

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०७३

नेपाल सरकारबाट स्वीकृत मिति:

खानेपानी व्यवस्थापन बोर्डले ऐन, २०६३ का दफा ३५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्डले नेपाल सरकारका स्वीकृती लिइ देहायका विनियमहरू बनाएका छ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

- १ **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यी विनियमहरूका नाम “धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०७३” रहेको छ।
- (२) यो विनियमावली नेपाल सरकारका स्वीकृति प्राप्त भएको मिति देखि प्रारम्भ हुनेछ।
- २ **परिभाषा** : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस विनियमावलीमा,-
- (क) “ऐन” भन्नाले खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड ऐन, २०६३ सम्भन्नु पर्छ।
- (ख) “बोर्ड” भन्नाले ऐन बमोजिम स्थापित धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड सम्भन्नु पर्छ।
- (ग) “कार्यकारी समिति” भन्नाले बोर्डको कार्यकारी समिति सम्भन्नु पर्छ।
- (घ) “कार्यकारी प्रमुख” भन्नाले बोर्डको कार्यकारी प्रमुखका रूपमा काम गर्ने कार्यकारी निर्देशक सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले बोर्डका मुख्य प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा काम गर्ने गरी नियुक्त भएको व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ।
- (ङ) “कार्यालय” भन्नाले बोर्डको कार्यालय सम्भन्नु पर्छ।
- (च) “कर्मचारी” भन्नाले बोर्डका कर्मचारी सम्भन्नु पर्छ।
- (छ) “स्थायी पद” भन्नाले बोर्डलाई सेवा निरन्तर रूपमा आवश्यक पर्ने भई कार्यकारी समितिबाट कुनै म्याद वा अवधि नतोकिएका पद भन्न सम्भन्नुपर्छ।
- (ज) “करार सेवाका पद” भन्नाले कुनै आयोजना संचालनका निमित्त आयोजना अवधिभर वा कुन निश्चित काम गर्न निश्चित समयका लागि सृजना गरिएको पदलाई सम्भन्नुपर्छ।
- (झ) “परिवार” भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नुपर्ने पति, पत्नी, छोरा, अविवाहिता छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहित धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्भन्नुपर्छ र सो शब्दले पुरुष र अविवाहित महिला कर्मचारीका हकमा निजका बाजे, बज्यै तथा विवाहिता महिला कर्मचारीहरूका हकमा निजको सासु, ससुरालाई समेत जनाउँछ।
- (ञ) “तलव” भन्नाले कर्मचारीले आफु नियुक्त भएको पद वा तह अनुसार पाउन मासिक तलव सम्भन्नुपर्छ र सो शब्दले वार्षिक तलव बृद्धि समेतलाई जनाउँनेछ।
- (ट) “पदपूर्ति समिति” भन्नाले विनियम ६ को उपविनियम (१) बमोजिम गठित पदपूर्ति समिति सम्भन्नुपर्छ।
- (ठ) “अख्तियारवाला” भन्नाले विनियम १४ बमोजिम नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकारी सम्भन्नुपर्छ।
- (ड) “संस्थान” भन्नाले नेपाल खानेपानी संस्थान सम्भन्नुपर्छ।

