པ། བདག་སྐྱོང་ལས་ རོགས་པ། སྣུ་སྐྱེར་ལས་རོགས་པ། མཛོད་ཁང་ ལས་རོགས་པ། དང་ ས་གནས་གཞུང་སྐྱོང་ལས་ ཁུངས་ཀྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ།
ནང་སྲིད་དང་ སྲོལ་འཛིན་ ལྷུན་ཁག	ནེ་པཱལ་ལུ། སྣུ་རྟེན་དང་ཐབ་ཀ་ཚུ་ཚོས་ འཛིན་འབད་ནི་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་ འགྲེམས་སྟོན་ཁང Swayambunath Stupa དང Durbar Square གི་ས་གནས་ལྟ་ སྐོར། ཀྲི་ཟླ་༧ པའི་ ཀྲི་ཚེས་༡༡-༡༧ ཚུན།	༧	གཙུག་སྟེ་ལྷ་སྐོར།	ཡོངས་ཁྱབ་མཛོ་ཆེན། སྲོལ་འཛིན་འགོ་དཔོན། རྒྱ་ དངོས་འགོ་དཔོན། ཞིབ་འཚོལ་ལས་རོགས་པ། བརྐྱུད་འབྲེལ་འཕྲུལ་རིག་པ། ཕོ་ཡིག་ལས་ རོགས་པ། སྣུ་སྐྱེར་ལས་རོགས་པ། དང་ བཟོ་བོ་ ཚུ།
ནང་སྲིད་དང་ སྲོལ་འཛིན་ ལྷུན་ཁག	བུ་ར་པ་གཙུག་ལག་སྟེ་ ཐཻའི་ལེནཌ་ལུ་ ཨམ་སྲུའི་འགོ་འཁྲིད་པ་ཚུ་ལུ་ སྐྱིར་ བཏང་མི་སེར་གྱི་གནས་རིམ་ནང་ ཕོ་ མོའི་དབྱེ་བའི་འཆར་གཞི་དང་གཞུང་ སྐྱོང་གི་སྦྱོང་བརྡར། ཀྲི་ལོ་༢༠༡༩ ཀྲི་ཟླ་ ༩ པའི་ ཀྲི་ཚེས་༡༧-༣༡ ཚུན།	༣༡	སྦྱོང་བརྡར།	དཔལ་འབྱོར་དང་ ཡིག་སྐྱེལ་པ། བདག་སྐྱོང་ ལས་རོགས་པ། སྣུ་སྐྱེར་ལས་རོགས་པ། ལས་རིམ་ འགོ་དཔོན། དང་ ནང་སྐྱོང་ཞིབ་དཔྱད་པ་ཚུ།
ཕྱི་འབྲེལ་ ལྷུན་ཁག	འབྲུག་གཞུང་ཚབ་ཡིག་ཚང་ བེང་གོ་ཀ དང SAARC ཡིག་ཚང་ལྟེ་བ ཀཱཋ་མནྜུ་ལུ། ཞིབ་འཇུག་བལྟ་སྐོར། ཀྲི་ལོ་༢༠༡༩ ཀྲི་ཟླ་༧ པའི་ཀྲི་ཚེས་༡༣- ༣༠ ཚུན།	༣༧	ཞིབ་འཇུག་ལྷ་སྐོར།	རྩིས་འཛིན་ལས་བྱེད་པ། མཁོ་སྒྲུབ་ལས་བྱེད་པ། བདག་སྐྱོང་ལས་རོགས་པ། སྣུ་སྐྱེར་ལས་རོགས་པ། མཛོད་ཁང་བདག་འཛིན་པ། དང་ དེད་གཡོགས་པ་ ཚུ།
སོ་ནམ་དང་ ནགས་ཚལ་ ལྷུན་ཁག	ཀྲི་ལོ་༢༠༡༢ ཀྲི་ཟླ་༡༡ པའི་ ཀྲི་ཚེས་ ༧-༡༩ ཚུན་ ནེ་པཱལ་ལུ་གཙུག་སྟེ་ལྷ་ སྐོར། (བལྟ་རྒྱ་མཛོང་རྒྱུའི་ལྷ་སྐོར)།	༣༠	ཞིབ་འཇུག་ལྷ་སྐོར།	སྲོ་ནོར་འགོ་དཔོན། སྲོ་ནོར་འཕྲོད་བསྟེན་འགོ་ དཔོན། རྩིས་འཛིན་པ། མཐའ་འཁོར། རྒྱ་སྐྱེར་ ལྷ་བཀོད་པ། དང་ བདག་སྐྱོང་ལས་རོགས་པ་ཚུ།

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།

༨) གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྦྱོབ་ཚན/སྦྱོང་བརྡར་གྱི་དོན་ལས་ གྲལ་གཏོགས་པ་ཚུ་ གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་སོ་སོ་དང་ བྱུང་རིག་ དང་མཁས་སྦྱངས་སོ་སོའི་རྒྱབ་རྟེན་ཡོད་པའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ ཚུད་དེ་འདུག རིག་རྩལ་དང་ བྱུང་རིག་གི་རྒྱབ་རྟེན་ དེ་ལས་ ལཱ་གཡོག་གི་འགན་ཁུར་ཚུ་མ་འདྲ་ཞིནམ་ལས་ རིག་རྩལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཡང་ སོ་སོ་འོང་དགོཔ་ཨིན། དེ་གིས་སྟེ་ སྦྱོང་ བརྡར་ཚུ་ ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་ལྷག་བསམ་རྣམ་དག་གི་དགོས་མཁོ་ལུ་དགོངས་ཏེ མ་འབད་བའི་

བདག་སྤྱོད་འབད་ཁྱམས།   འདི་བཟུམ་མའི་ལུགས་སྲོལ་ཚུ་གིས་སྦྱོགས་བྲུབ་ཀྱི་ཁྱུད་པར་འདྲེན་འདྲ་བཟོ་ནི་ལུ   དམིགས་གཏད་མ་བསྐྱེད་པ་དང་   གལ་ཅན་སྦེ་མ་བརྩི་བའི་བདག་སྤྱོན་འབད་བའི་ཁར་   ཐོན་སྐྱེད་ཚུ   ཆུད་ཟད་གཏང་ཨིན་མས།

3) སྤྱོབ་ཚོན་གཅིག་གི་ཐོག་ལུ   གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས   སྤྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང   ལོག་ཅིར་སོང་ཡོད་པའི་གནས   དོན་ཚུ་འདུག   ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས   གཅིག་མཚུངས/ཆ་འདྲ་བའི་   སྤྱོང་བརྡར་དང   གོ་བསྒྱུར་ཞལ་འཛོམས་   དེ་ལས   ཞལ་འཛོམས་དང   སྤོས་འཛོམས་ཚུ་ནང   ཡང་ལས་ཡང་དུ་སོང་ཡོད་པའི་གནས་དོན་ཚུ   **ཐིག་ཁྲམ་༣.༥** པའི་ནང   གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད།

རིམ་ཨང་།	ལས་སྡེའི་མིང་།	ཚོར་གཅིག་ལས་ལྷག་སོང་ཡོད་པའི་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ཡུན་བྲང་སྤྱོང་བརྡར་ཀྱི་གྱངས།
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༩༧
༢	དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག	༢༩
༣	ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༡༠
༤	བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག	༣༩
༥	ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༣
༦	གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༡༠
༧	ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག	༢
༨	བརྡ་དོན་དང་བརྒྱུད་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༡༣
༩	ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག	༩
༡༠	ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག	༣༠
༡༡	རྒྱལ་ཡོངས་དངའ་སྐྱེད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།	༥
༡༢	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༡
	བསྡོམས་	༡༩༧

འབྱུང་ཁུངས: ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས།

ཊ) གནད་དོན་༡༩༧ ལས   བཅའ་མར་གཏོགས་ཡོད་པའི་འབྱུང་གྲངས   ཚར་གཅིས་ལས་བཅུན་ཚུན་འདུག   གནད་དོན་མང   ཤོས་སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་དང   ཅུང་ཤོས་རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས་ནང   ཆོས་འཛིན་འབྱུང་སྟེ་ཡོད།   གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྤྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང   ལོག་ཅིར་གྲལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ   གནས་རིམ་དབྱེ་ཁག་གི་ར   ནང་ལས་འདུག   ཆོས་འཛིན་འབྱུང་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ   ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་དུས་མཐུན་འབད་ཡོད་པ་དང   རྒྱལ་གཞུང་ཞི   གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་རྒྱུན་སྤྱོང་འབད་ཡོད་པའི   ཞི་གཡོག་བད་དོན་རིམ་ལུགས་རྒྱངམ་ཅིག་ནང་ལས་ཨིན།   རྒྱལ་གཞུང   ཙི་ཞིན་དབང་འཛིན་གྱིས་ལས་སྡེ་ཚུ་ནང   ཕོ་ཡིག་ལེགས་ཤོས་སྟེ་རྒྱུན་སྤྱོང་མ་འབད་བའི་ཤེས་ཏོགས་བྱུངམ་ལས   ཡང   ལས་ཡང་དུ་འགྱོ་བའི་སྤྱོང་བརྡར་ཚུའི་གནད་དོན་ཚུ   འདི་བ་མཉམ་འོང་སྲིད་ནི་ཨིན།   གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྤྱོབ་ཚོན/སྤྱོང   བརྡར་གྱི་དོན་ལས   ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ལོག་ཅིར་གདམ་འཐུ་འབད་ཡོད་མི་དེ་གིས   མི་སྟོབས་ཚོགས་ཚུད་དང   མི་སྟོབས་སྟེ   ཚོན་ཚུ་གིས   རང་སོའི་ལས་སྡེ་གི་སྤྱོང་བརྡར་དང་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་རིམ་ཚུ   གལ་ཅན་མ་བརྩིས་བའི་བདག་སྤྱོན་འབད་ཁྱམས།   གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག་ནང   ལྔ་གི་རང་བཞིན་དང་འཕྲིལ   གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ལས་བྱེད་པ་དེ་རང་བཅའ་མར་གཏོགས

དགོ་པའི་བརྗོད་དོན་དང་འབྲེལ་བའི་གོ་བསྒྱུར་ཞལ་འཛོམས། /སྤྱིང་བངར་ཆུ་ཁོང་སྲིད་ནི་ཨིན་རུང་ འདི་ཆུ་གི་དོན་ལས་ ཆུལ་མ་ཐུན་གྱི་ཡིག་ཆ་དང་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཆབ་སྲིད་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ལས་ ཚ་སྤྱོར་ཆུ་དགོས་དང་ གནས་སྟངས་ག་བཟུམ་ཀྱི་འོག་ལུ་ གཞན་མི་གནད་དོན་ཆུ་ བྱུང་ཡོད་པ་ཨིན་ནཆུ་ ལས་སྟེ་ཆུ་གིས་ ཆུལ་མ་ཐུན་ཐབས་ལས་ཀྱི་སྒྲོ་ལས་ ཆད་འཛིན་འབད་ དགོཔ་འདུག མི་འདི་གདམ་ཁ་དང་ ལྡ་གི་རང་བཞིན་ལས་བརྟེན་པའི་ བཀག་ཐབས་མེད་པའི་གནད་དོན་ཆུ་ཡོད་རུང་ ལས་སྟེ་ཆུ་གིས་ ལས་བྱེད་པ་དེ་ཆུ་མེད་པའི་ཤུལ་ལུ་ཡང་ ལྡ་འཕོ་མཐུད་ཆུགས་པ་ངས་བཏུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ ཤུལ་འཛིན་གྱི་ འཆར་གཞི་ཆུ་ གཞི་བཙུགས་འབད་དགོཔ་ཨིན།

ཆ) རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ལས་བྱེད་པ་ཆུ་གིས་ སྤྱིང་བངར་ནང་འགྱོ་ཚར་ཏེ་ཡོད་པ་དང་ ཡང་ན་ མི་སྤྱོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ཆ་འཛིག་མ་འབད་བའི་དེ་མ་ལས་ འགྲོ་འགུལ་འབད་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཆུ་ ངོ་འཛིན་བྱུང་ཡོད་པ་ ཨིན། གནང་བ་ཆུ་ཤུལ་མའི་ཚེས་གྲངས་ནང་ བྱིན་ཏེ་འདུག འདི་བཟུམ་མའི་གནད་དོན་ཆུ་ འབྲེལ་བ་འཐབ་ཉིའི་དོན་ལས་ ལས་སྟེ་ཆུ་ནང་ ལག་ལེན་མ་འདྲུརཆུ་འདུག དཔེར་ན་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་དང་ ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག་ དེ་ ལས་ དངུལ་ཉེས་ལྷན་ཁག་ཆུ་ནང་ ལས་བྱེད་པ་ཆུ་གིས་ ལྡན་གསོལ་གྱི་ཐོག་ལས་ གནས་སྐབས་ཅིག་གི་གནང་བ་ལེན་ ཏེ་འདུག དེ་ལས་ བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ནང་ མི་སྤྱོབས་ཚོགས ཆུང་གི་འཕྲས་མི་ཆུ་ལུ་ སྒྲིག་འཐིག་གཏང་ཐོག་ལས་ ཡོངས་འབྲེལ་ཐོག་གི་གནང་བ་ལེན་ཏེ་འདུག འདི་བཟུམ་སྟེ་ གསོ་ བའི་ལྷན་ཁག་ནང་ གདམ་འཐུ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་བྱེད་པ་ཆུའི་ཁ་ཐུག་ལས་ མི་སྤྱོབས་སྟེ་ཚན་གྱིས་ མི་སྤྱོབས་ཚོགས ཆུང་ལས་གནང་བ་ལེན་ཏེ་འདུག གནས་སྟངས་ཆུའི་བཅུད་བསྡུས **ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༩** པའི་ནང་ བཀོད་དེ་ཡོད།

ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༩ པ: མི་སྤྱོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ སྤྱིང་བངར་འབད་ཚར་བའི་ཤུལ་ལས་གནང་སྒྲོལ་འབད་ཡོད་མི་ཆུ།		
རིམ་ཨང་།	ལས་སྟེའི་མིང་།	མི་སྤྱོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་སྤྱིང་བངར་འབད་ཚར་བའི་ཤུལ་ལུ་གནང་སྒྲོལ་འབད་ཡོད་པའི་གྲངས།
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༩༨
༢	དངུལ་ཉེས་ལྷན་ཁག	༣༢
༣	ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༡༠
༤	བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག	༣
༥	གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༡༥
༦	རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།	༢
༧	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༡
	བསྡོམས་	༡༠༦
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།		

ཇ) ལས་སྟེ་ཆུ་གིས་ སྤྱིང་བངར་འགྲོ་ཚར་བའི་ཤུལ་ལས་ཀྱི་གནང་སྒྲོལ་ཆུ་ གཙོ་བོ་རང་ གདམ་འཐུ་ཆུ་ དུས་ཡུན་རིང་ཀུ་ཅིག ནང་འབད་དགོཔ་འཐོན་པའི་སྐབས་ འགོ་འདྲེན་པ་/མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་འབད་མི་ལས་སྟེ་ཆུའི་ དགོས་མཁོ་དང་འབྲེལ་ སྤྱིད་ཡོད་པ་སྟེ་བཟད་ཅི། ཚེས་གྲངས་སྔིག་ཡོད་པའི་མི་སྤྱོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་ཞལ་འཛོམས་ཆུ་ འཕུལ་འཕུལ་ ཤུལ་མའི་ ཚེས་གྲངས་ཆུ་ལུ་ པར་འགྱུངས་འབད་དགོཔ་ཡང་འཐོན་མས་ཟེར་བཤད་ཡོད་པ་ཨིན། རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན གྱིས་ གསོ་བའི་ལྷན་ཁག་ནང་ གནང་སྒྲོལ་གྱི་གནད་དོན་ཆུ་ལུ་ བཏག་དཔྱད་འབད་བའི་སྐབས་ གནང་དོན་ལ་ལུ་ཅིག

ནང་ གདམ་འབྱེའི་ཞུ་བ་ཕུལ་བའི་མགྲོན་ཡིག་ཚུ་ དུས་ཚོད་ཀྱི་ཏེ་མ་ལས་འཕྲོ་བ་སྟེ་ཡོད་རུང་ དོན་ཚན་སྟེ་མི་སྡོབས་ཚོགས་ ཆུང་ནང་ མ་བཙུགས་པར་བཞག་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། འདི་ཚུ་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ སྒྱལ་གཏོགས་འབད་མི་རྒྱུ་ཆེ་ དྲགས་སྟེ་ཞུ་སྐུལ་འབད་ཉིའི་ནང་ བཙེས་མའི་ཐོག་བཀག་འཛིན་འབད་ནི་དང་ ཡང་ན་ དུས་ཚོད་ཚར་གཅིག་ལས་མེད་པ་ ལས་ དོས་འབབ་ཡོད་མི་ མི་ཏོག་གཞན་ཚུ་ གདམ་འབྱུ་གྲུབ་ནི་ལས་ བཀག་འཛིན་འབད་ཐབས་ལུ་ འབད་སྲིད་ནི་མས་ ལས་སྡེ་ཚུ་གི་ར་གིས་ སྒྱིང་བདར་/སྒྱིབ་ཚན་ཚུ་ནང་ འཁྱིལ་ཡོད་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ གདམ་འབྱུ་འབད་ཡོདཔ་ངེས་བརྟན་བཟོ་ ཉིའི་དོན་ལུ་ དངས་གསལ་དང་ དམིགས་དོན་ཅན་གྱི་གདམ་འབྱུ་ལུ་ ཕན་ཐབས་ཡོད་པའི་ལུགས་མཐུན་གྱི་ཐབས་ཤེས་ ཅིག་སྟོན་དགོཔ་འདུག

༤) རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་ལས་ གཏན་བ་མ་ལུ་བར་ སྒྱིང་བདར་ཚུ་ནང་ སོང་ཡོད་པའི་གཏན་དོན་ཚུ་ཡང་ དོས་འཛིན་བྱུང་ཡི། ལས་སྡེ་སོ་སོ་ཚུ་ནང་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་ལས་གཏན་བ་མེད་པར་ ཡུན་ཐུང་གི་སྒྱིང་བདར་ནང་ སོང་ཡོད་པའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་གྲངས་ཁ་ **ཐིག་ཁྲམ་༤.༧** པའི་ནང་ བཅུད་བསྡུ་ཐོག་བཀོད་དེ་ཡོད།

རིམ་ཨང་།	ལས་སྡེའི་མིང་།	མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་གཏན་བ་མེད་པའི་ལས་བྱེད་ པའི་གྲངས།
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༥
༢	བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག	༢
༣	ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༠༣
༤	ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག	༡
༥	རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།	༡༣
༦	རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས།	༤
	བསྡོམས་	༦༢

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།

ཐིག་ཁྲམ་༤.༧ པ: མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་གཏན་བ་མེད་པར་འགྲོ་འགུལ་འབད་ཡོད་པའི་བཅུད་བསྡུས།

༥) སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་གཏན་དོན་ཚུའི་ཐད་ གདམ་ འབྱུ་ཚུ་ ཐད་ཀར་དུ་ དྲུང་ཆེན་གྱིས་ཆ་འཇོག་འབད་ཡོདཔ་དང་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་ལས་ གཏན་བ་ཚུ་ མ་ལེན་པས། རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་ཐད་ བྱ་རིམ་ཚུ་ལུ་མ་གནས་པར་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ གཏན་བ་མ་གཏན་པའི་ཉེ་མ་ལས་ གཏང་ཡོད་པའི་ཉེན་བདུ་ཚུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཉེ་མ་ལས་ བྱིན་ ཏེ་འདུག ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་གཏན་བ་མེད་པར་ ཆེ་མཐོའི་འཛུས་མི་སྡེ་ཚན་གྱི་ གྲལ་ འགྲོ་འགུལ་འབད་ཡོད་པའི་གཏན་དོན་ཚུ་ཡང་འདུག

༦) འདི་བཟུམ་མའི་ཆད་སྐྱོན་གྱི་གནས་སྟངས་ཚུ་གིས་ ལས་སྡེ་ཚུའི་འཛིན་སྐྱོང་དང་ མི་སྡོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་ཁ་ཐུག་ལས་ ཡུན་ཐུང་སྒྱིང་བདར་ཚུའི་ཆ་འཛོག་འབད་ནི་དང་ ལས་སྡེ་གི་མི་སྡོབས་སྤྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནི་ཚུ་ གལ་ཆེ་ཏོ་གཏོ་སྟེ་ མ་བརྩིས་དང་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་པའི་བྱ་རིམ་ཚུ་ལུ་མ་གནས་པའི་བདེ་སྐྱོན་འབད་ཚམས།

ཀ) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ ཁྲིམས་དོན་ ༩.༡.༩ པའི་ནང་ "མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ ལས་རིམ་ཆུ་སྐྱོད་ མི་ཞི་གཡོགཔ་ཚུའི་འབྱུང་གནས་ཚུ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ཁྲངས་མཐུན་བཟོ་དགོཔ་ཨིན།" ཟེར་ འཁོད་དེ་འདུག ཅེས་ལོ་ ༢༠༡༢-༡༩ གི་ཞི་གཡོགཔ་ཚུའི་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་(ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ཆུ་) ལུ་ དཔད་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ ཅེས་ཞིབ་ཀྱི་ལས་སྡེ་ ༡༢ ནང་ ལས་བྱེད་པ་བསྡོམས་ ༩,༡༩༡ ལས་ ལས་བྱེད་པ་ ༣,༡༡༣ གིས་ རྒྱལ་ཁབ་ ༥༡ ནང་ ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ ༩,༡༩༡ ནང་ གྲལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ཅེས་ལོ་ ༢༠༡༢-༡༩ ལུ་ ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ལས་ ལས་བྱེད་པ་ ༧༠ ལས་ལྷགཔ་གིས་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་འགྲོ་འགྲུལ་ ཆར་ལྡ་དང་ བཅུ་བཞི་གི་བར་ན་ སོང་ཡོད་པ་དང་ ལས་བྱེད་པ་ ༧༠༣ ལས་ལྷགཔ་གིས་ ཆར་གཉིས་ལས་ བཞི་གི་བར་ན་ དེ་ལས་ ལས་བྱེད་པ་ ༣,༠༥༠ གིས་ ཆར་གཅིག་འགྲོ་འབད་དེ་འདུག ལས་སྡེ་དང་འབྲེལ་བའི་འབྱུང་གནས་ཚུ་ ཕྱིག་ཁྲམ་ ༣.༤ ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་ དེ་ཡོད།

ཕྱིག་ཁྲམ་ ༣.༤ པ་: ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ ཅེས་ལོ་ ༢༠༡༢-༡༩ ལུ་ སོང་ཡོད་པའི་སྐྱོང་བདར་ཆུའི་འབྱུང་གནས་ཀྱི་བཅུད་བསྡུས།

རིམ་ ཨང་	ལས་སྡེ།	འབྱུང་གནས།												བསྡོམ་ ས།
		༡༩	༡༣	༡༠	༩	༨	༧	༦	༥	༤	༣	༢	༡	
༡	སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་སློབ་ཁག					༣	༡	༡	༩	༡༣	༣༩	༥༠	༡༣༥	༨༩༡	༡༠༧༢
༢	གསོ་བའི་སློབ་ཁག						༡		༣	༣	༡༣	༣༣	༨༧	༡༩༡	༣༤༨
༣	དངུལ་ཙིས་སློབ་ཁག								༣		༧	༡༣	༣༤	༡༧༧	༢༣༥
༤	ཤེས་རིག་སློབ་ཁག							༩		༩	༤	༣༣	༡༢༤	༢༢༥	
༥	བསྟན་རྒྱུན་སློབ་ཁག		༡	༡	༡		༡		༣	༣	༡༨	༡༧	༤༡	༡༣༡	༣༡༨
༦	ནང་སྲིད་སློབ་ཁག								༣	༣	༡༧	༤༡	༡༡༨	༡༨༩	
༧	བཟའ་བཅུད་སློབ་ཁག					༣	༣	༩	༩	༡༠	༡༩	༣༩	༡༩	༡༩༥	
༨	ཞབས་ཏོག་སློབ་ཁག										༧	༡༩	༡༡༠	༡༣༡	
༩	ལས་གཡོག་སློབ་ཁག									༩	༡༧	༢༣	༡༠༤		
༡༠	ཕྱི་འབྲེལ་སློབ་ཁག								༣	༦	༡༧	༣༣	༦༠		
༡༡	དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས།								༣	༣	༡༡	༡༩	༣༣	༤༣	
༡༢	མཐའ་འཁོར་སློབ་ཚོགས།		༡	༡		༡	༣	༣	༣	༥	༧	༡༩	༤༡		
བསྡོམས་		༡	༣	༣	༣	༥	༥	༡༡	༡༠	༡༨	༡༧༣	༩༩༩	༡༠༥༠	༡༡༡༡

འབྱུང་གནས: རྒྱལ་གཞུང་ཙིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།

པར་རིས་ ༡ པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་སྦེ་ ཅེས་ལོ་ ༢༠༡༢-༡༩ ལུ་ ཅེས་ཞིབ་ལས་སྡེ་ ༡༢ ནང་ལས་ ཡུན་སྲུང་གི་སྐྱོང་བདར་མཐོ་ཤོས་འགྱོ་མི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ བཀོད་ཁྲབ་ཀྱི་གནས་རིམ་ནང་ལས་ཨིན་པས། ལོ་ངོ་དེ་ནང་ ཡུན་སྲུང་གི་སྐྱོང་བདར་འགྱོ་མི་ལས་བྱེད་པ་མཐོ་ཤོས་ཨང་ ༡༠ དེ་ ཁྱད་རིག་དང་འཛིན་སྐྱོང་གི་གནས་རིམ་ནང་ལས་འབྱོན་ཏེ་ འདུག
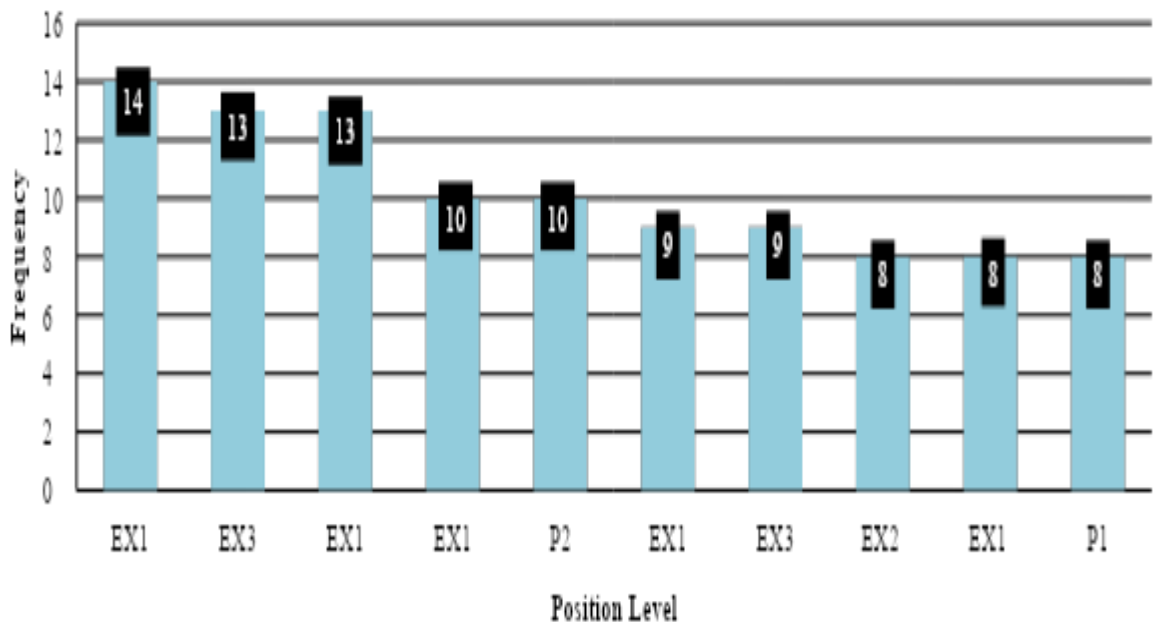
ཉིས་ལོ་ ༢༠༡༥-༡༦ ལུ་ བཀོད་ཁྱབ་གནས་རིམ་གྱི་ལས་བྱེད་པ་ རེ་རེ་བཞིན་དུ་གིས་ དཔྱ་སྙོམས་ལུ་ ཅུང་ཤོས་ ཡུན་བྲུང་ གི་སྦྱོང་བརྡར་གསུམ་ནང་ག་ལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པ་དང་ དེ་གི་ཤུལ་ལས་ར་ བྱད་རིག་དང་འཛིན་སྐྱོང་གི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ གིས་ ཚར་གཉིག་ལས་ལྷག་སྟེ་སོང་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། **པར་རིས་ ༣ པའི་ནང་** གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་ ལག་ལེན་དང་ རྒྱབ་སྐྱོར་གནས་རིམ་གྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ ཡུན་བྲུང་སྦྱོང་བརྡར་ཅུང་ཤོས་འཐོབ་སྟེ་འདུག
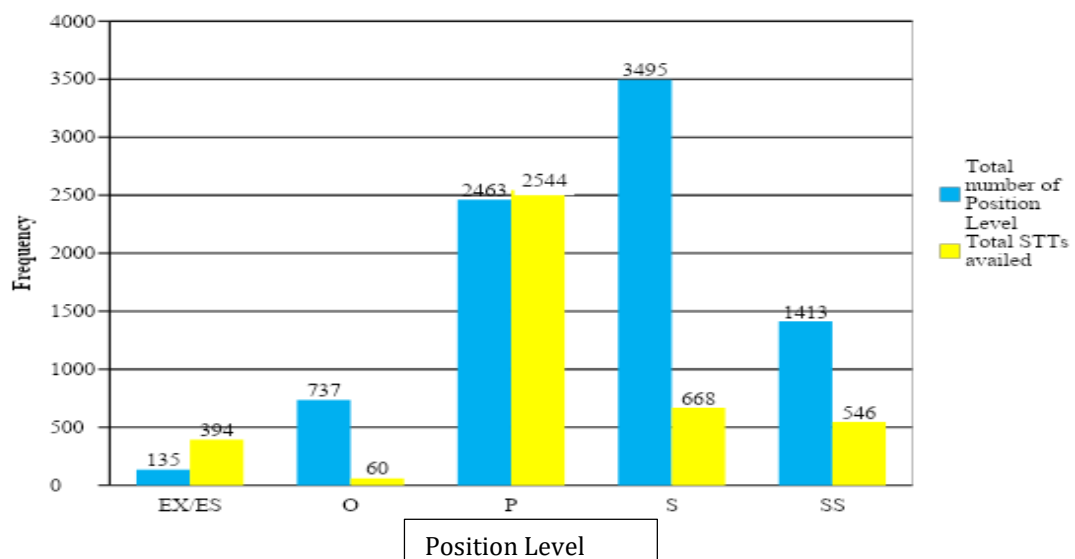
ཉིན་གྲངས་ཀྱི་ཐད་ལས་འབད་བ་ཙིན་ འགྲོ་འགྱལ་འབད་བའི་དུས་ཚོད་དང་ བརྒྱུད་འགྱུལ་བཀག་བཞག་ཚུ་མ་ཙིས་བར་ ཡུན་རྱུང་གི་སྟོང་བཟར་༩༡༩ ལུ་ ཉིན་གྲངས་༣༩,༦༡༣ དེ་ཚིག་འགོར་ཏེ་འདུག་ ལོ་ངོ་གཅིག་ལུ་ འབྱུང་གྲངས་ལྲ་ལས་ ལྲག་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ལུ་ དཔྱད་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ ཙིས་ལོ་༢༠༡༢-༡༣ ལུ་ ལས་ཁྱེད་པ་གཅིག་གིས་ ཉིན་གྲངས་མཐོ་ཤོས་ ཉིན་༼༡༣ འགོར་ཡོད་པ་དང་ དེ་གི་ཤུལ་ལས་ ཉིན་གྲངས་༼༧ དང་ ༼༣ འགོར་ཏེ་འདུག

ཁ) ལས་ཁྱེད་པ་ཚུ་གིས་ ལོ་ངོ་གཅིག་ནང་ དུས་ཡུན་མང་སུ་སྟེ་སྟོང་བཟར་ནང་ ཟད་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡོད་མི་དེ་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཙིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་བསམ་འཆར་ལུ་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ཚད་གཞི་ལུ་ གཞི་བཞག་སྟེ་ ལས་ཁྱེད་པ་ཚུ་གད་ཚ་འབྱ་འབད་ནི་ ཁུངས་མཐུན་བཟོ་ཉིའི་ལག་ལེན་དམ་དམ་གྱི་ལམ་ལུགས་ཚུ་དགོས་པ་འདུག་ ལྲ་གཡོག་གི་རང་བཞིན་ (དེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་གོ་བསྒྱར་ཞལ་འཛོམས/ཞལ་འཛོམས་ཚུ་བཟུམ་) ལས་བརྟེན་ མ་གཏོགས་ དམིགས་བསལ་གྱི་གོ་གནས/ལྲ་གཡོག་དང་འབྲེལ་བའི་གཞན་མི་ཚོ་དེ་མེད་པ་ཙིན་ ཞི་གཡོག་ནང་ ཞབས་ཏོག་སྐྱེལ་སྤྲོད་ལུ་ གནོད་སྐྱོན་སྲོམ་བྱུང་ནི་ཡིན་པས། ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་ ཞིབ་དཔྱད་དང་ ཚད་འཛིན་གྱི་ལམ་ལུགས་སྐྱིང་སྐྱིང་ཅིག་མེད་པ་ ཙིན་ ལས་ཁྱེད་པ་ལ་ལུ་ཅིག་ལུ་ ཚད་ལས་བཀལ་བའི་ཁ་ཕན་འཐོབ་ནི་ཡིན་པས།

ག) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྐྱིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྲིམས་དོན་༡༥.༦.༢ པའི་ནང་ "གཞུང་དོན་ལུ་འགྲོ་འགྱུལ་འབད་དགོ་པའི་ཞི་གཡོགཔ་འདི་གིས་ ནང་འཁོད་གནས་སྐྱིའི་ཞལས་ཏོག་བཙུགས་ཏེ་ འགྲོ་འགྱུལ་འབད་ཕྱད་ ཕྱ་ལམ་དང་ ཡངན་ ཞེ་ལམ་བདའ་སྟེ་འགྲོ་དགོ" ཟེར་འགོད་དེ་འདུག འདི་ལས་བརྟེན་ འགྲོ་འགྱུལ་འདི་ཚུ་ ཕྱ་ལམ་དང་ ཞེ་ལམ་ དྲག་ཤོས་ཚུ་བདའ་སྟེ་ འཆར་གཞི་དང་བསྒར་སྟོང་འབད་དགོ་པའི་རེ་ཚ་བསྐྱེད་ཡོད་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ གོང་འཕོད་ཀྱི་ ཁྲིམས་དོན་དེ་ལུ་ བརྩི་འཛོག་མ་འབད་བའི་གནད་དོན་ཚུ་ རྒྱལ་གཞུང་ཙིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ དོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ ཡོད་པ་ཨིན།

ང) ཙིས་ལོ་༢༠༡༢-༡༣ ལུ་ ཞི་གཡོགགཔ་ཚུ་གིས་ ཡུ་ཨེསི་ཨེ་དང་ ཡུ་རོབ་ དེ་ལས་ ཀོ་ན་ཌ་ལུ་ འགྲོ་འགྱུལ་འབད་ཡོད་ པའི་བཅག་ཞིབ་ཅིག་འབད་བའི་སྐབས་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ཕྱ་ལམ་དང་ ཞེ་ལམ་བདའ་སྟེ་འགྲོ་འགྱུལ་འབད་དགོ་པའི་ དགོས་མཁོ་ལུ་ མ་གནས་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། རྒྱལ་གཞུང་ཙིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ **ཐིག་ཁྲམ་༣.༨ པའི་ནང་** གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་ ལས་ཐབག་ཉེས་ཤོས་དེས་བཅུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལུ་ ས་གནས་ བྱེ་ཀོག་དང་ ཌེ་ལི་ ལས་ ཡུ་ཨེསི་ཨེ་དང་ ཀོ་ན་ཌ་ དེ་ལས་ ཡུ་རོབ་ཀྱི་རྒྱལ་ཁབ་ཚུ་ནང་ འགྲོ་འགྱུལ་ཐབག་རེ་བྱུང་གི་བད་དོན་ཚུ་ བསྡུ་ ལེན་འབད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

རིམ་ཨང་།	རྒྱལ་ཁབ།	བྱེ་ཀོག་བརྒྱུད་དོ། (ག)	ཌེ་ལི་བརྒྱུད་དོ། (ཁ)	ཁྱད་པར། (ག-ཁ)
༡	ཨི་ཊ་ལི།	༥,༩༣༨	༣,༦༦༢	༡,༢༡༧
༢	པོར་ཚུ་གལ།	༦༥༧༡	༩,༣༥༧	༡,༢༡༩
༣	སུ་ཕིན་ཌར་ལེནཌ།	༥༦༣༡	༣,༢༣༢	༡,༧༩༡
༤	ཐཱནཌ།	༥༠༡༢	༩,༡༣༠	༡,༧༡༢
༥	ཨྲོས་ཊེ་ལི།	༥༣༣༠	༣,༥༣༣	༡,༧༡༢

༦	བྲེལ་ཇག	༥,༧༩༩	༣,ཁ༧༡	༡,ༀༀན
༧	དྲུར་མ་ནི།	༥,༩༡༠	༣,༧༠༢	༡,ༀༀན
༨	པོ་ལེན་ཊ།	༥,༡༠༢	༣,༣༣༤	༡,ༀ༦ༀ
༩	ནེ་དྲར་ལེནཌས།	༥,༨༢༩	༣,༦༢༩	༡,ༀ༦༠
༡༠	ཇེན་སྨྲ་ཀ།	༥,༩༦༥	༣,༧༩༢	༡,ༀ༣༣
༡༡	ཡུ་ཀེ།	༥,ༀ༦༦	༩,༢༩༧	༡,ༀ༡ༀ
༡༢	མེས་ཊོ་ནི་ཡ།	༩,༢༥༥	༣,༡ༀ༤	༡,༦༤ༀ
༡༣	ཀོས་ཊ་རི་ཀ།	༡༠,ༀ༢༠	༨,ༀ༢༣	༡,༣ༀ༧
༡༤	ཡུ་མེས་མེ།	༢,ༀ༢༣	༢,༢༦༣	༩༠༡
༡༥	གེ་ན་ཌ།	༢,༣༦༠	༦,༤༦༢	༢ༀ༢
འབྱུང་ཁུངས: *Distantancetofrom·net*				

༣) ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༩ པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་ གེ་ན་ཌ་དང་ ཡུ་རོབ་ དེ་ལས་ ཡུ་མེས་མེ་ལུ་ བྲེང་གོ་ག་ ལས་འགྲོ་འགྱུལ་འབད་བ་དེ་ ནེ་ལི་ལས་ འགྲོ་འགྱུལ་འབདཝ་ ལས་ཐག་ཉེས་པས། མེན་རུང་ **ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༡༠** པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་ རྒྱལ་ཁབ་དེ་ཚུ་ནང་ འགྲོ་འགྱུལ་གྱི་གྲངས་ ༡༣༧ འབད་ཡོད་ས་ལས་ འགྲོ་འགྱུལ་ ༡༠ བྲེང་ གོ་ག་ལས་འབད་ཡོད་པ་དང་ ༥༧ ནེ་ལི་ལས་འབད་ཡོད་མི་དེ་གིས་ འགྲོ་འགྱུལ་བསྡོམས་ལས་ བརྒྱ་ཆ་༤༢ བྲེང་གོ་ག་ལས་ འབད་ཡོད་པའི་བརྡ་སྟོན་འབདཝ་མས།

ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༡༠ པ: བྲེང་གོ་ག་དང་ནེ་ལི་ལས་འགྲོ་འགྱུལ་གྱི་འབྱུང་ཁུངས།				
རིམ་ཨང་།	རྒྱལ་ཁབ།	འབྱུང་ཁུངས་བསྡོམས།	བྲེང་གོ་ག་བརྒྱུད་དེ་འབྱུང་ཁུངས།	ནེ་ལི་བརྒྱུད་དེ་འབྱུང་ཁུངས།
༡	ཨུས་ཊེ་ཡ།	༨	-	༨
༢	བྲེལ་ཇག།	༧	༢	༥
༣	གེ་ན་ཌ།	༩	༣	༡
༤	ཀོས་ཊ་རི་ཀ།	༡	-	༡
༥	ཇེན་སྨྲ་ཀ།	༢	-	༢
༦	མེས་ཊོ་ནི་ཡ།	༢	༡	༢
༧	ཕུན་ས།	༡༡	༨	༣
༨	དྲུར་མ་ནི།	༡༦	༡༠	༦
༡༠	མེ་ཌ་ལི།	༢	༢	༦
༡༡	ནེ་དྲར་ལེནཌས།	༡༢	༧	༥
༡༢	པོ་ལེན་ཌ།	༣	༢	༣
༡༣	པོར་ཆུ་གུལ།	༢	-	༢
༡༤	སུ་ཕྲིན་ཛྲ་ལེནཌ།	༣༩	༢༢	༢
༡༦	ཡུ་ཀེ།	༥	༢	༢
༡༧	ཡུ་མེས་མེ།	༢༠	༡༢	༡༢
བསྡོམས་		༡༣༧	༥༠	༥༧
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།				

གོང་འཁོད་ཀྱི་ཐིག་ཁྲམ་ནང་ལས་ མཚོན་གསལ་བྱུང་དོ་བཟུམ་ རྒྱལ་ཁབ་འདི་ཆུའི་ནང་ འགྲོ་འགྲུལ་ཕྱེད་ལས་ལྷག་སྟེང་ཀོག་བརྐྱབ་དེ་ འབད་ཡོདཔ་དང་ དེ་གི་ནང་ལས་ འགྲོ་ཡུལ་གྱི་རྒྱལ་ཁབ་ ཡུ་ཨེསི་ཨེ་(༣༠ ལས་ ༡༥) དང་ སུ་ཧྥེ་ཌར་ལེནཌ་(༢༩ ལས་ ༡༡) ལུ་ སྟེང་ཀོག་བརྐྱབ་དེ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་ཁུངས་མང་པའི་སྐོར་ལས་ འགྲོ་འགྲུལ་འབད་དེ་འདུག།

ཆ) དེ་གིས་མ་ཚད་ ཉིས་ལོ་༢༠༡༩-༢༥ ལས་ ༢༠༢༥-༡༩ ཚུན་གྱི་ཡུན་ཐུང་སྟོང་བཙར་ཆུ་ལུ་ བསྐྱར་ཞིབ་འབད་པའི་སྐབས་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ སློབ་ཚན་ཚུ་རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ཀྱི་སྟོབ་སྟོང་སྦྱེལ་ཁང་/གཙུག་སྡེ་ཚུ་གིས་བྱིན་ཏེ་འབད་དུང་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་འགྲོ་ཉིའི་གདམ་ཁ་རྒྱབ་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ལུ་ སློབ་སྟོང་འབད་ས་ཡོད་དུང་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་བསྐྱར་སྟོང་འབད་ཡོད་པའི་སྟོང་བཙར་གྱི་ཁ་གསལ་ཚུ་ **ཐིག་ཁྲམ་༣.༡༡** པའི་ནང་ བཅུད་བསྡུ་ཐིག་བཀོད་དེ་ཡོད།

ཐིག་ཁྲམ་༣.༡༡ པ: ཉིས་ལོ་༢༠༡༩-༢༥ ལས་ ༢༠༢༥-༡༩ ཚུན་ལུ་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་དང་ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྟོང་བཙར་ནང་ ཁྲལ་གཏོགས་འབད་ཡོད་པའི་བཅུད་བསྡུས།