परिच्छेद -२

सेवाको गठन तथा संगठन संरचना

३. **सेवाको गठन र सेवामा रहने** पदको विवरण : (१) धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड कर्मचारी सेवा नामको एक सेवा गठन गरिएको छ ।
- (२) उपविनियम (१) बमोजिमको सेवामा कार्यकारी समितिले स्वीकृत गरेको संगठन संरचना र अनुसूची १ बमोजिमको दरवन्दी बमोजिमका कर्मचारीहरु रहनेछन ।
- (३) सेवामा रहने कर्मचारीको पदको किसिम, सेवा, समुह तथा उपसमुहको निर्धारण कार्यकारी समितिले गर्नेछ ।
- (४) कार्यकारी समितिले आवश्यकतानुसार मौजुदा दरवन्दीका पुनरावलोकन गरी आवश्यक कर्मचारीका दरवन्दी निर्धारण गर्न सक्नेछ ।
- (५) उपविनियम (२), (३) वा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि संस्थानबाट सरी आएका कर्मचारीहरु अन्यत्र पदस्थापन नभएसम्म वा सेवामा रहेसम्म निजहरुको संस्थानमा रहे सरहको पदको दरवन्दी स्वतः सृजना भएका मानिनेछ ।
- (६) उपविनियम (५) बमोजिम बोर्डमा सरी आएका कर्मचारीहरुलाई सेवा प्रणाली संचालन तथा व्यवस्थापन गर्ने संस्था वा निकायमा सरुवा गरी पठाउन वा बोर्डको पद तथा दरवन्दीमा मिलान गर्न सकिनेछ ।
- (७) उपविनियम (६) बमोजिम सेवा प्रणाली संचालन तथा व्यवस्थापन गर्ने संस्थामा सरुवा हुन नचाहने तथा बोर्डको दरवन्दी भित्र मिलान हुन नचाहने कर्मचारीलाई नेपाल खानेपानी संस्थानमा नै फिता पठाउन व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।
- (८) उपविनियम (५) बमोजिम सरी आएका कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक तथा सुविधा निजहरुले खाइपाइ आएका सुविधामा नघटन गरी बोर्डले तोकिएको बमोजिम हुनेछ ।
- ४ **कार्यको विवरण** : बोर्डको सेवामा रहने पदहरुको र कार्यकारी निर्देशकको पदको कार्य विवरण अनुसूची २ बमोजिमको ढाँचामा कार्यकारी समितिबाट स्वीकृत गरी लागु गरिनेछ ।

परिच्छेद ३

पदपूर्ति

५. **पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) बोर्डको रिक्त पदहरु देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ ।

तह	खुल्ला प्रतियोगिता %	आन्तरिक प्रतियोगिता परीक्षा %	कार्यक्षमताका मुल्यांकन %
तह एक (कार्यालय सहयोगी)	१००%	-	-
सहायक स्तर दोस्रो	१००%	-	-
सहायक स्तर तेस्रो	५०%	५०%	-
सहायक स्तर चौथो	६०%	२०%	२०%
सहायक स्तर पाँचौं	६०%	२०%	२०%
अधिकृत स्तर छैठो	७५%	१०%	१५%
अधिकृत स्तर सातौं	-	२५%	७५%
अधिकृत स्तर आठौं तह र सो भन्दा माथि	-	-	१००%

- (३) उपविनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि बोर्डको सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५% पद छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार विचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराइ पदपूर्ति गरिनेछ :

- | | |
|--------------------|-----------------|
| (क) महिला | तेत्तिस प्रतिशत |
| (ख) आदिवासी/जनजाति | सत्ताईस प्रतिशत |

(ग)	मधेसी	बाईस प्रतिशत
(घ)	दलित	नौ प्रतिशत
(ङ)	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	पाँच प्रतिशत
(च)	पिछडिएका क्षेत्र	चार प्रतिशत

स्पष्टीकरण :