 སྤྱི་ཚན་གྱི་མིང་ཚུ: ཡིག་ཚང་འཛིན་སྐྱོང་དང་ བདག་སྐྱོང་འཛིན་སྐྱོང་ དེ་ལས་ དངུལ་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་དང་ མཚོ་བ་ མའི་ཀོ་སོ་ཕྟི་འཕྲུལ་རིག་དང་ མཉེན་འབྲེལ་སྟོང་བཙར་དང་ ཐོབ་ཁ་དང་ གནས་སྡུང་འཛིན་སྐྱོང་གི་སྟོང་བཙར་ཚུ།

ལས་སྡེའི་མིང་།	སྟོང་བཙར་གྱི་འབྱུང་ཁུངས། (རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་)	སྟོང་བཙར་གྱི་འབྱུང་ཁུངས། (ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་)	བསྡོམས།
སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག	༩༣	༡༩༣	༡༥༥
བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག	༡༩	༧༠	༥༩
དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག	༡༡	༦༠	༧༡
ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག	༡༩	༩༡	༥༥
བརྡ་དོན་དང་བརྒྱུད་འབྲེལ་ལྷན་ཁག	༡༥	༣༩	༥༧
ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག	༢༠	༣༥	༥༥
ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག	༣	༡༣	༡༩
ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག	༡	༩	༥
གསོ་བའི་ལྷན་ཁག	༡	༡༠	༡༡
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།			

ཇ) ཡོངས་བསྒྲོམས་ཀྱི་རི་ར་གོང་ནང་ ཁྱད་པར་སྤོམ་ཡོདཔ་ལས་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ཀྱི་སྟོང་བཙར་སྤེལ་ཁང་ཚུ་གིས་ བྱིན་ཏེ་ ཡོད་པའི་སློབ་ཚན་ཚུ་ གདམ་ཁ་མ་རྒྱབ་པའི་རྒྱུ་མཚན་མེད་པ་ཨིན། ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་སྟོང་བཙར་ཚུ་ གདམ་ཁ་ཡོད་པ་ཨིན་གསལ་རེ་རེ་སྟེ་མཐོང་ཚུགས་པས། འདི་གིས་ མི་མང་གི་ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ལུ་ བྱེམ་སྤོམ་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ སློང་བཙར་སྤེལ་ཁང་ཚུ་གདམ་ཁ་རྒྱབ་ཉིའི་དོན་ལས་ གསང་དགོ་པའི་ཐོག་འགན་ ཡང་ན་ ལས་སྤོན་ཚུ་མེད་པ་ལས་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ སློང་བཙར་སྤེལ་ཁང་ཚུའི་གདམ་ཁ་ཚུ་ རིན་གོང་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་འབད་བ་ཅིན་རྒྱས་ཆིག་མ་གཏོགས་ ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་བཀོ་ཉིའི་སྒོ་ལས་ ལག་ལེན་འཐབ་མི་ཚུགས་ནི་ཨིན་པས། རིན་གོང་དབྱེ་དཔྱད་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ སློང་བཙར་སྤེལ་ཁང་ཚུ་ གདམ་ཁ་རྒྱབ་ཉིའི་དམིགས་བསལ་གྱི་ལས་སྟོན་ཅིག་གཞི་བཙུགས་མ་འབད་ཚུན་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཁུངས་

མཐུན་གྱི་རྒྱུ་མཚན་ཆ་ཚང་ནི་ཡང་མེད་པར། སྐོང་བཏར་སྒེལ་ཁང་ཚུ་ མ་དཔྱད་པའི་གདན་ཁ་རྐྱབ་ནིའི་སྲོལ་དེ་ལུ། བཀག་ཆ་འབད་ནི་དང་ མི་མང་གི་ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ འཕེལ་སྐྱོང་ཅུང་སྲུ་འབད་ནིའི་ཡིད་དགའ་མི་བསྐྱེད་ནི་ཨིན།

༣) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ "ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་བྲུང་སྐྱོང་བཏར་ཚུའི་སྐོ་ལས་ ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནིའི་དོན་ལས་ ཡིད་ཚེས་ཚུགས་པ་དང་ རོ་འཛིན་འབད་ཡོད་པའི་སྒེལ་ཁང་ཚུ་ལས་ ཡོངས་འབྲེལ་ཐོག་གི་ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ འཚོལ་ཞིབ་འབད་ནི་ནང་ སེམས་ཤུགས་བསྐྱེད་བཅུག་དགོ" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག ཨིན་རུང་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ རང་སོའི་ལས་སྡེ་ཚུའི་ སྐོང་བཏར་དང་ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་དོན་ལས་ དཔྱེ་ ཡོངས་འབྲེལ་ཐོག་གི་ སྐོབ་ཚན་ཚུ་ རང་གཤིས་ཚུད་ནིའི་སྲོལ་མ་བཅུགས་པར་འདུག ལས་སྡེ་ཚུའི་ནང་འཁོད་ལུ་ བད་དོན་འཐུལ་རིག་དང་ སྒྲིག་རིག་ཡོངས་འབྲེལ་གྱི་མཐུན་རྐྱེན་དང་ གནས་ཡོད་པའི་མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་ཕྱོགས་གྲུབ་ཚུ་ ལག་ལེན་མཉམ་བསྐྱོམས་བཟོ་ཚུགས་པ་ཅིན་ ལས་སྡེ་ཡོངས་ནང་ ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་ཐབས་ལམ་ཚུ་ ཡར་དྲག་གཏང་ཚུགས་ནིའི་གོ་སྐབས་ སྟོམ་འདུག ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་མ་དཔེ་ འབྱུང་ཚུགས་པའི་ནུས་པ་ཡོད་པའི་སྐོག་ཐོག་སྐོབ་སྐྱོང་གི་ ལམ་ལུགས་གཞི་བཙུགས་འབད་ནིའི་འཚོལ་ཞིབ་དང་ དབུ་འབྱིད་མཛད་དགོས་འདུག

༣.༦ འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་དང་ ལྟ་རྟོག་ལྟ་སྐོར་ དེ་ལས་ འགྲོ་འགྲུལ་ཚུའི་སྐྱོང་ཐབས་བྱ་རིམ་གྱི་ཚད་ལྡན་ལམ་ལུགས།

ཀ) འགན་འཛིན་པ་ཚུ་གིས་ འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་ཐོག་དང་ ཡང་ན་ ཞལ་འཛོམས་དང་ གྲོས་ཚོགས་ དེ་ལས་ གོ་བསྡུར་ཞལ་འཛོམས་ཚུ་ནང་ བཏའ་མར་གཏོགས་ནི་དང་ ལྟ་སྐོར་གྱི་དོན་ལས་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་གཙུག་སྡེ་སྣ་ཚོགས་ཚུ་ནང་ འགྲོ་འགྲུལ་འབད་དེ་འདུག འདི་བཟུམ་མའི་ཡུན་བྲུང་སྐོང་བཏར་ཚུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་གཏང་ནི་དང་ མཉམ་འབྲེལ་དམ་ཟབ་བཟོ་ནི་ དེ་ལས་ ཕན་ཚུན་ཁ་ཕན་བྱུང་པའི་དགོས་དོན་གནན་ཀ་ཅིའི་ཐབ་ལས་འབད་རུང་ ལག་ལེན་འཐབ་ཨིན། ལྟ་རྟོག་གི་ལྟ་སྐོར་ ཚུ་ ཤེས་རིག་སྦྱན་ཁག་གིས་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ སྐོབ་སྐྱོང་འབད་མི་སྐོབ་ཕྲུག་ཚུ་ ལྟ་རྟོག་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ འགྲོ་འགྲིན་འཐབ་ སྟེ་འདུག འདི་བཟུམ་སྟེ་རང་ ལས་གཡོག་ལྟན་ཁག་གིས་ཕྱི་རྒྱལ་གཡོག་སྐོད་ལས་རིམ་ཚུ་ ལྟ་རྟོག་འབད་དེ་འདུག ཕྱི་རྒྱལ་ ཚུ་ལུ་ སྐོད་ཐབས་ཞུ་ཡིག་དང་ བཟོ་བཅོས་ཚུ་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་ སོ་སོ་སྟེ་གནན་འགྲོལ་འབད་སྲོལ་ཡང་ འདུག

ཁ) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྲིམས་དོན་ ཇ.༣.༡༢ པའི་ནང་ "གཞུང་གི་འགྲོ་འཛིན་དང་ ཡང་ན་ བོ་གིས་གནན་བགྲུབ་པའི་རོ་ཚབ་ཚུ་དང་ རྩ་ཁྲིམས་ཅན་གྱི་ཡིག་ཚན་ཚུའི་འགྲོ་འཛིན་ཚུ་གིས་འགྲོ་ཁྲིད་ཕོག་ལས་ ལུང་ཕྱོགས་དང་རྒྱལ་སྤྱིའི་གནན་དོན་ཚུའི་ག་ ཚེ་མཐའི་གཞུང་འབྲེལ་གྱི་འཕུས་མི་སྟེ་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་རོ་ཚབ་འབད་པའི་སྐབས་ ཁག་འགན་འདི་ ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་གིས་འབག་དགོ། དེ་བཟུམ་མའི་གནན་དོན་ཚུ་ལུ་ ལག་ལེན་གཅིག་མཚུངས་སྟེ་འཐབ་ ཡོད་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ནིའི་དོན་ལུ་ གདམ་འཐུ་འབད་ནིའི་འོས་ཚད་དང་བྱ་རིམ་གྱི་ལམ་སྟོན་ཚུ་ ལྟན་ཁག་གིས་སྤྲོད་ཅིག" ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག ཨིན་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལམ་སྟོན་ཚུ་ གཞི་བཙུགས་མ་ འབད་བར་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། འདི་བཟུམ་མའི་གནས་ཚད་ཅིག་མེད་པ་ཅིན་ ལག་ལེན་གཅིག་མཚུངས་སྟེ་འཐབ་ ཡོད་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ནིའི་དོན་ལུ་ འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་ཚུའི་ཚེ་ཆུང་དང་ གདམ་འཐུ་འབད་ཡོད་པའི་འགན་འཛིན་པ་ཚུའི་འོས་ ཚད་ཚུ་ གྲོས་ཐག་གཅད་ནིའི་ཀ་ལི་ཊེ་མི་འདུག **ཐིག་ཁྲམ་** ༣.༡༢ པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་སྟེ་ རྒྱལ

གཞུང་ཚིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འཕྲུས་མི་སྟེ་ཚན་ཚུའི་ཆེ་རྒྱང་སྐུ་ཚོགས་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཚུ་ རྩིས་འཛིན་འབད་དེ་ ཡོད་པ་ཨིན།

	ཚོམས་ཏེ་ལི་ཡ་དང་ མ་ལེ་ཤི་ཡ་གི་ TVET གཞུག་སྟེ་ཚུད་ཁལ་འཛོམས་ཚོགས་ནི།			
༡༡	གནམ་གྲུའི་དེད་དཔོན་མེད་པའི་གནས་གྲུ་རིམ་ལུགས་ཀྱི་ཞལ་འཛོམས་དང་ ICAO ཨེ་ཨི་ཡ་-པེ་སི་ཕིག་གི་ཞལ་འཛོམས་ཐེངས་ ༣ པ།	༥	སྦེད་ཀོ་ཀ། སྦྲི་ལེན།	བདེ་དོན་དང་བཀྱུད་འབྲེལ་ལྷུན་ཁག
༡༢	ཨེ་ཨི་ཡ་-པེ་སི་ཕིག་ལུང་ཕྱོགས་ཀྱི་ཟི་བའི་ཁལ་འགུལ་གྱི་ཡོངས་ཁྱབ་མདོ་ཆེན་གྱི་ཞལ་འཛོམས་ཐེངས་༥༥ པ།	༥	ནེ་དི། ཕི་ཇི།	བདེ་དོན་དང་བཀྱུད་འབྲེལ་ལྷུན་ཁག
༡༣	EVAT ཞལ་འཛོམས་ཀྱི་ཉིན་བསྟེ་སྐུང་།	༥	སྦེད་ཀོ་ཀ། སྦྲི་ལེན།	བདེ་དོན་དང་བཀྱུད་འབྲེལ་ལྷུན་ཁག
༡༤	WS02Con ཨེ་ཨི་ཡ།	༥	ཀོ་ལོམ་བྲོ། ཤྲི་ལང་ཀ།	བདེ་དོན་དང་བཀྱུད་འབྲེལ་ལྷུན་ཁག
༡༥	རྒྱ་གར་ལུ་ཨ་ལྡུན་ཙེ་ཕྱིར་ཚོན་དང་འབྲེལ་བའི་གནད་དོན་ཚུའི་གྲོས་བསྡུན་གྱི་ཞལ་འཛོམས།	༦	ནིའུ་ཌེ་ལི། རྒྱ་གར།	འབྲུག་སོ་ནམ་དང་ཟ་ཚལ་ཁྲིམས་དོན་དབང་འཛིན། སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷུན་ཁག
༡༦	རྒྱལ་ཁབ་སོ་སོ་ཚུ་ལུ་ ལས་འགུལ་ཚུའི་དམིགས་ཡུལ་དང་དགོས་མཁོས་དོན་ཚུའི་གོ་དོན་ཏུ་གོ་ནི་དང་བདག་དབང་འབག་ནི་ནས་ སྒྲིགས་རམ་འབད་ནིའི་གོ་བསྡུར་ཞལ་འཛོམས།	༦	ནིའུ་ཌེ་ལི། རྒྱ་གར།	འབྲུག་སོ་ནམ་དང་ཟ་ཚལ་ཁྲིམས་དོན་དབང་འཛིན། སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷུན་ཁག
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་ཙིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།				

སྟེ་ཚན་/འབྱས་མི་སྟེ་ཚན་ཆུའི་ཆེ་ཆུང་ཚུ་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ལས་སྟེ་ནང་ལས་དང་ ཡང་ན་ ལས་སྟེ་སོ་སོ་ཚུ་ལས་ སྣ་བསྲེ་སྟེ་ མི་རོམ་༥ ལས་ ༡༥ ཚུན་འདུག ཕྱག་པར་དུ་ འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ ཁོང་རའི་ལ་འགན་དང་འབྲེལ་བ་མེད་པའི་ལྷ་སྐོར་གྱི་དོན་ལས་ཡང་ གདམ་འཐུ་རྐྱབ་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཚུ་ ཚོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན།

ག) དེ་མ་ཚད་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་གྲོས་ཚོད་ཚུ་ནང་ལས་ འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ མ་དཔལ་ཡོད་མེད་དང་ ཁོང་ཚུའི་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་རྒྱུ་གཅིག་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ གདམ་འཐུ་འབད་དོ་ཡོད་དང་ ལས་རིམ་ནང་གྲལ་གཏོགས་འབད་དགོ་པའི་དོན་དག་གལ་ཅན་དེ་ ཡང་ལས་ཡང་དུ་ བཙུས་འཛུག་མ་འབད་བར་ཡོད་པ་སྟེ་ཤེས་ཆེ་ གདམ་འཐུ་འབད་ནིའི་ཚོས་ཆད་དང་ བྱ་རིམ་ཚུ་མེད་མི་ལས་བརྟེན་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ཆེ་ཆུང་རན་པའི་འབྱས་མི་སྟེ་ཚན་ཚུ་ གདམ་འཐུ་འབད་ནིའི་ནང་ རང་སོས་རྣམ་བདག་དང་ བགའ་རོལ་ལག་ལེན་འཐབ་ནི་ལས་ ཆད་འཛིན་འབད་སྲིད་ནི་མས། འདི་བཟུམ་མའི་ལུགས་སྲོལ་གྱིས་ བཀོད་ཚོགས་གོ་རའི་ནང་ གཅིག་མཚུངས་ཨིན་པའི་སྒོ་ལས་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི་དང་ གལ་སྲིད་གནས་འཕྲའི་འབྲེལ་བ་ཚུ་བཏག་ཞིན་མ་འབད་བ་ཅིན་ སྣང་ཚགས་པའི་ཟད་འགྲོ་གནས་སྲིད་ནི་ཨིན།

ང་) ཕྱི་འབྲེལ་ལྷུན་ཁག་གིས་ གཞུང་འབྲེལ་འབྱས་མི་ལུ་ སྲིད་དོན་གྱི་ཚིགས་མེད་ལེན་ནིའི་ལས་སློན་ནང་ འབྱས་མི་འགྱུབ་ཚུལ་གྱི་ཚོས་ཆད་དག་པ་ཅིག་ལས་མེད་རུང་ འབྱས་མི་སྟེ་ཚན་ཚུའི་དོན་ལས་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལམ་སློན་ཅིག་གསར་བཟོ་འབད་བའི་བསྣང་ཡིནམ་སྟེ་བཤད་ཅི།

༣)   ཤེས་རིག་སློབ་ཁག་དང་ ལས་གཡོག་སློབ་ཁག་གིས་ ལྷ་རྟོག་དང་ ཞིབ་དཔྱད་ཀྱི་ལྷ་སྐོར་ཆུ་ ལོ་བསྐོར་ཀྱི་ལས་སྣ་སྟེ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་སྟེ་འདུག ཤེས་རིག་སློབ་ཁག་འོག་གི་ན་ལོན་དང་མཚོ་རིས་ཤེས་ཡོན་ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ སློབ་གཉེར་ གྲོགས་རམ་ཐོག སློབ་སྟོང་འབད་མི་སློབ་ཕྲུག་ཆུ་གི་ཁྲབ་འབས་ལྷ་རྟོག་དང་ སློབ་ཕྱུག་ལ་ལུ་ཅིག་ལུ་ གྲོགས་རམ་གྱི་ཞབས་ ཏོག་ཆུ་བྱིན་ནི་དང་ ལས་གཡོག་སློབ་ཁག་འོག་གི་ལས་གཡོག་ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ཕྱི་རྒྱལ་གཡོག་སྟོང་ལས་རིམ་ཆུ་ ལྷ་རྟོག་ འབད་ཕྱིན་པས། འདི་བཟུམ་མའི་ལྷ་སྐོར་ཆུ་ཚད་འཛིན་དང་ འགན་འཛིན་པ་ཆུ་ གདམ་འཐུ་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ ལས་ སློན་ཆུ་གསར་བཙོ་འབད་དེ་མིན་འདུག ལས་སྡེ་ཆུ་གིས་ སྟེ་ཚན་གཉིས་དང་ ཡང་ན་ འགན་འཛིན་པ་མང་སུ་སྟེ་ ལོ་བསྐོར་ གྱི་ལྷ་རྟོག་དང་ཞིབ་དཔྱད་ཀྱི་ལྷ་སྐོར་ཆུ་འབད་དེ་འདུག སྟེ་ཚན་གྱི་ཆེ་ཆུང་དང་ ལྷ་སྐོར་གྱི་འབྱུང་གནས་ཆུ་ ག་དེ་སྟེ་མཐའ་ ཆད་པ་ཨིན་ན་ གསལ་ཏོག་ཏོ་ཅིག་མིན་འདུག དེ་མ་ཚད་ ལྷ་རྟོག་འབད་ཡོད་པའི་སྣན་ཞུ་ཕུལ་དགོ་པའི་དགོས་མཁོའི་སྐོར་ ལས་ཡང་ གསལ་རེ་རེ་ཅིག་མིན་འདུག ལས་སྟེ་ཆུ་གིས་ ལྷ་སྐོར་ཆུ་སོང་ཡོད་པའི་སྣན་ཞུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ བར་འཆལ་ འབད་ཡོད་པའི་ཡིག་ཐོ་ཆུ་མིན་འདུག

ཆ)   འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྲིམས་དོན་ ༥.༥.༡.༢ པའི་ནང་ "གལ་སྲིད་ ཞི་གཡོགས་ཅིག་ མི་སྟོབས་ཚོགས་རྒྱན་གྱིས་ གདམ་འཐུའི་གནང་བ་གྲུབ་པའི་སྐབས་ སློད་ཐམ་བཙོ་ནིའི་ནང་ བསྐྱགས་ཏེ་སྟོད་དགོ་པའི་དུས་ ཡུན་རོ་མའི་དོན་ལུ་ ཉིན་ འཐུས་སྤྲོད་དགོལ་སྟེ་གནང་བ་གྲུབ་ཡོདཔ། ཡང་ན་ གྲོགས་རམ་པ་གིས་ཉིན་འཐུས་མ་སྤྲོད་པ་ཅིན ཉིན་འཐུས་སྤྲོད་དགོ" ཞེར་འཁོད་དེ་ཡོདཔ་དང་ ཤུལ་མའི་ཁྲིམས་དོན་ ༡༠.༩.༢ པའི་ནང་ལུ་ཡང་ "སློད་ཐམ་བཙོ་ནིའི་དོན་ ལུ་ འགོར་བའི་དུས་ཡུན་རོ་མའི་གི་དོན་ལུ་ གཞུང་གིས་བཙོ་ཡོད་མིའི་ཚད་གཞི་ དང་འཁྲིལ་ཏེ་ ཉིན་འཐུས་སྤྲོད་དགོ" ཞེར་འཁོད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

ཇ)   འདི་དང་བསྟུན་ ཉིན་འཐུས་ཆུ་ འགྲོ་འགྲུལ་དང་ དགོས་མཁོའི་བསྐུགས་ཏེ་སྟོད་དགོ་པའི་དུས་ཡུན་རོ་མའི་ཐོག་ལུ་ ཐོབ་ལམ་ ཆུ་དང་འཁྲིལ་ཏེ་ དངུལ་སྤྲོད་འབད་དེ་འདུག ཞི་གཡོགས་པ་ཆུ་གིས་ འབྲེལ་ཡོད་གཞུང་ཚབ་ཡིག་ཆང་དང་ དོག་གཅོད་ཡིག་ ཆང་ཆུ་ནང་ལས་ སློད་ཐམ་གྱི་ཞུ་ཡིག་ཆུ་བཙོ་བཅོས་ཀྱི་དོན་ལས་ མ་ང་ཆེ་ཤོས་རང་ རེ་ལི་དང་ སྟེང་ཀོག་ལུ་ འགྲོ་འགྲུལ་ འབད་དེ་འདུག རྒྱལ་གཞུང་ཀྲིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ཁྱིས་ ལས་སྟེ་ཆུ་ནང་ སློད་ཐམ་བཙོ་བཅོས་ཀྱི་བྱ་རིམ་ཆུ་ མ་འདྲཝ་ཡོད་ པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། གནས་སྟངས་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ སློད་ཐམ་བཙོ་བ་འགྲོ་མི་འགན་འཛིན་པ་ཆུ་གིས་ ཐད་ཀར་དུ་ སློན་ བཟར་འབད་སའི་ས་གོ་ནང་འགྲོ་དོ་ཡོད་པ་དང་ གནས་སྟངས་གཞན་མི་ཆུ་ནང་ སློད་ཐམ་བཙོ་ཆར་པའི་ཤུལ་ལུ་ འགན་འཛིན་ པ་ཆུ་ ཡིག་འབྲུག་ལུ་འོང་བཅུག་སྟེ་ དེ་ལས་ ཤུལ་མའི་ཆེས་གྲངས་ནང་ སློང་བཟར་འབད་སའི་ས་གནས་ཁར་འགྲོ་འགྲུལ་ འབད་དེ་ཡོད་པ་དང་ དེ་གིས་ རིན་གོང་འཐབ་གནས་ཏེ་འདུག ཧི་མ་ཚུངས་མེད་པའི་ལུགས་སྲོལ་འདི་ གཙོ་བོ་རང་ འདི་ བཟུམ་མའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཆུ་ ཚད་འཛིན་འབད་ཆུགས་པའི་དམིགས་བསལ་གྱི་ལམ་སྟོན་ཆུ་ མེད་མི་ལས་བརྟེན་བྱུང་ཅུག སོ་ ནམ་དང་དགས་ཚལ་སློབ་ཁག་གིས་ སློད་ཐམ་གྱི་དགོས་མཁོ་དང་ བཙོ་བཅོས་ཀྱི་ལུགས་རིམ་ཆུ་ རྒྱལ་ཁབ་སོ་སོ་ཆུ་ནང་ མ་ འདྲཝ་ཡོད་པ་དང་ རྒྱལ་ཁབ་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ རོ་འཛིན་འཕྲལ་ཆས་དང་ གཞན་དགོས་མཁོ་ཆུའི་དོན་ལས་ མི་རོ་མ་ཆུ་ དངོས་སུ་སྟེ་ འགྲོ་དགོས་ཡོད་སྟེ་བཤད་ཅི།

ཉ)   འདི་བཟུམ་མའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཆུ་ ཚད་འཛིན་འབད་ནིའི་དམིགས་བསལ་གྱི་བཅའ་ཡིག་ཆུ་མེད་པ་ལས་ འབྲེལ་ཡོད་ལས་སྟེ་ཆུ་ གིས་ གནང་བ་གནང་ནི་ནང་ རང་མོས་རྣམ་བདག་གི་སྒོ་ལས་ འབད་བཙོན་བསྐྱོད་དགོས་འདུག

༣.༡༽ འཆར་དངུལ་གྱི་བྱ་རིམ་དང་དམ་འཛིན་ཚུ།

ཀ) མི་མང་དངུལ་རྩིས་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༠༧ ཅན་མའི་བཀའ་ཆེན་༢༢ པ་(ཁ་པ་དང་ ག་པ་) དང་འབྲེལ་བ་ཅིན་ དངུལ་རྩིས་ སྤྱན་ཁག་ལུ་ ཁྱིའི་གྲོགས་རམ་ཚུ་གྲངས་སུ་བརྩི་སྟེ་ མ་དངུལ་འདི་ཚུ་ བཅའ་ཁྲིམས་འདི་གིས་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་ པའི་འཆར་དངུལ་བཟོ་ནི་དང་ སྤྲན་ཞུ་ཕུལ་ནི་ དེ་ལས་ འགག་འགྲི་བཀལ་ནིའི་བྱ་རིམ་ཚུ་དང་འབྲེལ་མཐུན་བཟོ་ནི་ཚུ་བ་རྩིས་ ཐོན་སྐྱེད་འཚོལ་སྒྲུབ་འབད་ནི་དང་ འཆར་དངུལ་གྱི་སྲིད་བྱུས་དང་ དངུལ་ཁྱངས་གཞི་བཀོད་རྩིས་བཤད་ དེ་ལས་ འཆར་ དངུལ་ དཔྱད་ཚད་ཀྱི་དཔྱད་ཡིག་དང་ གཞན་འབྲེལ་ཡོད་མཁོ་ཆས་ཚུ་ སྔ་སྒྲིག་འབད་ཞིའི་འགག་ཁག་འགྲི་སྟེ་འདུག དེ་མ་ ཚད་ དངུལ་རྩིས་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༦ ཅན་མའི་ནང་ཡང་ ལག་ལེན་འཐབ་པའི་ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ འབད་པའི་ བསྐང་ཡོད་པའི་ལས་རིམ་དང་ ལས་སྣ་ཚུ་གི་དོན་ལས་ དགོས་མཁོ་ཡོད་པའི་མ་དངུལ་ཚུ་ རྩིས་ལོ་གྱི་འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་ འཆར་ནང་བཙུགས་ཡོད་པ་ ཞེས་བཏོན་བཟོ་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་བཀོད་དེ་འདུག

ཁ) **པར་རིས་༩** པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་ ཉིས་ཞིབ་འབད་པའི་ལས་སྟེ་ ༡༢ གི་ ཉིས་ལོ་༢༠༡༥-༢༠༡༦ ཚུན་ བྱ་ ཡུལ་དངྱེ་ཁང་༡༡.༠༢ དང་ ༩༥.༠༡ དེ་ལས་ ༩༥.༠༢ ཅན་མའི་གཞན་འགྲོལ་འབད་ཡོད་པའི་འཆར་དངུལ་གྱི་དཔྱ་ཚད་

དང་ འཛིན་གྲོལ་ཚུ་ བྱད་བསྐྱར་འབད་པའི་སྐབས་ བསྐྱར་བཟོ་འབད་དེ་ཡོད་པའི་འཛིན་གྲོལ་ཚུ་ མངོན་ གསལ་ཆེ་དྲགས་སྟེ་ཡར་སེང་སོང་ཡོད་པའི་ཤེས་ རྟོགས་བྱུང་ཡི། ལས་སྟེ་༡༢ གི་རའི་ནང་ བསྐྱར་ བཟོའི་འཆར་དངུལ་ ཡར་སེང་སོང་སྟེ་འདུག **ཐིག་ ཁྲམ་༣.༡༢** པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་ བྱ་ཡུལ་དངྱེ་ཁང་༡༡.༠༢ ནང་ བརྒྱ་ཆ་༥༦ དང་ དངྱེ་ཁང་༩༥.༠༡ ནང་ བརྒྱ་ཆ་༢༢༧ དེ་ལས་ དངྱེ་ཁང་༩༥.༠༢ ནང་ བརྒྱ་ཆ་༡༥༠ གི་ཡར་སེང་སོང་སྟེ་ཡོད་པའི་ཤེས་ རྟོགས་བྱུང་ཡི།

པར་རིས་༩ པ: གཞན་འགྲོལ་དང་ བསྐྱར་བཟོའི་འཆར་དངུལ་ནང་ འགྱུར་བཅོས་སོང་ཡོད་པ།

ཐིག་ཁྲམ་༣.༡༢ པ: གཞན་འགྲོལ་འབད་ཡོད་པའི་འཆར་དངུལ་ལས་ ཡར་སེང་སོང་ཡོད་པའི་བཏུད་བསྡུས།

བྱ་ཡུལ་དངྱེ་ཁང་།	གཞན་འགྲོལ་འབད་ཡོད་པ། (དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་ནང་) = ཀ	བསྐྱར་བཟོ་འབད་ཡོད་པ། (དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་ནང་) = ཁ	ཁྱད་པར། (ག = ཁ - ཀ)	ཡར་སེང་བརྒྱ་ཆ། (ག/ཀ)*༡༠༠
༡༡.༠༢	༡༣.༦༥	༡༩༥.༠༧༦	༥༢.༣༢༦	༥༦%
༩༥.༠༡	༡༦༡.༦༧	༥༩༦.༦༠	༣༢༥.༩༣	༢༢༧%
༩༥.༠༢	༩༦༧.༣༢	༡,༣༠༧.༥༥	༡༨༠.༥༣༣	༡༥༠%
བསྡོམས།	༧༣༢.༦༣༢	༣༠༠༡.༩༣༧	༡༢༥༢.༧༤༨	༡༧༦.༦༦%

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིག

འདི་བཟུམ་མའི་ཁྱད་པར་སྤོམ་ཤུགས་མི་འདི་གིས། འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ཕུལ་བའི་སྐབས། ལས་སྡེ་ཚུ་གིས། ཁས་ལེན་འབད་དེ་ཡོད་པའི་མ་དངུལ་ཚུ་འཐོབ་མ་ཚུགས་པ་ལས། འཆར་དངུལ་བཟོ་ནིའི་བྱ་རིམ་ནང་། ཆད་སྐྱོན་བྱུང་ཡོད་པའི་བརྡ་སྟོན་འབད་ཁ་མས།

ག) དེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ། འབྲུག་གཞུང་གིས་གནང་འགྲོལ་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ རྒྱལ་སྤྱིའི་ལྷན་འཛོམས་དང་ ཚོགས་ཡིག་ དེ་ལས་ གཞན་རྱུང་ཕྱོགས་དང་ ཕྱོགས་སྣ་མང་གི་གན་ཡིག་ཚུ་ནང་ བཅའ་མར་གཏོགས་པའི་ འགན་ཁག་འཁྲི་བའི་འགྲོ་འགྲུལ་སྟེ་འཁེལ་བཞད་རྱུབ་ཡིན་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ འགྲོ་འགྲུལ་འདི་ཚུའི་ འགྲོ་ཐིག་གི་འཆར་དངུལ་དང་ དེས་བདེན་གྱི་ཟད་སོང་ནང་ ཁྱད་པར་ཞུགས་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། འདི་བཟུམ་མའི་ཆད་སྐྱོན་ཚུ་གིས་ འཆར་དངུལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་ དངོས་དོན་མེན་པའི་བརྡ་སྟོན་འབད་ཁ་མས། ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ དེས་པར་དུ་ འགྲོ་དགོ་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུའི་འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ཚུ་ ཁོས་ཁྱབས་བྱུང་ཀུ་ཅིག་བཀོད་ཕོག་ལས་ བཅུགས་ཏེ་ཡོད་རུང་ ལས་སྡེ་ལ་ལུ་ཅིག་གིས་ ཁོས་ཁྱབས་ཚུ་གནི་ཡང་མ་བཀོད་པར་ འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ཚུ་བཅུགས་ཏེ་འདུག རྒྱལ་ཡོངས་འཆར་དངུལ་ལས་ཁྱབས་ལུ་ འདས་པའི་ལས་སྣ་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་ནི་མ་གཏོགས་ འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ ཚུ་ བདེན་དཔྱད་འབད་ནིའི་ལྷན་འཐབ་ཀྱི་ལག་ཆས་ཚུ་ གནི་ཡང་མིན་འདུག

ང་) ལས་སྡེ་མང་ཤོས་ནང་ར་ དེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ ལོག་ཕུལ་ལས་ ཁ་སྐོང་གི་འཆར་ དངུལ་སྟེ་ཞུ་བ་ཕུལ་ཏེ་འདུག ཚེས་ལོ་ ༢༠༢༥-༡༩ ལུ་ ལས་སྡེ་ ༡༤ གི་དོན་ལས་ � ཡུལ་དབྱེ་ཁ་ ༡༡.༠༡ གི་ཝོག་ལུ་ ཟད་སོང་དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་ ༡༢.༤༠ སྤུན་ཞུ་འབད་ཡོད་ས་ལས་ དངུལ་ཀྲམ་ས་ཡ་ ༥༥.༠༢༢ ཁ་སྐོང་གི་འཆར་དངུལ་སྟེ་ གནང་འགྲོལ་འབད་དེ་འདུག རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ་ནང་ དེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་ ཚུའི་དོན་ལས་ འཆར་དངུལ་བསྒྲིམས་ལས་ བརྒྱ་ཆ་ ༣༠ ཁ་སྐོང་གི་འཆར་དངུལ་སྟེ་ གནང་གྲོལ་འབད་དེ་འདུག

༤) རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་དང་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ ལས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་བཟུམ་མའི་ལས་སྡེ་ཚུ་གི་བར་ན་ ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་ཚུ་ ཆད་འཛིན་འབད་ནིའི་ ནང་ མཉམ་འབྲེལ་མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ཡུན་བྱུང་གི་སྟོང་བཟར་ཚུ་ མང་ཆེ་ཤོས་ ཕྱི་རྒྱལ་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ མ་ དངུལ་རྒྱབ་སྐྱོར་ཕོག་འགྲོ་དོ་ཡོད་པ་དང་ འཆར་དངུལ་ཚུ་ ཟད་འགྲོ་བགོ་འགལ་དང་ ཞལ་འདེབས་ཐར་ཕོར་ཚུ་ གནང་ གྲོལ་དངུལ་ཡིག་རྩིས་ཁྲ་དང་ ལས་འགུལ་གྱི་གནང་གྲོལ་དངུལ་ཡིག་རྩིས་ཁ་ཚུ་ནང་ བཅུགས་ཕོག་ལས་ གནང་སྦོལ་འདུག ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ འགན་དབང་སོ་སོ་ཡོད་པ་ལས་ ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་དང་ འཆར་དངུལ་ཚུ་ ཆད་འཛིན་འབད་ནིའི་ལ་འགན་ ཡང་ སོ་སོ་སྟེ་འདུག གྲོགས་རམ་མ་དངུལ་ཕོག་གི་ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་ཚུ་ ལས་འགུལ་གྱི་ཁྱབ་ཆད་ནང་ཡོད་མེད་ རྒྱལ་ ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་བདེན་དཔྱད་འབད་སྤོལ་འདུག རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ སྟོང་བཟར་ཚུ་ ལས་སྡེའི་མི་སྟོབས་འཆར་གཞི་ཚུ་དང་འཕྲེལ་ གདམ་འཐུད་ སྟོབས་ཆན་ཚུའི་གནང་བ་གནང་ནིའི་ ཆད་ འཛིན་འབད་ནི་ནང་ གྲལ་གཏོགས་འབད་དགོ་སྟེ་འདུག དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་སྤྱི་ཚོགས་ནང་ ཁྲིམས་ལུགས་གསར་ བཟོའི་དོན་ལས་ འཆར་དངུལ་དཔྱ་ཚད་དཔྱད་ཡིག་ནང་ འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་མཉམ་སྟེབ་འབད་ནི་ཨིན་མི་ཚུ་ལུ་ ནན་ཞིབ་འབད་ཁ་ཨིན་པ་ལས། རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་འ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ གྲོགས་རམ་མ་དངུལ་རྒྱབ་སྐྱོར་ཕོག་ གི་ཡུན་བྱུང་སྟོང་བཟར་ཚུ་ ལས་འགུལ་གྱི་དམིགས་དོན་ཚུ་དང་འཕྲེལ་བསྟུན་ཡོད་མེད་ཀྱི་བརྟག་ཞིབ་ཚུ་འབད་ཁ་ཨིན་རུང་

རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ རྒྱལ་ཡོངས་འཆར་དངུལ་ལས་ཁུངས་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ ལྷན་ཚོགས་དང་གཅིག་ཁར་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་གྱི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ ཁུངས་མཐུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ མཉམ་འབྲེལ་མི་ འབད་བས། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་འདི་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ཆ་ཤས་གོ་རའི་ལས་སྟེ་གཙོ་བོ་ཅིག་ཨིནམ་ ལས་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་གྱི་འཆར་དངུལ་གྱི་བྱ་རིམ་ཚུ་ནང་ཡང་ གྲལ་གཏོགས་འབད་ཉིའི་རེ་ཚ་བསྐྱེད་པ་ཨིན།

ཆ) རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་བསམ་འཆར་ལུ་ མི་སྟོབས་ཀྱི་འཆར་གཞི་དང་ ཐོན་སྐྱེད་མཐུན་སྐྱིག་ལེགས་ཤོམ་མེད་ པའི་ བློ་བུར་གྱི་ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོད་པའི་དཀའ་ངལ་ཚུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་ལུ་གཞི་བཞག་པའི་གཞི་བཀོད་ ཡོད་དེ་འབད་རུང་ ཐོན་སྐྱེད་བགོ་སྐལ་འབད་ཉིའི་ནི་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་གྲལ་གཏོགས་མ་འབད་བ་ཅིན་ བསལ་མི་ཚུགས་ཟེར་ཨིན་པས། དེ་འབད་ཕ་ལས་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་ གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ དེ་ལས་ དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་ཚུའི་བར་ན་ མི་སྟོབས་ཀྱི་འཆར་དངུལ་གྲོས་བསྡུར་དང་ ཁུངས་མཐུན་ བཟོ་ཉིའི་ མཉམ་འབྲེལ་དང་ མཉམ་རུབ་འབད་ཉིའི་ལམ་ལུགས་ཅིག་ཡོད་པ་ཅིན་ ལས་སྟེ་ཚུ་ལུ་ མི་སྟོབས་ཀྱི་འཆར་དངུལ་ ཚུ་ དང་བདེན་དང་འདུ་མཉམ་གྱི་སྒོ་ལས་ བགོ་བཀྲམ་དང་ བགོ་སྐལ་འབད་ནི་རེས་བཏུན་བཟོ་ཚུགས་ནི་མས།

ཇ) ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ འཆར་དངུལ་གཞན་མི་ཚུ་ལས་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་ནང་ འཆར་དངུལ་བསྐྱར་བཀོད་ཚུ་འབད་ཚོགས་པ་དང་ བྱ་ཡུལ་དབྱེ་ཁག་༡༡.༠༣ གི་དོན་ལས་རྒྱངས་ཅིག་ རྒྱལ་ཡོངས་འཆར་དངུལ་ལས་ཁུངས་ཀྱིས་ཆ་འཛོག་འབད་དགོལ་སྟེ་འདུག ཡུན་བྱུང་གི་སྐྱོང་བཟར་ཚུའི་མ་དངུལ་གཏང་ནི་གི་དོན་ལས་ ལས་སྣོས་སོ་སོ་ཚུ་ལས་ འཆར་དངུལ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་ པའི་གནད་དོན་ལེ་ཤ་རང་ངོས་འཛིན་འབད་ཡོད་པ་ཨིན། ཅིས་ལོ་༢༠༡༨-༡༩ ལུ་ ལས་སྟེ་དང་འབྲིལ་ བསྐྱར་བཀོད་འབད་ ཡོད་པའི་བཅུད་བསྡུས་ཚུ་ ཐིག་ཁྲམ་༣.༡ ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དེ་ཡོད།

ཐིག་ཁྲམ་༣.༡༩ པ: ཅིས་ལོ་༢༠༡༨-༡༩ ལུ་ བསྐྱར་བཀོད་ཚུ་འབད་ཡོད་པའི་བཅུད་བསྡུས།

ལས་སྟེ།	བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པའི་དངུལ་(ས་ཡ་ནང་)			རྒྱན་གསོ།
	དབྱེ་ཁག་༡༡.༠༣	དབྱེ་ཁག་༩༥.༠༡	དབྱེ་ཁག་༩༥.༠༡	
ཤེས་རིག་ལྷན་ ཁག	༠.༣༠	༡.༩༣	-མེད-	དབང་པོ་སྐྱོན་ཅན་གྱི་ཉིམས་བཙེ་སྲུང་ཞུ་ཉིའི་འཆར་དངུལ་ རེས་པར་དུ་ འགྲོ་དགོ་པའི་གོ་བསྐྱར་ཞལ་འཛོམས་ཀྱི་འགྲོ་འགྱུལ་ལུ་དང་ ཞལ་ འཛོམས་ཀྱི་འཆར་དངུལ་ ཕྱོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་ལུ་བསྐྱར་བཀོད་ འབད་ཡོད་པ།
སོ་ནམ་དང་ ནགས་ཚལ་ལྷན་ ཁག	༠.༢༥༧	༠.༢༧༢	༢.༥༥༠	ནང་འགོད་འགྲོ་འགྱུལ་དང་ལྷུ་ཏོག་གི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ རེས་པར་དུ་ འགྲོ་དགོ་པའི་ཞལ་འཛོམས་, པ་སྟོང་བཟར་གྱི་འཆར་དངུལ་ལུ་དང་ སྐྱལ་འཛིན་གྱི་འཆར་དངུལ་ ཕྱོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་ལུ་ དེ་ལས་ འཛིན་ སྐྱོང་གི་འཆར་དངུལ་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འགོད་ཀྱི་ཕྱོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་གི་ གོ་བསྐྱར་ཞལ་འཛོམས་དང་ གོ་ཏོགས་ལུ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ ཁག	༠.༠༣	༦.༡༢༢	༠.༣༢༥	ནང་འགོད་འགྲོ་འགྱུལ་དང་ལྷུ་ཏོག་གི་འཆར་དངུལ་ རེས་པར་དུ་འགྲོ་ དགོ་པའི་ཞལ་འཛོམས་ལུ་དང་ བྱུད་རིག་ཞབས་ཏོག་དང་སྐྱིར་བཏང་ བདག་སྐྱོང་གི་འཆར་དངུལ་ ཕྱོགས་གྲུབ་ཡར་དྲག་ དེ་ལས་ ཉམས་ གསོ་དང་ནང་འགོད་འགྲོ་འགྱུལ་གྱི་འཆར་དངུལ་ ལོ་བསྐྱར་ཚོད་དང་ བཟོ་གྲ་ཞལ་འཛོམས་ལུ་ བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།

གསོ་བའི་སྨན་ཁག	-མེད-	༠.༢༩༥	-མེད-	ནང་འཁོད་ཞལ་འཛོམས་ཀྱི་འཆར་དངུལ་ སློག་གྲུབ་ཡར་དག་ལུ་ བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
ལས་གཡོག་སྨན་ཁག	-མེད-	-མེད-	༡.༩༩༥	ལུང་ཕྱོགས་ཡིག་ཚང་ཚུ་གི་ནང་འཁོད་གཡོག་སྟོང་གནས་སྣབས་སྟོང་བཟུང་ལས་རིམ་གྱི་འཆར་དངུལ་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་གཡོག་ལས་རིམ་ལུ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
ཞབས་ཏོག་སྨན་ཁག	༡.༥༠༠	-མེད-	༠.༥༢༩	ནང་འཁོད་ཞལ་འཛོམས་དང་ལྟ་ཏོག་གི་འཆར་དངུལ་ རེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་ཞལ་འཛོམས་ལུ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་སྨན་ཚོགས	-མེད-	༡.༠༦༢	༡.༡༢༡	ཁྱད་རིག་ཞབས་ཏོག་གི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ སློག་གྲུབ་ཡར་དག་ལུ་དང་ ཁྱད་རིག་ཞབས་ཏོག་གི་འཆར་དངུལ་ཚུ་ ནང་འཁོད་ཞལ་འཛོམས་དང་ གོ་བསྐྱར་ཞལ་འཛོམས་ལུ་ བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
བད་བཅུད་སྨན་ཁག	-མེད-	༡.༢༢༨	༧.༩༢༥	ནང་འཁོད་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འཆར་དངུལ་ སློག་གྲུབ་ཡར་དག་ལུ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཡོད་པ།
འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།				

༣) ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་ འཆར་དངུལ་བསྐྱར་བཀོད་ཀྱི་ལུགས་སྲོལ་ཚུ་བརྩིས་འཛིག་འབད་དེ་ ཡུན་ཐུང་སྲིང་བཟུང་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ དགོས་གནས་དང་གནས་ཀྱི་ཕོག་ལས་ འཆར་དངུལ་མ་བཟོཕ་དང་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ཡུན་ཐུང་སྲིང་བཟུང་གྱི་ལས་སྣ་ཚུའི་མ་དངུལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་གྲུབ་ཞིའི་དོན་ལས་ ལས་སྣ་གཞན་ཚུ་གི་དོན་ལས་ ཆ་འཛིག་འབད་ཡོད་པའི་མ་དངུལ་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ཞིའི་ཐབས་ཤེས་བཏོན་ཡོད་པའི་བད་མཚོན་འབད་ཕམས། ཡུན་ཐུང་སྲིང་བཟུང་ཚུ་ནང་ ཟད་འགྲོ་གཏང་ཞིའི་དོན་ལས་ འབྱུང་ཁུངས་གཞན་མི་ཚུའི་འཆར་དངུལ་ བསག་བཞག་འབད་ཞིའི་མཚོན་བསམ་དེ་གིས་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ལས་སྣ་མོ་སོ་ཚུའི་ འཆར་དངུལ་གྱི་གྲོས་འཆར་ཡར་སེང་འབད་སྲིད་ཞི་མས། དེ་མ་ཚད་ ལས་སྣ/ཞབས་ཏོག་གཞན་མི་ཚུ་ ལག་ལེན/སྐྱལ་སྲོད་འབད་ཞི་ལུ་ ཕོ་ཕོག་ཞིའི་ཉེན་ཁ་འདུག འདི་བཟུམ་མའི་ལུགས་སྲོལ་གནས་ཡོད་མི་དེ་གིས་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་དངུལ་ འབྲེལ་འཛིན་སྲོལ་གྱི་ལམ་ལུགས་ནང་ གལ་གནད་ཅན་གྱི་ཕན་གནོད་ཡོད་པའི་ལས་སྟེ་ཚུའི་ནང་ དངུལ་འབྲེལ་གྱི་དམ་འཛིན་མེད་པ་འགྲོ་སྲིད་ཞི་ཨིན་པས།

༤) འབྲུག་གི་མི་མང་དངུལ་རྩིས་བཅའ་ཁྲིམས་༢༠༠༧ ཅན་མའི་བཀའ་ཆེན་༦༡ པའི་ནང་ (སྤྱི་ལོ་༢༠༡༢ ལུ་ འཕྲི་སྣོན་འབད་ ཡོད་པ) 'འཆར་དངུལ་ལས་སྟེ་ག་གིས་འབད་རུང་ འཆར་དངུལ་དང་དཔྱ་བགོ་བཅའ་ཁྲིམས་ ཡང་ན་ ཁྲིམས་མཐུན་དབང་ ཚ་གཞན་དང་འབྲེལ་ཏེ་མ་གཏོགས་ དཔྱ་བགོ་མེད་པའི་ལས་དོན་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་མི་ཆོག' ཟེར་འཁོད་དེ་འདུག དེ་མ་ ཚད་ དངུལ་འབྲེལ་དང་རྩིས་འཛིན་ལག་དེབ་༢༠༡༦ ཅན་མའི་ ལེའུ་༢ པ་ ཁྲིམས་དོན་༣.༤.༢ པའི་ནང་ "འཆར་དངུལ་ ནང་ ཆ་ཀྱེན་མེད་པའི་ལས་སྣ་ཚུ་ འགོ་འཛིན་མ་འཐབ་པར་བཞག་དགོ། འཆར་དངུལ་མ་བཟོབའི་ཟད་འགྲོ་གཏང་ཉི་དང་ གནང་བ་མ་སྲོད་པའི་ལས་སྣ་ཚུའི་དོན་ལས་ མ་དངུལ་བསྐྱར་འབད་ཉི་ཚུ་ འཆར་དངུལ་ཉིས་སྲོད་སྟེ་བཙི་ཉི་དང་ འདི་གི་ དོན་ལས་ ཡིག་ཚང་གི་འགོ་འཛིན་དང་ བདག་སྲོང་དང་དངུལ་རྩིས་སྟེ་ཚན་ལུ་ འགན་འཁྲི་ཕོག་ནི་ཨིན" ཟེར་འཁོད་དེ་ འདུག ཨིན་རུང་ ཁ་གསལ་**ཐིག་ཁྲམ་༣.༢༣** པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ གོང་འཁོད་ཀྱི་ཚ་ འཛིན་ཚུ་ལུ་ མ་ཕྱོས་པར་ ཟད་འགྲོ་ཕྱི་འགྱུར་སྟེ་བདག་སྲུང་འབད་ཉི་དང་ མི་སྲོབས་ཀྱི་ལས་སྣ་ཚུའི་དོན་ལས་ མ་དངུལ་ གཞན་མི་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི།

ཐིག་ཁྲམ་ ༣.༡༢ པ: ཟད་འགྲོ་ཕྱི་འབྱུང་སྟེ་བདག་སྐྱོང་འབད་དེ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ནང་ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ཚུ།				
ལས་སྡེ།	དངུལ་ཁང་།	དངུལ་ཁང་གི་མིང་།	དངུལ་ཀྲམ།	ཡུན་སྲུང་སྐོར་བརྡ་གྱི་ལ་གསལ།
སོ་ནམ་དང་ ནགས་ཚལ་ ལྷན་ཁག	༤༣.༠༩	བཟོ་བཀོད་ལྱ་ཟད་སོ་གཏང་ཡོད་པ་- རྒྱ་གྱུར་ཚུ།	༡,༥༡༣,༩༧༠.༥༠	༡. རྒྱ་དུད་བཅུག་ཞིབ་དང་བདེན་དཔྱད་ཀྱི་དོན་ལས་ མཁོ་ སྒྲུབ་འགྲོ་དཔོན་དང་ སོ་ནམ་འགྲོ་དཔོན་ དེ་ལས་ བཟོ་རིག་ འགྲོ་དཔོན་དང་ ཉེས་འཛིན་པ་གིས་ རྒྱ་གར་ལྱ་ མཁོ་སྒྲུབ་ ཀྱི་ལྱ་སྐོར་ནས་སོ་ཡོད་པ་དང་ ལས་འགུལ་ཉེས་འཛིན་པ་ གིས་ ཕི་ལི་པིནས་ལྱ་ དངུལ་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་དང་ འཆར་ དངུལ་བཟོ་ནི་ དེ་ལས་ ཉེས་འཛིན་གྱི་སྐོར་བརྡ་ནང་སོ་ ཡོད་པ།
	༡༡.༠༡	ནང་འཁོད་འགྲོ་འགྲུལ།	༣༣,༠༠༠.༠༠	༡. ARDC ནང་ རྟེས་ཤུལ་གྱི་ཞིབ་འཚོལ་འགོ་འཛིན་ འཐབ་ནིའི་དོན་ལས་ སྐྱེ་ལྱུན་གྱི་ཅ་ཆས་ཚུ་མཁོ་སྒྲུབ་འབད་ ཡོད་པ་དང་ སྨྱིད་འཆར་སྟེ་ཚོན་གྱི་འགན་འཛིན་པ་ཚུ་གིས་ དཔྱད་ཞིབ་དང་ འཆར་སྣང་ དེ་ལས་ སྣན་ཞུ་བཟོ་ནིའི་ཐོག IFPRI དང་གཅིག་ཁར་ གྲོས་བསྟུན་ཞལ་འཛོམས་འགོ་ འཛིན་འཐབ་ཡོད་པ།
བསྟན་རྒྱས་ ལྷན་ཁག	༤༣.༠༣	འཐུལ་ཆས་དང་ཅ་ཆས་ཚུ་ – རྒྱས་ ཤུགས་སྐྱེད་སྨན།	༡༣༠,༡༣༩.༠༠	༡.གྱོས་ཀི་ཡན་མཚམ་འབྲེལ་ལས་ཚོགས་ལས་འགུལ་འོག་ལྱ་ རྒྱས་ཤུགས་སྟེ་ཚོན་གྱི་འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ ཞིབ་དཔྱད་ཀྱི་ལྱ་ སྐོར་ནང་སོ་ཡོད་པ།
དངུལ་རྩིས་ ལྷན་ཁག	༡༡.༠༡	ནང་འཁོད་འགྲོ་འགྲུལ།	༡༣༣,༡༠༠.༠༠	༡.ཅ་དམ་འགན་འཛིན་པ་ཚུ་གིས་ ཕི་ལིང་/རྒྱ་གར་གྱིས་ མཚམས་སྟོར་ནང་ ལྱ་སྐོར་སོ་ཡོད་པ།
				༢.བོང་འབབ་དང་ཅ་དམ་ལས་ཁུངས་ཀྱི་ཡོངས་ཁྱབ་མདོ་ ཆེན་གྱིས་སྣང་ལ་དེ་ནས་མཚམས་ལྱ་ལྱ་སྐོར་དང་ ཕི་ལི་གུ་ རི་གི་ཅ་དམ་ལྷན་འཛིན་ལྱ་ བཀྱུར་སྟེ་འབད་ཡོད་པ།
	༡༢.༠༢	ལག་ལེན་ཟད་འགྲོ་ – ནང་འཁོད་ ཞལ་འཛོམས་དང་ དུས་སྟོན་ཚུ།	༡༥,༥༠༠.༠༠	༣. DMEA གི་ཡོངས་ཁྱབ་མདོ་ཆེན་གྱིས་ ཀེ་ལི་ལྱ་ SDF བཀོད་ཚོགས་ཀྱི་ཞལ་འཛོམས་ནང་ སོ་ཡོད་པ།
བརྡ་བརྒྱུད་ ལྷན་ཁག	༤༣.༠༩	འཐུས་ཆས་དང་ཅ་ཆས་ཚུ་ – བརྒྱུད་ འཕྲིན་ཚུ།	༣༠,༠༡༢.༠༠	༡. TNC19 Emerging NREN Program TNC19 Forging Digital Societies Conference
ཞབས་ཏོག་ ལྷན་ཁག	༡༡.༠༡	ནང་འཁོད་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ།	༩༦,༦༥༥.༠༠	༡. སྦྲའི་ལེན་ར་ལྱ་ གཙུག་སྟེའི་ལྱ་སྐོར་ནང་སོ་ཡོད་པ།
བསྡོམས་			༣,༠༢༨,༡༢༠.༥༠	

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།

ཐིག་ཁྲམ་༣.༡༣ པའི་ནང་ལས་ མཚོན་གསལ་བྱུང་དོ་བཟུམ་ བདག་སྐྱོང་ཁྲིར་འགྱུར་འབད་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ ལས་སྡེ་གི་རའི་ནང་ དར་ཁྱབ་སོང་སྟེ་འདུག དེ་བཟུམ་མའི་ཚན་སྐྱོན་ཚུ་གི་དོན་ལས་ ལས་སྡེའི་འགོ་འཛིན་ཚུ་ལུ་ འགན་འཁྲི་བཀལ་དགོ་པའི་གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་རུང་ འགན་འཁྲི་ཕོག་མི་འགན་འཛིན་པ་ཚུ་ལུ་ དང་ལེན་འབད་ཡོད་པའི་ གནས་སྟངས་ཚུ་མ་མཐོང་། འདི་བཟུམ་མའི་ལུགས་སྲོལ་ཚུ་གིས་ ལས་སྡེ་ཚུའི་ཟད་རིས་སྣང་ཞུ་ཕྱུལ་ནི་དང་ གཞུང་གི་མ་ཉམས་སྡེབ་རིག་ཁྲིའི་གནས་རིམ་ལུ་རྒྱམ་ཅིག་བཟོ་སྒྱུར་གཏངས་མ་ཚད་ ཟད་འགྲོ་གཏང་མི་ལས་སྡེ་ཚུའི་ཟད་སོང་ཚད་ འཛིན་འབད་ཉེའི་དོན་ལས་ གཞི་བཅུགས་འབད་དེ་ཡོད་པའི་ དངུལ་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་ལམ་ལུགས་ཚུ་ནང་གི་ དམ་འཛིན་ཚུ་ཡང་ སྐྱིང་སྐྱིང་མེད་པ་བཟོ་ནི་ཨིན་པས། ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ ཚད་འཛིན་འབད་ཉེའི་ཐད་ཁ་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་འཆར་ དངུལ་དང་འབྲེལ་བའི་ཉེ་སྐྱོད་ཚུ་འབད་ནི་ལས་ བཀག་འཛིན་འབད་ཐབས་ལུ་ ལུགས་མཐུན་འཆར་བཀོད་ཀྱི་ཐབས་ལམ་ ཅིག་གཞི་བཅུགས་འབད་དགོཔ་འདུག ལས་སྡེ་ཚུ་ཨང་ཤོས་ནར་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་དང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ སྐྱོང་བཟར་ལས་རིམ་ཚུ་ནར་ ཟད་འགྲོ་གཏང་ཉེའི་དོན་ལས་ བདག་སྐྱོང་ཁྲི་འགྱུར་(ཁྱུལ་དཀྲི་ཡང་སོ་སོའི་དོན་ལས་ ཟད་སོང་གཏང་ཡོད་པ་) ཚུ་འབད་དེ་འདུག དཔེ་སྡེ་སྟོན་པ་ཅིན་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་དང་ བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག་ དེ་ལས་ བདུ་བཀྱུད་ལྷན་ཁག་ཚུ་ནར་ གསར་སྐྱབ་ཀྱི་ལུ་དང་འཕུལ་ཆས་ཀྱི་འཆར་དངུལ་དེ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་སྐྱོང་ བཟར་ལས་རིམ་ཚུ་ནར་ གཏང་སྟེ་འདུག འདི་བཟུམ་སྟེ་རང་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་དང་ དངུལ་རིས་ལྷན་ཁག་ དེ་ལས་ ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག་ཚུ་ནར་ ནང་འཁོད་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འཆར་དངུལ་དེ་ ཕྱི་རྒྱལ་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་དོན་ལས་ ལག་ ལེན་འཐབ་སྟེ་འདུག

ཁ) དཔ་ལྒོ་གནས་ཡོད་ཀྱི་ལམ་ལུགས་ནང་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ དམིགས་བསལ་ལུ་ སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ལག་ལེན་འཐབ་མི་ནི་ ཁྱད་རྣམ་གཞན་མི་ཅིག་ ཉིས་ལོ་མཇུག་བསྡུ་ཁམས་ལུ་ སྐྱོང་བཟར་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ གབ་ཕོབ་རྒྱབ་ནི་དེ་ཨིན་པས། རྒྱལ་ གཞུང་ཉིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཉིས་ལོ་༢༠༡༢-༡༣ མཇུག་བསྡུ་ཁམས་ལུ་ ཟད་འགྲོ་སྟོམས་སྟེ་གནས་ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་ བྱུང་ཡོད་པ་དང་ དེ་གིས་ ཡུན་བྱུང་སྐྱོང་བཟར་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ ཨང་ཤོས་རང་ བཞི་དཔ་མཇུག་ལུ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ཡོད་ པའི་བརྟོན་འབད་ཕམས། འདི་ཡང་གཙོ་བོ་རང་ ཉིས་ལོ་མཇུག་བསྡུ་ཁམས་ལུ་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ འཆར་དངུལ་ལྷག་ལུས་ ཚུའི་སྟོན་ཉིས་བཏོན་ཚུགསཔ་དང་ འཆར་དངུལ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཐོག་ལས་ ཡུན་བྱུང་གི་སྐྱོང་བཟར་ཚུའི་ཟད་འགྲོའི་ འཆར་གཞི་བཟུམ་ཚུགས་མི་ལས་བརྟེན་ཨིན་པས། འཆར་དངུལ་བསྐྱར་བཀོད་འབད་ཚོགས་ཨིན་རུང་ འདི་གིས་བདེན་ ཁྱངས་མེད་པའི་ལས་སྣ་ཚུའི་དོན་ལུ་ མ་དངུལ་ཚུ་ ཁ་སྐྱར་འབད་ཉེའི་གོ་སྐབས་སྤྲོད་པ་ཨིན་པས།

ག) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ཁྲིམས་དོན་ཁ.༡༠.༣ ནང་ "ལས་སྡེ་གིས་ མི་སྟོབས་གོང་ འཕེལ་གྱི་ལས་རིམ་ བསྐྱ་སྐྱོད་འབད་ཡོད་པའི་ཐོ་ཚུ་ དུས་མཐུན་བཞག་དགོ་པའི་ཁར་ ཞི་གཡོག་པའི་བརྡ་དོན་རིས་ ལུགས་ནང་ཡང་དུས་མཐུན་བཟོ་དགོ" ཟེར་འཁོད་དེ་ཡོད། འདི་བཟུམ་སྟེ་རང་ ཁྲིམས་དོན་༣༢.༤.༡ པའི་ནང་ མི་སྟོབས་ འགོ་དཔོན་ཚུ་གིས་ "མི་སྟོབས་བྱ་ལེན་གར་པའི་བཟོ་དོན་ཚུ་ ཞི་གཡོག་བཟོ་དོན་རིས་ལུགས་དང་སྙེ་སྲོད་ནང་ ཉུན་ཉུན་དང་ དུས་མཐུན་སྟེ་རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་དགོ" ཟེར་ཚུ་དེ་ཡོད་པ་དང་ ཟར་དེབ་༠/ག པའི་ནང་ཡང་ "གལ་སྲིད་ཡུན་བྱུང་གི་སྐྱོང་ བཟར་འདི་ མི་སྟོབས་ཚོགས་རྒྱན་གིས་ཆ་འཇོག་འབད་དེ་ བསྐྱ་སྐྱོད་འབད་དེ་ཡོད་པ་ཅིན་ འདི་འཕོ་ལར་ ཞི་གཡོག

བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ དུས་མཐུན་བཟོ་དགོས་ཡིན/” ཞེར་འཁོད་དེ་འདུག། ཡིན་རུང་ རྒྱལ་གཞུང་རྗེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ གྱིས་ མི་སྟོབས་ཀྱི་ཡིག་ཐོ་ཚུ་ རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་ཉེའི་ནང་ ཆད་སྐྱོན་མང་རབས་ཅིག་དང་ ལུགས་སྲོལ་མ་འདྲཝ་ཚུ་ དོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན།

ཁ) ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་འདི་ ཞི་གཡོག་པ་ཚུའི་ཁ་གསལ་དང་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་དང་ལེན་ཚུ་ཚུད་པའི་ ཡོངས་འབྲེལ་ལུ་གཞི་བཞག་པའི་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ཅིག་ཨིན། འདི་གིས་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་གྲོས་ཐག་གཏན་ཞེ་མང་རབས་ཅིག་ནང་ འཛིན་ཚད་དང་ དོན་སྙིང་ཡར་དྲག་གཏང་ཉེ་ལུ་ ཕན་ཐབས་འབད་བ་གིས་མ་ཚད་པར་ ཞི་གཡོག་མི་སྟོབས་བདེ་དོན་གྱི་མཛོད་སྟེ་ཡང་ ལག་ལེན་འཐབ་སྟེ་འདུག། ལས་སྟེ་ཚུའི་མི་སྟོབས་འགོ་དཔོན་ཚུ་ལུ་ འཛོལ་མེད་ཀྱི་བདེ་དོན་དུས་མཐུན་འབད་ཉེ་དང་ བཀའ་རྒྱ་བཏོན་ཞེ་ དེ་ལས་ རིམ་ལུགས་ལག་ལེན་འཐབ་མི་གཙོ་བོ་ཅིག་ཨིནམ་ལས་ བདེ་དོན་ཚུ་ཉེན་སྲུང་འབད་ཉེའི་གལ་ཅན་གྱི་ལྟ་འགན་ཚུ་འཁྲི་སྟེ་འདུག། རྒྱལ་གཞུང་རྗེས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ཉེའི་ནང་ ཆད་སྐྱོན་མང་རབས་ཅིག་དོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། བདེ་དོན་ཚུ་ དུས་མཐུན་མ་འབདཝ་དང་ ཡང་ན་ ཚ་གས་ཚམ་འབད་ཡོད་པ་ དེ་ལས་ ཡིག་ཐོ་ཚུ་ ཚ་ཚད་མེད་པ་དང་ ནོར་འཁྲུལ་ཡོད་པའི་ བདེ་དོན་གྱི་གནད་དོན་ཚུ་ ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་གི་མི་སྟོབས་འགོ་དཔོན་ཚུ་གིས་ ལག་ལེན་མ་འདྲཝ་ཚུ་ལས་བརྟེན་བྱུང་སྟེ་འདུག ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་འདི་གིས་ མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན/ལས་ཚན་ཚུ་གིས་ མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་བདག་སྐྱོང་བཀོལ་སྤྱོད་འབད་ཉེ་དང་ ལས་སྟེ་ཚུ་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ནང་ འཛིན་ཚད་དང་ལྡན་པའི་གྲོས་ཐག་གཏན་ཉེའི་དོན་ ལུ་ ཕན་འདེབས་འབད་ཐོག་ལས་ ལེགས་བསྒྱུར་འབག་ཡོད་པ་ཨིན་རུང་ བདེ་དོན་འཛིན་སྐྱོང་ལམ་ལུགས་ སྦྱང་སྦྱོང་དང་ ཡོངས་རྟོགས་ཡོད་རིམ་བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ ལེགས་བཅོས་འབད་དགོ་པའི་གཉིག་མ་ཚུངས་མེད་མི་ཚུ་ དོས་འཛིན་འབད་ དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་ཡང་ཡོད་པ་ཨིན།

ག) བསྐྱར་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷུན་ཚོགས་ཀྱིས་ དེའི་ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་དེ་ འདས་ པའི་ལོ་ངོ་༣-༥ ཚུན་ དུས་མཐུན་མ་འབད་བར་ཡོད་པ་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷུན་ཚོགས་དང་གྲོས་བསྟུན་ཐོག་ ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ཀྱི་ཐོ་ཡིག་བསྐྱར་ཞིབ་དང་ དུས་མཐུན་ཚུ་སྒྲོམ་སྟེ་འབད་ཉེའི་ལུ་ བསྐྱགས་སྟེ་འདུག ནང་སྲིད་དང་ སྲོལ་འཛིན་ལྷན་ཁག་དང་ བདེ་བསྐྱད་ལྷན་ཁག དེ་ལས་ ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག་དང་ ཞབས་ཏོག་ལྷན་ཁག་ཚུ་གིས་ ཡུན་ རིང་སྟོང་བདར་ཚུ་རྒྱངས་ཅིག་གི་ཐོ་བཞག་ཡོད་པ་དང་ ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ཚུའི་ཐོ་གཅིག་ཡང་ མ་བཞག་པར་འདུག གསོ་ བའི་ལྷན་ཁག་དང་ སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག་གིས་ ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་ རྒྱངས་ཅིག་དུས་མཐུན་འབད་ཡོད་པ་དང་ དེ་ཚུ་ Excel ནང་ལུ་ཡང་ རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་དེ་འདུག རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་ དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་དང་ བསྟན་རྒྱས་ལྷུན་ཁག དེ་ལས་ ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་དང་ ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག་གིས་ ཡུན་ རིང་སྟོང་བདར་དང་ ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་གིར་ ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་དེ་འདུག ལས་ སྟེ་ཚུ་གིས་ བླ་དྲག་གི་ས་སྟོང་དགོ་པའི་ སྐོང་བདར་དང་ མཐོ་རིམ་འོག་མའི་ཤེས་ཚད་ལག་ཁྱེར་ དེ་ལས་ གཙུག་སྟེའི་ ལྷ་སྐོར/སྦྱོང་སྦྱོང་ལྷ་སྐོར་ཚུ་རྒྱངས་ཅིག་ ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ དུས་མཐུན་འབདཝ་ཨིན་པས། གཞན་མི་ ཞལ་འཛོམས་དང་ མཐུན་འབྲེལ་ཞལ་འཛོམས་ ཡང་ན་ སྟོང་བདར་ཚུ་བཙེས་ དུས་ཡུན་བླ་དྲག་གིས་སྟོང་བཞག་མ་ དགོ་པའི་ཡུན་སྲུང་སྐྱོང་བདར་ཚུ་ ཞི་གཡོག་བདེ་དོན་རིམ་ལུགས་ནང་ རྒྱུན་སྐྱོང་མ་འབད་བར་འདུག

ང་) མཚན་གསལ་བྱུང་དུ་བཟུམ་སྟེ། ཞི་གཡོག་བརྟེན་རིམ་ལུགས་ནང་གི་བརྟེན་རྩ། བློ་གཏད་དང་། ཡོངས་རྫོགས་མིན་འདུག་ལས་སྟེ་ཚུན་གི་མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན་ཚུ་གིས་ ལོ་བསྟར་བཞིན་དུ་བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་པའི་ཡུན་བརྟན་སྤྱོད་བཏང་གི་གྱངས་ཁ་ མང་སུ་ཡོད་མི་ཚུ། ཞི་གཡོག་བརྟེན་རིམ་ལུགས་ནང་ དུས་མཐུན་འབད་དགོ་པའི་ཁར་ ལས་བྱེད་པ་ཚུའི་སྐྱེན་རྟེན་གྱི་ཕྱོ་ (ཁྱུད་ཡོད་ཕྱོ) དང་ གཞན་སོར་ དེ་ལས་ གོ་གནས་ཡར་སེང་གི་བརྟེན་ཚུ་གི་ར་ དུས་མཐུན་འབད་ནིའི་དུས་ཚོད་དགོས་ པ་ ལས་ གདོང་ལེན་ལེ་ཤ་ཡོད་པའི་བདེན་ཁུངས་གནང་ཡོད་པ་ཨིན། ཞི་གཡོག་བརྟེན་རིམ་ལུགས་དེ་ ལེགས་བཅོས་འབད་ དོ་ཡོད་པ་དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་སྤྱི་ལོ་༢༠༢༠ སྤྱི་ཟླ་༧ པའི་ནང་ རིམ་ལུགས་གསརཔ (ZESt) དེ་ འགོ་བཙུགས་འབད་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཚུ་ཡང་ བཤད་དེ་ཡོད་པ་ཨིན།

༣) ཞི་གཡོག་བརྟེན་རིམ་ལུགས་ནང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་སྣ་དང་འབྲེལ་བའི་ཕྱོ་ཡིག་ཡོངས་རྫོགས་དང་ དུས་མཐུན་ མེད་མི་འདི་གིས་ འགྲོ་འགུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་ཁྱབ་ལྷན་བཟོ་ནི་དང་ མི་རྫ་ཚུའི་གདམ་འཐུ་ དེ་ལས་ མི་སྟོབས་གོང་ འཕེལ་གྱི་ལས་སྣ་ཚུའི་བྱ་རིམ་ཚུ་ལུ་ བར་གགས་སྣོམ་རྒྱབ་སྟེ་ ཕོས་རྒྱུ་ཆེ་བའི་གྲོས་ཐག་གཅད་ནི་དང་ མི་སྟོབས་ཀྱི་དང་ལེན་ ཚུ་བཏག་ཞིབ་འབད་ནིའི་ནང་ གནོན་སྤྱོད་བྱུང་སྟེ་འདུག

༤) ལས་སྟེ་ཚུ་ནང་ ཡིག་ཕོ་རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་ནིའི་སྲོལ་མ་འདྲུ་ཡོད་མི་ལས་བརྟེན་ ཡིག་ཚས་མ་ཚང་ད་ང་ ཡང་ན་ཆད་ལུས་ དེ་ལས་ ནོར་འཁྲུལ་ཡོད་པའི་བརྟོན་ ལ་སོགས་པ་ཚུའི་འཕྲིན་ཏེ་འདུག ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ སྤྱོད་བཏར་དང་ གྲོས་ཚོད་ དེ་ ལས་ གནས་འཕྲོ་ སྐྱུན་ཞུ་ལ་སོགས་པའི་ གལ་ཅན་གྱི་བརྟེན་ཡོད་པའི་ཡིག་ཚས་ཚུ་ འཚོལ་མ་འཐོབ་པར་འདུག རྒྱུ་ མཚན་མ་འདྲུ་ཚུ་ལས་བརྟེན་ ཞི་གཡོག་བརྟེན་རིམ་ལུགས་ དུས་མཐུན་འབད་མ་ཚུགས་པའི་ ལས་སྟེ་ལུ་ལུ་ཅིག་གི་ཐད་ ལས་སྟེ་ཚུ་གིས་ ཡིག་ཕོ་ཚུ་འདྲི་ཤོག་དང་ ཡང་ན་ མཉེན་འདྲུ་ཚུའི་ཐོག་ལས་ རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་སྲོལ་འདུག ཡིག་ཚས་ཚུ་ མ་ཚང་མི་དེ་ཡང་ གཙོ་བོ་ར་ ཉེན་སྲུང་ལངས་སྟེ་མེད་མི་ལས་བརྟེན་ཨིན་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། དཔེར་ན་ ཕྱི་འབྲེལ་ ལྷན་ཁག་ནང་ ཅིས་ལོ་༢༠༡༧-༡༨ ལུ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་ཞལ་འཛོམས་གྲངས་༡༧ ཚོགས་ཡོད་ས་ལས་ ཞལ་ འཛོམས་ལུ་གི་གྲོས་ཆོད་ཚུ་མ་ཆངས་དང་ ཞལ་འཛོམས་བདུན་གྱི་གྲོས་ཆོད་ཀུ་མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ ཕྱག་ཏགས་མ་ གནང་པར་འདུག དེ་མ་ཚད་ ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་གི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ འགྲོ་འགུལ་༡༠༩ འབད་ཡོད་ས་ལས་ འགྲོ་འགུལ་ ༥༣ གི་ཡིག་ཕོ་ཚུ་རྒྱས་ཅིག་མཉེན་འདྲུའི་ཐོག་ལས་བཤག་ཡོད་པ་དང་ འགྲོ་འགུལ་༤༥ གི་ཡིག་ཕོ་ཚུ་མ་ཚང་དང་ ཡང་ ན་ མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན་ནང་ ཕོ་གྱོད་རྒྱུན་སྐྱོང་མ་འབད་བར་འདུག། འདི་བཟུམ་སྟེ་རང་ རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་ལྷུན་ ཚོགས་ཀྱི་ཡིག་ཆང་སྟེ་བའི་ནང་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་བརྟེན་རྩ་ ཚ་ཚང་མེད་པ་དང་ ཞལ་འཛོམས/སྤྱོང་བཏར་གྲངས་ ༡༡༤ ཡོད་ས་ལས་ མི་སྟོབས་ལས་ཚན་གྱིས་ ཞལ་འཛོམས/གོ་བསྐུར་ཞལ་འཛོམས/གྲོས་ཆོགས་ཚུ་བཙེས་པའི་ཡུན་བྱུང་ སྤྱོང་བཏར་གྱི་ཕོ་ལས་ ༤༩ གི་ཡིག་ཚས་ཚུ་རྒྱས་ཅིག་ཚུད་དེ་འདུག

༥) འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཚན་མའི་ རྩར་དེབ་༤/ག པའི་ནང་ བྱ་སྐྱོངའི་རིམ་པ་ཚུའི་རྩེས་སུ་ འཇུག་སྟེ་ སྤྱོང་བཏར་ནང་མ་འགྲོ་བའི་རེས་ ཡིག་ཚས་ཚུ་ཕུལ་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་འདུག། ཨིན་རུང་ ཉིན་གྲངས་ལྷ་ལས་ བཀལ་བའི་ཡུན་བྱུང་གི་སྤྱོང་བཏར་ཚུ་གི་དོན་ལས་དགོས་མཁོ་ཡོད་པའི་ ཐིག་མེད་ལག་ཁྱེར་ཚུ་མ་ཕུལ་བའི་གནད་དོན་ལེ་ཤ་ རང་ ངོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། **ཐིག་ཁྲམ་ ༤.༡༩** པའི་ནང་ གསལ་སྟོན་འབད་དོ་བཟུམ་ ཅིས་ལོ་༢༠༡༧-༡༨ ལུ་ ཅིས་ ཞིབ་ལས་སྟེ་༡༢ ནང་ ཉིན་གྲངས་ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་མེད་པའི་ཡུན་བྱུང་གི་སྤྱོང་བཏར་༤༡ དང་ རེས་ཞིབ་ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར

མེད་པའི་ཡུན་ཕྱུང་གི་སྐྱོང་བདར་༼༡ བརྩིས་ ཡུན་ཕྱུང་གི་སྐྱོང་བདར་ཆུ་ནང་ ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་མ་ཕྱུལ་བའི་གནད་དོན་ བསྡོམས་༡༡༣ དེས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན།

ལས་སྡེའི་མིང་།	སྐྱོང་བདར་གྲངས།	ཉིན་སྒྲུང་ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་གྱི་གྲངས། (གནད་དོན་གྲངས)	ཚིས་ཞིབ་ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་གྲངས། (གནད་དོན་གྲངས)
སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་སྤུན་ལཁ།	༡༠༡	༣༩	༣༩
ཤེས་རིག་སྤུན་ལཁ།	༦༨	༣	༣
དངུལ་རྩིས་སྤུན་ལཁ།	༡༦༣	༡༠	༡༠
ཕྱི་འབྲེལ་སྤུན་ལཁ།	༣༡	༦	༡༦
ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་སྤུན་ལཁ།	༦༡	༣	༣
བད་བཀྱུད་སྤུན་ལཁ།	༡༡	༩	༩
རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་སྤུན་ཚོགས།	༦༥	༡	༣
བསྡོམས་	**༡༦༦༡**	**༥༧**	**༦༩**

འབྱུང་ཁུངས: རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ།

དེ་མ་ཚད་ ཡུན་ཕྱུང་སྐྱོང་བདར་༣༤༣ གི་དོན་ལས་ གཞུང་གི་གནད་བ་མ་ལེན་པར་འདུག། སོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་སྤུན་ ཁག་གིས་ གཞུང་གི་གནད་བ་མེད་པར་ ཡུན་ཕྱུང་གི་སྐྱོང་བདར་༡༥༥ བསྐར་སྐྱོད་འབད་ཡོད་པ་དང་ བསྟན་རྒྱས་སྤུན་ལཁ། ནང་ གནད་དོན་༩ དེ་ལས་ དངུལ་རྩིས་སྤུན་ལཁ་ནང་༧ གསོ་བའི་སྤུན་ལཁ་ནང་༤ ནང་སྲིད་དང་སྲོལ་འཛིན་སྤུན་ལཁ། ནང་༡༦ དང་ བད་བཀྱུད་སྤུན་ལཁ་ནང་གནད་དོན་༢ བསྐར་སྐྱོད་འབད་དེ་འདུག། ཕྱི་འབྲེལ་སྤུན་ལཁ་གིས་ ཆེས་ལོ་ ༢༠༡༤-༡༥ ལུ་ ཡུན་ཕྱུང་གི་སྐྱོང་བདར་༼༡ སོང་ཡོད་མི་ལུ་ གཞུང་གི་གནད་བ་མ་ལེན་པར་འདུག། ཕྱི་འབྲེལ་སྤུན་ལཁ། གིས་བདེན་ཁུངས་གཟབ་མི་ནན་ འགྲོ་འགྲུལ་དེ་ཚུ་ བསྐར་ཞིབ་ཡོངས་ཙོགས་འབད་བའི་ཤུལ་ལུ་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་ དང་ ཡང་ན་ ལས་སྡེའི་འགོ་འཛིན་གྱིས་ཆ་འཛིག་འབད་ཕ་ཨིནམ་ལས་ སྤུན་ལཁ་གིས་གཞུང་གི་གནད་བ་ཆུ་ག་ནི་ཡང་ ཡིག་ཐོ་མ་བཞག་པར་ཡོད་ཟེར་བཀད་ཅི། ཕྱི་འབྲེལ་སྤུན་ལཁ་གི་ལས་ཁྱེད་པ་ཆུའི་ལས་ཡིག་སྐྱོང་ཉིའི་དོན་ལས་ ཆ་འཛིག་ འབད་ཡོད་པའི་ཡིག་གུ་དང་འབྲེལ་ཏེ་གཏུང་སྲོལ་ཡོད་པའི་ ཤུལ་ལས་ཀྱི་ཡིག་ཚང་བཀའ་རྒྱ་དེ་ ལག་ལེན་འཐབ་སྟེ་འདུག།

༣) འབྲེལ་ཡོད་ལས་བྱེད་པ་དང་མི་སྟོབས་ཀྱི་འགན་འཛིན་པ་ཆུ་གིས་ དེ་བཟུམ་མའི་ཡངས་ཆག་བཞག་ཡོད་མི་དེ་གིས་ འགན་ཁག་འཁྲི་མི་དབང་འཛིན་ཆུ་གིས་ ཡུན་ཕྱུང་གི་སྐྱོང་བདར་ཆུ་ལེགས་ཤོམ་སྟེ་ཚད་འཛིན་མ་འབད་བའི་བད་སྤྱོན་འབད་དྷ་དང་ ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་ཆུའི་ཐོག་ལས་ དག་འཛིན་གྱི་ཐབས་ལས་ཡོད་དགོ་པའི་དགོས་དོན་དེ་རང་ མེད་པ་གཏང་སྟེ་འདུག། ཚིག་མེད་ལག་ཁྱེར་ཆུ་གིས་ མི་དོམ་ཆུའི་སྐྱར་དོན་གྱི་ཡིག་ཐོ་ཆུ་ བཏག་ཞིབ་ལེགས་ཤོམ་སྟེ་འབད་ཆུགས་ས་རེས་བཏུན་བཟོ་ བའི་ལག་ཆས་ཅིག་སྟེ་ ལུ་འབད་དྷ་ཨིན།

༤) རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་སྤུན་ཚོགས་ཀྱིས་བཀད་མི་ནན་ ཚད་སྐྱོན་འདི་ཆུ་ ཞི་གཡོག་བད་རིས་ལུགས་གསརཔ་ ZESt གིས་ བསལ་ཆུགས་པའི་རེ་བ་བསྐྱེད་པ་ཨིན་ཟེར་བཀད་ཡོད་པ་ཨིན།

ཚེས་ཞིབ་ཀྱི་ཞིབ་རྟོག་ཚུ་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ། ཞི་གཡོགཔ་ཚུའི་དོན་ལས། དབང་འཛིན་དང་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས། ཡུན་བྱུང་སྦྱོང་བརྡར་ཚུའི་བདག་སྐྱོང་། ལེགས་བཅོས་འགོ་བཙུགས་འབད་ནིའི་ནང་། ཕན་ཐབས་འབད་ནིའི་དོན་ལས། རྒྱལ་གཞུང་ཚེས་ཞིབ་དང་འཛིན་ཀྱིས། གཤམ་གསལ་གྱི་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ཕུལཝ་ཨིན། གྲོས་བསྟར་ཚུ་འབད་བའི་སྐབས། ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ལུ་ ངོས་ལེན་མཛད་ཡོད་པ་ཨིན། ཨིན་རུང་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ སྐུན་ཞུ་འདི་ནང་བཀོད་དེ་ཡོད་པའི་ ཞིབ་རྟོག་ཚུ། བསལ་ནིའི་དོན་ལས། གདམ་ཁ་དག་པའི་སྲིད་བྱུས་དང་། གྲོས་ཐག་ཚུ་བཏོན་ནིའི་ནང་། གྲོས་འདེབས་འདི་ཚུ་གིས། ཚད་བཟོ་མཛད་དེ་ཞུགས་ནི་མི་འོང་།

༩.༡། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ལས་སྡེ་ཡོངས་ལུ་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་ གཞི་བཀོད་དང་ ལག་ལེན་གྱི་ལམ་སྟོན་ཅིག་གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ།

ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ཀྱི་ཐབས་ཤེས་དེ། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ཞི་གཡོག་ནང་ལུ། གོ་རིམ་ལྡནམ་དང་། ཡོངས་རྫོགས་ཀྱི་ཕྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་ཐབས་ལམ་གྱི་ཕྱོགས་ལུ་འགྱོ་ནིའི་ འབད་བཙོན་བསྐྱེད་དེ། གསར་བཏོད་མཛད་ཡོད་པའི་ལྡ་འགན་སྙོམ་ཅིག་ཨིན་པས། གཞི་བཀོད་དེ་གིས། ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ དམིགས་བསལ་དུ་ ལས་འབྲེལ་འཛིན་སྐྱོང་དང་། ཤུལ་འཛིན་འཆར་གཞི། དེ་ལས། སྐྱེས་སྐྱོབས་རིག་རྩལ་དང་། གཡོག་གི་མཐུན་ལམ་བཟུམ་མའི་ས་གོ་ཚུ་ ནང་། མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་ལྡ་འགན་སྐུ་ཚོགས་ཚུ་གོང་འཕེལ་གཏང་ནིའི་དོན་ལས། ངེས་བདེན་དང་། ཁུངས་གསལ་ཅན་གྱི་ རིག་རྩལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་དམིགས་གཏད་བསྐྱེད་ནི་ལུ། ཕན་ཐབས་འབད་ནིའི་རེ་ཚེ་བསྐྱེདཔ་ཨིན་པས། སྤྱི་ལོ་༢༠༡༢ ལུ་ གསར་བཏོད་དེ། འགོ་བཙུགས་འབད་མི་ལས་ཚུར་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ཞི་གཡོག་གི་ཆ་སྟོབས་སྟོམ་སུ་ འགབ་པའི་གོ་གནས་༣༠ གི་ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་གསར་བཟོ་འབད་ཚར་ཏེ་འདུག། དེའི་ལྷག་ལུས་གོ་གནས་༡༧༦ གི་ཐད་ ལས་སྡེ་ཚུའི་ ལོ་བསྟར་མཚོག་གྱུར་གན་ཡིག་དང་ ལོ་བསྟར་མཚོག་གྱུར་གྱི་དམིགས་གཏད་ཀྱི་ཐོག་ལས་ འབད་ནི་སྟེ་བཤད་ཡོད་པ་ཨིན།

ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ཀྱི་ཐབས་ཤེས་དེ་གིས། ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ ཡུན་བྱུང་གི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ འཛིན་སྐྱོང་ འབད་ནིའི་སྲོལ་མ་འདྲཝ་ཚུ་ལས་བྱུང་པའི་གནད་དོན་སྣ་ཚོགས་ཚུ། བསལ་ནིའི་ཐོས་འབབ་ཡོད་པ་ལས། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱི་གཞི་བཀོད་དེ། གསར་བཟོ་དང་ ལག་ལེན་འཐབ་ནི་ནང་། ཚ་ངར་བཏོན་དགོས་འདུག། འདི་འབྱུང་ཐབས་ལུ། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས། ལས་སྡེ་གེ་རའི་ནང་ ཕྱོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་གསར་བཟོ་འབད་ཚར་པའི་ངེས་གཏན་གྱི་ཞག་དུས་གསལ་བཀོད་འབད་ཡོད་པའི་ ལམ་སྟོན་གསལ་ཏིག་ཏི་ཅིག་བཟོ་དགོཔ་དེ། གལ་ཅན་ཅིག་ཨིན།

༩.༢༔ ལྤོ་བསྐྱར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཆུའི་དགོས་མཁོ་དེ་ ལྤོག་སྟིང་སྟིང་བཟོ་སྟེ་ དོན་སྙིན་ཅན་གྱི་སྤྱོ་ལས་ལག་ལེན་འཐབ་དགོཔ།

འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ གཞུང་གི་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ ཐབས་བྱུས་འཆར་གཞི་དང་ ལྤོ་བསྐྱར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་འཆར་གཞི་ལུ་གཞི་བཞག་སྟེ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་གལ་ཆེ་བའི་དགོས་མཁོ་ཚུ་ རོས་འཛིན་འབད་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་འདུག། རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ རྩིས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྡེ་ ༡༣ ལས་ ༡༡ གིས་ ལྤོ་བསྐྱར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་བཟོ་སྟེ་མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། ལྤོ་བསྐྱར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་མེད་པ་ཅིན་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚུ་ གཙོ་རིམ་སྒྲིག་ནིའི་གཞི་ཡང་ མེད་པ་ཨིནམ་གསལ་ཏོག་ཏོ་སྟེ་ཤེས་ཚུགས། དེ་མ་ཚད་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ སྤྱོང་བརྡར་དགོས་མཁོའི་དཔྱད་ཞིབ་དང་ ཐོན་སྐྱེད་གཅིག་འབྲེལ་འཛིན་ནི་ དེ་ལས་ ཁེ་ཕན་བཏག་ཞིབ་ཚུ་ འགོ་འཛིན་འཐབ་ནི་ཨིན་འདུག། དེ་ འབད་ཁ་ལས་ དོན་སྙིན་དང་ འཛིན་ཚད་ཅན་གྱི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་བཅུམ་ཐབས་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་གཤམ་གསལ་གྱི་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ཕུལ་ཝ་ཨིན།

རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ལས་སྡེ་གེ་ར་ལུ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་སྣ་ཚུ་ བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ ལྤོ་བསྐྱར་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚུ་བཟོ་བཅུག་དགོཔ་ཨིན། དང་

2. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་འདི་ ལས་སྡེ་གཙོ་བོ་ཅིག་ཨིནམ་ལས་ ལས་སྡེ་ཡོངས་ལུ་ ཡུན་བྱུང་སྤྱོང་བརྡར་དང་ སྤྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་དོན་ཚུ་ བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་ནིའི་ནང་ ལུགས་སྤྱོལ་དང་ བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ཚུ་ཁོ་མཚོངས་ཀྱི་སྤྱོ་ལས་ ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ ལྷ་ཏོག་དང་ དབྱེ་ཞིབ་ཀྱི་ཐབས་ ལམ་སྤྱོང་སྤྱོང་བཟོ་དགོཔ་ཨིན།

༩.༣༔ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཡུན་བྱུང་གི་སྤྱོང་བརྡར་ཚུ་བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་ནིའི་ནང་ བཀག་ཆོན་བསྐྱེད་དགོཔ།

རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ ཞི་གཡོགཔ་ཚུ་གིས་ རང་སོའི་ལཱ་འགན་དང་འབྲེལ་བ་མེད་པའི་སྤྱོང་བརྡར་ནང་ སོང་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ མང་རབས་ཅིག་རོས་འཛིན་བྱུང་ཡོད་པ་ཨིན། གནད་དོན་གཞན་མི་ཚུ་ནང་ གོ་གནས་ཀྱི་གནས་རིམ་མ་འདྲ་བའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྤྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང་ སོང་ཡོད་པ་དང་ གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ གཅིག་མཚུངས་ཀྱི་སྤྱོང་བརྡར་ཚུ་ནང་ ལྤོག་ཅིར་སོང་སྟེ་འདུག། དེ་མ་ཚད་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་གནང་བ་ཚུ་ མ་ལེནམ་དང་ ཡང་ན་ སྤྱོང་བརྡར་མཇུག་བསྡུ་ཚར་བའི་ཤུལ་ལས་ ཤུལ་མའི་ཚེས་ གྲངས་ནང་ ལེན་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ལ་ཁ་ར་ རོས་འཛིན་བྱུང་སྟེ་ཡོད་པ་ཨིན། གནད་དོན་འདི་ཚུ་གིས་ ལས་སྡེ་ཚུ་ནང་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་གདམ་འཐུད། གནང་བ་བྱིན་ཞིའི་བྱ་རིམ་ཚུ་ བཀག་བཟོན་གྱི་སྤྱོ་ལས་ མ་འབད་བའི་བརྡ་སྤྱོན་འབད་ཁ་མས།

ལྷག་པར་དུ་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་ ༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ ཞི་གཡོགཔ་ཚུ་གིས་ ཕུམ་ལམ་དང་ཁེ་ལམ་ཆེ་ཤོས་བདའ་སྟེ་འགྲོ་འགྲུལ་འབད་དགོ་པའི་དགོས་མཁོ་ལུ་ མ་གནས་པས། ཡུན་བྱུང་གི་སྤྱོང་བརྡར་ ཚུ་ ཕར་ཚུན་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་འབད་ནིའི་ རིན་གོང་ཁེ་ཕན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ་ཚུ་ཡང་ འགོ་འཛིན་མ་

འཐབ་པར་འདུག དེ་གིས་སྟེ་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ཀྱི་སྐྱོང་བཟར་སྐྱེལ་ཁང་ཚུ་གིས་ སྤྲོད་ཡོད་པའི་སྐྱོང་བཟར་ཚུ་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་སྐྱེལ་ཁང་ཚུ་ལས་ རིན་གོང་མཐོ་བའི་སྐོ་ལས་ ཞིན་ཏེ་འདུག འདི་བཟུམ་སྦེ་ར་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ ཁྱབ་ཚད་མཉམ་དང་ རིན་རྒྱུན་ཁེ་སྐྱམ་འཐོབ་ཉིའི་དོན་ལས་ ཡོངས་འབྲེལ་ཐོག སྐོ་སྤྲུང་གི་ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ འཚོལ་ཞིབ་མ་འབད་བས། སྨྲག་པར་དུ་ ཕྱི་རྒྱལ་གྱི་ཡུན་སྲུང་སྐོ་བཟར་གྱི་འབྱུང་གནས་ཚུ་ ཁྱབ་དང་མཐུནམ་མ་བཟོ་བར་འདུག ཉིས་ལོ་༢༠༡༥-༡༤ ལུ་ འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་ཚུ་ མཐོ་མི་མཐོ་ཚར་༡༧ འདུག ལོ་དོ་དེ་ནང་ ཡུན་སྲུང་གི་སྐོ་བཟར་ཚུ་ མཐོ་ཤོས་འགྲོ་མི་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་ ཉིན་བསྐར་བཞིན་དུ་ ཡིག་ཚང་ནང་ གལ་ཅན་གྱི་ཕྱག་འགན་བཞིས་མི་ བཀོད་ཁྱབ་གོ་གནས་ཀྱི་ གནས་རིམ་ནང་ལས་ཡིན་པས།

འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༥ ཅན་མའི་ནང་ བཀོད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་སྦེ་ རིན་རྒྱུང་ཁེ་སྐོམ་དང་ དོས་ཤིང་འཚམས་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་ དེ་ལས་ བར་གགས་མེད་པའི་ཞབས་ཏོག་སྐྱེལ་སྤྲོད་ཚུ་ རེས་བཏུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ ཡུན་སྲུང་སྐོ་བཟར་ཚུ་ ཁྱབ་དང་མཐུནམ་བཟོ་ནི་འདི་ མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན་དང་ མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གི་འགན་ཁྱར་ཡིན།

ཚད་སྐྱོན་འདི་ཚུ་དང་ ལག་ལེན་མ་འདྲཔ་ཡོད་མི་ཚུ་ བསལ་ཐབས་ལུ་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ རྩིས་ཞིབ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་དང་ལེན་ཚུ་ བསྟར་སྤྲོད་འབད་དགོ་པའི་གྲོས་འདེབས་ཕུལ་ནི་ཡིན།

མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་དང་འབྲེལ་བའི་གནད་དོན་ཚུ་གི་ར་ ལས་སྡེ་ཚུའི་མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན་ཚུ་ གྲལ་གཏོགས་འབད་ཐོག་ལས་ སྨྱོགས་གྲུབ་ཀྱི་བྱུད་པར་རེས་བཞིན་འདི་བསལ་ཞིའི་དོན་ལུ་ ལས་སྡེ་ཚུའི་ སྨྱོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་ལུ་རྒྱབ་སྐྱོར་འབད་དེ་ ལུགས་མཐུན་བྲ་རིམ་གྱི་ཐོག་ལས་ ཐབས་ཤེས་བཏོན་དགོཔ་ཡིན།

2. དོས་འཛིན་འབད་དེ་ཡོད་པའི་སྨྱོགས་གྲུབ་ཀྱི་བྱུད་པར་དང་ གནས་ཡོད་ཀྱི་ལྡ་འགན་དང་འབྲེལ་བ་ཡོད་མེད་ཚུ་གིས་ སྐོང་བཟར་གྱི་སྐོབ་ཆན་དང་ ལས་བྱེད་པ་གདམ་འཐུ་འབད་ཉིའི་ལམ་སྟོན་འབད་དགོཔ་ཡིན།

3. ཟད་འགྲོ་དང་ སྐོབ་བཟར་གྱི་སྒུས་ཚད་ཚུ་ ཁྱས་དང་མཐུནམ་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་དང་ ཕྱི་རྒྱལ་གཉིས་ཆ་རའི་ནང་ སྐོང་བཟར་གྱི་སྐྱེལ་ཁང་གདམ་ཁ་རྒྱབ་ཉིའི་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལམ་སྟོན་ཅིག་དགོཔ་འདུག

4. འབྲེལ་ཡོད་ཀྱི་གདམ་འཐུ་འབད་ནི་ཡོད་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ མི་སྟོབས་སྟེ་ཚན་ཚུ་གིས་ ལས་བྱེད་པ་དང་ ཡུན་སྲུང་སྐོང་བཟར་ཚུའི་ ཚུལ་མཐུན་གྱི་གནས་སྟུང་ཅིག རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་ཡོད་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ བྱ་སྟོའི་ལམ་ལུགས་ཅིག་གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ་ཡིན།

5. ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༥ ཅན་མའི་དགོངས་དོན་ཚུ་དང་འབྲེལ་ གཞུང་དོན་ཕྱི་རྒྱལ་ལུ་ འགྲོ་འགྲུལ་འབད་བའི་སྐབས་ ཕུང་ལམ་ཇི་ཤོས་དེ་ བསལ་འབྱ་འབད་ཡོད་པ་རེས་བཏུན་ བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ བྱ་སྟོའི་ལམ་ལུགས་ཅིག་བཟོ་དགོཔ་འདུག མི་སྟོབས་ཚོགས་ཆུང་གིས་ འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་ གནང་གྲོལ་འབད་བའི་སྐབས་ ཚད་གཞི་གཅིག ཕུང་ལམ་ཇི་ཤོས་བསལ་འབྱ་འབད་ནི་དེ་ བརྩི་འཛིན་འབད་ དགོཔ་འདུག

6. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ཀྱི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ ག་དེ་དྲག་དྲག་ སྤྲོད་ནི་ལུ་ སེམས་ཤུགས་བསྐྱེད་བཅུག་དགོཔ་ཨིན། འདི་གི་དོན་ལས་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ རྒྱལ་ཁབ་ནང་འཁོད་ ལུ་ སྐྱེས་ཚད་དང་ལྱུན་པའི་སྦྱོང་བརྡར་ཚུ་ རིན་ཚུད་ཀྱི་སློ་ལས་འཐོབ་ཚུགས་ནིའི་དོན་ལུ་ ཡུན་བྱུང་སྦྱོང་བརྡར་ ཚུ་ལུ་ རིན་གོང་ཞིབ་ཞན་གྱི་དཔྱད་ཞིབ་འབད་བཅུག་དགོཔ་འདུག །དང་

7. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ལས་སྡེ་ཚུ་ལུ་ ཡོངས་འབྲེལ་ཐོག་གི་སློབ་སྦྱོང་གི་ཐོན་སྐྱེད་ཚུ་ འཚོལ་ ཞིབ་འབད་ནིའི་ངོ་སྤྲོད་དང་ སེམས་ཤུགས་བསྐྱེད་བཅུག་དགོཔ་ཨིན།

དཔྱེ་ལུ་ འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་དང་ གཅུག་སྡེ་དང་ ལྷ་ཏོག་གི་གཟིགས་སྐོར་ དེ་ལས་ སྤྱོད་ཐམ་བཟོ་འདོན་གྱི་འགྲོ་འགྲུལ་ ཚུའི་དོན་ལས་ ལས་སྡོན་དང་ ཡང་ན་ ཚད་ལྱུན་གྱི་ལས་ལུགས་ཚིག་མིན་འདུག། རྒྱལ་ཁབ་གཞན་མི་ཚུ་ལས་ སྤྱོད་ཐམ་ བཟོ་འདོན་གྱི་དོན་ལས་ འགྲོ་འགྲུལ་འབད་སྤྱོལ་མ་འདྲཔ་ཚུ་ ཡོད་པའི་ཤེས་རྟོགས་ཡང་བྱུང་ཡི།

གོང་འཁོད་ཀྱི་ལས་སྡོན་དང་ ཡང་ན་ ཚད་ལྱུན་གྱི་ལས་ལུགས་ཚིག་མེད་པ་ལས་བརྟེན་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ གྲལ་གཏོགས་ འབད་ཡོད་པའི་འདི་བཟུམ་མའི་ལྷ་སློར་ཚུའི་གདམ་འཐུ་དང་ ཟད་འགྲོ་ཚུ་ ཚད་འཛིན་འབད་ནིའི་གཞི་ཚིག་མིན་འདུག

འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་དང་ གཅུག་སྡེ་དང་ ལྷ་ཏོག་གི་གཟིགས་སྐོར་ དེ་ལས་ སྤྱོད་ཐམ་བཟོ་འདོན་གྱི་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་ ཚད་ འཛིན་འབད་ནིའི་ན་ གསལ་ཏིང་དང་ ཕོ་མཚོངས་མཉམ་འབག་འོང་ཉིའི་དོན་ལས་ རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་ གྱིས་གཤམ་གསལ་གྱི་དང་ལེན་ཚུའི་ གྲོས་འདེབས་ཕུལ་ཕྱ་ཨིན།

1. ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག་འདི་ རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ངོ་ཚབ་འབད་ མི་འཕུས་མི་སྡེ་ཚན་ཚུ་ ཚད་འཛིན་འབད་མི་སྡེ་བསྐོ་བཞག་ འབད་ཡོད་པའི་དབང་འཛིན་ཅིག་ཨིནམ་ལས་ ཕོ་མཚོངས་ལག་ལེན་འཐབ་ཉིའི་དོན་ལས་ སྡེ་ཚན་འཕུས་མི་ཚུ་ བདག་སྐྱོང་འབད་ཐབས་ལུ་ ལས་སྡོན་ཅིག་གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ་ཨིན།

2. ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག་དང་ ལས་གཡོག་ལྷན་ཁག་གིས་ ཡོངས་རྟོགས་སྟེ་ ཕོ་མཚོངས་ལག་ལེན་འཐབ་ཚུགསཔ་ངེས་ བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ དམིགས་བསལ་དུ་ འོས་ཚད་དང་ འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་ དེ་ལས་ སྣན་ལུ་འབད་ནི་ ཚུ་ གསལ་བཀོད་འབད་ཐོག་ལས་ ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ གཅུག་སྡེ་དང་ ལྷ་ཏོག་གི་གཟིགས་སྐོར་ཚུའི་དོན་ལས་ དམིགས་བསལ་གྱི་ལས་སྡོན་ཚུ་ གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ་ཨིན།

3. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་རྒྱལ་ཁབ་གཞན་མི་ཚུ་ལས་ སྤྱོད་ཐམ་ཚུ་བཟོ་འདོན་གྱི་དོན་ལས་ འགྲོ་ འགྲུལ་འབད་མི་ཚུ་ན་ གཞུང་གིས་ཟད་འགྲོ་གཏང་ཡོད་མི་ཚུ་ ཚད་འཛིན་འབད་ནི་དང་ ལས་སྡེ་ཚུ་གི་རའི་ན་ ཚད་ལྱུན་གྱི་ལག་ལེན་རིས་བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ ཚད་ལྱུན་ལག་ལེན་གྱི་བྱ་རིམ་ཅིག་གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ་ཨིན།

༩.༥ དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ འཆར་དངུལ་གྱི་ཆད་འཛིན་ཚུ་ སྟེང་སྤྱོང་བཟོ་དགོཔ།

ལས་སྡེ་༡༤ གི་ རྩིས་ལོ་༢༠༡༨-༡༩ གི་གནང་གྲོལ་འཆར་དངུལ་གྱི་དཔྱ་སྙལ་དང་ འཛིན་གྲོལ་ཚུ་བྱུང་བསྒྱུར་འབད་པའི་ སྐབས་ ལས་སྡེ་༡༤ གི་རའི་ བསྒྱུར་བཟོའི་འཆར་དངུལ་ནང་ མཐོན་གསལ་ཆེ་དྲགས་སྡེ་ཡར་སེང་སོང་ཡོད་མི་དེ་གིས་ ལས་སྡེ་ཚུའི་ འཆར་དངུལ་གྱི་བྱ་རིམ་དང་ འཆར་དངུལ་གྱི་འཆར་གཞི་ནང་ ཆད་སྙོན་ཡོད་པའི་བརྡ་སྟོན་འབད་ཁ་མས། ངེས་པར་དུ་འགྲོ་དགོ་པའི་འགྲོ་འགྲུལ་ཚུ་གི་དོན་ལས་ འཆར་དངུལ་གྱི་བསྒྱུར་ཞིབ་དང་ བགོ་སྐལ་གྱི་བྱ་རིམ་གསལ་ཏོག་ཏོ་ ཅིག་མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། གྲོགས་རམ་མ་དངུལ་ཐོག་གི་ ཡུན་བྱུང་སྤྱོང་བརྡ་ཚུའི་ འཆར་དངུལ་ཚུ་ ཁྱབ་མ་ཐུབ་ བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ འབྱེལ་ཡོད་ལས་སྡེ་ཚུ་གི་བར་ན་ འབྱེལ་མཐུན་ཚུ་ ལེགས་ཤོམ་མིན་འདུག ལས་དོན་སོ་སོ་ཚུ་ལས་ མ་དངུལ་ཚུ་ མི་སྤྱོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་དོན་ཚུ་ནང་ བསྒྱུར་བཀོད་དང་ ཁ་སྐྱར་འབད་ཡོད་པའི་གནས་སྟངས་ལེ་ཤ་རང་ རྩོ་འཛིན་བྱུང་ཡོད་པ་དང་ དེ་ལས་བརྟེན་ རྩིས་ལོ་གི་མཇུག་ལུ་ 'ཟད་འགྲོ་གབ་ཐོབ་ཅུབ' གཏང་སྟེ་འདུག འདི་གི་ཐད་ གཤམ་གསལ་གྱི་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ ཕུལཝ་ཨིན།

1. དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ ཡུན་བྱུང་སྤྱོང་བརྡ་ཚུའི་དོན་ལས་ སྟོགས་གྲུབ་གཞི་བཞག་གི་གཞི་བཀོད་དང་འབྲེལ་ འཆར་དངུལ་གྱི་བྱ་རིམ་ཚུ་ སྟེང་སྤྱོང་བཟོ་དགོ་པ་ཨིན།

2. དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ ལས་སྡེ་གི་རའི་དོན་ལས་ གྲོགས་རམ་མ་དངུལ་ཐོག་གི་ཡུན་བྱུང་སྤྱོང་བརྡ་ཚུའི་མི་ སྤྱོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་འཆར་དངུལ་ ཁྱབ་མ་ཐུབ་བཟོ་ཐབས་ལུ་ རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱེད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས་ དང་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་དང་གཅིག་ཁར་ འབྱེལ་མཐུན་གྱི་ལམ་ལུགས་ གསལ་ཏོག་ཏོ་ཅིག་བཟོ་ དགོ་པ་ཨིན།

3. དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ ཤུལ་ལས་ མ་དངུལ་ཚུ་བསྒྱུར་བཀོད་དང་ ཁ་སྐྱར་འབད་ནི་ལས་ བཀག་ཐབས་ལུ་ ལས་སྡེ་ཚུ་གིས་ དངོས་ཡོད་ཀྱི་འཆར་དངུལ་བཀོལ་སྤྱོད་ཀྱི་འཆར་གཞི་ནང་ ཡང་ན་ ཚུལ་མཐུན་གྱི་ཐབས་ལམ་ གཞན་བཟོ་ཡོད་མི་ཚུ་ དོན་སྨིན་གྱི་ཐོག་ ལག་ལེན་འཐབ་ཡོད་པ་ངེས་བརྟེན་བཟོ་དགོ་པ་ཨིན།

4. དངུལ་རྩིས་ལྷན་ཁག་གིས་ དངུལ་འབྲེལ་ལག་ལེན་དང་ ལས་དོན་ཚུའི་བསྒྱུར་སྤྱོད་ལུ་ དུས་མཚམས་ཀྱི་ལྟ་རྟོག་ དང་ དབྱེ་ཞིབ་ཚུ་ སྟེང་སྤྱོང་བཟོ་དགོ་པ་ཨིན།

༩.༦ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ མི་སྤྱོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་བརྡ་དོན་དང་ ཡིག་ཐོ་བཀོད་ཉིའི་ལམ་ལུགས་ སྟེང་སྤྱོང་བཟོ་དགོཔ།

ལས་སྡེ་༡༤ ནང་ལུ་ མི་སྤྱོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ཡིག་ཐོ་བཀོད་ཉིའི་ལམ་ལུགས་ཚུ་ བསྒྱུར་ཞིབ་འབད་པའི་སྐབས་ ཡིག་ཆས་ ཚུ་ རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་ཉིའི་སྲོལ་མ་འདྲཝ་འདུག རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ མི་སྤྱོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་དང་ལེན་ ནང་ ཐོས་རྒྱུ་ཅན་གྱི་གྲོས་ཐག་གཏད་ཉིའི་དོན་ལས་ མཁོ་གལ་ཆེ་བའི་ཞི་གཡོག་བརྡ་དོན་རིས་ལུགས་ནང་ འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་ འབྱུང་བ་བྱུང་ཁྱབ་ལྷན་བཟོ་ཉིའི་བྱ་རིམ་དང་ མི་ངོ་ཚུ་གདས་འཐུ་རྐྱབ་ནི་ དེ་ལས་ མི་སྤྱོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་དོན་ ཚུའི་འཆར་གཞི་བརྩམ་ནི་བཟུམ་མའི་ མི་སྤྱོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་དོན་ཚུའི་ཡོངས་རྫོགས་དང་ དུས་མཐུན་གྱི་ཡིག་ཐོ་ཚུ་ མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་བྱུང་ཡི། དེ་མ་ཚད་ ལས་སྡེ་ལ་ལུ་ཅིག་ནང་ རེས་པར་དུ་དགོ་པའི་ཉིག་མེད་ལག་ཁྱེར་དང་ མི་སྤྱོབས

ཚོགས་ཆུང་ཞལ་འཛོམས་ཀྱི་གྲོས་ཆོད་བཟུམ་མའི་གལ་ཅན་གྱི་ཡིག་ཆས་ཚུ་ མ་ཚང་དང་ ཡང་ན་ མེད་པའི་ཤེས་རྟོགས་
ཡང་བྱུང་ཡེ། འདི་གི་ཐད་ གཞན་གསལ་གྱི་གྲོས་འདེབས་ཚུ་ ཕུལ་ལྟ་ཨིན།

1. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ལས་བྱེད་པ་ཚུ་གིས་ དགོས་མཁོའི་ཡིག་ཆས་ཚུ་
གི་ར་ ཞི་གཡོག་བདེན་རིམ་ལུགས་གསརཔ་འདི་ནང་ འཛིན་ཚད་དང་ལྡན་པའི་སྒོ་ལས་ ཡིག་ཐོ་བཀོད་
ཚུགསཔ་རེས་བཏུན་བཟོ་ནི་དང་ གལ་སྲིད་རེ་ལུགས་ དུས་མཐུན་བཟག་མ་ཚུགས་པའི་གནས་སྟངས་རེ་བྱུང་ཚེ་
ཁོང་ཚུ་ལུ་ འགན་འཁྲི་བཀལ་ནིའི་ཐབས་ལམ་ཚུ་ གསར་བཟོ་འབད་དགོཔ་ཨིན།

2. རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་ ལས་སྡེ་ཚུའི་མི་སྟོབས་ཀྱི་ཉེས་ཞིབ་འགོ་འདྲེན་འཐབ་པའི་སྐབས་ ལས་སྡེ་
ཚུ་ནང་ ཡིག་ཆས་ཚུལ་མཐུན་རྒྱུན་སྐྱོང་གི་སྒོ་ལ་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་ཡོདཔ་རེས་བཏུན་བཟོ་དགོཔ་ཨིན།

ལས་སྟེ་ཚ་རང་སོའི་འགན་དབང་གི་དགོས་མཁོ་དང་འཕྲེལ། ཞི་གཡོག་ཞབས་ཏོག་སྐྱེལ་སྤྲོད་ཀྱི ལྟོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་
གཏང་ནི་དང་ ཡུན་བརྟན་གནས་རིའི་ནར་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་ལས་རིམ་ཚ་ གལ་ཆན་ཨིན། ཞི་གཡོག་པའི་ཞབས་ཏོག་
གི་དགོས་འདོད་ཡར་སེང་འགྱོ་མི་ནར་ སྟོབས་བརྟར་དང་ལྟོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་གྱི་བྱ་རིམ་ཚ་གིས་ དེའི་ཐབས་བྱུས་ཀྱི
དགོས་དོན་འགྲུབ་སྟེ་འདུག། འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་གིས་ ཞི་གཡོག་པའི་མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི
སྲིད་བྱུས་ཀྱི་དམིགས་དོན་ཚུ་ལུ་ རྒྱབ་སྐྱོར་འབད་ནིའི་དོན་ལས་ སྟོབས་བརྟར་དང་གོང་འཕེལ་གྱི་ལས་དོན་ཚ་ བདག་སྐྱོང་
འབད་ནིའི་ལྡ་དང་འགན་ཁག་ཚ་ ལས་སྟེ་ཚ་ལུ་ཨིན་པའི་གསལ་བཀོད་འབད་དེ་འདུག། ལོ་ངོ་ཚ་ནར་ ཞི་གཡོག་པ་ཚ་གིས
མི་ཆོ་རང་སོའི་ལྟོགས་གྲུབ་ཀྱི་བྱད་པར་བསྒྱུབ་ནི་དང་ མི་མང་ཞབས་ཏོག་སྐྱེལ་སྤྲོད་ནར་ ལྟོགས་གྲུབ་སྤྱི་བསྐོམས་ཀྱི་རིམ་
སྒྲིག་གི་གོ་སྐབས་སྤྲོད་ཐོག་ལས་ འབྲུག་གཞུང་དང་ ཡང་ན་ ལས་འགུལ་ཚ་གི་མ་དངུལ་གྲོགས་རམ་གྱི་སྐོ་ལས་ དོན་ཚན་
སྣ་མང་ཐོག སྟོབས་བརྟར་ཚ་འཕབ་སྟེ་འདུག།

རྒྱལ་གཞུང་རྩིས་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ གདམ་འཐུ་འབད་ཡོད་པའི་ལས་སྟེ་༡༢ ནང་ ཡུན་ཐུང་ལྟོག་བརྟར་བསླབ་སྤྲོད་ཀྱི་
བསླབ་ཞིབ་ནར་ ལས་སྟེ་ཚ་གིས་ ཡུན་ཐུང་གི་ལྟོག་བརྟར་ཚ་འཛིན་ལྟོག་འབད་ནིའི་ནར་ གོ་མཚངས་མིན་པའི་ཐབས་ལམ་
དང་ལག་ལེན་ དང་དུ་ལེན་མི་ལས་བརྟེན་ ཆད་སྐྱོན་དང་ ནོར་འཁྲུལ་ཚ་ ལེ་ཤར་འཐོན་ཏེ་འདུག། ཞི་གཡོག་ནང་ མི་
སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་དམིགས་ཡུལ་བཟང་པོ་དེ་ མེ་པ་བཟོ་བའི་ཚ་གྱུང་ལང་དགོ་པའི་གནད་དོན་ལ་ལུ་ཅིག ལོ་བསྟར་མི་
སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་ཚ་དང་ ལྟོག་བརྟར་དགོས་མཁོའི་དཔྱད་ཞིབ་མཚག་བསྒུ་ནི དེ་ལས་ ལྟོག་བརྟར་ཚའི་དོན་
ལས་ མི་ཆོ་གདམ་འཐུ་འབད་ནི སྟོབ་ཆོན་དང་ ལྟོག་བརྟར་སྐྱེལ་ཁང་ཚ་ གདམ་འཐུ་འབད་ནི་དང་ ལྟོག་བརྟར་ཁ་ཐུན་
བཏག་ཞིབ་ལ་སོགས་པ་ཚ་ བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་པའི་བྱ་རིམ་ཚ་དང་ འཁྲིལ་བསྟུན་མ་འབད་ཕྱ་
དང་ ཡང་ན་ ཐ་དད་འགྱོ་མི་ཚ་ཨིན་པས། ལས་སྟེ་ཚ་ནང་ལས་པར་ ལག་ལེན་མ་འདུ་མི་ཚ་ལས་བརྟེན་ མི་སྟོབས་གོང་
འཕེལ་གྱི་སྲིད་བྱུས་ཀྱི་དམིགས་དོན་ཚ་ གྲུབ་ནི་རྒྱངས་ཅིག་ལུ་ གནོན་ནི་མེན་པར་ ཡུན་ཐུང་ལྟོག་བརྟར་ཚ་ནར་ ཟད་འགྲོ་
གཏང་ཡོད་པའི་མ་དངུལ་གྱི་གནས་གོང་འཐོབ་ནི་ལུ་ཡང་ བར་གེགས་བྱུང་ནི་ཨིན་པས། གཏོང་ལན་ལ་ལུ་ཅིག ལྷ་ཏོག་གི
ཐབས་ལམ་ཚ་ལངམ་སྦེ་མེད་པ་དང་ ཚད་འཛིན་འབད་མི་ལས་སྟེ་ཚ་གི་བར་ན་ འབྲེལ་མཐུན་མེད་པ དེ་ལས་ ཡིག་ཆས་
ལེགས་ཤོམ་སྦེ་རྒྱུན་སྐྱོང་མ་འབད་བར་ཡོད་མི དམིགས་བསལ་གྱི་གཞུང་འབྲེལ་གྱི་ལྷ་སྐོར་ཚ་ འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ཉིའི་ལས་
སྟོན་ཚ་མེད་པ་དང་ ཡུན་ཐུང་ལྟོག་བརྟར་ཚའི་དོན་ལས་ ཁས་ལེན་པའི་མ་དངུལ་མེད་མི་ཚ་ཨིན་པས།

འགན་དབང་ཚ་སོ་སོ་ཡོད་པ་ལས་ ལས་སྟེ་ཚ་ལུ་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་འཆར་གཞི་དང་ ལས་རིམ་ཚ་ རང་སོའི་ལས་
སྟེ་གི་ཐབས་བྱུས་འཆར་གཞི་དང་གཅིག་ཁར་ རིམ་བསྒྲིག་དང་ གཅིག་བསྒོམ་འབད་ནིའི་གལ་ཆན་གྱི་ལྡ་འགན་ཡོད་པ་ཨིན།
ལྟོང་བརྟར་ཚ་ ལྟིར་བདུག་གི་མི་སྟོབས་ཀྱི་ལྟོགས་གྲུབ་གོང་འཕེལ་དང་ ཡུན་བརྟན་ལུ་ དགོས་མཁོའི་ཐབས་ལམ་ཅིག་ཨིན
རུང་ དེ་ཚ་ ལས་སྟེའི་ངེས་བདེན་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚ་དང་འཕྲེལ་བ་ཅན་རྒྱངས་ཅིག འབྲེལ་བ་ཡོད་པ་དང་ ཕན་ཐོགས
ཅན་འོང་། འདི་གི་དོན་ལས་ མི་སྟོབས་ཀྱི་འཆར་གཞི་ཚ་ ལས་སྟེའི་དམིགས་ཡུལ་དང་ དམིགས་དོན་ཚ་དང་གཅིག་ཁར་
རིམ་བསྒྲིག་ཐོག་བཟོ་བའི་སྐོ་ལས་ ལྟོགས་གྲུབ་ཀྱི་བྱད་པར་ཚ་དང་ ལྟོང་བརྟར་གྱི་དགོས་མཁོ་ཚ་ རེས་འཛིན་འབད་དེ
ཐབས་བྱུས་ཚ་སྟོན་དགོ་པ་ཨིན། རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཆོགས་ཀྱིས་གསར་བཏོ་མཛད་ཡོད་པའི ལྟོགས་གྲུབ་གཞི

བཞག་གི་གཞི་བཀོད་ནང་ གནས་རིམ་སོ་སོའི་ཆུའི་ སྣུགས་གྲུབ་གཙོ་བོ་ཆུ་ ངོས་འཛིན་འབད་དེ་ གསར་བཟོ་འབད་ཡོད་མི་ དེ་གིས་ ལས་སྡེ་ཆུ་ལུ་ དེ་ཆུའི་མི་སྟོབས་ཐོན་སྐྱེད་ཀྱི་འཆར་གཞི་ཆུ་ ཐབས་བྱུས་ཀྱི་དམིགས་དོན་ཆུ་དང་ གཅིག་ཁར་ འབྲེལ་མཐུད་འབད་ནི་ལུ་ ཕན་ཐབས་འབད་ཆུགས་པའི་རེ་བ་བསྐྱེད་པ་ཨིན་པས། ལས་སྡེ་ཆུ་ ཕན་ཆུན་གི་རའི་ནང་ ཡུན་བྲང་གི་སྟོང་བཏར་ཆུ་ རེ་བ་བསྐྱེད་པ་བཞིན་དུའི་འཛིན་སྐྱོང་འཐབ་ཆུགས་པ་རེས་བཏུན་བཟོ་ཉིའི་དོན་ལས་ ལས་སྡེ་ཆུ་གིས་ མི་ངོམ་གདམ་འཐུ་དང་ སྣོབ་ཆོན་དང་སྐྱོང་བཏར་ཆུའི་གདམ་ཁ་ དེ་ལས་ སྐྱོང་བཏར་ཆུའི་འགྲོ་འགྲུལ་གྱི་འབྱུང་གནས་དང་ མི་སྟོབས་དང་འབྲེལ་བའི་ཡིག་ཆས་རྒྱུན་སྐྱོང་འབད་ནི་ལ་སོགས་པ་ཆུ་ གསལ་བཀོད་འབད་ཡོད་པའི་བྱ་རིམ་ཆུ་དང་ ཡང་ན་ དགོས་མཁོ་ཆུ་དང་ འཁྲིལ་བསྟུན་འབད་མ་འབད་བཏུན་བཏུན་བཟོ་ཐབས་ལུ་ ལྷ་ཆོག་གི་ཐབས་ལམ་ཆུ་ ལོག་ལག་ཨིན་རེས་འཐབ་འབད་བཅུག་དགོཔ་འདུག། འདི་གིས་ རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས་ཀྱིས་འགོ་འཛིན་འཐབ་པའི་མི་སྟོབས་ཀྱི་རྩིས་ཞིབ་ལུ་ཡང་ ཕན་ཐོགས་བྱུང་ནི་མས།

རྒྱལ་གཞུང་ཞི་ཞིབ་དབང་འཛིན་གྱིས་ལས་སྡེ་༡༢ ནང་ ཡུན་བྲང་སྐྱོང་བཏར་ཆུ་བསྐྱར་སྐྱོང་འབད་མི་ལུ་ བསྐྱར་ཞིབ་འབད་བའི་སྐབས་ ངོས་འཛིན་བྱུང་ཡོད་པའི་གནད་དོན་ཆུ་ལུ་ གཞི་བཞག་སྟེ་ འཁྲིལ་ཡོད་ལས་སྡེ་ཆུ་དང་གཅིག་ཁར་ གྲོས་བསྟུན་འབད་བའི་ཤུལ་ལུ་ མཐའ་དཔྱད་བཟོ་ཡོད་པའི་གྲོས་འདེབས་ཆུ་བཀོད་དེ་ཡོད། འདི་ཆུ་གིས་ འབྲུག་གི་ཞི་གཡོག་བཅའ་ཡིག་དང་སྒྲིག་གཞི་༢༠༡༢ ཅན་མའི་ནང་ གསལ་བཀོད་འབད་དེ་ཡོད་དོ་བཟུམ་ ཆད་འཛིན་དབང་འཛིན་དང་ ལས་སྡེ་ཆུ་ལུ་ ཞི་གཡོག་ནང་ འཁྲིལ་བསྟུན་ཡར་དྲག་གཏང་ནི་དང་ མི་སྟོབས་གོང་འཕེལ་གྱི་སྲིད་བྱུས་ཀྱི་དམིགས་དོན་ཆུ་ལུ་ རྒྱབ་སྐྱོར་འབད་ཆུགསཔ་རེས་བཏུན་བཟོ་ནི་ལུ་ ཕན་ཐབས་འབད་ནི་ཨིན།

RAA/PAD/PA-EX-T/2020/ 1765

29 September 2020

The Chairperson
Royal Civil Service Commission

The Secretaries
MoAF, MoEA, MoE, MoF, MoFA,
MoH,MoHCA, MoIC, MoLHR & MoWHS

The Secretary
Gross National Happiness Commission
Secretariat

The Secretary
National Environment Commission
Secretariat

Subject: <u>**Performance Audit Report on Ex-country travels (Short-Term Trainings)**</u>

Dashos,

Enclosed herewith please find the performance audit report on ex-country travels (STTs) covering the FY 2018-19. The Royal Audit Authority (RAA) conducted the audit under the mandate bestowed by the Constitution of the Kingdom of Bhutan and the Audit Act of Bhutan 2018. The audit was conducted as per the International Standards of Supreme Audit Institutions on performance auditing (ISSAI 3000) and RAA's Performance Audit Guidelines 2019. Specifically, the audit aimed:

1. To ascertain whether the required systems and procedures are enforced effectively to ensure that ex-country travels (STTs) are well planned;

2. To ascertain whether ex-country travels (STTs) are performed in the most economical manner;

3. To ascertain relevancy of ex-country travels (STTs) performed; *and*

4. To ascertain whether there are systems and procedures instituted to ensure impactful ex-country travels.

The draft report was issued on 17 June 2020 to RCSC, GNHC, NEC and the 10 Ministries for factual confirmation, comments and feedback. Responses received that were relevant have been incorporated in the report and necessary changes were made after confirmation. For record, all responses submitted to RAA are appended in the report as *Annexure.* This report highlights significant accomplishments and initiatives as well as shortcomings and deficiencies observed by the RAA. Some of the pertinent and significant developments observed have been highlighted under **Part I of Chapter 3**. The shortcomings and deficiencies where immediate actions and improvements desirable are detailed **in Part II of Chapter 3.**

"Every individual must strive to be principled. And individuals in positions of responsibility must even strive harder."
- His Majesty the King Jigme Khesar Namgyel Wangchuck

P.O. Box: 191 | Kawangjangsa | Thimphu | Bhutan |Tel: +975-2-322111/328729/328730/324961 | Fax: +975-2-323491
Website: www.bhutanaudit.gov.bt | Email: info@bhutanaudit.gov.bt
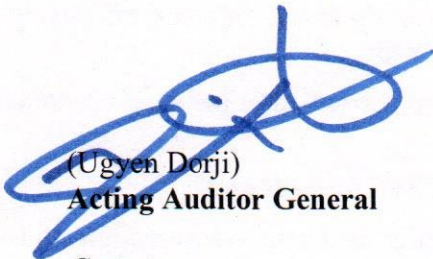
In line with the Audit Act of Bhutan 2018, the audited agencies are required to submit responses to the Final Audit Report in the form of a Management Action Plan. The Management Action Plan should specify the action plans for implementation of the recommendations with a definite timeframe aimed to address the underlying causes of the findings. Further, as specified by Section 55 (16) of the Audit Act of Bhutan 2018, the audited agencies concerned are required to submit a signed Accountability Statement for the implementation of the recommendations provided.

The RAA would follow-up implementation of the recommendations based on the Management Action Plan and the Accountability Statement. Failure to comply will result in taking appropriate actions, which may include suspending audit clearances to the accountable official(s).

Therefore, the RAA would like to request the concerned agencies to submit a Management Action Plan for implementation of recommendations with definite timeframe on or before 29 December 2020 along with the signed Accountability Statement (format attached). In the event of non-submission, the RAA shall invariably fix the overall supervisory accountability on the head of audited agencies in line with Section 55(17) of the Audit Act of Bhutan 2018.

We take this opportunity to acknowledge the co-operation and support extended by the officials of RCSC, GNHC, NEC and the 10 Ministries for rendering necessary cooperation and support during the audit.

Yours sincerely,

(Ugyen Dorji)
Acting Auditor General

Copy to:
1. Hon'ble Lyonchhen, Royal Government of Bhutan, Thimphu;
2. Hon'ble Gyalpoi Zimpon, Office of Gyalpoi Zimpon, Thimphu;
3. Hon'ble Speaker, National Assembly of Bhutan, Thimphu;
4. Hon'ble Chairperson, National Council of Bhutan, Thimphu;
5. Hon'ble Opposition Leader, National Assembly of Bhutan, Thimphu;
6. Hon'ble Chairperson, Public Accounts Committee, National Assembly of Bhutan, Thimphu (*enclosed Five copies*)
7. Director General, Royal Civil Service Commission, Thimphu;
8. Asstt. Auditor General, Policy and Planning Division, RAA, Thimphu;
9. Asstt. Auditor General, Follow-up and Clearance Division, RAA, Thimphu;
10. Office Copy; and
11. Guard file.

"Every individual must strive to be principled. And individuals in positions of responsibility must even strive harder."
- His Majesty the King Jigme Khesar Namgyel Wangchuck

MANAGEMENT ACTION PLAN REPORT

No.	Audit Recommendation in brief	Action Taken or To be Taken	Estimated Implementation Date	Estimated Completion Date	Responsibility Entrusted to:	
					Name & Designation	EID no.
4.1	RCSC should develop a roadmap for development and implementation of CBF across agencies					
4.2	Need for Annual HRD plans should be reinforced and effectively implemented					
4.3	Agencies should exercise prudence in executing STTs					
4.4	Guidelines should be developed for regulating delegation, institutional and monitoring visits and travels for visa processing					
4.5	Budgetary controls should be strengthened by MoF					
4.6	RCSC should strengthen HRD information and documentation system implemented					

ACCOUNTABILITY STATEMENT

No.	Recommendations	Personal Accountability		Supervisory Accountability	
		Name &Desig.	EID No.	Name &Desig.	EID No.
4.1	RCSC should develop a roadmap for development and implementation of CBF across agencies				
4.2	Need for Annual HRD plans should be reinforced and effectively implemented				
4.3	Agencies should exercise prudence in executing STTs				
4.4	Guidelines should be developed for regulating delegation, institutional and monitoring visits and travels for visa processing				
4.5	Budgetary controls should be strengthened by MoF				
4.6	RCSC should strengthen HRD information and documentation system implemented				

TITLE SHEET

Title of Report	Performance Audit Report on Ex-Country Travels (STTs)
AIN	16772
Audited Entity	10 Ministries, RCSC, GNHC and NECS
Audited Period	2018-2019
Audit Schedule	13th December 2019 to 15th February 2020
Team Members	Sonam Phuntsho, Deputy Chief Auditor (EID: 200701121) Leki Tshering, Sr. Audit Officer (EID:201001064) Samdrup Dolma, Sr. Audit Officer (EID:201001056) Tshering Yangzom, Sr. Audit Officer (EID:201001062) Dawa Tshering, Sr. Audit Officer (EID:201001060) Namgay Wangchuk, Audit Officer (EID:201201133) Sherab Gyeltshen, Audit Officer (EID: 200507262) Subarna Pradhan, Audit Officer (EID:201201160) Namgay Choden, Audit Officer (EID:20140103314) Tashi, Audit Officer (EID:20130101140) Sonam Rabgay, Asstt. Audit Officer (EID:20170107797) Tashi Chophel, Auditor (EID:20170709535)
Direct Supervisor	Sonam Wangmo, Assistant Auditor General (EID: 200401104)
Overall Supervisors	Chimi Dorji, Deputy Auditor General (EID: 9610060) Dorji Wangchuk, Deputy Auditor General (EID: 200201004)

ACRONYMS AND ABBREVIATIONS

BAFRA	Bhutan Agriculture and Food Regulatory Authority
BCSR	Bhutan Civil Service Rules and Regulations
BTFEC	Bhutan Trust Fund for Environmental Conservation
CBF	Competency Based Framework
CID	Citizenship Identity
CME	Continuing Medical Education
CSA	Civil Service Act 2010
CSIS	Civil Service Information System
DAHE	Department of Adult and Higher Education
DHS	Department of Human Settlement
DLG	Department of Local Government
DNB	Department of National Budget
DoC	Department of Culture
DoE	Department of Employment
DoR	Department of Road
DoS	Directorate of Services
DPA	Department of Public Accounts
DSA	Daily Subsistence Allowance
EID	Employee Identity
EOL	Extraordinary Leave
FRR	Financial Rules and Regulations
FSAPP	Food Security & Agriculture Productivity Project
FYP	Five Year Plan
GAO	Gewog Administrative Officer
GNHC	Gross National Happiness Commission
GoI PTA	Government of India Project Tied Assistant
HR	Human Resource
HRC	Human Resource Committee

HRD	Human Resource Development	
ISSAI	International Standard of Supreme Audit Institution	
LeAD	Leadership Assessment and Development	
LG	Local Government	
LTT	Long-Term Training	
M&E	Monitoring and Evaluation	
MFCC	Macroeconomic Framework Coordination Committees	
MoAF	Ministry of Agriculture and Forests	
MoE	Ministry of Education	
MoEA	Ministry of Economic Affairs	
MoF	Ministry of Finance	
MoFA	Ministry of Foreign Affairs	
MOG	Major Occupational Group	
MoH	Ministry of Health	
MoHCA	Ministry of Home and Cultural Affairs	
MoIC	Ministry of Information and Communications	
MoLHR	Ministry of Labour and Human Resources	
MoU	Memorandum of Understanding	
MoWHS	Ministry of Work and Human Settlements	
NCHM	National Centre for Hydrology and Meteorology	
NEC	National Environment Commission	
PFA	Public Finance Act	
RAA	Royal Audit Authority	
RCSC	Royal Civil Service Commission	
RDCCRP	Rural development & Climate Change Response Program	
RGoB	Royal Government of Bhutan	
RMA	Royal Monetary Authority	
SoP	Standard Operating Procedure	
SS	Supervisory & Support Category	
STT	Short-term Training	
ZESt	Zhiyog Electronic System	

TABLE OF CONTENT

LIST OF ANNEXURES (1-A TO 1-M)

Executive Summary

The Royal Audit Authority (RAA) conducted the audit under the mandate bestowed by Article 25 of the Constitution of the Kingdom of Bhutan and Section 68 (b) and 69 of Audit Act of Bhutan 2018. This audit was conducted in accordance with the International Standards of Supreme Audit Institutions (ISSAIs) on performance auditing and RAA's Performance Audit Guidelines 2019.

Ex-country travels are a vital component of in-service human resource development (HRD) where the policies and strategies aim at developing capacity, maintaining competency and enhancing professionalism in the civil service. Nevertheless, in the context of ex-country travels, especially short-term trainings, many concerns came to light regarding high frequency of travels made by officials in key positions, officials attending irrelevant trainings, officials undergoing the same training repeatedly, and enormous resources being expended for training without retrieving any clear benefits.

Therefore, RAA carried out this performance audit to assess these concerns as well as to provide better insights on whether the government agencies have exercised financial prudence in executing these STTs. Further, this audit assessed whether mechanisms are in place to evaluate the impact and outcomes of STTs to ensure gainful returns from these investments.

The RAA conducted the audit with the following objectives:

1. To ascertain whether the required systems and procedures are enforced effectively to ensure that ex-country travels (STTs) are well planned;

2. To ascertain whether ex-country travels (STTs) are performed in the most economical manner;

3. To ascertain the relevancy of ex-country travels (STTs) performed; and

4. To ascertain whether there are systems and procedures instituted to ensure impactful ex-country travels.

This audit was conducted in the 10 Ministries, RCSC, GNHCS and NECS, which were identified based on the quantum of expenditure, frequencies of travel and roles in execution of ex-country travels. The audit was focused only on Ex-country Short-Term Trainings. The audit report highlights positive initiatives as well as shortcomings and deficiencies observed by the RAA. Some of the significant initiatives include:

- The RCSC's initiative towards consolidating the HRD budget information for the whole Civil Service through (i) Development of SoP among MoF, GNHC and RCSC for reviewing HRD proposals and (ii) Development of Competency Based Framework.

- The CSIS has been replaced with ZESt (Zhiyog Electronic System) for management and administration of HR actions, and recording comprehensive details on STT in compliance with the BCSR 2018.

- The RCSC to ensure agencies implement STT purposefully, agencies are now required to develop CBF for each profession. Training requirements are then identified through CBF and mainly implemented through the GoI PTA funding.

Notwithstanding these developments, the RAA noted shortcomings and lapses as highlighted below:

- The RAA noted no clear plan and delay in implementation of Competency Based Framework (CBF);

- There was no proper HRD plan in place in the agencies resulting in training-need analysis and resource mappings not carried out and lack of standard protocols for delegations and other types of ex-country travels;

- Inadequacies were noted in the training selection process and selection of training institutes and courses;

- The RAA noted lack of economic prudence while executing STTs where selection of travel routes were not done exercising prudence, trainings were availed from outside the country although it could be done in the country, and e-learning platforms were never used;

- Budgetary controls were noted to be weak with missing procedures to review and allocate budgets, diversion and re-appropriation of funds from other activities to HRD activities, and weak coordination between relevant agencies; and

- Shortcomings in the HRD documentation system were also noted with irregularities in maintaining proper databases, missing/incomplete HR related documents and failure to submit required clearance documents.

Based on the review and issues discussed in the report, the RAA has provided six recommendations requiring appropriate policy interventions and also aimed at instituting appropriate monitoring and control mechanisms to strengthen the system of executing STTs for civil servants.

CHAPTER 1: ABOUT THE AUDIT

1.1 Mandate

As per the mandates bestowed by the Constitution of the Kingdom of Bhutan and Audit Act of Bhutan 2018, the RAA had undertaken the Performance Audit on Ex-country travels (STTs).

Article 25 (1) of the Constitution of the Kingdom of Bhutan and Section 68 of the Audit Act of Bhutan 2018 provide that *"There shall be a Royal Audit Authority (RAA) to audit and report on the economy, efficiency, and effectiveness in the use of public resources"*.

Further, Chapter 5, Section 69 of the Audit Act of Bhutan 2018 stipulates, *"The Authority shall carry out performance, financial, compliance, special audits and any other form of audits that the Auditor General may consider appropriate."*

1.2 Audit Standard

This audit was conducted in accordance with the International Standards of Supreme Audit Institutions on performance auditing (ISSAI 3000). The RAA followed audit procedures as prescribed under the RAA's Performance Audit Guidelines 2019 to maintain uniformity and consistencies of approaches in auditing.

1.3 Audit Objectives

The RAA conducted the audit with the following objectives:

    i.   To ascertain whether the required systems and procedures are enforced effectively to ensure that ex-country travels (STTs) are well planned;

    ii.   To ascertain whether ex-country travels (STTs) are performed in the most economical manner;

    iii.   To ascertain the relevancy of ex-country travels (STTs) performed; and

    iv.   To ascertain whether there are systems and procedures instituted to ensure impactful ex-country travels.

1.4 Audit Scope

The audit covered the financial year 2018-19 for assessment of compliances to rules and regulations, general practices in the agencies, travel frequencies and other statistical information. Where required, for some conclusion, data and information from previous years were also used.

The audit was conducted in the 10 Ministries, GNHCS and NECS, which were identified based on the quantum of expenditure, frequencies of travel and roles in execution of ex-country travels. RCSC being the nodal agency for ex-country travels was excluded from this compliance assessment and the audit only reviewed RCSC's role as the oversight body.

Ex-country travels include both Short-Term Trainings (STTs) and Long-Term Trainings (LTTs). Given the objectives and risk assessment, this audit covered only ex-country STTs

under the object codes 11.02 (Ex-country travels), 45.01 (Training HRD), 45.02 (Training-others) and 55.01 (Professional services).

1.5 Audit Approach

The RAA used a combination of System-oriented and Problem-based approach during this audit. Using these approaches, the RAA focused on the systemic issues and prevailing problems existing currently in the execution of ex-country travels (STTs). These approaches were applied considering issues and challenges in executing these ex-country travels (STTs) through review of legislations, relevant documents and discussions with officials from the identified agencies.

1.6 Audit Limitations

The audit was limited to the object codes identified in the scope and any other STTs executed outside these object codes are not included in the report.

1.7 Audit Methodology

Following methodologies were applied during the audit to gather information, analyze data and derive conclusions:

✦ Document review:

The RAA reviewed BCSR 2018, HRC Minutes of Meetings, HRD Files, RCSC Annual Reports, FRR 2016, Budget Utilisation Plan (BUP), Budget Notification call, and financial statements 2018-2019.

✦ Data Analysis:

Information were gathered using the information collection tools for all 12 agencies. The RAA engaged both qualitative and quantitative analysis to analyse the information collected. The audit team conducted trend, variance and content analysis on the data gathered by the auditors and the secondary data made available through information collection template. Data from the CSIS database were also used for some cases.

✦ Interviews

Interviewed HR Officials using questionnaires developed by the team to enhance understanding of HRD activities and practices in the 12 agencies and considered their views and suggestions on issues and challenges; and conducted system walk-through to understand the systems and procedures that are in place for management and execution of STTs and also to understand the data recording system.

Chapter 2: Introduction

2.1 Ex-country Travels

Ex-country travels are one of the vital components of in-service human resource development (HRD) programme aimed at developing capacity, maintaining competency and enhancing professionalism in the civil service. It includes all official travels made to foreign countries, in the form of Short- Term Trainings and Long-Term Trainings as categorized by the BCSR 2018.

Ex-country travels (LTTs & STTs) are undertaken by the civil servants for human resource capacity development and are provided to the civil servants if required by the job, and are to be executed economically and efficiently based on available resources. The ex-country travels for civil servants are governed by the BCSR 2018 and the oversight agency is the RCSC.

2.2 Governance Framework

The RCSC is the nodal agency for HR development and administration of the civil service, established in 1982 under a Royal Charter, and is mandated to 'review, plan, coordinate, facilitate and monitor general civil service training and development programmes; conduct periodic HR auditing across all agencies; and maintain up-to-date personnel information on all civil servants. Besides, the RCSC also ensures establishment of human resource committee/council in agencies and monitoring their functions. The Civil Service Act of Bhutan 2010 governs the establishment and composition, functions and accountability of the RCSC. The Commission is independent in the exercise of its powers and duties to ensure effective and efficient administration of the Civil Servants.

In the ministries and agencies, the Human Resource Committee (HRC) is instituted to guide all the human resource activities and is the highest decision making body for HR actions of the organization. BCSR 2018 states that all HR actions shall be deliberated and decided in the HRC and all ex-country travels shall be approved by the HRC.

The MoF assesses budgets for mandatory ex-country travels for all government agencies. It oversees compliance to provisions of the Financial Rules and Regulations (FRR) and government directives on expenditures. DNB, under MoF, assesses the validity of budgets proposed under mandatory travels and also conducts review on the budget and expenditure appropriations and issues notification/circulars from time to time for financial management.

The GNHCS proposes capital outlay for developmental plans and programmes based on national priorities, goals and targets in line with the resource envelope determined by Macroeconomic Framework Coordination Committees (MFCC). It coordinates and manages development assistance in line with government priorities and also conducts project screening to assess components of HRD.

The Passport Division under the Department of Protocol, MoFA issues official passports (diplomatic and official) for travels performed outside the country. BCSR 2018 states that the MoFA shall issue travel documents based on the letter issued by the competent authority

of the relevant agencies. Of late, the ministry also issued political clearance when officials travel outside.

2.3 Institutional Framework

The overarching legislation for administration of Bhutan Civil Service is the Civil Service Act 2010, which lays down mandates, authorities and independence of RCSC besides, providing for governance structure for overall administration of civil service.

The RCSC is established under this Act and some of the Commission's functions are to:

- *Promulgate policies, standards and guidelines for the Civil Service and adopt plans and programmes in consultation with the agencies to promote efficient and effective personnel administration;*

- *Conduct period HR auditing across all agencies;*

- *Ensure establishment of a human resource committee/council in each agency with standard functions and responsibilities to ensure proper personnel administration and human resource development, and monitor their functions;*

- *Review, plan, coordinate, facilitate and monitor general civil service training and development programmes;*

As per the Act, the Commission shall prescribe rules and procedures for career and professional development of civil servants as specified in the BCSR. In terms of training need assessment, the Commission is responsible to assess the general training and higher education needs of civil servants and agencies are authorized to assess their own specific training needs, formulate appropriate plans and implement them in accordance with BCSR.

The BCSR 2018, a subordinate legislation developed for implementation of Civil Service Act 2010, extends to officials of all agencies within the civil service, inclusive of personnel on contract, general service personnel (GSP) and elementary service personnel (ESP). The BCSR provides rules and regulations to ensure parity, consistency and uniformity for the effective administration of the Civil Service. Regulations on training are provided by Chapter 9 on Human Resource Development and Chapter 16 on Travel.

2.4 Types of Ex-country travels

The BCSR 2018 categorises HRD programmes into STTs and LTTs. STTs are trainings where duration of trainings is six months and below and LTTs are trainings with duration of more than six months.

The following Table shows the types of STTs and LTTs.

Long Term Trainings	Short Term Trainings
Ph.D	Certificate/Diploma course
Fellow/Specialisation	Counterpart training
Master's degree/ Bachelor's degree	Attachment and Internship
Diploma/Certificate course	Study Tour/Institutional visit
Counterpart training	Inspection visit/Procurement visit

Attachment and Internship	Seminar/Workshop
	Conference/Symposium/Forum/Meeting
	Any other ex-country official travel

Source: BCSR 2018

2.5 Overview on ex-country travel

The review was carried out for 10 Ministries, GNHCS & NECS in the FY 2018-2019. Following paragraph provides a brief overview on the total number of officials and expenditure, top countries and institutes visited and categorization on the types of trainings attended for the FY 2018-2019.

i) Total number of Employees in 12 agencies

Sl.No.	Agency Name	EX/ES	P	SS	S	O	No. of Employees
1	MoAF	41	542	627	1330	239	2779
2	MoEA	11	214	26	207	41	499
3	MoE	9	115	19	36	20	199
4	MoF	10	330	192	290	68	890
5	MoFA	11	103	14	37	43	208
6	MoH	16	379	296	544	101	1336
7	MoHCA	10	149	38	333	46	576
8	MoIC	6	140	33	316	36	531
9	MoLHR	8	175	65	140	33	421
10	MoWHS	8	218	98	240	97	661
11	GNHCS	2	52	3	9	6	72
12	NECS	3	46	2	13	7	71
	Total	**135**	**2463**	**1413**	**3495**	**737**	**8,243**

Source: Civil Service Information System, October 2019

ii) Total Expenditure on STTs for 12 audited agencies

	DSA (Millions)	Air Ticket (Millions)	Course fee & Others (Millions)	Total (Millions)
Total (Nu.)	211.11	84.80	62.39	358.30
Percentage	58.92%	23.67%	17.41%	100%

Source: RAA Analysis

[5]

iii) Top 10 countries visited for STTs in 2018-2019

Countries	No. of officials	Countries	No. of officials
Thailand	1244	Sri Lanka	58
India	819	Indonesia	51
Nepal	519	United States of America	49
Philippines	305	China	43
Korea	189	Germany	40
Japan	152	Australia	28
Bangladesh	126	Netherland	7
Singapore	110	Italy	26
Switzerland	92	Myanmar	25
Malaysia	60	France	20

Source: RAA Analysis

iv) Top 10 Ex-Country Training Institutes for STTs in 2018-2019

Sl. No.	Name of Training Institutes	Number of officials
1	Maejo University, Thailand	421
2	International Academy for Continuous Education Inc, Philippines	106
3	Bangkok School of Management, Thailand	68
4	Industrial Advancement Academy of Philippines (IAAP)	60
5	O.P Jindal Global University, Thailand	27
6	Burapha University, Thailand	26
7	Faculty of Medicine, Mahidol University, Thailand	25
8	IMF South Asia Regional Training and Technical Assistance Center, India	25
9	Royal Forest Department, Thailand	19
10	HESARA Agriculture and Research Center, Nepal	16
	South Asian Institute of Technology, Nepal	16

Source: RAA Analysis

2.6 Funding

With regard to funding STTs, the sources of funds for implementing the STTs can be categorized into two; mandatory travels and donor funded travels. RGoB financially supports the mandatory travels across the agencies and other STTs are financed by externally funded projects and arrangements such as funding by donor agencies and different projects under external loans and grants, conventions, and international agreements.

During the financial year 2018-2019, the total amount incurred for STTs implementation across the 10 Ministries and NECS and GNHCS through the RGoB and other sources of funding was Nu.358.300 million as shown in **Figure 1** and **Table 2.1**. Nu.82.82 million of

the total, was supported by the RGoB representing 23.11% and Nu.275.48 representing 76.89% was funded through other sources.

Figure 1: Percentage of funding for STTs from Projects and RGoB across 12 agencies
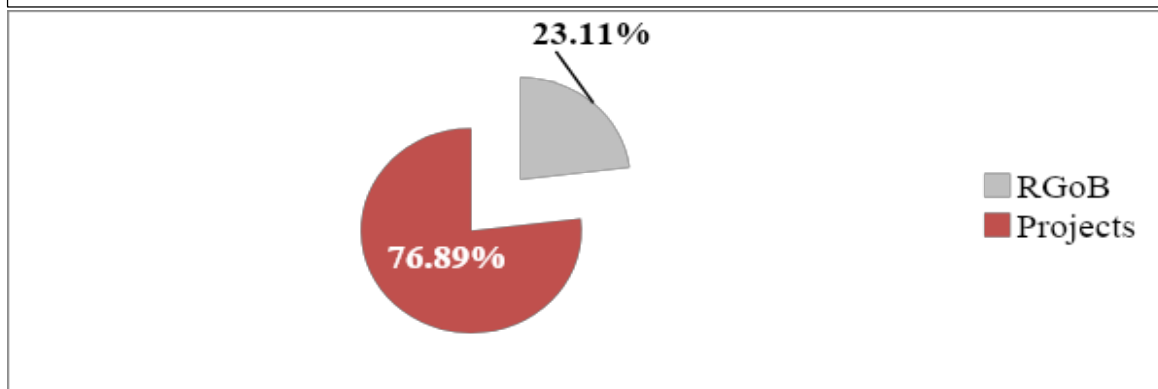
Source: RAA Analysis

The DSA constituted significant portion of expenditure accounting for around 59% of the total expenditure. Transportation expenses accounted for around 24% of the total expenditure with the remaining 17% incurred on course fees and other expenses.

Table 2.1: Total expenditure expended by 12 audited agencies in 2018-2019

Sl. No.	Agency Name	DSA (Nu.)	Air Ticket (Nu.)	Course fee & Others (Nu.)	Total (Nu.)
1	Ministry of Agriculture and Forests	108,587,408.24	33,598,260.00	11,638,881.90	153,824,550.14
2	Ministry of Economic Affairs	10,686,017.70	5,756,108.00	4,576,045.83	21,018,171.53
3	Ministry of Education	6,917,505.42	5,576,099.84	1,177,870.00	13,671,475.26
4	Ministry of Finance	13,635,262.45	9,552,145.00	5,207,643.38	28,395,050.83
5	Ministry of Foreign Affairs	2,967,552.52			2,967,552.52
6	Ministry of Health	13,519,473.72	4,977,275.00	5,125,079.49	23,621,828.21
7	Ministry of Home and Cultural Affairs	15,942,029.26	3,165,364.00	3,082,890.14	22,190,283.40
8	Ministry of Information and Communication	14,249,043.28	11,103,632.56	2,209,897.01	27,562,572.85
9	Ministry of Labour and Human Resources	7,700,259.25	4,030,093.00	5,404,286.47	17,134,638.72
10	Ministry of Works and Human Settlements	4,904,858.50	595,352.00	16,404,440.54	21,904,651.04
11	Gross National Happiness Commission Secretariat	3,565,360.75	3,288,676.00	2,127,743.75	8,981,780.50
12	National Environment Commission Secretariat	8,431,974.15	3,161,957.15	5,433,548.20	17,027,479.50
	Total	**211,106,745.25**	**84,804,962.55**	**62,388,326.71**	**358,300,034.51**

Source: RAA Analysis

Chapter 3: Audit Findings

The audit findings are divided into two parts: **Part I** progressive developments relating to ex-country travels (STTs). **Part II** highlights the lapses and deficiencies noted during the audit.

Part I: Progressive Developments

Some of the progressive developments undertaken by the RCSC in reforming the Civil Service are as follows:

i.   For the 12 FYP, the RCSC is working towards consolidating the HRD budget information for the whole Civil Service through (i) Development of SoP among MoF, GNHC and RCSC for reviewing HRD proposals and (ii) Development of Competency Based Framework. The reform is expected to move towards a more structured and exhaustive approach of capacity development.

ii. The RCSC is taking lead in developing and implementing leadership and other soft skills training based on LeAD (Leadership Assessment and Development) because such trainings are cross cutting requirements identified from the CBFs developed so far.

iii. RCSC has replaced CSIS with ZESt (Zhiyog Electronic System) for management and administration of HR actions, shortening the process and reducing document requirements for HR actions, and recording comprehensive details on STTs in compliance with the BCSR 2018. The RCSC expects that new civil service information system, ZESt which was launched in February 2020 would address most of the inadequacies related to HRD documentation.

iv. The development of Strategic HRD for 12 FYP, a broad thematic plan, is expected to give strategic direction in building expertise in critical HRD areas through Long-Term Training (LTT) and Short-Term Training (STT).This will institute a proper mechanism to enhance a greater based capacity development programme.

v.   To ensure agencies implement STTs purposefully, parent agencies are now required to develop CBF for each profession. Training requirements are then identified through the developed CBF which are implemented through the GoI PTA funding. This is initiated as one of the reform programmes to move towards a more structured and exhaustive approach of capacity development.

Part II: Shortcomings and Deficiencies

Notwithstanding the significant achievements made in the field of ex-country training (STTs), the RAA's review revealed areas requiring further improvement. Pertinent inadequacies and deficiencies noted are as follows.

3.1 Competency Based Framework (CBF)

a) The RCSC launched Competency Based Framework (CBF) as one of the reform programmes in August 2018 to move towards a more structured and exhaustive approach of capacity development. It is a model that describes performance excellence within an organization. The framework will assist agencies in envisioning definite and coherent skill requirements to enhance various human resource functions, particularly in areas such as Performance Management, Succession Planning, Talent Management and Career Progression. It is aimed to cultivate the culture of identifying skill needs of employees, assisting continuous development, and professionalizing public servants to deliver responsibilities effectively and enhancing efficiency. A Guidebook on CBF for Civil Service 2019 was developed to guide civil servants in developing and implementing CBF for various occupational groups and sub-groups.

b) Since the launch of CBF programme in August 2018, CBF for 16 P&M positions have been launched so far. Currently, 16 more positions (including a SS cadre position) are being developed. There are 177 positions identified in the Position Directory 2018, under Professional and Management (P & M) position category. The development of CBF for balance 146 P&M positions are yet to be started. The status of CBF development so far is as detailed in **Table 3.1**:

Table 3.1: Development status of Competency Based Framework			
Completed (16 P& M Positions)	**On-Going (15 P&M and 1 SS Cadre)**	**Pending (146 P&M Positions)**	**Total P&M Position identified**
1. Clinical Nurse 2. Engineer 3. Finance Officer 4. Forestry Officer 5. Immigration Officer 6. Medical Doctor 7. Instructor(TVET) 8. Livestock Production Officer 9. Statistical Officer 10. Customs Officer 11. Tax Officer 12. Labour Officer 13. Employment Officer 14. Urban Planner 15. Health Assistant (SS Cadre) 16. Principal	1. Agriculture Officer 2. Civil Registration and 3. Census Officer 4. Economic Development Officer 5. Education Officer 6. Legal Officer 7. Survey Engineer 8. Human Resource Officer 9. Fire and Rescue Officer 10. RAA Officer 11. Environment Officer 12. Security Officer(Airport) 13. Trade Officer 14. Land Registrar 15. Foreign Services Officer -Covers 2 positions of the Position Directory 2018. *(CBF developed for Mines Inspector falling under the SS Cadre)*	As per the position directory 2018	**177**

Source: Position Directory 2018

c) The audit team was informed that the positions for CBF were prioritized based on criticality of jobs, size of civil servants in particular position and technicality of job profiles in particular positions in consultation with parent ministries and agencies.

d) About 120 civil servants were involved in the development of the CBF and Approach Training during the course of the programme. The activities included training of master trainers, identification of task force members from the relevant agencies, workshops and consultations with relevant parent agencies, endorsement of the CBF by respective HRC and final approval by the RCSC for implementation of CBF. More than 200 civil servants were trained on developing the CBF with capacity building training of 30 Master trainers. The total expenditure incurred since the launch of CBF was Nu. 5.360 million as provided in **Table 3.2:**

Table 3.2: Details of expenditure incurred on CBF since August 2018	
Program	**Expenditure (Nu. in millions)**
10 In-country Workshops (5 days each)	2.0
Capacity building of Master Trainers in Singapore	1.9
Consultation Meeting with stakeholders for developing the CBF(In country)	1.46
Total	**5.36**

e) Based on the experience of developing CBF for 16 positions, the development process appears to be both time and cost intensive as each position took three to four months on average to complete. With CBF for large number of positions yet to be developed, it would take substantial time before it could be implemented across the board. There are no formal documents defining goals and milestones to complete the development of CBF for all positions. Such a roadmap would be critical in ensuring planned transition and timely implementation of reforms across the board. The RAA learnt that the completion of CBF for all positions is targeted for June 2021 based on prioritization carried out in consultation with the agencies.

f) After more than a year and half since CBF was launched, the RCSC has been able to complete CBF for only 16 positions. Extrapolating the time needed to complete in respect of all positions from the pace at which it is progressing, it is obvious that it will take considerable time for completion which would further delay the implementation of CBF across the board.

g) The RCSC stated that the commission would continue to build the capability of the agencies and continue development of CBF for the remaining positions in a cost effective and sustainable manner till the end of the initiative period (June 2021). The RCSC stated that once the initiative period is over (June 2021) the agencies are to set timelines and develop CBF for the remaining position as part of their annual performance targets for FY 2021-22.

3.2 Human Resource Development (HRD) Planning & Monitoring Process

a) Civil Service Act 2010 states, *"Agencies shall assess their own specific training needs, formulate appropriate plans and implement them in accordance with the procedures prescribed in the BCSR 2018"*. Subsequently, Clause 9.2.5 of BCSR 2018 states that *"The agency shall identify critical HRD requirements based on the Strategic HRD Plan and Annual HRD Plan approved and provide required HRD interventions to all relevant employees periodically based on the availability of funds"* Further, the Strategic HRD Plan for 12 FYP requires the agencies to develop Annual HRD Plans for their STTs.

b) It was found that 11 agencies out of the 12 agencies audited, had not developed their Annual HRD Plans for the FY 2018-2019 except MoIC. Some of the agencies reported that they have not developed the Annual HRD Plans because the Annual HRD plans was being gradually phased out with the introduction of CBF by the RCSC. However, the RAA found no formal directive from RCSC to phase out the Annual HRD plans.

c) In terms of the STTs, CBF is intended to take care of most of the planning needs. However, currently with CBF completed for only 16 positions and CBF for 146 P&M positions yet to be developed, there is no basis for the agencies to execute the STTs without Annual HRD plans. Moreover, the RCSC has clearly stated that agencies should align implementation of any training to CBF if there is CBF developed and ensure proper training need assessment and HRD plans in absence of CBF.

d) In terms of implementation of STTs, the RAA's review indicated that in absence of the Annual HRD plans and CBF, most of the agencies have undermined the need to identify training and development needs of individuals in the context of specific agencies' strategic objectives. The existing system tend to focus on adhoc implementation of STTs based on availability of budget from external sources and donors.

e) It was noted that in most cases as and when offers are received, the agencies undertake ad-hoc and unplanned trainings, and HRC reviews and approves based on the relevance and usefulness. The agencies expressed that it is not necessary to conduct training needs analysis and develop annual HRD plans as there is no separate budget approved for STTs except for mandatory travels under RGoB funding. Similarly, the RCSC requires the agencies to conduct proper need assessment and develop a plan for implementation in line with BCSR, only for trainings through committed fund. This has resulted in many ad-hoc and unplanned STTs and led to re-appropriation of funds, funding STTs through savings from overall budgets and rush of expenditures towards the end of the financial years.

f) In absence of Annual HRD plans and Training needs assessments, the RAA was unable to ascertain whether the STTs were executed as per training requirements of the agencies and whether it has helped in the human resource capacity building of the agencies. Further, unplanned implementation of STTs would undermine judicious use of resources by the agencies.

g) Clause 9.2.7 of the BCSR 2018 stipulates, *"Monitoring and Evaluation system shall be instituted to assess training impact and make necessary interventions"*. Further, Schedule

9/C of BCSR 2018 states, *"The agency shall carry out M&E periodically to evaluate the impact of the training on performance of the candidate and office."* and that *"a candidate on completion of the approved course shall return to Bhutan and report to the Agency immediately with the training reports and feedback".*

h) The RAA found no formalized system being instituted in any of 12 agencies reviewed for conducting impact assessment of trainings availed. Agencies had not even complied with requirements to submit training/study tour reports and course completion certificates. There were 303 such cases in the FY 2018-19 across those agencies. Nevertheless, the RAA noted some good practices being followed by the agencies in ensuring application of skills and knowledge acquired from training in their work places and enabling transfer of knowledge and skills to peers and colleagues. For instance, MoAF had linked training reports submitted to activities in the performance management and were then rated during the IWP rating and moderation exercises. Moreover, efforts were put in place to disseminate the training to peer officials and farmers in a few cases. Similarly, in MoH, Clinical category personnel upon the completion of short-term training, earn CME (Continuing Medical Education) credit, which is a requirement for them to review their professional registration after every five years.

i) In the absence of the HRD plans, training needs assessment and a systematic approach to conduct training impact assessment and development activities, primary objective of training may be undermined and hence widen the gap between training and development activities and achieving organizational objectives. Besides, the resources spent may be rendered wasted.

3.3 Selection of Training Institutes and Courses

a) As per clause 9.2.4 of BCSR 2018, "Agencies shall assess its own specific HRD needs and develop an annual HRD plan aligned to the budget proposal". Further, clause 9.2.5 of BCSR 2018 states, "The agency shall identify critical HRD requirements based on the Strategic HRD Plan and Annual HRD plan approved and provide required HRD interventions to all relevant employees periodically based on the availability of funds". However, it was noted that agencies had neither assessed their HRD needs nor developed HRD plans.

b) In absence of an annual HRD plan in the agencies, a culture of individual official/division/department proposing specific training to HRC through HR division after securing funds from the donor projects has become prevalent in most agencies. The proponents also exercise choice of training institutes without proper appraisals. As funds for such proposals are generally explored from external sources, there is a natural tendency of HRC to endorse such ad-hoc proposals to take advantage of availability of funds rather than being driven by capacity needs of the organization. The instances of trainings being proposed by individuals are summarised in **Table 3.3:**

Table 3.3: Summary of Trainings being proposed by individual officials/ Division/ Department		
Sl. No	**Name of the Agency**	**No. of Trainings proposed by individual officials/ Division/Department**
1	Ministry of Agriculture and Forests	9
2	Ministry of Education	4
3	Ministry of Foreign Affairs	1
4	Ministry of Health	3
5	Ministry of Home and Cultural Affairs	2
6	Ministry of Information and Communication	1
7	Ministry of Works and Human Settlement	1
8	National Environment Commission Secretariat	6
	Total	**27**
Source: RAA Analysis		

c) The current system of implementing trainings based on individual proposals may not allow rationalizing training and development efforts based on the needs of the organization. The existence of such practice is basically due to absence of Annual HRD plan and absence of training needs assessment. It can also be attributed to lack of committed funds for training and development. A systematic process of identifying training needs is required to build and sustain HR capacity in the organization.

d) The RAA also noted instances where invitations were received by individual mostly focal persons, from international agencies or donor agencies to attend workshop/meeting or training under different arrangements. The correspondences are usually addressed to specific officials by virtue of being assigned as focal persons to deal with donor agencies or international organizations. Usually, the focal persons are preferred nominees and their participation is found to be invariably endorsed by the HRC. While the RAA noted that some agencies have initiated effort to do away with such system, the practice is still prevalent in most agencies. In an ideal situation, any invitations for training and development, meetings or workshop should be put up to the HRC and the candidates should be selected objectively based on the relevance, skills gaps and any other criteria set for bridging the capacity gaps in the organization. It will not only ensure that organisation needs is addressed and sustained but also uphold the principle of transparency in the decision making process and promote equity amongst employees.

e) The RAA noted in most cases, the training courses and institutes were approved based on the proposals of proponents. Generally, for the technical courses, the concerned departments or divisions were tasked to explore the training institute and courses. Some trainings were conducted in identified institutes based on Memorandum of Understanding (MoUs) drawn between training institutes and the agencies. There is no policy guidelines or directives issued for selection of training institutes for STTs outside the country. Instances were noted where institutes were selected based on the recommendations of officials who have availed

trainings in the same institute earlier. It was also observed that some training courses offered by training institutes within the country were availed from outside. There were cases of varying fees charged for similar courses offered in different countries.

f) In the absence of appropriate policy directives to guide in selection of courses and training institutes, the current practice of selection may not support the goal of attaining training objectives when credentials and quality of institutes are not assessed. Further, a random selection of institutes disregards prudence in spending resources.

3.4 Training Nomination and Approval Process

a) Clause 9.3.1 of BCSR 2018 states that, "*HRC of the agencies shall ensure that only relevant and appropriate officials are nominated for the HRD programmes*". Further, clause 9.6.2.2 states, "*Civil servant shall be eligible for STT when the programme is relevant to his work and his position level*". Clause 16.2.1 of BCSR 2018 states, "*Travel shall be undertaken by a civil servant only after obtaining approval from a competent authority*" and Clause 16.2.6 states "*All ex-country travel shall require the approval of the HRC*".

b) In the FY 2018-19, officials from 12 audited agencies had attended 4,242 STTs in various locations outside the country. On review of STTs availed by 2823 officials, it was noted that 313 STTs were found not related to the officials' designations or job responsibilities. The RAA noted that STTs were approved based on the availability of funds, frequency of travels by officials and in some cases merely to motivate the officials and not for capacity development. The HRC merely formalizes the nominations without assessing competency gap with respect to job responsibilities. These indicated inadequate attention was paid to overall staff development concerns of the organization. Such practice of nominating officials without giving due regard to skills and competency gaps and relevance to job responsibilities not only undermines the training objectives but also render waste of resources.

c) The RAA noted cases of same course/trainings being attended by officials from different position levels. There are several instances of STTs wherein the participants composed of officials from '*Executive, Professional and Management, Support and Operational*' position levels. **Table 3.4** depicts cases of STTs conducted in MoHCA, MoFA and MoAF, in which officials from different position levels attended.

Table 3.4: Cases of same STTs attended by different position levels				
Name of Agency	**Name of Training**	**No.**	**STT Types**	**Composition of Participants**
MoHCA	Training on Local Governance and Development, Burapha University, Thailand, from 23-30 Sept. 2018	36	Training	Dzongrabs, Gups, GAOs, Internal Auditor, Administrative Assistants, Personal Assistant, Store assistant and officials from DLG.
MoHCA	Site visit to Nepal for the Identification of Statues and Thangkas, National Museum Swayambunath Stupa and Durbar Square, Nepal from 22-26 June 2019	9	Institutional visits	Director General, Cultural Officer, Property officer, Research Asstt., Communication Tech.,Record Asstt.,Personal Asstt. and Artisan.

MoHCA	Gender in Planning and Governance for Women Leaders at the grassroots level in the Burapha University, Bangkok, Thailand from 22-16 April 2019	28	Training	Women Mangmis, Dispatcher, Admin Asstt., Personal Asstt., Program Officer and Immigration Inspector
MoFA	Study Tour to RBE Bangkok and SAARC Secretariat Katmandu from 22-30 June 2019	37	Study Tour	Accounts Personnel, Procurement, Administrative Assistants, Personal Assistant, Store in-charge and Driver
MoAF	Institutional (Exposure visit) to Nepal from 6-14 Nov 2018	20	Study Tour	Livestock officers, Veterinary officers, Accountant, Specialist, Extension Supervisor and Administrative Assistant

Source: RAA Analysis

d) For the same course/training, participants included officials from different position levels as well as from diverse professional background and specialization. With different skills sets, professional background and job responsibilities, the skills requirement would have differed. Thus, it indicates that the trainings were apparently not guided by genuine need for capacity development of the officials. Such practices indicate lack of focus and seriousness in bridging capacity gaps besides rendering waste of resources.

e) There were cases where same officials have availed repeated training on similar courses. The cases of officials who have repeatedly availed same/similar trainings, workshops, meetings and seminars are as summarized in **Table 3.5**:

Table 3.5: Summary of similar STTs availed by officials in each agency		
Sl. No.	Name of the Agency	No. of similar STTs attended more than once
1	Ministry of Agriculture and Forests	47
2	Ministry of Finance	24
3	Ministry of Education	19
4	Ministry of Economic Affairs	34
5	Ministry of Foreign Affairs	2
6	Ministry of Health	9
7	Ministry of Home and Cultural Affairs	8
8	Ministry of Information and Communication	13
9	Ministry of Labour and Human Resources	4
10	Ministry of Works and Human Settlement	30
11	Gross National Happiness Commission Secretariat	5
12	National Environment Commission Secretariat	1
	Total	**196**

Source: Civil Service Information System, RCSC

f) From 196 cases, the frequency of participation ranged from two to seven times. The highest number of cases were noted in MoAF and the least number of cases in NECS. The officials availing same trainings repetitively were from across all position categories. The cases identified were only from the CSIS database, updated by the agencies and maintained by the RCSC. The RAA also noted poor record keeping in most of the agencies, therefore, there could be more cases of repetitive trainings. Repeated nomination of official for same course/training indicated lack of seriousness with which HRC and HR Divisions take part in

training and development programmes of their respective agencies. While some cases might be related to follow up meetings/trainings which require attendance of same official by nature of job in which case, proper documentation and endorsement from RCSC is required, the circumstances under which other cases occur need to be regulated through appropriate mechanism in the agencies. Even inevitable cases due to external preferences or nature of job, agencies need to put in place succession plan to ensure business continuity in absence of those officials.

g) The RAA noted instances where the officials had availed training or had undertaken travel prior to approval of HRC. The approvals were accorded at a later date. There were varying practices in the agencies in dealing with such cases. For instance, in MoAF, MoE and MoF, the officials had obtained provisional approval through a note-sheet. While in MoEA and GNHC, online approval was sought through emails sent to HRC members. In MoH, the HR division had obtained approval from the HRC on behalf of the nominated officials. Instances are summarised in **Table 3.6:**

Table 3.6: Ex-post facto sanctions by HRC		
Sl. No.	**Name of the Agency**	**No. of Ex-post facto sanctions by HRC**
1	Ministry of Agriculture and Forests	49
2	Ministry of Finance	21
3	Ministry of Education	10
4	Ministry of Economic Affairs	2
5	Ministry of Health	15
6	Gross National Happiness Commission	8
7	National Environment Commission Secretariat	1
	Total	**106**
Source: RAA Analysis		

h) The agencies explained that ex-post facto approvals are provided especially when the nomination are to be done within short notice as required by the organizer/sponsoring agencies. It was also explained that sometimes, the scheduled HRC meeting get postponed to later dates. The RAA test checked approval cases in MoH, and noted that in some cases invitation letter seeking nomination were received well ahead of time and they were held up deliberately without putting up to HRC. This could have been done to artificially create constraints for agencies to solicit wider participation or nominate other deserving candidates owing to limited time. A systematic approach to facilitating transparent and objective nominations must be desired by all agencies so that relevant officials are nominated for trainings/courses.

i) The RAA also noted cases of trainings availed without obtaining approval of the HRC. The number of officials in different agencies who have availed STTs without approval from the HRC are summarised in **Table 3.7**:

Table 3.7: Summary of travels undertaken without HRC approval		
Sl. No.	Name of the Agency	No. of officials without HRC Approvals
1	Ministry of Agriculture and Forests	5
2	Ministry of Economic Affairs	2
3	Ministry of Foreign Affairs	43
4	Ministry of Home and Cultural Affairs	1
5	Gross National Happiness Commission	13
6	National Environment Commission Secretariat	4
	Total	**68**
Source: RAA Analysis		

j) In the cases of MoAF and GNHC, the Secretaries had directly endorsed the nominations and no approvals were sought from the HRC. With regard to the NECS, the RCSC had already cautioned for not following due process and relieving the officials prior to approval of the HRC. There were also cases of officials who performed travel as a part of high level delegations without approval of the HRC.

k) The instances of such lapses on part of the management and HRC of the agencies indicate lack of seriousness and non-adherence to the prescribed procedure in approving the STTs and development of HR capacity of the organisation.

3.5 Exercising diligence in executing STTs

a) Clause 9.1.4 of the BCSR 2018, states "The HRC shall rationalise the frequency of a civil servant availing HRD Programmes". On analysis of the ex-country travel (STTs) details of the civil servants for the FY 2018-19, it was observed that from a total of 8,243 officials in 12 audited agencies, 2,823 officials had attended 4,242 STTs in 81 Countries. It was observed that over 70 officials from these agencies had performed ex-country travels as many as five to fourteen times, more than 703 officials had availed as many as two to four times and, more than 2,050 officials had travelled once in the FY 2018-19. Agency-wise travel frequency is exhibited in **Table 3.8**:

Sl.No	Agency	Frequency												Total
		14	13	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
1	MoAF				2	1	1	4	13	24	50	135	842	1072
2	MoH					1		3	3	12	22	67	248	356
3	MoF							2		6	12	38	177	235
4	MoE							4		4	8	22	187	225
5	MoEA	1	1	1			1	2	2	19	17	41	131	216
6	MoHCA								2	3	17	48	114	184
7	MoIC					3	2	4	4	10	14	24	84	145
8	MoWHS										7	14	110	131
9	MoLHR										4	17	82	105
10	MoFA									3	6	17	33	60

Table 3.8: Summary of frequency of trainings availed by officials in 2018-19

11	GNHCS							2	3	11	14	23	53
12	NECS		1	1			1	2	3	2	5	7	19	41
	TOTAL	**1**	**2**	**2**	**2**	**5**	**5**	**23**	**30**	**86**	**173**	**444**	**2050**	**2823**

Source: RAA Analysis

As shown in **Figure 2**, in the FY 2018-19, from 12 audited agencies, officials who availed the highest number of STTs were from EX positions. The official who ranked 10th highest in terms of availing STTs in the same year was from P-level position.

Figure 2: Top ten officials who availed highest STTs in FY 2018-19
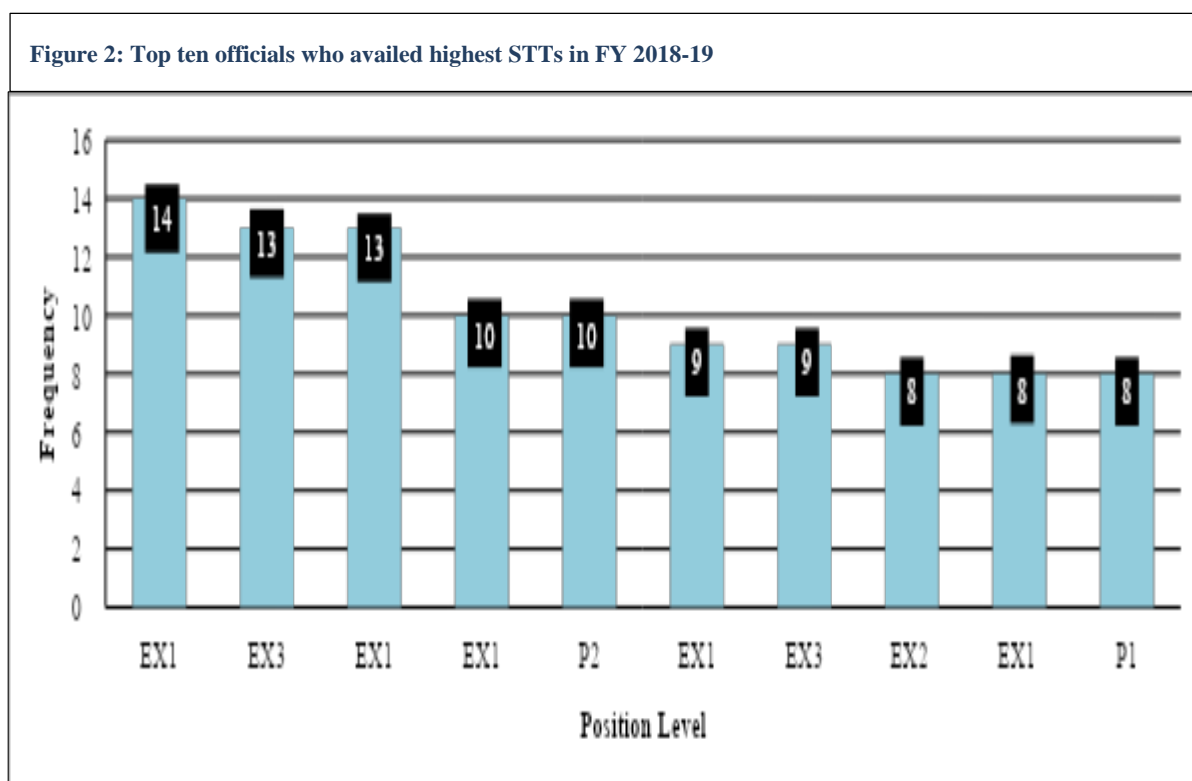
It was found that every official in the Executive category, on average, had availed at least 3 STTs in the FY 2018-19 followed by officials in the Professional and Management category availing STTs more than once. Operational and Support category availed the least STTs as depicted in **Figure 3**:

[18]

Figure 3: STTs availed by different position levels
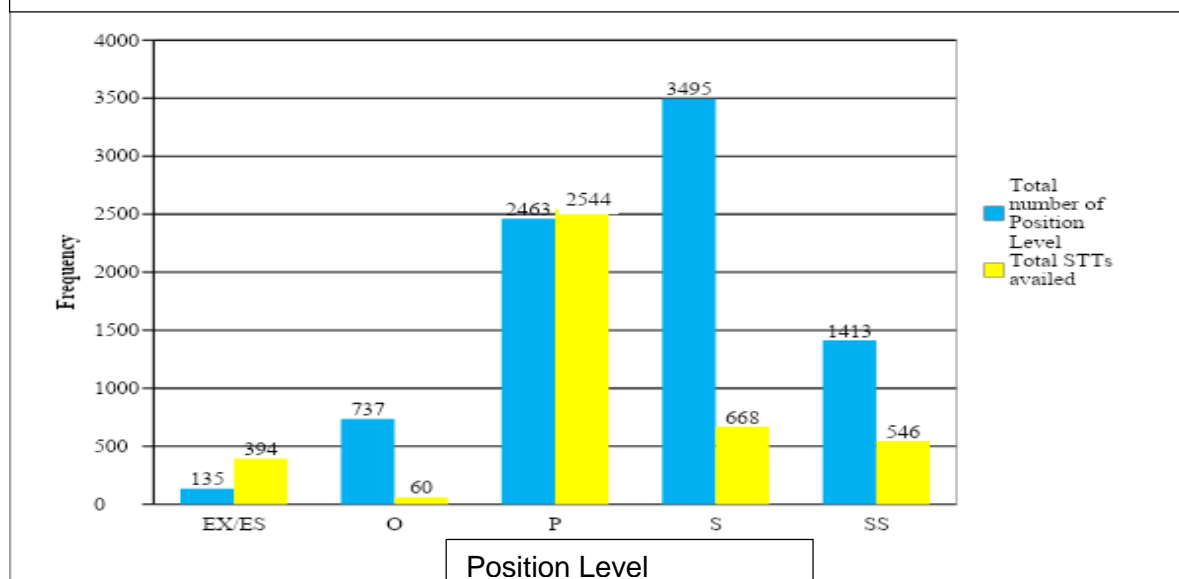
In terms of number of days, almost 34,613 days were spent on 4242 STTs excluding travel time and enforced halts. On analysis of the cases having frequency of more than five times in a year, it showed that the highest total days spent was 92 days by an official for training in 2018-19, followed by 57 and 52 days.

b) Based on the facts that the officials spent substantial days of the year for training, the RAA opines that more rigorous systems needs to be in place to rationalize nominations of officials based on prescribed criteria. Unless it is driven by nature of work (such as mandatory meetings/workshops), service delivery in the civil service would be seriously hampered in the absence of incumbent of particular post/job. In the absence of vigorous system of check and control in the agencies, there is a possibility of extending undue advantage to few.

c) Clause 16.6.2 of the BCSR 2018 states, *"A civil servant required to undertake official travel shall be entitled to travel by the most direct and economic route"*. As such, it is expected that these travels are planned and executed in the most direct and economical way. The RAA noted cases, where the above clause was not given due regard by the agencies.

d) An assessment of the trips undertaken by the civil servants to the USA, Europe and Canada for the FY 2018-19 showed that agencies have not adhered to the requirement to undertake travels in the most direct and economical route. The RAA gathered information on the distance to the USA, Canada and countries in Europe from Bangkok and Delhi to ascertain the shortest route as shown in **Table 3.9:**

Sl. No.	Country	via Bangkok (A)	via Delhi (B)	Difference (A-B)
1	Italy	5,479	3,662	1,817
2	Portugal	6571	4,757	1,814

Table 3.9: Distance in miles from Bangkok and Delhi to the USA, Canada and countries in Europe

[19]

3	Switzerland	5631	3,832	1,799
4	France	5,918	4,120	1,798
5	Austria	5,330	3,532	1,798
6	Belgium	5,744	3,971	1,773
7	Germany	5,480	3,708	1,772
8	Poland	5,103	3,336	1,767
9	Netherlands	5,684	3,924	1,760
10	Denmark	5,465	3,742	1,723
11	UK	5,966	4,247	1,719
12	Estonia	4,885	3,198	1,687
13	Costa Rica	10,780	9,483	1,297
14	USA	8,763	7,862	901
15	Canada	7,360	6,568	792

Source: Distantancetofrom.net

e) As can be seen from **Table 3.9**, flying to Canada, Europe and USA via Delhi is shorter than flying via Bangkok in terms of the distance. However, out of 137 trips to these countries, 80 trips were performed via Bangkok and 57 trips were performed via Delhi as shown in **Table 3.10** indicating that 58% of the total trips were made via Bangkok.

Table 3.10: Frequency of trips via Bangkok and Delhi

Sl. No.	Country	Total Frequency	Frequency via Bangkok	Frequency via Delhi
1	Austria	9	-	9
2	Belgium	7	2	5
3	Canada	4	3	1
4	Costa Rica	1	-	1
5	Denmark	2	-	2
6	Estonia	3	1	2
7	France	11	9	2
9	Germany	16	10	6
10	Italy	8	2	6
11	Netherlands	12	7	5
12	Poland	3	3	
13	Portugal	2	-	2
15	Switzerland	24	22	2
16	UK	5	3	2
17	USA	30	18	12
	TOTAL	**137**	**80**	**57**

Source: RAA Analysis

As evident from the above table, more than half the trips to these countries were performed via Bangkok with higher frequency of travels performed via Bangkok for destination countries USA (18 out of 30) and Switzerland (22 out of 24).

f) Further, on review of STTs for the FY 2014-15 to FY 2018-19 revealed that the agencies preferred trainings outside the country even for courses that were offered by institutes within

the country. Details of trainings executed during FY 2014-15 to FY 2018-19 in foreign countries, which are offered in the country are summarized in **Table 3.11.**

Table 3.11: Summary of same trainings availed within and outside country for the FY 2014-15 to FY 2018-19

Name of the courses: *Trainings for office management, Administration management, Financial management, Store inventory, Microsoft technologies and Networking and Record and data management*

Name of the Agency	Frequency of training availed (In-country)	Frequency of training availed (Ex-country)	Total
Ministry of Agriculture and Forests	42	143	185
Ministry of Economic Affairs	14	70	84
Ministry of Finance	11	60	71
Ministry of Home and Cultural Affairs	14	41	55
Ministry of Information and Communication	18	39	57
Ministry of Works and Human Settlements	20	38	58
Ministry of Education	2	12	14
Ministry of Labour and Human Resources	1	4	5
Ministry of Health	1	10	11

Source: RAA Analysis

g) For the courses which are offered by training institutes within the country, there is no reason why local institutions are not preferred when there are huge differences in overall cost. It is apparent that training outside the country has become preferred choice for agencies. This has huge impact on public resources. The prudent use of resources can only be achieved insofar as agencies rationalize choice of institutes based on cost, as there are no binding obligations or guidelines for agencies in exercising choices of training institutes. Unless specific guidelines in selecting training institutes based on cost analysis is put in place, agencies would not be obliged to put restraint on indiscriminate practice of exercising preference of training institutes apparently without any valid basis and to be less profligate in spending public resources.

h) The BCSR 2018 states, "*Agencies shall be encouraged to tap online resources from credible and recognised Institutes to build capacities through Short Term Training (*STT*).*" The RAA noted that agencies are yet to internalize the practice of availing online courses for training and capacity development of respective organizations. Leveraging on IT and internet facilities and existing human resource capacity within the agencies, there is a great opportunity to enhance capacity building measures across the board. The agencies need to explore and provide leadership in institutionalizing the system of e-learning, which has a potential to make paradigm shift in capacity building modalities.

3.6 Standard protocol for delegation, monitoring visits & travels for Visa processing

a) Officials travel abroad as a part of delegation or in a group to attend meetings, conference or workshops and visits to various institutions outside the country. Such STTs are implemented as part of capacity buildings, fostering collaborations, and any other purpose of mutual benefits. Monitoring visits are conducted by MoE to monitor the students studying abroad. Likewise, the MoLHR monitors the overseas employment programs. There is also a practice of approving separate travels to foreign countries for visa applications and processing.

b) Clause 9.3.12 of BCSR 2018 states, *"Ministry of Foreign Affairs is responsible for high-level official delegations representing the country on regional and international issues led by the Head of Government and/or representatives approved by him, Head of Constitutional Offices. The Ministry may issue guidelines on the eligibility criteria and procedures for processing nominations for such cases to ensure uniformity in application"*. The RAA noted that specific guidelines are yet to be put in place. In absence of such a standard, there is no basis for deciding on the size of the delegations and eligibility of the officials nominated to ensure uniform implementation. The RAA noted instances of varying sizes of delegations as highlighted in **Table 3.12:**

Table 3.12: Varying sizes of groups/delegations

Sl. No	Course title	No. of Officials	Country	Agency
1	UN General Assembly	5	New York, USA	MoFA (focal point) & cross sectoral
2	Fourth BIMSTEC Summit and its preceding meetings	12	Kathmandu, Nepal	Cross Sectoral
3	UN Climate Change Conference COP 24	15	Katowice, Poland	NEC (focal point), GNHC, MoEA, MoFA, MoAF, NCHM, BTFEC & RMA
4	International Rice Congress	9	Singapore	MoAF
5	13th Bhutan-Japan Annual Consultations on Economic Cooperation	9	New Delhi, India	Cross Sectoral
6	High level delegation for follow up discussion on "Learn and Earn program"	8	Japan	MoLHR (focal point) and (Cross sectoral)
7	5th Border Management and Identity Conference	5	Bangkok, Thailand	MoHCA
8	Seminar on Decentralization and Local Governance	11	Philippines	MoHCA
9	Tools and Approaches for Mainstreaming Cross Cutting Issues Workshop	10	Thailand	MoHCA
10	Meeting with TVET institutions in Australia and Malaysia for introduction of National Diploma in Bhutan	8	Australia & Malaysia	MoLHR
11	Unmanned Aircraft Systems Seminar and Third Meeting of the ICAO Asia-Pacific	5	Bangkok, Thailand	MoIC
12	The 55th Conference of Director General of Civil Aviation, Asia Pacific Region	5	Nadi, Fiji	MoIC
13	EVAT Conference day	5	Bangkok, Thailand	MoIC
14	WS02Con Asia	5	Colombo, Sri Lanka	MoIC
15	Consultation Meeting to discuss the issue of Cardamom export to India	6	New Delhi, India	BAFRA, MoAF
16	Workshop to assist the countries to understand and take ownership of the projects goals and objectives	6	New Delhi, India	BAFRA, MoAF

Source: RAA Analysis

The sizes of groups/delegations ranges from 5 to 15 officials either from the same agency or a mixture from different agencies. Moreover, instances were noted where officials were nominated although the visit purpose was not related to their job responsibilities.

c) Further, it was learnt from HRC-minutes of meeting that officials were merely nominated based on the availability of funds and on the frequency of their travels, oftentimes ignoring the

significance of one's participation in the event. The absence of eligibility criteria and procedures for processing nominations may have restricted the agencies in exercising due diligence and prudence in nomination of appropriate size of the delegations. Such practice would result in inconsistent application across the board besides entailing avoidable expenditure if relevancy of nominees were not assessed.

d) The MoFA stated that a guideline for seeking political clearance for government delegation has a few criteria for composition of delegation but are in the process of developing a specific one for delegations.

e) The MoE and MoLHR conduct monitoring and inspection visits as an annual activity. The DAHE, MoE monitors the performance of scholarship students and provides support services to some students studying outside and DoE, MoLHR monitors the overseas employment programs. There are no guidelines developed to regulate such visits and also nominations and selection of officials for such visits. The agencies were found making annual monitoring and inspection visits in a group of two or more officials. It is not clear how the size of the team and frequency of the visits are determined. Further, there is no clarity on requirement to submit monitoring report. There was no record of interventions initiated by the agencies based on report of the visits.

f) Clause 9.9.1.8, BCSR 2018 provides that *"A civil servant shall be paid DSA for the actual period of halts required for processing visa if it was approved by the HRC when approving the nomination and if it is not paid by the sponsor"*. The subsequent clause 16.4.8 also stipulates that *"DSA shall be paid for the actual period of halts required for processing visa and it shall be paid as per the rates prescribed by the Government"*.

g) Accordingly, the DSA were found paid for actual travel and required halts as per the entitlements. Civil servants mostly travel to Delhi and Bangkok to process visa applications from the respective embassies and consulate offices. The RAA noted variations in procedures being followed in the agencies for processing Visa. In some cases, officials processing visas had directly proceeded to the training destination and in other cases officials were allowed to return to Bhutan after processing their visa and then travel to the training destination on a later date, which entail additional cost. The inconsistent practice mainly arise due to absence of any specific guidelines governing such travels. The MoAF added that the visa requirements and processing formalities differ from different countries and some countries require individuals in person for biometric and other requirements.

h) In the absence of specific rules governing such travels, there is a need to exercise diligence by respective agencies in approving such travels.

3.7 Budgeting process and controls

a) As per section 23 (b & c) of PFA 2017, MoF is responsible to prepare the Budget Policy, Fiscal Framework Statement, the Budget, the Appropriation Bill and other relevant materials besides mobilizing resources, including external assistance, and integrating these funds into the budgeting, reporting and accountability processes prescribed by this Act. The subordinate regulations i.e. FRR 2016 requires the implementing agencies to ensure that the funds required for the ongoing programmes and activities are included in the budget proposal for the fiscal year.

b) A comparison of the approved budget appropriations with the releases for the fiscal year 2018-2019 for the 12 audited agencies, under object codes (OC) 11.02, 45.01 & 45.02 revealed significant increase in the revised releases compared to the actual approved budget appropriation as shown is **Figure 4**. There was an

Figure 4: Variation in approved and revised budget
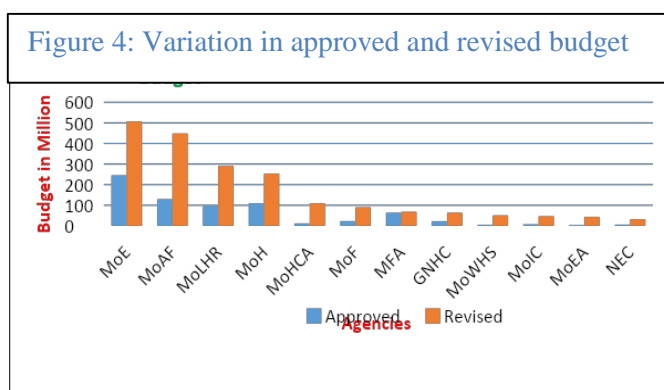
increase in revised budget in all 12 agencies. It was noted that the OC 11.02 was increased by 56%, OC 45.01 increased by 237% and OC 45.02 by 180% as shown in **Table 3.13**:

Table 3.13: Summary of increase in budget from the approved budget

Object Codes	Approved (in Million) = A	Revised (in Million) =B	Difference (C= B-A)	% Increase (C/A)*100
11.02	93.65	145.976	52.326	56%
45.01	161.67	547.60	385.93	237%
45.02	467.32	1,307.85	840.533	180%
Total	722.638	2001.427	1278.789	176.96%

Source: RAA Analysis

Such a huge variation indicated deficiencies in the budgeting process apparently fuelled by agencies' inability to secure committed funds at the time of proposing budget.

c) Although the mandatory travels are defined as obligatory travel for participation that are required under international conventions, treaties and other bilateral or multilateral agreements approved by the RGoB, the RAA noted variances in initial budget and actual expenditure for mandatory travels as well. Such lapses indicate that the budget plans are not realistic. The agencies propose budget for mandatory travels with a brief justification or write-up. While some agencies propose budget without any justification or write-up. The DNB does not have additional tools to verify budget proposals other than basing on the past activities.

d) In most agencies, it was noted that mandatory travel budget are requested as a supplementary budget at a later stage. In the FY 2018-19, the expenditure reported under Object Code 11.02 was Nu.181.40 Million for 12 agencies out of which Nu.55.082 million was approved as

supplementary budget. The RAA's analysis showed that 30% of the total budget was approved as supplementary budget for the mandatory travels.

e) The RAA noted lack of coordination amongst agencies like MoF, GNHC and RCSC in regulating STTs. STTs are usually funded from external agencies and budget is provided in the form of cost sharing basis and piecemeal contribution into LC Account and PLC Account. With different mandates, the agencies have different roles in regulating the STTs and budgets. The donor funded STTs are verified by GNHC to check whether STTs are within the scope of the project. RCSC is involved in regulation of training in terms of approving nominations and courses as per agencies' HR plans. MoF basically scrutinizes budget proposals to incorporate it in the Budget Appropriation Bill for enactment in the Parliament. Although the GNHC assesses the donor funded STTs to check whether STTs are in line with the project objectives, the GNHC does not coordinate with DNB and RCSC to rationalize budget on these STTs. RCSC being the nodal agency for all HR related components, it is expected that the agency is involved in the process of budgeting for STTs as well.

f) The RCSC is of the opinion that issues regarding ad-hoc STTs being implemented without proper HRD plan and resource mapping cannot be resolved even with the CBF in place if RCSC is not involved in the resource allocation for these STTs. Therefore, a clear protocol on coordination and collaboration between the GNHC, RCSC and MoF to discuss and rationalize the HR budget would ensure fair and equitable distribution and allocation of HR budget to the agencies.

g) The re-appropriations from other budgets to STTs are allowed to be done by agencies except for object code 11.02 for which endorsement of DNB is required. There were several cases of re-appropriations made from other activities to fund the STTs. The agency wise summary of re-appropriations made during FY 2018-19 are as given in **Table 3.13.**

Table 3.13: Summary of re-appropriations carried out for the FY 2018-19				
Agency	**Re-appropriated amount Nu. (Million)**			**Remarks**
	OC: 11.02	**OC:45.01**	**OC:45.02**	
MoE	0.30	1.42	-NA-	Budget for observation of international day of people with disabilities re-appropriated to ex-country travel Budget for mandatory meeting and conferences re-appropriated to Capacity Building
MoAF	0.257	0.272	2.550	Budget for in-country travel & Monitoring Budget re-appropriated to mandatory meetings I- country training budget and transports budget re-appropriated to Capacity building Operation and Management budget re-appropriated to in-country capacity building workshop/awareness
MoEA	0.03	6.172	0.335	Budget for in-country travel & Monitoring Budget re-appropriated to mandatory meetings. Budget for professional services and general administration re-appropriated to capacity building Renovation and in-country travel budget re-appropriated to Annual Trade & Industry Conference
MoH	-NA-	0.845	-NA-	Budget for in-country meetings re-appropriated to Capacity building
MoLHR	NA-	-NA-	7.445	Apprenticeship training programme for Regional Offices in –country) re-appropriated to Overseas Employment Programme

Agency	Amount 1	Amount 2	Amount 3	Details
MoWHS	2.500	-NA-	0.599	Budget for in-country travel & Monitoring Budget re-appropriated to mandatory meetings
NECS	-NA-	3.068	1.281	Professional services budgets re-appropriated to Capacity building Professional services budgets re-appropriated to Incountry Meeting and workshop
MoIC	-NA-	2.279	6.485	Budget for in-country travel re-appropriated to capacity buildings
Source: RAA Analysis				

h) Considering the re-appropriation practices prevalent across agencies, it suggests that STT activities are not realistically budgeted and the agencies resort to using funds approved for other activities to meet the fund requirement for STT activities. With intentions to save budget from other sources to fund the STTs, it may be likely that agencies enhance the budget proposals for other activities. Besides, there is a risk of compromising the implementation/ delivery of other activities/services. The prevalence of such practices would lead to loosening of financial controls in agencies having significant impact on the country's financial management system.

i) Section 62 of the PFA 2007 (Amendment 2012)-'No budgetary bodies shall carry out activities for which there is no provision in the Budget Appropriation Act or other lawful authority'. Subordinate Manual i.e. FAM 2016, Chapter 3, Clause 3.8.1, stipulates, "Activities for which there is no provision in the budget shall not be carried out. Incurring of unbudgeted expenditures and diversion of funds towards unauthorized activities shall constitute a budget offence, for which the Head of the office and the AFD shall be liable and accountable". Notwithstanding the above restrictions, agencies were found to have resorted to wrong booking of expenditure and utilizing other funds for HRD activities in the agencies as detailed in Table 3.14:

Table 3.14: Incidences of wrong booking of expenditure and utilization of fund for HRD

Agency	Object Code	Name of the Object Code	Amount (Nu.)	Details of STTs
MoAF	51.04	Exp. On Structure – Irrigation channels	1,592,479.50	1. Procurement visits for Testing & verification of HDPE pipes by Procurement officer, Agriculture officer, Engineer and Accountant in India and Training on Financial Management, Budgeting and Accounting in Philippines by Project Accountant
	11.01	Travel-In-Country	23,000.00	2. Procurement of Bio-Inputs to conduct research Trail in ARDC and Consultation meeting with IFPRI on analysis, visioning and report preparation by PPD officials
MoEA	52.02	Plant & Equipt. – Power Generation	139,134.00	1. Inspection visit under Austrian Coordination Organization(ACO) Project for officials from Alternate Energy Division
MoF	11.01	Travel-In-Country	188,100.00	1. Visit to Shilong/India Check post by Customs Official
				2. Visit by DG, DRC Bhutan to Bangladesh Border, courtesy call to Commissioner Siliguri

	17.08	Op.Exp. – In-country Meetings and Celebration	19,500.00	3. SDF Board Meeting in Delhi attended by DG, DMEA
MoIC	52.04	Plant & Equipt. – Telecommunications	20,012.00	1. TNC19 Emerging NREN Program TNC19 Forging Digital Societies Conference
MoWHS	11.01	Travel-In-Country	46,955.00	1. Institutional Visit to Thailand
	Total		**2,029,180.50**	

Source: RAA Analysis

As evident from **Table 3.14,** the cases of wrong booking were prevalent across the board. The RAA noted that despite specifying head of agencies accountable for such lapses, there was no incidence of action being taken on accountable official. Such practices not only distort the expenditure reporting of the agencies and the Government Consolidated Accounts level but also undermines controls placed in the financial management systems instituted for the purpose of regulating expenditure of the spending agencies. As far as regulation of the STTs are concerned, a systematic planning approach needs to be in place to avoid agencies committing budgetary offences. In most of the agencies, wrong booking (expenditures made for different object code) has been carried out to fund ex-country travel or HRD training programs. For instance, in MoAF, MoEA & MoIC the budget meant for Capital Works and Plants were utilized for HRD Training programs. Similarly, budget for in-country travel were found used for ex-country travel in MoAF, MoF and MoWHS.

j) The other characteristic rendered to the existing system of implementing STTs especially trainings is rush of training activities towards end of financial year. The RAA noted that significant expenditure was incurred towards close of the FY 2018-19 indicating that most of the STT activities were implemented towards last quarter. This is mainly because towards the end of the financial year the agencies are able to estimate budget balance and could plan to fund STTs through re-appropriation. While re-appropriation of budget is permitted, it provides room for diversion of funds to unjustified activities.

3.8 HRD Documentation System

a) Clause 9.10.3 of BCSR 2018 states as "*Agency shall maintain up-to-date records of HRD programmes implemented and update the same in CSIS*". Clause 21.6.1 states that Human Resource Officers (HROs) are required to "*Maintain accurate and up-to-date information on all HR actions in the CSIS and Personal File*", and schedule 9/c states, "*If STT is approved by the HRC and is implemented, update in CSIS immediately.*" The RAA noted several shortcomings and varying practices in maintenance of HR records.

b) The CSIS is a web-based information system that contains detail of civil servants and related human resource actions. It facilitates efficiency and effectiveness in various HR related decision making besides being used as repository of personnel information of civil service. The HROs of agencies have vital role of updating correct information, generating orders, and safeguarding information as primary users of the system. The RAA noted several lapses in

management of information in the CSIS. There were cases of not or partial updating, issue of incomplete records, incorrect information resulting from varying practices of HROs in the agencies. While CSIS has brought about transformational changes in the way HR Divisions/Sections operate in human resource administration, as well as facilitating efficient decision making in the agencies and the RCSC, there is also a need to recognize inconsistencies that need to be corrected to ensure robust and comprehensive information management system.

c) Upon review, it was noted that NECS has not updated its CSIS for the past 3-4 years and are waiting for a major CSIS record review and update, in consultation with RCSC. MoHCA, MoIC, MoLHR and MoWHS has recorded only LTTs and did not record any STTs availed by the officials in these agencies. MoH and MoAF have updated only STTs in CSIS which were also maintained in Excel sheets. GNHC, MoEA, MoFA and MoE have maintained all LTTs and STTs in their CSIS. Agencies only update training, certificate courses, and institutional visits/study tours that require a six months gap in CSIS. Other meetings, conferences and diplomatic meetings, or training, those STTs that do not have a training gap obligation, are not maintained in CSIS.

d) Evidently, the information in the CSIS was not reliable and comprehensive. It was justified that there were many challenges faced by the HR divisions in agencies with time required to update the large number of STTs implemented annually in CSIS besides updating all personal records (CV), transfer, and promotion information. It was also pointed out that the CSIS was being revamped and the RCSC launched the new system (ZESt) in February 2020.

e) In the absence of comprehensive and up-to-date records of HRD activities in CSIS, the process of rationalizing frequency of travel, selection of candidates, planning of HRD activities could be greatly hampered impeding informed-decision making and assessments in HR actions.

f) There were varying practices of maintenance of records in the agencies resulting in incomplete or missing documents, incorrect information etc. The agencies were not able to trace out documents containing vital information such as training, minutes, nominations, reports etc. In respect of some agencies which are not able to update CSIS for various reasons, agencies have system of maintaining records in hard or soft copies. It was noted that documents were missing basically due to inadequate safeguard put in place. For instance, in the MoFA, from the 16 HRC meetings held in the year 2018-2019, minutes of five meetings were missing and minutes of seven meetings were not signed by the HRC. Further, from the 109 travels made by the MoFA officials, only records of 53 travels were maintained in the soft copies; records of 56 travels were missing or not documented with the HR Division. Similarly, in the NECS, HR related information was incomplete and the list of STT including meetings/workshops/conferences provided by the HR section included documents of only 54 meeting/trainings out of the total 116 meetings/trainings.

g) Schedule 9/C of the BCSR 2018 requires procedures to be followed and documents to be submitted before availing training. However, many cases were noted where clearances were not obtained as required for STTs exceeding five days. In the FY 2018-19, a total of 113 STTs

comprising 61 STTs without security clearance and 62 STTs without audit clearance were availed across 12 audited agencies as shown in **Table 3.14.**

Table 3.14: Summary of security and audit clearance not obtained for STTs exceeding five days			
Name of Agency	No. of Training	No Security Clearance (No. of cases)	No Audit Clearance (No. of cases)
MoAF	808	24	24
MoE	69	3	3
MoF	193	10	10
MoFA	28	6	16
MoHCA	61	3	2
MoIC	77	4	4
NECS	65	1	3
Total	**1661**	**51**	**62**

Source: RAA Analysis

Further, there was no government clearance obtained for 253 STTs. The MoAF executed 155 STTs without government clearances, MoEA with 4 cases, MoF with 7 and MoH with 2, MoHCA with 16 and MoIC with 8. The MoFA has not obtained government clearance for 63 STTs availed during the FY 2018-19. The MoFA justified that MoFA has not documented any government clearance as the HR committee approves these travels or approved by the Head of the Agency after comprehensive review. It has been practiced that subsequent office order, which is issued as per the note approval, is being used for issuance of the passport for the officials from MoFA.

h) Such laxity from the official concerned and HR personnel indicate that the responsible authorities did not regulate STTs properly and defeats the very purpose of having control mechanisms in the form of clearances. These clearances act as one of the tools to ensure proper assessment of the candidate's personal records.

i) The RCSC stated that these shortcomings are expected to be addressed by the new civil servant information system, ZESt.

Chapter 4: Recommendations

On the basis of audit findings, the RAA has developed following recommendations in order to help the authorities and agencies in initiating improvements in administration of STTs for civil servants. The recommendations were in principle agreed by the agencies during discussions. Nevertheless, the agencies should not be restricted by these recommendations in coming out with policies and decisions which will serve as better alternatives to address the findings in this report.

4.1: RCSC should develop a roadmap for development and implementation of CBF across agencies

The CBF initiative is a huge task initiated by RCSC in their efforts to move towards a more structured and exhausted approach of capacity development in the civil service. The framework is expected to assist agencies in envisioning definite and coherent skill requirements to enhance various human resource functions, particularly in areas such as Performance Management, Succession Planning, Talent Management and Career Progression. Since the launch of the initiative in 2018, the RCSC has been able to develop CBF in respect of 30 positions covering larger proportion of civil service. The remaining 146 positions are stated to be pursued through Annual Performance Agreements (APA) and Annual Performance Targets (APT) of agencies.

Given the potential of CBF initiative in addressing numerous issues basically emanating from inconsistent practices of administering STTs across agencies, there is a need for RCSC to expedite the development and implementation of the framework. To realize this, it is imperative that RCSC develop a clear roadmap delineating definite timeline for completing the development of CBF for all agencies.

4. 2: Need for Annual HRD plans should be reinforced and effectively implemented

BCSR 2018 requires the Government agencies to identify the critical HRD requirements based on the strategic HRD Plan and Annual HRD plan. The RAA noted that 11 out of 12 audited agencies have not developed the Annual HRD plans. Without the annual HRD plans, it is clear that there is no basis for prioritization of HRD requirements. Further, the agencies do not carry out training needs analysis, resource mapping and impact assessment. Therefore, the RAA recommends the following actions for effective and efficient HRD planning:

1. The RCSC should require all the agencies to develop annual HRD plans for implementation of HRD activities; and

2. The RCSC as a nodal agency should beef up monitoring and evaluation mechanism to ensure uniform practices and application of rules and regulations in implementing STTs and capacity development activities across agencies.

4. 3: Agencies should exercise prudence in executing STTs

The RAA noted many cases of training availed by officials whose job responsibilities have no relation to the training availed by them. In other cases, many different position levels attend

the same training and in some cases the same officials were seen availing the same training again and again. Further, many cases were noted where HRC approvals were not sought or were sought, at a later date, after completing the STT. These cases clearly indicate lack of prudence in the nominations and approval process by the HRCs in the agencies.

Further, the BCSR 2018 requiring the civil servant to travel by the most direct and economic route was not adhered to by the agencies. It was also noted that there was no cost-benefit analysis conducted for availing STTs in the country vis-à-vis in foreign countries. Thereby, leading to availing of STTs which were offered by the local institutions from institutes in foreign countries at a higher cost. Likewise, agencies have not explored online learning resources for wider reach and cost-effectiveness. Similarly, the frequency of travel outside the country for STTs was found not rationalised. The travel frequencies were as high as 14 times in the financial year 2018-19. The officials who availed the highest number of STTs in that year were from executive positions, who have critical roles in the organisation on a daily basis.

As stipulated in the BCSR 2018, it is the responsibility of the HR Division and the HRC to rationalise STTs to ensure cost-effectiveness, reasonableness in the frequency of travel and undisrupted service delivery.

To address these lapses and varying practices, the RAA recommends for following actions to be implemented by the audited agencies:

1. All HRD related matters should be initiated through a formalized process involving HR Divisions of agencies to support capacity building of agencies that addresses that actual gaps;

2. The selection of training course and officials should be guided by capacity gaps identified and relevance to current jobs;

3. There is a need for specific guidelines for selection of training institutes, both within and outside the country in order to rationalize the expenditure as well as quality of training;

4. Develop a procedure to ensure HR Divisions maintain a proper database of officials and STTs to ensure relevant nominations;

5. The agencies should develop a procedure to ensure that the most direct route is selected for official travels outside the country as per the provisions of the BCSR 2018. In fact, HRC should consider selecting the most direct route as one of the criteria while approving travels;

6. The RCSC should encourage agencies to avail trainings within the country to the maximum extent possible. For which, the agencies should be made to conduct cost-benefit analysis on STTs to avail the quality training at lower cost in the country; and

7. The RCSC should recommend and encourage the agencies to tap online learning resources.

4.4: Guidelines should be developed for regulating delegation, institutional and monitoring visits and travels for visa processing

Currently, there are no guidelines or standard protocol in place for delegation, institutional and monitoring visits and travels for visa processing. The RAA also noted that agencies follow varying practices to travel for processing visas from other countries.

In absence of aforementioned guideline or standard protocol, there is no basis to regulate nominations, and expenditure for such tours performed by officials.

The RAA recommends the following actions to bring more clarity and uniformity in regulating delegations, institution and monitoring visits and travel for visa processing:

1. The MoFA as a designated authority for regulating delegations representing the country should develop a guideline for administration of delegations for uniform implementation;

2. The MoE and MoLHR should develop specific guidelines for institutional and monitoring visits made by officials specifically prescribing eligibility, frequency and reporting to ensure uniform implementation; and

3. The RCSC should develop Standard Operating Procedures to regulate the travels undertaken for processing Visas from other countries to rationalize the cost borne by the government and also to ensure standard practice in all agencies.

4. 5: Budgetary controls should be strengthened by MoF

A comparison of the Approved Budget Appropriations with the Releases for the fiscal year 2018-2019 for the 12 agencies, revealed significant increase in revised budget in all the 12 agencies indicating deficiencies in the budgeting process and budget planning in these agencies. It was noted that there is no clear procedure in place for review and allocation of budget for mandatory travels. Coordination between relevant agencies are seen lacking to rationalize budgets for donor funded STTs. Many instances of re-appropriation and diversion of funds from other activities to HRD activities were noted, consequently resulting in 'rush of expenditure' towards the end of the financial year. In this regard the following recommendations are provided:

1. The MoF should strengthen a budgeting procedure in line with the CBF for STTs;

2. The MoF should develop a clear protocol of coordination with the GNHC and RCSC to discuss and rationalize the HR budget for donor funded STTs for all agencies;

3. The MoF should ensure agencies develop realistic Budget Utilization Plans or other appropriate mechanisms and effectively implement the same to avoid re-appropriation and diversion of funds at a later stage; and

4. The MoF should strengthen the periodical monitoring and evaluation of the financial performance and implementation of activities.

4.6: The RCSC should strengthen HRD information and documentation system

On review of the HRD documentation system in the 12 agencies, there were varying practices in maintenance of HRD related documents. The RAA noted the absence of comprehensive and up-to-date records of HRD activities in CSIS, the process of rationalizing frequency of travel, selection of candidates, planning of HRD activities, vital for informed decision making in HR actions. In a few agencies, the RAA noted incomplete or missing important documents like mandatory clearances and HRC meeting minutes. In this regard, the following recommendations are provided.

1. The RCSC should develop mechanisms to ensure HR officials to efficiently record all required information in the new CSIS system as well as to hold them accountable in the event of failing to maintain and upkeep the system; and

2. The RCSC, while carrying out the HR audit of agencies, should ensure proper documentation culture is practiced in the agencies.

Chapter 5: Conclusion

Human Resource Development Programmes play a vital role in developing and sustaining the required capacity of civil service in delivery of mandates of respective organizations. The training and development process has assumed its strategic role to meet the ever increasing service demands of the civil service. The BCSR delineates roles and responsibilities to agencies in administering training and development activities to support the policy objectives of HRD of civil service. Over the years, civil servants have availed trainings on a myriad of subjects either funded by Royal Government or projects, providing opportunities to bridge the gap in competencies of individuals and overall capacity organizations in delivery of public service.

RAA's review of implementation of STTs in 12 selected agencies showed numerous inadequacies and shortcomings apparently ensuing from inconsistent approaches and practices embraced by agencies in administering the STTs. Non compliances or deviations to prescribed process of developing Annual HRD Plans, completing training needs analysis, nomination for trainings, selection of courses and training institutes, training impact assessments etc. amongst others, are some of the concerns that potentially undermine noble intent of HR development in the civil service. The prevalence of differing practices across agencies would not only derail the realization of the policy objectives of HR development but also impede realization of value for money from the investment made in STTs. Some of the challenges are also posed by inadequate monitoring mechanisms, coordination amongst regulating agencies, poor documentation, lack of guidelines to govern specific official tours and lack of committed funds for STTs.

Having different mandates, agencies have vital roles in aligning and integrating human resource development plans and programmes with the strategic plans of their respective organizations. While trainings are necessary means to developing and sustaining overall HR capacity, it can only be relevant and beneficial if it is driven by actual need of the organization. This entails identifying capacity gaps and training needs and developing strategies through development of HR plans aligned to organizational goals and objectives. The identification and development of core competencies of various levels under CBF initiative of RCSC is expected to facilitate agencies to link its HR plans to strategic objectives. In order to ensure desirable governance in administration of STTs across agencies, there is a need to reinforce monitoring mechanisms to assure compliances by agencies to prescribed procedures and/or requirements of nominations, choice of courses and trainings, frequency of trainings, HR documentations etc. to augment the HR audit conducted by RCSC.

On the basis of issues noted on review of implementation of STTs in 12 agencies, the RAA had formulated recommendations which were finalized after discussion with the relevant agencies. These are intended to help the regulating authorities and agencies to ensure improved compliances and to support the policy objectives of HR development in civil services as enshrined in the BCSR 2018.

Annexures

Annexure-1(A)	Response from Royal Civil Service Commission
Annexure-1(B)	Response from Ministry of Labour and Human Resources
Annexure-1(C)	Response from National Environment Commission Secretariat
Annexure-1 (D)	Response from Ministry of Economic Affairs
Annexure-1 (E)	Response from Ministry of Works and Human Settlements
Annexure-1(F)	Response from Ministry of Home and Cultural Affairs
Annexure-1(G)	Response from Ministry of Agriculture and Forests
Annexure-1(H)	Response from Gross National Happiness Commission Secretariat
Annexure-1(I)	Response from Ministry of Foreign Affairs
Annexure-1(J)	Response from Ministry of Information and Communication
Annexure-1(K)	Response from Ministry of Finance
Annexure-1(L)	Response from Ministry of Health
Annexure-1(M)	Response from Ministry of Education

 དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་།
རྒྱལ་གཞུང་ཞི་གཡོག་ལྷན་ཚོགས།

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
ROYAL CIVIL SERVICE COMMISSION
Excellence in Service

RCSC/PPPD-03/2020-21/197

July 28, 2020

The Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

<u>**Draft Performance Audit Report on Ex-Country Travels (STT)- 2018-19**</u>

Dasho,

This has reference to your letter number RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated June 17, 200 on the Draft Performance Audit Report on Ex-Country Travels (Short-Term Training) for financial year 2018-19.

The Commission would like to extend our appreciation to the RAA for carrying out this timely audit. The observations reflected in the report would be very useful in making the STTs relevant and sharper to the needs of the organization and enhance our delivery of services. This will also be useful to bring greater collaboration between the central coordinating agencies like MoF, GNHC and RCSC in spending public resources on civil service HRD programs.

Some of the observations like the maintenance of training gaps, HRC approvals, missing documents have also featured in our HR audit observation. Where appropriate, the Commission has taken both corrective and deterrent measures, including reprimands as well. We would like to share a few comments and observations on some of the points reflected in the draft report (attached as annexure) and request RAA to kindly consider our submission.

Thanking you.

Yours sincerely,

(Karma Hamu Dorjee)
Chairperson

Copy to:
1. Focal Commissioner, RCSC for information
2. Director General, RCSC, for information and follow-up
3. Deputy Auditor General, Department of Performance and Compliance Audit, RAA, for necessary action
4. HRD Division, Royal Civil Service Commission for record
5. HRA Division, Royal Civil Service Commission for information
6. Office Copy

RCSC, THIMPHU BHUTAN, Post Box No. 163. Telephone: PABX: 00975-2-322491, 322956, 322954, Fax No. 323086, 325980. Director: 332475, Chief HRMD: 332476, Chief HRDD: 336270, Chief PPD: 336131, Chief MISD: 332473, Chief LS: 332471, Chief HRAS: 329993, Chief AFS: 332472. Chief EMD: EXAM SERVICE: www.rcsc.gov.bt

Royal Audit Authorit
Thimphu : Bhutan 64085
Dairy No.............
Date............29/7/2020

Annexure

I. Rationale and Background on HRD in the 12th Five Year Plan

In the 11th FYP, a total outlay of Ngultrum 2.0 billion was allocated for implementing the Human Resource Development (HRD) Plans. However, the plan remained unimplemented as the amount allocated was not secured and the LTT/STT reflected based on the list submitted were without proper needs assessment. Therefore, the 11th FYP HRD Plan was used as a guide only. With the experience from the 11th FYP, Strategic HRD Plan was developed to be used, as a broad strategic guide with CBF to identify specific STT/LTT and Annual Priority Area Exercise to priorities needs considering the limited HRD fund.

While the RCSC is the central personnel agency mandated to manage and provide HRD programs, only a small portion of the HRD fund is under the purview of RCSC for e.g. GoI PTA, Nehru Wangchuck Scholarships and development partner supported. RCSC carried out a small study on HRD fund expenditure during the end of 11th FYP and found that during the entire 11th FY plan period, the actual expenditure incurred on HRD across the Civil Service was Nu. 4513.477 million including approved budget of Nu. 977.55 million for the Financial Year (FY) 2017-18 while on the other hand the total outlay of Nu. 2.0 billion allocated for 11th FYP remained uncommitted. By the end of 11FYP, on average, every year RGoB funded not less than 41% of the HRD budget.

While the STT and LTT implemented are seen to translate into enhancing HR skills and competencies which are critical for the delivery of quality and professional services, the positive impacts of these HRD programmes implemented have not been assessed systematically. Strong Training Needs Assessment (TNA) and Training Impact Assessment System (TIAS) are found extremely critical so as to institute a proper mechanism to enhance a greater need-based capacity development programme.

Towards this end, the RCSC has asked all agencies vide letter number RCSC/HRD-2.1/2016/596 dated 10 August 2016 to develop a set of competency framework covering TNA for all positions in their agencies and submit to RCSC for HRD resource allocation and training implementation. However, due to lack of technical expertise in the area of competency-based HR development field couldn't carry out the exercise. Considering the importance of implementing HRD interventions based on the "competency requirement" to ensure maximum return on investments and improve the service delivery, the RCSC has initiated the "Competency-based HR Development" program to build capability of the agencies to develop CBF and carry out TNA for the selected critical positions in the civil service.

The RCSC in collaboration with Singapore Polytechnic International, and with funding support from the Temasek Foundation International (TFI), Singapore launched the programme in August 2018.

II.   RCSC's comments on specific issues

Finding:

3.1 Inadequacies in the implementation of Competency Based Framework (CBF)

Comment:

The RCSC clarified that during the audit period 2018-19, there was no CBF developed at all. Therefore, the "inadequacy of implementation of CBF" under section 3.1 of Audit finding is requested to exclude from the report. As the CBF initiative is already mentioned under significant achievement in Chapter 3, this observation may be included as a recommendation for RCSC to expedite implementation of CBF so that it could address all issues highlighted under sections 3.2 and 3.3 of the report.

Areas of Issues	Specific Issues	RCSC's Comment
3.1.1 No clear roadmap to develop CBF for remaining positions	No plan/timeline specified to complete the remaining positions.	The CBF program was launched with the technical and financial (cost sharing) support from donor agencies. As such, the RCSC has a certain execution time frame (till June 2021) with the development partners given that this is a time consuming task without any full time staff working on the assignment.

Till the completion of the project period, the RCSC will continue to build the capability of the agencies and develop the CBF of selected positions (selection criteria mentioned in subsequent comments). This is being done and doing it in a very cost effective and sustainable manner. Thereafter (July 2021), the respective agencies shall draw a timeline and develop CBF for remaining SELECTED critical positions as a part of their annual performance target for FY 2021-22.

While it is desirable to have CBF for all positions, the CBF development process is a time consuming and cost extensive. Therefore, it cannot be develop for all positions captured under the PD 2018. It has to be focused more on positions that have larger number and critical for service delivery. Therefore, the observation that "there are no plans or timeline specified to complete remaining position" as reflected under Section 3.1.1, Second Paragraph, Page 10 of the draft report is not accurate, |
| | Positions were randomly | The participants for the CBF (positions developed in 2018-19) was selected in |

	selected from PD by conducting consultation meetings with the relevant agencies.

consultation with parent ministries/agencies based on the following criteria: Positions (professional groups) that have large numbers of civil servants requiring parenting guidance for professional development. Example: Engineer, Forestry, Clinical nurse, Finance Officer, School Principals

a. Professional group that requires high technical competencies to carry out complicated and complex jobs and requiring professional license if Professional Councils are set-up. Example-Civil Engineers, Clinical Nurse, School Principals, TVET Teachers

b. Socio-economic impact of the services provided by the particular occupational group and criticality of the services. Example-Immigration, TVET Teachers.

c. Support distribution of HRD budget to the so-called "dry sector", which are not very donor attractive. Example: Immigration and Finance, School Principal.

Therefore, the observation that Positions were randomly selected as reflected under Section 3.1.1, Second Paragraph, Page 10 of the draft report is not accurate,

---

CBF positions not captured in PD (Foreign Services Officer, Protocol Officer and Desk Officer, Health Assistant and Mining Inspector)

These positions (professional groups) reflected under Section 3.1.1, Second Paragraph, Page 10 of the draft report are developed during the FY 19-20. This is not relevant to the audit period of FY 18-19. We request that this observation be dropped.

However, for RAA's understanding we would like to make the following clarification:

- Selections of these positions titles are based on the Position Directory in BCSR 2018.
- Selections are carried out based on the criteria as done for the first group of CBF (as listed in the 2nd row of this table).
- The Commission considered the concurrence of the Agency to ensure that there is ownership.
- Moreover, for kind information of the Royal Audit Authority, those positions specified in the report are all captured under the PD 2018

3.1.2. Substantial delay in development

Took almost a year and half to develop and implement

During the FY 18-19, the Commission focused on building capabilities and abilities of

of CBFs for 147 positions	the CBF for 16 positions. There are still 147 positions pending.	our own Civil Servants to develop Competency Frameworks. In this FY our activities were limited to training HROs and domain professionals to learn how to develop CBF from the institutes in Singapore. The TF-SP-RCSC CBF was a two years program; it was launched in August 2018 and closed in the month of December 2019 with 25 days of training. The objective of the collaboration with TF-SP was to train and transfer knowledge and not to develop products of CBF. However, the Commission took advantage of the learning opportunity and made the participants who were divided into five groups for effective learning to instantly apply the learning experience and knowledge from the training to come out with CBF products. Moreover, the Commission does not have a full time staff working on the CBF. It was additional assignment to them apart from their regular duty. As such, it takes a minimum three to fourth months to develop one CBF based on the time that can be spared from their normal duties. Therefore, the observation under Section 3.1.2, first paragraph, Page 10 of the draft report that "it took one and half years is not accurate/appropriate, the training duration was only 35 days and not one and half years".
3.2 Inadequate HR Development Planning in the agencies	Some agencies reported that HRD Annual Plans were being gradually phased out with the introduction of CBF by the RCSC directives from RCSC.	The Annual Priority Area was introduced from the year 2016 onwards and the CBF based training was started only from the FY 2019-20 (RCSC/HRD-A1.1/2019/1989 dated December 9, 2019). During the period of Audit (2018-19) the CBF based training was not implemented. Therefore, we request that only activities that are for the relevant Audit period be reflected in the report.

3.2.1. No proper Plans in place for STTs	We would like to submit the following w.r.t the Policy Directives of the Commission on HRD for RRA's understanding. The RCSC has clearly communicated (vide letter number RCSC/HRD-A1.1/2019/1989 dated December 9, 2019) to all agencies that the implementation of any training by the agencies should be aligned to the CBF where we already have CBFs in place.
	With no definite deadline for CBF completion and the absence of Annual HRD Plans, agencies have no plan in place for executing STTs.	For other agencies, where CBF is not ready/developed, the training proposal and implementation has to be based on the following focus areas which will ensure proper TNA and HRD planning and prioritization: 1. Training which is aligned to professional development' 2. Mandatory professional training; 3. Training required due to enhancement of the system, process; and 4. Training addressing skills gap to the current job. The RCSC has not communicated to agencies that they need not carry out training needs assessment and HRD prioritization because of the CBF. Instead, the CBF is a mother document, which shall serve as a basis for agencies to carry out yearly TNA and prioritization of HRD interventions based on resources availability. Further, any training that has committed funds has to have needs assessment and a plan for implementation as per BCSR. For the HRD components that have committed funds for e.g. GoI PTA, RCSC takes the lead in assessing the needs and making plans. A training calendar is developed for GoI PTA and shared with agencies (also uploaded on the website). Hence, the findings under Section 3.2.1, Page 11 of this report is not accurate.
	Irregularities in maintaining CSIS in Agencies Missing /Incomplete HR	Such lapses in the agencies with regard to documents have been already observed by the RCSC through the periodic HR Audit conducted in agencies. Accordingly, the RCSC's Audit report has recommended a checklist of documents required for various

Shortcomings in the HRD documentation system (specify the annexure/appendix related documents		
	Non-submission of clearances for STT	HR actions to the agencies to improve the documentation for all HR actions like training, promotion, transfer etc. In addition, the Documentation Management System (DMS) has been developed whereby HROs can now upload all the documents on the various HR actions in the system. For repeated observations on documents missing, the Commission has cautioned HR Divisions/Sections. Furthermore, the RCSC have shared these findings/issues with all HR Officers during the conference/forum to ensure that such improvements have to be ensured across all agencies apart from the ones that are audited. HR Audit report of HRAD, RCSC with recommendations (annexure) attached for kind reference. Implementations of audit observation are cascaded as mandatory IWP activities in agencies to ensure such observations are corrected and complied to.
		Further, with the use of ZESt, shortcomings in the HRD documentation system should decrease since submission of important documents is a mandatory requirement to process STT/LTT. All STT/LTT proposals have to be processed in ZESt before the start date therefore, post facto approval cases should not be an issue going forward. Further, all standard letters (decision) are system generated with QR codes.
Weak Budgetary Control	Lack of coordination between MoF, GNHC and RCSC to rationalize budget for donor funded STT	This is a critical observation made by RAA. Similar observations have been made by RCSC as well. We have formed a working committee and initiated and led discussion with GNHC and MoF. Accordingly, the team has developed a draft a SoP/Guideline *(supporting document attached)* to review both RGoB and donor funded HRD allocations/proposals. However the SOP couldn't be finalized and implemented. During the FY 2019-20, MOF and RCSC made an understanding to centralize the HRDD budget under GOI-PTA with RCSC and route all HRDD fund requests through RCSC.
		The RCSC feels that issue of implementing STTs under donor project and RGoB funding in adhoc without any HRD Plan and resource mapping cannot be resolved even with the CBF in place for all the positions. This is because the RCSC doesn't have its control over the resource allocation under these two sources. RAA is also requested to verify

the source of funding for ex-country trainings availed in 2018-19 to ascertain main gaps for such lapses.

Ultimately, the RCSC feels a strong need for coordination and monitoring between RCSC, GNHC and MoF for implementation of trainings funded under the donor project and RGOB funding.

III.   General recommendations in the report

We request to segregate the following in Appendix V:

1. Segregate civil servants and non civil servants including elected leaders from the training availed list
2. Segregate training requiring training gaps and not requiring training gaps from the frequency of travel.
3. Segregate meetings that the officials have to attend (mandatory) due to nature of responsibility and positions (example: Hydropower related meetings/negotiation) from the formal trainings attended.

A-1

དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་། ལས་གཡོག་དང་མི་དབང་། མི་དོ་ཆེན་ཡིག་ཚང་།

Royal Government of Bhutan
Ministry of Labour and Human Resources
DIRECTORATE SERVICES

Human Resource Division

MoLHR/DS-HRM-14/20-21/43

July 30, 2020

Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

Subject: Submission of response on the Draft Performance Audit Report on ex-country travels (Short-Term Trainings)

Hon'ble Dasho,

This is with reference to letter No. RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated 17 June 2020 of the Royal Audit Authority regarding the submission of response on the audit findings. In this regard, the Ministry of Labour and Human Resources would like to thank the Royal Audit Authority for conducting the Performance Auditing on ex-country training which would benefit us to streamline the processes hereafter. To this end, kindly find enclosed the detailed responses on the audit findings as per applicability and relevance.

Thanking you for your kind support and cooperation as always.

Yours sincerely,

(Chewang Jurmi)
Director, Directorate Services

Cc:
1. Hon'ble Secretary, MoLHR for kind information
2. Director General, DoEHR/DTE, MoLHR for kind information
3. Office copy

AKG.PAD
for u-a

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan
Dairy No...64097
Date...30/7/2020

==
P.O. Box 1036, Thimphu; Location: Thongsel Lam, Lower Motithang; Tel: PABX (975) 2-339352/339351;
Fax:339106 Director: 2-328431; website: www.molhr.gov.bt; email:hrd@molhr.gov.bt

Ministry of Labour and Human Resources
Detailed Response to Performance Audit Report on Ex-Country Travels (STTs)
Audit Period: 2018-2019

3.2 Inadequate HRD planning in the agencies

In absence of separate approved budget for short term training, as with the case with other agencies, the Ministry of Labour and Human Resources was unable to develop annual HRD Plans. However, the Ministry has developed the Competency Based Framework (CBF) for Labour Officers, Employment Officers and TVET Trainers for which both the Short term under GoI-PTA and long term HRD plans for five years are in place. *Attached as Annexure I and II for reference.*

3.6.2 No clear protocol for institutional and monitoring visits

Over the past years, the Ministry is in receipt of cases related to illegal placements and non-compliance of Regulation on Employment of Bhutanese Overseas. The monitoring visits have been initiated by the Ministry to ensure compliance of the Regulation as well as address the issues brought to the notice of the Ministry regarding the placements of Bhutanese overseas workers. Further, the requirement for monitoring is reflected in the Employment Regulation 2017, APA of the Department and subsequently in the IWPs of the dealing officers. Survey reports and Monitoring visit reports are submitted upon completion of the visits (A copy of Monitoring and Evaluation Survey Report on Learn and Earn Program, Japan, 25th May-10th June, 2018 and follow up action taken and monitoring reports were shared in email dated March 9, 2020 to Sherub Gyeltshen, Audit Officer, RAA). These reports are the outcome of such visits which has helped the Department of Employment and Human Resources to effectively implement overseas employment programs. Outcome of the Middle East Monitoring Visit is also attached herewith for reference. (*Annexure III*)

3.7.3 Re-appropriation of Funds to STT

Table 3.12: The summary of re-appropriations carried out for the FY 2018-19

Agency	Re-appropriated amount Nu. (Million)			Remarks
	OBC:11.02	OBC:45.01	OBC:45.02	
MoLHR	-NA-	-NA-	7.445	Operation and Management and in-country training and workshop budget re-appropriated to Overseas Employment Programme

The Ministry on January 14th, 2019 vide letter no.C-3/7/45 was directed to make a visit to Japan led by the Hon'ble Minister. The team after completion of the visit has to submit a report to the Lhuengye Zhungtshog. The requirement to visit Japan was also emphasized vide letter no MFA/BDA-8/100/910 dated March 25th, 2019.

After the approval for the visit to Japan was officially endorsed the fund arrangement was made by the Ministry through means of internal adjustment aligning to the financial powers delegated as per the FRR, 2016. The budget was re-appropriated from the apprenticeship training program of four regions, and university graduate internship program and pre-employment engagement program to implement the overseas employment program of the Department of Employment and Human Resources, amounting to Nu 7.445 million. As the visits involved high level delegation officials the exact expenditures could not be predetermined and the Finance Division apportioned Nu 7.445 million. However, the final expenditures against the program were Nu. 4.274 million. The expenditure summary for Japan's Overseas Program is as follows:

SL #	Particulars	Amt (Nu)
1	Air Ticketing Cost	1,348,650.00
2	Visa Fees/Delegation Expenses	2,141,545.27
3	DSA	783,354.50
	Total	**4,273,549.77**

The RAA has highlighted operation and management services and in-country training and workshop budget re-appropriated to overseas employment programs. However, no budget under the operation and management services have been re-appropriated to the overseas employment program. The budget under operation and management services mostly captures the recurrent budget. The budget was re-appropriated based on the forecasted expenditures which cannot be considered as the final cost towards the overseas employment program.

The budget re-appropriation of Nu 7.445 million is in accordance with the financial norms and as transactions are allowed in the system and has no restrictions against it. The re-appropriation has been processed as per the financial delegation power and is in alignment with the financial Rules and regulations

The Ministry has followed all the required process and procedures for the above re-appropriation of fund considering the urgent assessment for the overseas employment program keeping in mind the impact of the program. Attached are the copies of correspondences pertaining to the high-level delegation for kind perusal.

3.8.1 Irregularities in maintaining CSIS in Agencies

Although the Ministry was not able to maintain Short Term Training (STT) information in the CSIS, all the STT information are recorded in excel file and based on this record the training nomination are reviewed and processed in the HRC. With just one Admin. Assistant during the FY 2018-2019, it was taxing for the lone Admin. Assistant to update the STT information in the CSIS besides updating all personal records (CV), transfer and promotion information. The STT record was presented in the HRC at the end of the fiscal year (2018-2019) to rationalize the travel frequency and also for transparency and information to the Department.

3.8.3 Non-submission of clearance for STTs

The clearance for 14 officials as per Appendix VI is attached herewith. The government clearance for 9 officials for the Dual Training program for Master Trainer & Curriculum Developer at TITI, Kathmandu, Nepal w.e.f 19th November – 1st December 2018 was not issued separately by the Ministry of Foreign Affairs. Notwithstanding, the Dealing Official has remarked on the Endorsement Letter sent by the MoLHR requesting for necessary action from the Passport Section (Attached is the copy of the letter). The government clearance for the remaining 5 officials is also attached for information and necessary action.

རྒྱལ་ཡོངས་མཐའ་འཁོར་གནས་སྟངས་ལྷན་ཚོགས།
དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་།

National Environment Commission
Royal Government of Bhutan

NEC/HRS/Performance audit/2019-2020/ **1043**   15/7/2020

The Deputy Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

Subject: **Response to Draft Performance Audit Report on Ex-Country Travels**

Sir,

This has reference to the to Draft Performance Audit Report on Ex-Country Travels vide reference number RAA/PSAD/EX-CT/2020/186 dated 17ᵗʰ June 2020.
This document has two sections:

1. Document evidence for rectification where factual inaccuracies are observed.
2. Comments on observations and recommendations.

Kindly have the rectifications made to the final report.

Yours sincerely,

Phento Tshering
Director

Cc:
- Office copy

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan
Dairy No....64095
Date...30/7/2020

National Environment Commission
Royal Government of Bhutan

- **Comments on Findings and Recommendations:**

1) Funding:
The expenditure reported for STT under the National Environment Commission Secretariat was Nu. 17.027 million, however, the RAA team may note that the expenditure incurred was inclusive of employees of others agencies who were supported based on the objective and annual work plan of the projects.

2) Observation 3.7.4 Diversion of Budget to Fund HRD activities
The National Environment Commission acknowledges that the expenditure of Nu. 8849 was met from 11.01-Travel-Incountry for Airfare for Dasho Secretary, however, it may be noted that the airfare was reimbursed/refunded in the next FY by the organising international agency and it was adjusted accordingly. The adjustment vouchers for the expenditure met is attached for reference.

3) Observation 3.5.4: Ex-Country (STTs) Travels Frequencies of Civil Servants.
Not all the official travels maybe categorized as STT, rather majority of travels made are indeed officials carrying out their mandated duties.

Pertaining to Clause 9.2.3.8, any other ex-country travel is a sweeping statement, this clause could further specify the exceptional cases of mandated travels specifically. In case of NECS, the Secretary is the Chairman of LDC representing 47 member countries and also senior officials are serving as focal persons to international bodies which mandates the same person to represent at international bodies several times.

Unlike short term trainings which directly results to human resource capacity development, travels undertaken by most officials in the capacity of representation of Bhutan as LDC Chairmanship and at negotiations and delegations as focal persons are official carrying out daily job responsibilities and hence this may not be categorized as short term trainings.
For further clarity, all the travels under taken by NECS officials for the FY 2018-2019 are categorized into obligatory, not obligatory and Short Term Trainings, in the attached excel sheet.

Therefore this along with the frequency of travel undertaken by the NECS officials as per Appendix IV may also be explained by the following report:

Brief report on progress of Bhutan's participation at the Climate Change Conference and Bhutan's LDC Chairmanship

A. Context:
1. The National Environment Protection Act, 2007 mandates the NEC to negotiate and enforce bilateral and Multilateral Environmental Agreements representing Bhutan at international negotiation forums since 1995.
2. As mandated NECS is the national focal point for the United Nations Framework Convention on Climate Change, Kyoto Protocol and Paris Agreement. The United Nations Framework Convention on Climate Change was ratified during the 73rd session of the National Assembly and became signatory in 1995. The Parliament also ratified the Kyoto Protocol in 2006 and Paris Agreement in 2017. Bhutan is party to these conventions and Agreements and therefore obligatory on the Royal Government of Bhutan's participation at such conferences.

3. The Climate Change conferences are held in two sessions annually. The technical session of the Subsidiary bodies for Implementation and Subsidiary body of Scientific and Technological Advice are normally held in June in Bonn, and the Conference of Parties (COP) are held in December and venue depends on the host country.

4. NEC as the national focal point coordinates the Bhutan delegation for the high level climate change conferences and have followed approval process diligently. The formation of Bhutan delegation including leader of delegation is processed through the note-sheet from the Chair of the NEC and for the leader of the delegation from the Cabinet. The respective nominated officials seek approval from their respective HRC and then seek political clearance for issuance of credentials from the Ministry of Foreign Affairs to represent Bhutan at such multilateral forums. The delegations are also assigned with specific negotiation themes depending on its relevancy. The negotiators have been leading technical thematic areas both at the conference and national level.

5. The report on the outcome of the negotiated text is submitted to the government and to all agencies for their information and references.

6. Due to excellent track record of Bhutan's participation and contribution rendered at the negotiation, the Group of 47 least developed countries placed confidence in Bhutan's leadership as chair for the period 2019-2020.

7. **Bhutan's chairmanship will serve the LDC group from January 2019 through December 2020. The period will oversee the Paris Agreement coming into effect from 2020, therefore the period is considered crucial under the UNFCCC negotiation.**

8. **As the Chair of the group, Bhutan provided leadership in line with our international reputation as a champion of environmental conservation and sustainable development, promulgated by the visionary leadership of their Majesties the Druk Gyalpos. The leadership is an opportunity for Bhutan to strengthen our "soft power" outreach at the international level thereby enhancing national security through** climate diplomacy**. At the national level, the leadership role has helped to enhance capacity building and strengthening institutions for addressing climate change amongst others.**

9. Bhutan is providing leadership in the current challenging moment of climate crisis exacerbated with health crisis but failure is not an option as it would undermine Bhutan's image and credibility in the international area.

B. Key Achievement for Bhutan

The role of Chairmanship has set Bhutan on the path towards long term economic and diplomatic gains by displaying commendable leadership in accordance with credentials established by their Majesties as the leaders in the field of environmental conservation. It is a strategic investment for long term gain, which needed continuous support by the government to allow relevant people to participate in the international discussion forum. It must be noted that the job does not entail any financial implications on the country but provides immense opportunities and to the country under political and financial domains as follows:

1. *Engagement at International levels:*
   a) *Hon'ble Prime Minister at the UN Climate Action Summit in September 2019*: This is the first time that Bhutanese leadership was offered mainstream UN platform to display leadership at the international level. Bhutan was amongst few countries that was offered this prestigious platform. In His Excellency's capacity as the Chair of 47 group of LDCs, HPM launched LDC visions 2050, which was well received by international community, as reflected by number of developed countries that continue to come forward with concrete financial pledge to realize the LDC vision. HPM also used the platform to exert our national pride as the only carbon negative country in the world.

   b) *NEC Chairman at the International Forum*: The previous chair of NEC, His Excellency Lyonpo Yeshey Penjor has made excellent impression at various ministerial level meetings, including at COP25 in

Madrid, Spain. While representing the group, His Excellency has strategically leverage group position for advancing national positions, given his vast experience in the climate diplomacy.

c) *Secretary of NECS as the Chair of LDC at the technical level*: Secretary, NECS is the face of Bhutan's LDC chairmanship in the international area. Contrary to some local believe that any person from Bhutanese bureaucracy can preside over LDC meetings and display leadership, it require specific personality traits, skills and willingness to build wide professional network in the international area, followed by confidence of the partners. Under Secretary's leadership, Bhutan has brought significant reform in LDC governance

d) *Bhutan at other international high-level event*: Unlike in the past, Bhutan was invited to attend most coveted high-level international events such as Petersburg Dialogue, Japan Brazil Dialogue and Ministerial on Climate Action on the international climate calendar. These were rare opportunity for Bhutan to be part of the exclusive club for influencing the formal process for concrete climate action.

e) *Virtual Conferences, Workshops, Meetings:* Due to current COVID-19 pandemics , both technical session of the Subsidiary Bodies of SBI and SBSTA and Climate Change Conference have been postponed to 2021. However, to keep momentum on climate change discourse and actions, Hon'ble Minister, Ministry of Foreign Affairs as Chair of NEC, Secretary and Lead Negotiator have been participating at the virtual meetings. At the technical level, at least one - two virtual meetings are participated by the Chair and lead negotiators almost everyday.

In addition, NECS as the chair of the LDC Group, have launched virtual meetings for the Elders Group and LDC thematic group coordination meetings since May 2020. The thematic position paper for the LDC is expected to get ready by end of July 2020.

2. *Bhutan as the front runner country for LDC Initiatives for Adaptation and Resilience (LIFE-AR)*

Launched by HPM at the UNCAS in September 2019 as one of the LDC initiatives to reduce vulnerability and build resilience to climate risk, Bhutan signed up as one of the 6 front runner countries to receive the support from the developed countries. Under this, Bhutan is shortlisted to receive up to USD 10 million supports towards enhancing adaptation actions.

3. *Representation at the UNFCCC Constituted bodes*:

Under the influences of chairmanship, Bhutan managed to reclaim the seat at the ***Green Climate Fund (GCF) Board*** and secure a seat at ***Adaptation Fund (AF) Board*** under the UNFCCC for the period till 2022. This should help Bhutan to understand the overall international climate finance landscape and result in improved access to climate finance in the medium term. Chair's influences was also useful in lobbying for approval of *USD25 million GCF project for agriculture* sector. In addition, Bhutan continues to maintain seat on ***the Least Developed Country Expert Group (LEG),*** important technical body under the UNFCCC, which advises implementation of adaptation and resilience building in the LDCs. This comes as a result of credibility established under the chairmanship.

4. *Strategic influence at negotiation:*

Bhutan is sharing same table on an equal footing with rest of the international powerhouse such as US, China, EU and others. We are not only playing by rules in the international area, but also active in writing it to ensure that all countries takes up enhanced climate action in accordance with what is required by science to address the urgency.

5. *Improved national level coordination:*

At the national level, chairmanship has helped in improving internal coordination mechanism amongst various agencies, most notably with Ministry of Foreign Affairs. Given the nature of work as it requires frequent contact with foreign government and agencies, MFA is the key partner in delivering the leadership. Colleagues from Brussels and New York represented the group, whenever necessary and appropriate for them to do so.

6. *Capacity building:*

of missing travels and missing HRC minutes in the documents provided by the HR is from the period of July 2018–March 2019. In March 2019, there has been transition of HR Officers, and whatever travel record and HRC minutes were handed over to the incoming HRO, was subsequently provided to the Audit Team.

On similar line, pertaining to observations with regard to missing HRC reference and ex post approvals, NECS submitted an explanation vide letter number NEC/HRS/performance audit/2019-2020/476 dated 30th March 2020 along with evidence documents like government clearances and travel authorizations were submitted as basis for missing HRC references. As mentioned in the letter government clearances and travel authorizations are not sanctioned unless HRC approves the travel. HRC approval is indeed a prerequisite for subsequent processes such as political clearance, visa process and signing of travel authorizations.

 དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་།། བསྟན་རྒྱས་ལྷན་ཁག།

མི་སྟོབས་སྡེ་ཚན་ཕྱིམ་ཁུ།

Human Resource Division

MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
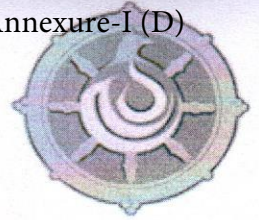
MoEA/HRD-31/2020/91   31 July 2020

The Auditor General of Bhutan
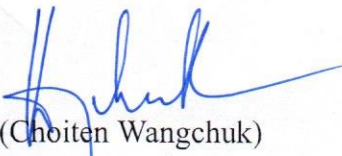Royal Audit Authority
Thimphu

Subject: <u>Responses to the Observations of the Draft Performance Audit on Ex-Country</u>
               <u>Travels for FY 2018-2019</u>

Sir,

In response to the draft Performance Audit Report on Ex-Country Travels for the FY 2018-2019
circulated vide reference no. RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated 17 June 2020, kindly find
enclosed herewith the justifications and responses to the observations reflected in the report
from the Ministry of Economic Affairs. We have attached herewith the relevant supporting
documents categorized under the different appendices as shown in the draft report.

Thanking you.

Yours Sincerely,

(Choiten Wangchuk)
Offtg. Secretary

Cc:
   1.   Office Copy.

ངལ་ལྱོན་འབྲུག་གཞུང༌། ཞབས་ཏོག་ལྱོན་ཁག༌།

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
MINISTRY OF WORKS & HUMAN SETTLEMENT
DIRECTORATE SERVICES
Human Resource Division

MoWHS/DoS-HRD/21/2019-2020/ 3 8   July 7, 2020

The Assistant Auditor General
RAA, Thimphu

Sub.: Performance Audit Report on ex-country travels (STT)

Madam,

This has reference to the letter no. RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated 17th June 2020 regarding Audit Report on ex-country travels. In the report, as per the Appendix V: Details of STTs without obtaining Security and Audit Clearance, three STTs have been reflected as being implemented by MoWHS without the documents. We would like to submit the following:

Sl #	Training detail	Justification
1	Institutional Visit (Department of bureau of budget and comptroller, MoF)	As per BCSR 2018, page 210, note: " for STT (ex-country) in section 9.4.3.5 to section 9.4.3.8 which are of 5 days and below duration need not fill STT application/Nomination form and STT PDB form. - As this STT was not an institutional visit but a meeting with the Bureau of Budget and Comptroller of Thailand, the participants were not required to submit the documents (letters attached) as per the above rules.
2	Promoting Environmentally Sustainable Smart Cities	As this STT was a workshop, the above rules apply and the participant was not required to submit the documents (invitation letter attached)
3	Capacity Building Program EAS/IAS on Successful Project Design and Implementation	The 2 participants had secured both the Audit Clearance and Security Clearance. Valid (as per the date of the STT) attached herewith.

Therefore, the observation (entire list in respect of MoWHS, page 20 of the report), may be removed from the report.

Thanking you,

Sincerely,

(Tshering Tashi)
Chief HRO

Copy:
  i.   Hon'ble Secretary, MoWHS for his kind information

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan
Dairy No. 6 3992
Date. 7/7/2020

AAG, PAD
for N.A

09/7/2020

Tele: 00975-2-327998/322182/325171 Fax: 00975-2-323122 Post Box: 791

 དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་།

ནང་སྲིད་དང་རྒྱལ་འཛིན་ལྷུན་ཁག་མདོ་ཆེན་ཡིག་ཚང་། བཀྲིས་ཆོས་རྫོང་།

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN

MINISTRY OF HOME & CULTURAL AFFAIRS, DIRECTORATE SERVICES,

TASHICHHODZONG

NGA/HRM-19/2020-2021/ 3702

31 July 2020

The Officiating Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

Sub: **Ex-Country Travel Audit Memo response**

Sir,

This has reference to letter vide No. RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186, dated 17 June 2020, regarding Draft Performance Audit Report on ex-country travels (Short Term Training) for the financial year 2018-2019.

In this regard, the Ministry of Home and Cultural Affairs is pleased to submit our responses for your affirmative considerations. We are also submitting the relevant documents herewith for your kind perusal and necessary actions from your end.

In appreciation for your continued support and kind cooperation as always.

With best wishes,

Yours Sincerely,

(Yangchen Chhoedon)
Director

AAG, PAD
03/8

Copy to:

1. The Director Generals/Directors, All Departments, Ministry of Home and Cultural Affairs for kind information

---

Telephone # HR Division 323741/327626, Fax # 335889, Finance Division 323740,
ICT Division 328870, website:www.mohca.gov.bt

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan
Dairy No...... 64104
Date.......... 3/8/20

1. **Audit Findings: 3.4.2 Same training attended by different position Level**

   a. *Training on Local Governance and Development with effect from 23-30 September 2018 at Burapha University, Thailand by Dzongrabs, Gups, Internal Auditors, Administrative Assistant, Personal Assistant, Store Assistant and Official from DLG.*

   b. *Gender Planning and Governance for Women Leadership at the grassroots Level with effect from 22 March – 16 April 2019 at Burapha University, Thailand by Women Mangmis, Dispatcher, Administrative Assistant, Program Officer and Immigration Inspectors.*

The Ministry of Home and Cultural Affairs has proposed same training for different level of position in the Ministry in order to operationalize the Capacity Development Strategy for Local Governance. The Local Governance Sustainable Development Program (LGSDP) supported by multi development partners comprising ROD, SDC, UNDP, EUNEP-PEI, UNCDF, UN-Women and EU has 03 outcomes and 12 outputs agreed between the RGOB and the Development Partners (DP). Since all the officials are directly or indirectly related to the grassroots level planning and implementation of plans in Local Government, it was felt that same training applies for various level of positions.

One of the outcomes is "Good governance strengthened at the local level" which is to be achieved through:

1. Improving the utilization of integrated national monitoring & evaluation system by LGs;
2. Strengthening access to demand-driven capacity development for LGs;
3. Enhancing public participation, transparency and accountability of LGs; and
4. Implementation of the Capacity Development Strategy for Local Governance.

The Objectives of the training are as follows:

1) To capacitate the LGs for better public service delivery and realize the constitutional mandates of the LGs;
2) To develop capacity of LG members enabling them to make informed decisions;
3) To encourage and facilitate involvement of communities and community organizations in matters of local governance;
4) To promote professional linkages and peer learning among the LG members;
5) To capacitate the Senior officials to equip them with skills, Knowledge and attitude to be successful.
6) To capacitate the Officials for better public service delivery and realize the constitutional mandates of the LGs;
7) To develop capacity of the officials enabling them to make informed decisions;
8) To encourage and facilitate involvement of communities and community organizations in matters of local governance; and
9) To promote professional linkages and peer learning among the officials;

Training Contents Integrated Capacity Building Plan (ICBP), prepared through JICA support identifying the core training needs of the LG members, provides for the training contents. Further, the capacity need assessment report also provides recommendations and common training areas while the LGs used Capacity Development Grant.

   c. *Site visit to Nepal for the Identification of Status and Thangkas with effect from 22-26 June 2019 at National Mesuem Swayambunath Stuoa and Durbar Square, Nepal by Director General, Cultural Officers, Property Officer, Research Assistant, Communication Tech., Record Assistant, Personal Assistant and Artisans.*

   With increase in the import of handicrafts from India and Nepal, it has become difficult to differentiate the antique and non-antique objects that are brought in for verification as the objects are fabricated to look aged.

Each day, several objects are brought in for verification for export permit. The permits are issued to prevent the illicit trafficking of cultural properties. The on-site visit was to give them a firsthand experience on the fabrication of new thangkas to make it look old. The officials nominated for this trip have been working for the verification and identification of antiquities in the Department.

- Director General- Director General is the Chairman of the antique identification and valuation committee of the Department and has the final signing authority on the export of non antique permit. Hence the DG should have the knowledge of the subject.
- Personal Asstt. – The application has to go through him to the DG for final signing, hence the PA was taken for the study tour to be able to identify antiquities.
- Cultural Officer- The Cultural Officers are the representatives of the Department of Culture in the Dzongkhags. They should have ideas on the antiquities and the handicraft market that is thriving in Bhutan. The study tour helped them to understand the identification of objects when they deal with Movable Cultural Properties in their respective dzongkhags.
- Cultural Property officer- First hand verification for issuance of non antique permit
- Research Asstt- First hand verification for issuance of non antique permit
- Record Asstt. First hand verification for issuance of non antique permit
- Artisan. – Understanding the materials and process used to make sculptures
- Communication tech- Document the process of fabrication through video medium

4. **Audit Findings: 3.7.3 Re-appropriation of Funds to Short Term Training**

a. *Budget for In-Country Travel, celebration and operation budget re-appropriated to mandatory travels. Budget for Operation and Management, awareness budget re-appropriated to Capacity building*

Re-appropriation to OBC 11.02 is wrongly stated as Nu. 1.198m, instead the correct amount is only Nu. 0.148m (As per re-appropriation report received from DNB). As per FRR 2016, re-appropriation from current to current OBCs are permissible. Since MoHCAcould not directly approve re-appropriation to OBC 11.02 in the MYRB system, MoHCA had written to DNB for re-appropriation approval which DNB has approved vide Sanction Order No. 201.01/55 dated 14/05/2019 and 201.01/69 dated 11/06/2019. Since the travel was mandatory and there was not enough budget under the mandatory travel activities in Department of Law & Order& Department of Disaster Management, we had proposed for re-appropriation.

Nu. 3.330 m under OBC 45.01: As per the delegation of financial power Sl.No. 20 of FRR 2016, "The head of the Department has the full power to re-appropriate from one OBC/activity/subprogram to another existing OBC/activity/subprogram in the same Programme level". So, the budget was re-appropriated after seeking necessary approval from the HoD. From this amount, Nu. 0.020m was re-appropriated for incountry training for procurement focal at RIM.

Nu. 0.250 m -As per FRR 2016, Chapter VII of Budget Manual, re-appropriation from Capital to Capital OBCs are permissible. This amount was re-appropriated as per the Delegation of the financial power and approval of DMEA (World bank project).

5. **Audit Findings: 3.7.4 Diversion of budgets to fund HRD activities**

a. *Expenditure on structure buildings wrongly booked to Institutional Visit to Kathmandu by the officials from the Department of Culture*

Institutional visit to Kathmandu by officials of DoC from OBC 51.01: As per Budget Call Notification for FY 2017-18, specific capital budget guidelines Sl.No. 3. "All the related current expenses of time-bound projects/constructions should be capitalized to the extent possible and propose under the appropriate capital

OBC. Such expenses include salary, wages, travel, utilities, supplies, rentals, maintenance, operating expenses etc.". Therefore, the travel was work charged to the activity and expenditure made from the same OBC.

This was a site visit of officials who are overlooking the construction of Druk Dongkakchoeling Goenpa upon recommendation made by the Construction Committee of the Goenpa. The visit was work charged to the budget head 51.01 Exp on structures-buildings.

ཤོ་ནམ་དང་ནགས་ཚལ་ལྷན་ཁག།

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
Ministry of Agriculture & Forests
Tashichhodzong, Thimphu : Bhutan

དྲུང་ཆེན།

SECRETARY

MoAF/DoS/01/2020/2 u0

31 July 2020

Auditor General,
Royal Audit Authority,
Thimphu

Hon'ble Dasho,

RE: Audit reply to the draft Report on Performance Audit of Ex-Country Travel (STTs)

We thank the Royal Audit Authority (RAA) for the Performance Audit on Ex-Country Travel (STTs) for the FY 2018-2019. This will go a long way in establishing a transparent, equitable and an efficient HRD system which will benefit in terms of cost optimization and savings and getting the most out of the ministry's human capital.

The significant observations made were deliberated during the 441st HRC Meeting held on 28 July 2020 for validation and views. The RAA is requested to kindly look into the response submitted and make necessary changes in the final report as some observations in the report are factually erroneous.

We are enclosing the responses to the draft Report on Performance Audit of Ex-Country Travel (STTs) for kind consideration. Thank you, Dasho.

Yours sincerely,

(Ugyen Penjore)
Offtg. Secretary

CC::

1. Hon'ble Minister, MoaF for kind appraisal
2. Hon'ble Secretary, MoAF, for kind appraisal
3. HRC Members, MOAF – for information
4. Chief, FD, MoAF - for information
5. Office copy

Sl.No	Audit Findings	Recommendations	Replies to Audit Findings
2	3.2 Inadequate HRD planning in the agencies	1. The agencies should develop a standard procedure to carry out training needs analysis, resource mapping and impact assessment and document them adequately. 2. The agencies should develop the annual HRD plans to ensure training need analysis, resource mapping and impact assessment are carried out. 3. Although the STTs are decentralised to the agencies, the RCSC being the nodal agency for the civil service, should monitor and evaluate the STTs availed by the agencies in order to ensure uniform application of rules and regulations and promote equity in capacity development of the civil service. Thus, the RCSC should develop a procedure for monitoring and evaluation on STTs and implement the same effectively.	The MoAF has developed RNR HR Master Plan for the period 2019 – 2024 and five year plans for both long term and STTs based on the needs of the agency. Accordingly, the year wise implementation plan for long term training has been developed. However, for STTs the year wise implementation plan could not be developed mainly for three reasons. Firstly, there is no secured funding to implement the short term trainings even if we have good plan. Secondly, most of the short term training such as seminars, workshop and meetings are adhoc offer from the organizers whereby such offers are totally dependant on the organizer and impossible to inlcude in the agency's annual plan. Thirdly, most of the STT implemented are funded through various projects in the Ministry wherein training programmes are clearly reflected under Projects plans and activities. However, in line with the recommendation provided by the audit team, an annual plan will be developed for those STTs having secured funds from different projects and programs. We feel that the RAA should try to segregrate the nature of training. Training should be clearly defined. Conferences, meetings, and seminars should be accounted as training. Furthermore, those conferences, meetings and semniars which are country obligations should not be accounted or treated as same with other normal conferences, meetings and seminars.
	3.2.2 Training need analysis and resource mapping not conducted		In the MoAF RNR HR Master Plan for the 2019 – 2024, all long term and short term trainings areas are identified as per the needs of respective agencies. The trainings were also align to the competency based framework develop for different positions. A resource mapping is not possible for those STTs which are implemented through adhoc offers such as seminars, conference etc. The Ministry has implemented 1178 trainings under the funding support of EUTCP in Majoe University Chiangmai, CNR and VTI Samthang. All the training programmes were identified based on the needs of the respective agencies and a thorough proforma costing was also carried out in consultation with various Departments and Agencies.

	3.2.3 Impact Assessment on STTs not conducted		The Ministry wouldl like to inform that while impact assessment on STT for some of the project are being carried out as it is requirement on the part of donor, it could not be conducted due to lack offundings. The system of Training impact assessment will be instituted in future for trainings conducted through formation of Taskforce from various Departments. HRD and PPD will gradully plan and conduct impact assessment of the Ministry.
3	3.3 Inadequacies in training selection process (STTs)	It is recommended that the RCSC streamline the selection process, via a SoP, in consultations with the agencies with regard to STTs as elaborated hereunder.1. All HRD related matters should be routed through the HR Divisions of the agencies to ensure prioritization and identification of the HR capacity-building needs of the agency.2. Course selection should be based on training-need assessments that should be properly documented.3. A system of tendering out course and institute requirements, internationally as well as domestically, is highly recommended to ensure correct cost and quality of training.	The training institute for STTs for adhoc offers such as seminar, conference etc cannot be determined as it is purely dependant on the organizer in terms of finalizing the venue and duration. The Ministry has implemented 1178 trainings under the funding support of EUTCP in Majoe University Chiangmai, CNR and VTI Samthang and all these training institutes and courses were finalized after the open tender. All the training programmes were identified based on the needs of the respective agencies and a thorough proforma costing and anlysis was also carried out in consultation with various Departments and Agencies. In order to further streamline the nomination procedures, an executive order will be issued notifying all the agencies to come up clear nomination procedures and funding source. The training proposed by individual will not be tabled in the HRC henceforth.
	3.3.1 Trainings being proposed by individual officials/Division /Department		The training proposals are routed through the Head of Departments or Ministry for approval before submitting to HRC. Even if the individual explore training course, the proposal is submitted to HoD who vetted in terms of relevancy and then submit to HRC.
	3.3.2 STT invitations received by individual officials		The training proposals are routed through the Head of Departments or Ministry for approval before submitting to HRC. Even if the individual explore training course, the proposal is submitted to HoD who vetted in terms of relevancy and then submit to HRC.
	3.3.3 Inadequate policy intervention for selection of training institutes and courses		The Tehcnical Departments and agencies shall explore to assess and the possibility of empanelling future training institutes in the similar procedures that we have adopted in the implementation of like EUTCP trainings.

		The HRCs of the agencies are recommended to: 1. Institute a procedure to assess the relevance of STTs to the job responsibilities and competency gap of the officials nominated. 2. Develop a procedure to ensure HR Divisions maintain a proper database of officials and STTs to ensure relevant nominations. 3. Institute a procedure to ensure all approvals are accorded in line with the BCSR 2018. 4. Provide justification related to all non-compliance issues noted in Para 3.4.5, 3.8.2 and 3.8.3 and ensure such oversights are not repeated.	Few suggestions to RCSC on short term training: 1. Clear defination of training, 2. Specific classification of tranings to be conducted within the country and ex-country; 3. Expert and technical nature of trainings and 4. Providing details of traning institutes of outisde countries to all the agencies
4	3.4.1 STTs availed not related to job responsibilities		In order to ensure that right person are nominated, the Ministry endorses the proposal based on four concept viz. F-Frequency, E-equality, A-alternate and R-relevancy.
	3.4.2 Same training attended by different position levels		Initially the Department has proposed to nominate the above officials for above institutional visit. However, in view of irrelevancy, the nomination of Accounts Asst and Adm.Asst. was rejected and was not tabled in the HRC. The RAA may further verify the case.
	3.4.3 Similar trainings availed more than once by the same officials		For mandatory and obligatory meetings, seminars, the focal person for that particular projects/meetings has to avail similar training more than once as they have to follow up on the activities carried out and for making future plans. The Ministry will ensure that same officials are not nominated more than once for formal trainings. However, with regard to the seminar, workshops and meetings the nominations will have to be dependent based on the requirement of the organizer.

|			
	3.4.4 Ex-post facto sanctions by HRC		The practice of getting provisional approval and Ex-post facto sanctions by HRC is usually being practiced when there is limited time to process for clearance, payment of DSA and ticketing. It is being ratified in the subsequent HRC Meeting. In order to minimize such incidences, the Ministry had issued notification to all the agencies that the last date to receive HRC agenda is Friday whereby all proposals received after the deadline are put up in the subsequent HRC. The Ministry shall again issues notification to reduce such incidences.
	3.4.5 Travels undertaken without the approval of HRC		There are five cases as pointed out in the draft Audit report. On further verification it transpired that out of 5 cases, 4 officials have availed the ex-country travel without HRC approval. Out of 4 cases, the documents in respect of travel undertaken by former Director, DoFPS could not be traced and track. The HRD in consultation with DoFPS shall furnish detail at later date. However, in respect of other three cases, the justification submitted by the agencies and individuals are Appended herewith for kind consideration of the RAA.

5	3.5 Lack of prudence while executing STTs	The agencies should develop a procedure to ensure that the most direct route is selected for official travels outside the country as per the provisions of the BCSR 2018. In fact, HRC should consider selecting the most direct route as one of the criteria while approving travels. 2. The RCSC should encourage agencies to avail trainings within the country to the maximum extent possible. For which, the agencies should be made to conduct cost-benefit analysis on STTs to avail the quality training at lower cost in the country. 3. The RCSC should recommend and encourage the agencies to tap online learning resources. 4. The HRC of the agencies should rationalise the frequency of travel in the interest of the organisational function and public service delivery.	
	3.5.1 Lack of prudence in selection of travel route		The Procurment Section and Project Management of the various Project are responsible for carrying out the tendering process as per the fnancial rules. The travel route is decided considering the safety and flight availability. In most cases, the cost of most direct routes are far more expensive. As such, it would be also good to have clear instruction on selection of flight routes. The Ministry will take upmost measure to ensure that the most economical route are followed in future.
	3.5.2 Trainings available in-country were implemented outside the country		In order to ensure the trainings are conducted in most economical manner, the Ministry will follow due protocol. While the title of the training may be similar, however, in terms of the course content the level of training differs. For instance, most of the in-country trainings are basic course while the training conducted outside are advance level.

	3.5.3 No agency implemented STTs through E-learning platforms		So far only few civil servant at their individual level has done throuhg their own initiatives and self financing. However, now with the advance in ICT, the Ministry will explore e-learning options in future.
	3.5.4 Ex-country (STTs) travel frequencies of civil servants		As justifed earlier, as far as possible, the Ministry ensure that the nominations are based on four concepts viz. F-frequency, Equality, Alternate relevancy. In order to further strengthen the nomination procedures, the Ministry initiated the following: i. An alternate focal person was appointed by the Departments /agencies so that one is not become indispensable to handle particular projects; ii. Cautionary note was issued to individual after the frequency of ex-country travel exceed three times; iii. The Head of Departments to note and take measures once the frequency of the individual civil servants in their respective agencies exceed four times. However, with regard to the formal trainings 6 months gap has been maintained and even if we need to send officials for training without fulfilling, it is being done with the approval of RCSC for carry forward of the trainng gap. In view of the above justifications, the observation may kindly be dropped.

| 6 | 3.6 No standard protocol for delegation, monitoring visits & travel for Visa processing | The RAA recommends the following actions to bring clarity and uniformity in delegation, institution and monitoring visits and travel for visa processing:1. The MoFA as a responsible authority for high-level official delegations representing the country on regional and international issues should develop a guideline on the eligibility criteria and procedures for composition of delegation size to ensure uniform implementation.2. The RCSC in collaboration with MoE and MoLHR should establish the requirement of institutional and monitoring visits on a regular basis. In addition the RCSC should study the prevalence of such travel in other agencies and accordingly, develop guidelines/standard protocol for the same to ensure uniform implementation.3. The HR Division and HRC of the agencies should exercise prudence and make the officials travelling for processing visa to travel direct to the training destination from the visa processing country, to the extent possible, to ensure cost savings. | The concerned Departments based on the relevancy decide and proposed the composition of delegations members and accordingly submit to HRC. |
| | 3.6.1 Issues in composition of delegates | | The response submitted by BAFRA is appended for clarification and kind consideration of the RAA. |

	3.6.3 Varying practices in the travels for processing Visa		The visa requirement and processing formalities differs from country to country and different consulate office and Embassies. For some countries it is mandatory requirment on the individuals to go in person for precessing biometirs etc. while some these are not required. The Ministry shall explore possible measures to recommendations of RAA is followed in future.
8	3.8 Shortcomings in the HRD documentation system	The RCSC should develop mechanisms to ensure HR officials to efficiently record all required information in the new CSIS system as well as to hold them accountable in the event of failing to maintain and upkeep the system.2. RCSC, while carrying out the HR audit of agencies, should ensure proper documentation culture is practiced in the agencies.	HRD has initiated a e-filing system to keep records of all HR action. All hr information are archive in the e-filing system. Further, the HRD documentation system will be further improved and enhanced once the RCSC launch document management system.
	3.8.1 Irregularities in maintaining CSIS in Agencies		The RCSC has formally launched ZESt in July 2020 which has replaced CSIS. The Ministry has trained about 98 Adm. Asst and ADA focal on the usage of ZESt. This will go a long way in enhancing accuracy of the HR information.
	3.8.2 Missing/Incomplete HR related documents		The documents were produced to the audit team. However, it is again reflected as missing. However, on verification all the requisite documents are maintained. Therefore, this should be dropped.
	3.8.3 Non-submission of clearances for STTs		All the clearances were produced to the audit team during the audit. However, it is again reflected as missing. It is to inform that the MFA do not issue passport unless MFA accord government clearances. In certain cases, individual civil servants obtain clearances direct from the MFA and get the passport from Passport section without giving a copy to HRD. However, now starting October 2019, the MFA has issued notification that requirement of government clearance is not mandatory for all excountry travel and is applicable onlyfor the selected countries. Further on verification, audit clearances and MFA clearances are maintained properly as detailed in the Annexure. Therefore, the RAA may kindly looked into this and drop the observation.
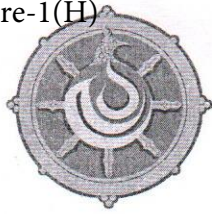
རྒྱལ་འཛིན་འབྲུག་གཞུང་།།

རྒྱལ་ཡོངས་དགའ་སྐྱིད་དཔལ་འཛོམས་ལྷན་ཚོགས།།

Royal Government of Bhutan

Gross National Happiness Commission

GNHC/SSD/~~Vehicle~~ Audit /2020-2021 / 1839

21ˢᵗ July, 2020

Hon'ble Auditor General

Royal Audit Authority

Thimphu

Subject: Comments on the audit observation on the ex-country travels (STTs)

Dasho,

GNHC would like to thank the RAA team for detailed auditing on the Short Term Training availed under GNHC. The comments and recommendations provided by RAA are well noted.

However, we would like to submit some justifications and supporting documents against some observations to make the necessary correction.

Thanking you

Yours Sincerely,

(Rinchen Wangdi)

Director

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan
Dairy No. 64071
Date 27/7/2020

Performance Audit Report/ Observations for GNHCS

3.1. Inadequacies in the implementation of Competency Based framework.

3.1.1. No clear roadmap to develop remaining positions.

GNHC's comments:

CBF is developed by RCSC. For POs RCSC is yet to formulate. GNHCS will implement once CBF for POs is formulated by the RCSC.

3.1.2. Substantial delay in development of CBFs for 147 Positions.

GNHC's comments:

CBF is developed by RCSC. For POs RCSC is yet to formulate. GNHCS will implement once CBF for POs is formulated by the RCSC.

3.2. Inadequate HRD planning in the agencies.

3.2.1. No proper plan in place of STTs.

GNHC Comments:

For GNHCS does not have annual HRD plans including STTs since there is no separate budgets and also RCSC is yet to formulate CBF for Planning Officers. The STTs implemented in the past were mainly through ad hoc offers. However, GNHCS will develop annual HR plans once CBF is finalized by RCSC.

3.2.2. Training needs analysis and resource mapping not conducted.
GNHC comments:

Preliminary need assessment has been done for POs. Some of the trainings identified are result based Management, Data Analysis and communication skills, Problem solving skills etc. But these are yet to formalized pending finalization CBF by RCSC.

3.2.3. Impact Assessment on STTs not conducted.
GNHC comments:

For 2019-20FY, GNHCS spent Nu.7M for training including two LTTs amounting to Nu. 5M. The balance 2M was for STTs and around 40 Officials availed STTs in the area of …. Further it also includes participation in meetings/plan talks/Conference/ Workshops. (Plan talks with GoI, EU & Japan, Austria annual consultations which are essentials to mobilized resources for plans for the 12FYP. Most of the offers were donor funded and ad hoc offers. In the case of GNHCS most of STTs availed were based on needs.

3.3. Inadequacies in training selection process (STTs).

3.3.1. Training being proposed by individual officials/divisions/Department.

GNHC comments:

STTs are reviewed and endorsed by HRC based on the relevance of the training area and division. For meetings for instance GoI plan talks, annual consultations, accompanying HPM visits, relevant officers participated based on Govt. directives.

3.3.2.STT invitations received by the individual officials.

GNHC comments:

In GNHCS even if the invitation is received by an officer, participation is based on HRC approval

3.3.3. Inadequate policy intervention for selection of training institutes and courses.

GNHC comments:

In the case of GNHCS, Institutions are pre-selected either by the funding agency or based on the trainings offered by the institutions to Bhutanese. The candidate, course and institutions are reviewed and approved by the HRC.

GNHCS encourages in-country training institutions. However, candidate choose to go overseas due to the quality and exposure and DSA. In order to encourage in-country training, RCSC should consider revising training allowances to make it attractive. Further relevant agencies should certify the quality, competency of training institutes.

3.4. Inadequacies in STTs nomination and approval process.

3.4.1. STTs availed not related to job responsibilities.
GNHC comments:

In GNHCS all of the STTs availed are relevant to Job responsibilities and vetted by HRC.

3.4.3. Similar training availed more than once by the same officials.

Agency	No. of similar STTs attended more than once	GNHCS Comments:
GNHC	5	

3.4.4. Ex-Post facto sanctions by HRC.

Sl.No	Name	Position Title	Program	Date & Place	HRC Approval	GNHCS comments:
1	Dorji Wangdi	Accountant	Financial Management	10-24/12/2018, Nepal	95th HRC dated 27/12/2018	The candidate attended the training as per management approval and approved note

						sheet No.Nil dated 27/12 2018. Documents reference Annex I
2	Kaka	Dy.CPO	Future Thinking & Scenario Planning & Data Analysis	18th March – 29th March 2019	100th HRC dated 20th March 2019	As per former HRO, the candidates were categorized in OS for moderation period 2017-18FY and was discussed during the *92nd HRC meeting dated 10th October 2018 to award Ex-Country training as HR reward.*
3	Thinley Choedhen	Sr.PO	Future Thinking & Scenario Planning & Data Analysis	18th March – 29th March 2019	100th HRC dated 20th March 2019	
4	Kinley Paydon Dorji	PO	Sustainable Local Economic Development(S LED)	13-24th May 2019, Netherlands	104th HRC dated 15th May 2019	Kinley Paydon Dorji's travel/ nomination was approved by 100th HRC dated 20th March 2019. Only her 20% DSA request was discussed and approved in the 104th HRC meeting. Annex II
5	Chedrup Dorji	PO, Bumthang	Mainstreaming Climate change & Biodiversity Conservation in Planning, Monitoring & Evaluation	10-20/12/2018, Srilanka	95th HRC meeting dated 27/12/2018	The training was processed and approved vide note No. since the HRC was scheduled only for the later date. Annex III
6	Pema Tshewang	PO, Lhuntse				
7	Thinley	PO, Mongar				
8	Phub Tshering	PO, Punakha				
9	Phuntsho Rinzin	PO, Trongsa				
10	Karma Wangmo	PO, Tsirang				
11	Thinley Jamtsho	PO, Zhemgang				
12	Jigme Dorji	PO, Wangdue				
13	Sonam Yarphel	PO, LDD				
14	Lobzang Dorji	PO, LDD				
15	Bholanath	RO, RED				

	Bhatarai					
16	Sonam Tshoki	Sr.PO, DCD	WFP Executive Board Meeting	25-27/2/2019	99th HRC dated 27th February 2019	Her nomination w approved by Direct and during the 99 HRC it was submitted for information. Annex IV
17	Pema Bazar	Dy.CPO	Workshop on tools and approaches for mainstreaming cross cutting issues	25-30th May 2019, Thailand	105th HRC dated 5th June 2019	Since the workshop was scheduled from 25-30 May, 2019 and the HRC was scheduled only on 5th June, 2019 the approval had to be sought through note sheet No. GNHC/LDD/GEF-LDCF/PMU/M&E/14 93 dated 17th May 2019. However, on 105th HRC it was updated as information to the HRC members. Annex V & XI
18	Karma Wangdi	HRO	Human Capital Forum	4- 7th June 2019, Nepal	105th HRC dated 5th June 2019	The nomination was approved online on 11th April 2019. However, the nomination was shared for HRC information and approval of 20% DSA was submitted during 105th HRC. Considering the above view, nomination on Human Capital Forum is not Ex-Post facto HRC approval. Annex VI

3.4.5. Travels undertaken without the HRC approval.

Sl.No	Name	Designation	Program		Justification
1	Thinley	Secretary	1. Accompanied	HPM	Since this is a high level

				delegation, Dasho was instructed to accompany the delegation. Such issues are not discussed in the HRC since it is high level directives. These are high level directives and not discussed in HRC.
	Namgyel		during site visit to New Delhi, India dated 6/7/2018. 2. Attended Bhutan –India Consultation Development Cooperation meeting in New Delhi, India, dated 12/12/2018. 3. Consultation meeting on Public –Private Partnership (PPP) with PPP center in Philippines dated 28-30/8/2018.	
2	Passang Dorji	Sr.PO, DCD	Attended Bhutan –India Consultation Development Cooperation meeting in New Delhi, India, dated 12/12/2018.	This is a GOI plan Talk Meeting and such participation is not nominated by the HRC since it is always attended by the focal person because of the relevancy.
3	Leki Tshewang	Dy. CPO, DCD		
4	Kinley Paydon Dorji	PO, PPD	Expert group meeting on Midterm Review of the Vienna Program Action for Landlocked Developing countries for the decades 2014-2024 dated 18-19/9/2018 in Almaty, Kazahkstan	KP Dorji's Nomination was approved through email and intimated to MFA. Annex VII
5	Phuntsho Wangyel	CRO, RED	Fifth Session of working group on Asia & Pacific Decade of person with disabilities in China from 18-19/12/2019.	Approval was sought online in HRC group mail and HRC nominated the concerned officials dated 3rd December 2019. However, submission of information to 115th HRC dated 11th December 2019 was requested via email dated 4th December 2019 to Officiating HRO, Mr. Karma, LDO. In view of above, the STT travel of the two officials is routed through HRC approval. Annex VIII
6	Tashi Dorji	Dy.CRO, RED		
7	Gyeltshen	Dy.CPO, DCD	Innovative Financing Meeting in Indonesia from 26-30/11/2018.	Annex IX
8	Karma Jamtsho	CPO, PPD	Ninth regional 3R Forum in Asia	Nominated through email.

			& the Pacific in Bangkok from 4-6/3/2019.	documents attached. Annex X
9	Penjor	Sr.PO, PMCD	To attend a meeting in New Delhi, India with HPM on 6/7/2018.	Penjor was the focal officer for the GOI grants and as such he attended the Plan Talk with the HPM and such nominations are not done by the HRC.
10	Pema Bazar	Dy.CPO, LDD	Workshop on tools and approaches for mainstreaming cross cutting issues from 25-30th May 2019, Thailand.	The candidate has travelled as per approved note sheet No. GNHC/LDD/GEF-LDCF/PMU/M&E/1493 dated 17th May 2019.The workshop was scheduled from 25-30th may 2019 which was scheduled prior to HRC scheduled date on 5th June 2019, resulting in Ex-Post facto HRC sanction. Annex V & XI
11	Ugyen Phuntsho	PO, PMCD	Workshop on performance management and Monitoring & evaluation from 11-15/12/2018 in Kerala, India.	Online approval sought from the HRC members. The copy of the email attached. Annex XI

3.5.4. Ex-Country (STTs) travel frequency of civil servants.

Sl.No	Name	Position Title	Travel Frequency	Program	Justification
1	Thinley Namgyel	Secretary	5, 10 days	RGoB Delegation to the Export group meeting from 1-2/2/2018, New York, USA.	
				5th Asia Pacific Forum on Sustainable development from 28-30/3/2018, Bangkok, Thailand.	All Travel of Dasho Secretary are less than based on the government directives and as the member of the committee. Moreover, all the travels are travels are less than five days. Those meetings does not require training gap
				VNR Task Force Meeting from 16-19/7/2018, New York, USA.	
				To attend a meeting with HPM in New Delhi on 6/7/2018.	
				Consultation meeting on Public-Private partnership(PPP) with PPP center from 28-30/8/2018	

2	Kuenzang Lham Sangey	Chief PO, PMCD	5, 23 days	Training for the national technical committee (NTC) from 23-27/7/2018 in Malaysia.	(Member of NTC to review and evaluate Annual Performance Agreement of Ministries)
				13th Bhutan-Japan Annual Consultation meeting in New Delhi from 27-29/8/2018.	(Focal Officer for mobilizing external assistance from Government of Japan)
				4th BIOFIN Regional workshop from 11-13/9/2018 in Cebu, Philippines.	(Project Management Member for the Bio-financing programs)
				FSAP PSC experience sharing meeting from 5-12/3/2019 in Thailand.	(Project Steering Committee Member for FSAPP program)
				Vulnerable group meeting from 24-26/6/2019 in Baku, Azerbaijan.	(To deliver Inclusive Development Approach programmed in 12th Five Year Plan as the Chief of Planning Monitoring and Coordination Division)

3.7. Weak Budgetary controls.

3.7.2. Lack of coordination between MoF, GNHC and RCSC to rationalize budget for donor funded STTs.
GNHC comments:

Noted

3.7.4. Diversion of budgets to fund HRD activities.

Agency	Object Code	Name of the object Code	Amount	Details of STTs
GNHCS	55.01	Professional services	135,529.00	RGoB delegation to New Delhi for Bilateral talks.

GNHC Comments:

We have been advised to work charge the expenses related to GOI to the GOI funded activity and as such this expenditure was booked under the OBC 55.01 under the GOI activity since it is the only OBC provided under that activity.

The expenses related to the GoI plan talk was charged to the GOI PMU activity.

3.7.5. Rush of expenditure towards financial year closing.

Agency	Q1	Q2	Q3	Q4	Total	%of Q4
GNHCS	0	8.01	22.23	27.57	57.8	48%

GNHC Comments: Most of the project PMUs are are GNHC and the budget to some of the IPs are provided as deposit work. As such, the expenditures are booked only when they sent the memorandum which is most done in the final quarter. As such the expenditure reporting for the final quarter is more compared to other quarters.

3.8.3. Non-Submission of clearances for STTs.

Name	Position Title	Security clearance	Audit clearance	Program	Justification.
Passang Dorji	Sr.PO, DCD	No	No	Discussion of UNDP & EU projects in Brussels and Bangkok, in Brussels from 29/5/2019-11/6/2019.	Documents were missed during the auditing. However, it has been attached here. Annex XII
Penjor	Sr.PO, OMCD	No	No	To tender for JICA funded project for the construction of Disaster – Resilient emergency mobile network from 7/8/2018-16/8/2018 in Japan.	Documents attached Annex XIII

 དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང་། ཕྱི་འབྲེལ་ལྷན་ཁག

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
THIMPHU, BHUTAN

FOREIGN SECRETARY

MFA/DoS/HRS/RAA/2020/ 3776   4ᵀᴴ AUGUST 2020

Hon'ble Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu.

Sub: Response on the recommendation of the Draft Performance Audit Report on Ex-Country travel

Dasho,

The Ministry would like to acknowledge the recommendation for the MFA to develop a guideline relating to high level delegation visits by the Bhutanese officials abroad.

The Ministry during its 153ʳᵈ HRC meeting held on 4ᵗʰ August 2020 discussed the recommendation and decided to draft a guideline for submission to the Royal Government. The Ministry's response to the recommendation is attached.

With warm regards,

Yours Sincerely,

(Kinga Singye)

Copy to:
1. Offtg. Director, DoS, Thimphu
2. Finance Division, MFA, Thimphu
3. HRS, MFA, Thimphu
4. Office copy

Royal Audit Authority
Thimphu : Bhutan 6426
Dairy No............
Date............ 5/8/2020

Sl.	Recommendations/Areas of Issues	MFA's comments
1	**4.6: Guidelines should be developed for delegation, institutional and monitoring visits and travels for visa processing** Clause 9.3.12 of BCSR 2018 states, "*Ministry of Foreign Affairs is responsible for high-level official delegations representing the country on regional and international issues led by the Head of Government and/or representatives approved by him, Head of Constitutional Offices. The Ministry may issue guidelines on the eligibility criteria and procedures for processing nominations for such cases to ensure uniformity in application*". Similarly, even monitoring visits or any other necessary foreign visits are expected to have a proper guideline as well. The MoFA has not formulated any guideline on the eligibility criteria and procedures for processing nominations for the delegations. The RAA recommends the following actions to bring clarity and uniformity in delegation, institution and monitoring visits and travel for visa processing: 1. The MoFA as a responsible authority for high-level official delegations representing the country on regional and international issues should develop a guideline on the eligibility criteria and procedures for composition of delegation size to ensure uniform implementation.	The Ministry already has a guideline for seeking political clearance in respect of govt. delegations and this guideline has also a number of criteria with regard to composition of delegations. In addition, the Ministry is in the process of developing a more specific guideline which will be put up to the Government for approval as soon as it is ready.

Audit Response from MoIC

Response for memo: 2.6 funding

The RAA during the Auditing for Fy 2018-2020, total expenditure expended by Ministry of Information and Communication was reflected Nu.27,562,572.85, which expenditure incurred for Short term Training during the Financial Year 2018-2019 (including DSA payment, Air Ticket and course fee and others). Upon verification by HRD with Finance Division, the amount reflect by RAA was right.

Response to RAA memo: 3.4.3 similar training availed more than once by the same officials.

Upon verification of Documents on trainings, workshops, meeting and other STTs availed by MoIC, Civil Servants for five years (2014-2019) RAA has observed that 13 official from MoIC has attended the similar STT ranging from two to seven times, upon detail verification by HRD, it was found that most of STT availed by 13 official were three to two days duration, which is either workshops, meeting and other STT, were some are mandatory to attend by same official, few are focals for the events and some board meeting are mandatory to attend by official working at Department of Air Transport (DoAT) and Bhutan Civil Aviation Authority (BCAA) as per the act of International Civil Aviation Organisation (ICAO). Therefore, HRD, MoIC would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons

Response to RAA memo 3.4.5 Travels undertaken without the approval of HRC

On cross verification of training nominations with HRC approvals for the year 2018-2019 by RAA, it was observed that, 8 of ex-country STT were undergone by MoIC official without approval HRC. However, upon tracking of the documents (HRC approval) by HRD, we could able to trace all the HRC approval *(HRC approval attached for RAA's Verification and validation)*. Therefore, the memo may be kindly dropped.

Response to RAA memo: 3.5.2 Training available in-country were implemented outside the country

RAA has observed that, while reviewing the STTs of MoIC employees for FY 2014-2019, despite some trainings or course were offered within the country by local institution, ministry have sent officials to foreign countries to this Ministry would like justify that, the training module offered by foreign countries are different than course offered by local institution and also the course fee charge by local institute are high, since they hire training facilitator from ex-country, and also Ministry send their employees to foreign countries for training mainly to get exposure and to motivate their employees.

HRD would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons and Henforth, HRD will ensure that training available in-country will be implemented in country only.

Response to RAA memo: 3.5.4 Ex-country (STTs) travel Frequencies of civil servants.

It was observed by RAA that some of the officials from our Ministry (MoIC) has availed as many as two to four times in a year, to this Ministry would like to justify that, upon verification of frequencies of travel to ex-country availed by those official reflected in report, HRD found out that most of the ex-country travel are below 5 days, which comprises of meeting/seminars and workshops, which the duration range from 1 to 3 days were some are mandatory to attend by same official, few are focal for the events and some were board meeting, DG Conference, which were mandatory to attend by the officials working at Airport (DoAT and BCAA) as per the International Civil Aviation Organization (ICAO) act. Therefore, HRD, MoIC would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons.

Response to RAA memo: 3.7.3 Re-appropriation of Funds to STTs.

The Ministry would like to justify on the re-appropriation of in-country travel budget to capacity building that the delegation of financial power to re-appropriate to human Resource Development (Capacity building) lies with the head of the secretariat, as such there were activities which were completed and had savings under the budget head in-country travel. The saving was directed to Capacity building budget head for enhancing ex-country training program, since there was no specific training budget head or fund from RGoB for ex-country travel. So the fund was direcverted to capacity building.

Therefore, HRD, MoIC would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons.

Response to RAA memo: 3.7.5 Rush of expenditure towards financial year closing.

The Ministry would like to justify on the use of budget surrendered from the budget line Aircraft Accident and Investigation training for traning on Financial management/advanced work press/HR and office management that, Bhutan Civil Aviation Authority (BCAA) has surrendered ex-country training budget relating to training of PEL officer and OJT on Aircraft registered in Bhutan /Airworthiness Officers training, as BCAA could not identify the institute outside country, the fund was diverted to Secretariat budget line: Aircraft Accident and Investigation training mainly to send Secretariat officials to ex-country training program. Since there was no specific training budget head under Secretariat, all expenses were booked under Aircraft Accident and Investigation training budget head.

Therefore, HRD, MoIC would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons.

Response to RAA memo: 3.8.3 Non-submission of Clearance for STTs

a) Ministry would like to justify on non-submission of Security and Audit clearance while performing Ex-country travel by MoIC employees that, upon cross verification by HRD, the STTs availed by those staff was meeting, as per the practice of Ministry, it was not required to produce audit clearance and security Clearance for attending meeting, seminar and workshop, if their course was training, HRD would have asked them to submit the clearance. However, as per the notification received from RAA vide letter no.RAA/AG-SP/04/2018-19/347,dated 17th August 2018, HRD was instituted the system, whereby all employees must submitted security and audit clearance, irrespective of formal or informal training prior to availing any ex-country training program, without submission of clearance, HRD has stopped to issue letter of award.

Therefore, HRD, MoIC would like to request the Audit team to consider dropping the memo based on the above reasons.

རྫོང་ཚེས་སྤྱན་ཁག།

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN
Ministry of Finance
Directorate of Services
HUMAN RESOURCE DIVISION
Thimphu: Bhutan

MOF/HRD-DOS/10(1)/2020/ 19   8ᵗʰ July 2020

The Dy. Auditor General
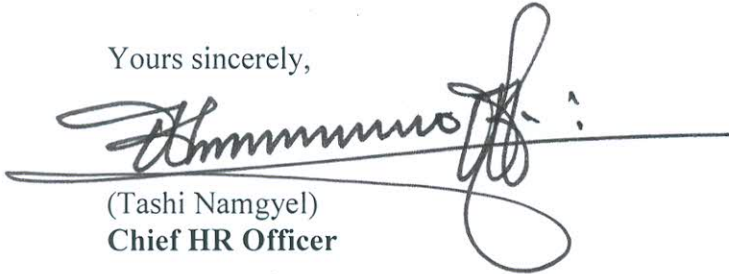Department of Performance and Commercial Audit
Royal Audit Authority,

Sir,

This has reference to RAA letter vide RAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated 17ᵗʰ June 2020 with regard to Draft Performance Audit Report on Ex-country Travels (Short-Term- Trainings)

In this regard, the HRD is pleased to submit the MoF findings and detailed response along with the relevant documents attached.

Thanking you,

Yours sincerely,

(Tashi Namgyel)
Chief HR Officer

Copy:

1. Hon'ble Secretary MoF.
2. Director General, DMEA/DNP/DRC, MoF.
3. Director, DNB/DPA/DoS MoF.
4. Office copy.

Comments to Audit findings on Long Term and Short Term Trainings & Ex-country travel during FY 2018-19

The Royal Audit Authority in the "PERFORMANCE AUDIT REPORT ON EX-COUNTRY TRAVELS" indicated **Weak Budgetary Controls (Chapter 3, Section 3.7)** as one of the observations and accordingly recommended Ministry of Finance to strengthen the control mechanism. The DNB would like to make the following comments with respect to the observations on Human Resource Development and Ex-country travel budget:

1. Humans Resource Development (HRD):

The Human Resource Development is one of the important aspects of the national development plan and accordingly, the Government approved Nu. 1.200 billion as the plan outlay for the 12th Five Year Plan. While the overall mandate to professionalizing civil servants rests with the Royal Civil Service Commission (RCSC), the Ministry of Finance (MOF) facilitates the implementation of the HRD program through annual budgeting system.

The HRD is categorized into long-term training, short-term training (Formal Trainings):

i. **Long-term training**: Long-term training is defined as any formal training that is conducted over a period of more than 6 months. All such trainings are processed through RCSC and most of its financing is also sourced from outside. Long-term studies are generally budgeted on annual basis following all budgeting norms of the country. In such cases, the budgetary control is limited to the approval of the RCSC and funds secured for the program.

ii. **Short-term training:** Short-term training is defined as any formal training relevant to the functions of the agency concerned that is conducted over a period of less than six months. As per the decentralization policy of the RCSC, all such trainings are processed at the agencies levels. Most of the short-term trainings are also financed thorough external funds. The RGoB generally does not support such trainings. Most short-term trainings are budgeted on annual basis following normal budgetary norms. The budgetary control is limited to approval of the HRC at the agency level or the RCSC whichever is relevant. The MoF also considers project agreements and fund balance available with MoF while considering budget.

However, because some agencies are required to train their employees on regular basis on the requirement of the international/regional conventions and there being no external support, the Government provides budget to implement such mandatory trainings. The budget for such mandatory trainings is allocated based on the actual cost of the training and number of employees through formal budgeting process. The Budgetary control here is the amount of budget approved by the Parliament and agencies cannot spend more than what is approved by the Parliament.

2. Ex-country travel: There are two categories of budget being provided under travels:

i. **Donor Funded:** The ex-country travel/STTs budget financed through external funding is normally programmed and agreed as per the project agreement and MoU signed between the tripartite agencies (Donor, concerned agencies and GNHC). Such budgets are incorporated during the course of the year as per the travel plans programs and MoU duly endorsed by the GNHC Secretariat.

ii. **RGoB:**

    ✓ **Under Agency**: Ex-country travel /STTs budget for mandatory activities under RGoB were provided under the respective agencies as per meeting schedules approved and cleared by the Ministry of Foreign Affairs (BIMSTEC, SAARC, WHO, WCO, ADB & World Bank AGM, FAO, INTOSAI , ICAO etc).

    ✓ **General Reserve**: Ex-country travel/STTs where schedules are not pre-determined, the Budget are provisioned under the General Reserve of MoF. The budget is being technically transferred to the respective agencies based on approval of the Government. However, the respective agencies carry out internal review of their overall budget and manage internally as far as possible through re-appropriation.

iii. **RGoB support to cost-sharing:** The MoF also considers support in the form of cost sharing, where miscellaneous/airfare expenses are not covered by the Host Country (TICA, JICA, KOICA etc). For this purpose, the MoF assesses the overall cost benefits of availing such trainings by the individuals with minimal financial implication to RGoB.

Way forward:

1. **Ex-country Travel:** In order to optimize the use of the Current Budget, from FY 2020-21, budgetary bodies are provided current budget in the form of Block Grants. If there is a need for Ex-country travels prior approval of the Cabinet should be sought and expenses should be met from the approved Current Grant of the respective budgetary bodies.

2. **Short Term Training:** For all formal trainings supported through donor funding, the budget is provisioned under respective agencies as per the project agreement to be implemented as per HRD master plan of the respective agency. Other than project specific STTs, the planned HRD budget is kept with RCSC.

3.4.3 Similar trainings availed more than once by the same officials

Regarding the findings of the RAA on the cases of officials who have undergone same/similar trainings, workshops, meetings and seminars between 2014-2019, the MoF has 24 cases. Following furnished were the reasons for such incidents:

- Most of the ex-country travels were mandatory and the budgets were included in their annual work plan.
- For mandatory trainings/workshops/meetings/seminars most of the time, the travel had to be executed by the same person for better coordination/recognition/acceptance by other member countries.
- The impact or the contribution in the discussion was more if someone was senior and experienced than the new member.
- The future continuity of project/funding/support/membership was/were dependent on the capability of the participating member and his/her legacy.
- The duration of the support of the project/duration of the tenure of country's representation at different positions both regional and national level were determined by the impact one made for which the capable officials were deputed for such programs.
- Most invitations were specific to certain position level and for particular divisions/departments associated with their mandate for which other nominations would have led to the cancellation of the participation or there was a risk of totally lifting the project.

� ་རྗ་ ་རྒྱ ་གུ ་| ་གེ ་ ་རྗན ་མ ་ ་བུག ་ ཐ ་ ་

ROYAL GOVERNMENT OF BHUTAN, MINISTRY OF HEALTH

THIMPHU: BHUTAN – 11001

MoH/ HRD-7/2020/ 617   July 28, 2020

Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

Dasho,

This is with reference to letter no. PAA/PSAD/EX-CT/2020/1186 dated 17th June 2019 regarding the Draft Performance Audit Report on ex- country travels (Short-Term Training).

In this regard, the Ministry of Health would like to submit the following two issues for kind consideration:

1. Frequency of Travel in financial year 2018 to 2019 wherein it was reflected Tashi Penjor, Chief Planning Officer had travelled 8 times. In this regard, the official concerned has informed HRD that the delegation did not attend the seminer which was beyond control. Copy of email from Tashi Penjor attached for kind reference.

2. STT availed without Government Clearance wherein it was reflected Chimi Dem, Program Officer and Laidgen Dzed, Sr. Dietician, DoPH availed training on Health Project Intervention and Evaluation in Thailand withoput Government Clearance. In this connection, the Ministry had obtained Government Clearance from MFA vide letter No.MFA/MD/UNICEF-83/20719 dated 5th December 2018. Copy attached for kind reference.

Thanking you,

(Tenzin Chophel)
Director, DoS

Copy to:

1. Hon'ble Secretary, MoH for kind information.

དཔལ་ལྡན་འབྲུག་གཞུང༌། ཤེས་རིག་ལྷན་ཁག༌།

Royal Government of Bhutan
Ministry of Education
Directorate of Services
Human Resource Division

ཤེས་རིག

MoE/DoS/HRD/PAR/2020/ 334

31st July 2020

Dy. Auditor General
Royal Audit Authority
Thimphu

Subject: *Responses to Performance Audit Report AIN 16772*

Dear Sir,

The Ministry of Education is pleased to submit the responses to the Performance Audit findings as given in the Annexure. The Ministry during its 294th HRC Meeting held on 28th July 2020 noted and reviewed the findings.

The Ministry would like to request the RAA to consider dropping the observations for MoE from the list as per the justifications provided in the Annexure.

Thanking you for the continued support.

Yours sincerely,

(Kinley Gyeltshen)
DIECTOR

Copy:

1. Hon'ble Secretary, MoE for kind information.
2. Heads of Departments (DYS, DAHE, DSE), MoE for kind information.
3. Chief Accounts Officer, FD, DoS, MoE for kind necessary action.
4. Office copy.

Phone No.: 327703, 335402, 324826, 328313, 331760, 326412, 322893, 321242, 331761, 328214,331761
Post Box No. 112, Kawajangsa, Thimphu, Bhutan

3.2.1 No proper plan in place for STTs

The RCSC explained during the exit meeting held on 15th July 2020 that the Competency based Framework (CBF) for all the positions are not required. CBF will be developed for positions that have a critical mass. However, the Ministry will develop an annual training plan in critical areas hereafter to develop necessary/required competence and skills and implemented accordingly as and when the funding is secured.

3.2.2 Training need analysis and resource mapping not conducted

Ad hoc or unplanned trainings are undertaken by the officials or staff as and when offers re received, particularly from the Government of India under ITEC, etc. However, the HRC of the Agency reviews and approves it based on the relevance, usefulness and if it does not entail any additional financial implication to the RGoB. Resource mapping is not required for such trainings. With regard to the STTs that will entail resources, annual training plan in the critical areas will be developed along with the resource mapping for judicious utilization as explained in 3.2.1.

3.2.3 Impact Assessment on STTs not conducted

Certificate is not available or provided for all the STTs. Training reports and plans are required to monitor the utilization of knowledge, skills, exposure and experiences gained. The Ministry will ensure to strengthen the monitoring and evaluation system for STTs to assess the value addition for STTs undertaken.

3.3.1 Trainings being proposed by individual officials/Division/Department

Usually, trainings undertaken through the projects or donor funded programmes are approved through the Annual Work Plan and it is being assessed adequately by the concerned donor/development partner prior to approving it. However, with regard to the selection of the institutes, the Ministry can streamline and ensure that it is a recognized one in the particular country hereafter.

3.3.2 STT invitations received by individual officials

For ah hoc trainings, such as offers received through ITEC programme, these are more or less personalized training programmes and it is sent to the individuals after upon approval by the organizer. However, offers received for meeting/workshops/conferences etc are discussed in the HRC to ensure that the relevant and suitable nominations are done. The Ministry also decided in one of the HRC Meetings held in 2019 and issued a memo conveying that all training offers must be routed through the respective Heads of Departments and submitted to the HRC through the HRD for deliberation and decision. Where it is absolutely necessary for the focal person to attend the training, the HRC makes an exception.

3.3.3 Inadequate policy intervention for selection of training institutes and courses

The Ministry will institute a mechanism whereby trainings supported through the donor/development partner are conducted in the recognized institutes hereafter to add more value to the training. It may be

noted that the trainings undertaken under the ITEC and other programmes would be similar in nature; however, these programmes do not have any financial implication to the RGoB and moreover it is conducted in the recognized institutions determined by the respective Government. For the training programmes supported through the RGoB or development partners, the Ministry will ensure that there is value addition and cost-benefit analysis carried out.

3.4.1 STTs availed not related to job responsibilities

The Ministry of Education ensures that the relevancy of the training is properly assessed prior to approving it for the concerned official(s). In a rare case, nomination of not directly relevant person may happen when the Ministers provide direct nomination to accompany them.

3.4.3 Similar trainings availed more than once by the same officials

The Ministry would like to inform that where there are instances of similar STTs being undertaken by the same official(s), the approval has been accorded by the Ministry considering that his/her participation is necessary as a focal point for the particular programme/project. The Ministry also ensures that the RCSC's approval is sought when the training gap is not fulfilled by the incumbent civil servant and if his/her is necessary. However, as pointed out in the report, the Ministry will strategize to ensure there is a proper succession planning in place and minimize the same official being sent frequently for the same/similar STTs hereafter.

3.4.4 Ex-post facto sanctions by HRC

The Ministry of Education ensures that all STT proposals are deliberated during the HRC Meeting and necessary approvals are accorded. However, it happens that a few STT offers are received when the HRC meeting is just over and the next meeting is scheduled two weeks later. The Ministry reviews the importance and urgency of the programmes and a note sheet is run justifying and seeking approval by the HRD for the urgent ones while the less important ones are being parked till the next HRC meeting. The HRD ensures that it is being formalized during the next HRC Meeting, which should not be considered an ex-post facto approval.

3.5.1 Lack of prudence in selection of travel route

The Ministry would like to inform that the most economical travel route is being followed as pointed out in the Performance Audit Report. The Ministry will continue to do so hereafter. However, it may happen when the last minute approvals for the participation of the Minister or Secretary level take place due to several procedures, literally leaving no time to explore economical travel routes. Yet, the Ministry will explore possibilities of minimizing expensive travel routes.

3.5.2 Trainings available in-country were implemented outside the country

The Ministry would like to submit that this would happen when the civil servants receive training offers under the ITEC or other programmes that do not have any financial implications to the RGoB as explained earlier. On the other hand, it will depend on the agreement drawn between the development partner and the agency wherein the institution is being already decided for the particular training

programme. For rest of the STTs, the Ministry will take necessary steps to undertake within the country in the reputed institutes.

3.5.4 Ex-country (STTs) travel frequencies of civil servants

The Ministry of Education would like to submit that the ex-country travels undertaken have been netakn due to the nature and requirement (being a focal point) as explained earlier. However, the Ministry will ensure that the frequency of travel by one or two persons is minimized so that there is succession planning as well as office work is not adversely affected in their absence.

3.6.2 No clear protocol for institutional and monitoring visits

The Ministry would like to submit that while there is no standard guideline for monitoring visits per se, but the Ministry assesses the needs and importance for the monitoring visits prior to undertaking it by the officials. The proposals are submitted to the HRC underlining the rationale, objectives, issues, schedule of visits along with the details of counterparts and expenditure details. The Ministry HRC also assesses the source of funding, its implications including the travel route and team composition, and places of visit if it can be made en-route to other destinations to save costs. On their return, a report is submitted to the HRD or the Head of the Department reports to the HRC on the actions taken on the spot as well as experiences and lessons learnt for better coordination and support, improved performance of the students, and efficient service delivery.

3.7.1 Absence of effective procedure to review and allocate budget for mandatory travels

The Ministry will ensure that mandatory travels are incorporated in the annual STT plan. However, while the budget is proposed as required, there is budget cut during the budget discussion and the approved budget does not meet the required expenditure. This often results in seeking supplementary budget. Nevertheless, the Ministry will work out a strategy to minimize supplementary budget incorporations. Supplementary budget incorporation will have to be continued when the Minister undertakes ex-country travel as approved by the Hon'ble Prime Minister, The Speaker and the Cabinet.

3.7.5 Rush of expenditure towards financial-year closing

The HRD, Ministry of Education will consolidate the STTs of various Departments to be funded under various sources of funding to ensure timely implementation. This will avoid last minute implementation as well as rush of expenditure.

3.8.3 Non-submission of clearances for STTs

The Performance Audit Team has pointed out three cases of non submission of clearances for STT (Audit and Security Clearances) from MoE. The Ministry would like to submit that the during the HR Audit carried out by the RCSC in August 2019 for two years (FY 2017-2018 and 2018-2019), the HR Audit team did not find any issue with the documents maintained by the Ministry for STTs. The Ministry would like to request the RAA to drop this accordingly.

****

རྩིས་ཞིབ་ངོ་རྟགས་ཨང་: ༡༦༧༧༢

AIN: 16772