- (१) यस विनियमको प्रयोजनका लागि “पिछडिएको क्षेत्र” भन्नाले अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ्ग, बाजुरा, मुग र हुम्ला जिल्ला सम्भन्नुपर्छ ।
- (२) यस उपविनियमको खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) का प्रयोजनका लागि “महिला आदिवासी जनजाति, मधेसी र दलित” भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रुपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी जनजाति मधेसी र दलितलाई सम्भन्नुपर्छ ।
- (४) उपविनियम (३) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशत भन्दा कम घाताङ्क (फयाक्सन) आएमा त्यस्तो घाताङ्क जुन समूहको हकमा घाताङ्क आएका हो सो भन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सदैव जानेछ ।
- (५) उपविनियम (३) बमोजिम छुट्याइएको पदमा जुन वर्षका लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्ने छ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्ष खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुन पदमा समावेश गर्नुपर्ने छ ।
- (६) उपविनियम (३) बमोजिमको प्रतिशत बमोजिम पद संख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा कार्यकारी समितिका निर्णय अन्तिम हुनेछ ।
- (७) उपविनियम (३) को प्रयोजनका लागि आर्थिक तथा सामाजिक रुपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेसी, दलितलाई आर्थिक तथा सामाजिक रुपमा पछाडि परेका समुदाय मानिनेछ ।
- (८) उपविनियम (३) बमोजिम छुट्याएका पदमा दरखास्त दिदाँ देहायका आधारमा दिन पर्नेछ:-
- (क) आदिवासी/जनजातीका हकमा नेपाल आदिवासी/जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचीकृत भएको जातीको हकमा सोही सूचीका आधारमा, तर नेपाल आदिवासी/जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचीकृत भएको जाति भित्र एक भन्दा बढी थरहरु भएमा सम्बन्धित स्थानीय निकायका प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख अधिकारीबाट सूचिकृत भएका जाति भित्रको थर भनी प्रमाणित गराइ दरखास्तका साथ पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (ख) दलित, जनजातीका सम्बन्धमा अनुसूचीमा व्यवस्था भएकोमा सोही बमोजिम र नभएकोमा मात्र प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचिकृत भएको जाति भित्रका थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तका साथ पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (ग) अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हकमा अपाङ्गताको परिचयपत्र वा सम्बन्धित जिल्लाको महिला तथा बालबालिका कार्यालयको सिफारिसको आधारमा,
- (घ) मधेसीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल निजामती सेवाको लागि नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक बमोजिमका संस्थाबाट मधेसी भनी प्रमाणित गरेका आधारमा, तर नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन सूचना प्रकाशन गरी संस्था नतोकेसम्म सम्बन्धित स्थानीय निकायका प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट मधेसी भनी प्रमाणित गराई दरखास्तका साथ पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (ङ) पिछडिएका क्षेत्रका हकमा उपविनियम (३) का स्पष्टीकरणका (क) मा उल्लेख भएका जिल्लामा स्थायी बसोबास उल्लेख गरी सम्बन्धित जिल्लाबाट प्राप्त गरिएका नागरिकताका प्रमाणपत्र तथा सम्बन्धित गाँउ विकास समिति वा नगरपालिकाबाट हाल सोही स्थानमा स्थायी बसोबास भएको भनी प्रमाणित गरेका आधारमा ।

(९) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुक कुरा लेखिएको भएतापनि संस्थानबाट बोर्डमा सरी आएका कर्मचारीलाई बोर्डको दरबन्दी अनुसारका पदमा मिलान गरी पदपूर्ति गर्दा यस परिच्छेद अनुसारका कार्यविधि अवलम्बन गन आवश्यक पर्नेछैन ।

६. **पदपूर्ति समिति** : (१) कार्यकारी निर्देशकको पद बाहेक बोर्डमा रिक्त रहेका कुनै पनि रिक्त पदमा खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्य क्षमताका मूल्यांकन बहुवाद्द्वारा उम्मेदवारको छनौट गरी सिफारिस गर्ने देहाय बमोजिमका पदपूर्ति समिति गठन गरिनेछ ।

- | | |
|--|-------------|
| (क) कार्यकारी समितिद्वारा मनोनित बोर्ड सदस्य | - अध्यक्ष |
| (ख) जिल्लास्थित शहरी विकास तथा भवन निर्माण कार्यालयको प्रमुख | - सदस्य |
| (ग) बोर्डले तोकेको विज्ञ | - सदस्य |
| (घ) कार्यकारी निर्देशक | -सदस्य सचिव |

(२) उपविनियम (१) बमोजिम पदपूर्ति समितिमा पदपूर्ति गरिने पद भन्दा तल्लो तहको अधिकृतले प्रतिनिधित्व गर्न पाउने छैन ।

(३) पदपूर्ति समितिले आवश्यकता अनुसार आफ्नो बैठकमा पदसंग सम्बन्धित विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(४) लिखित परीक्षा तथा अन्तरवाता संचालन गर्ने प्रयोजनका लागि पदपूर्ति समितिले सोही समितिका कुनै सदस्यको संयोजकत्वमा विशेषज्ञ सहित सदस्य भएको छुट्टाछुट्टै अन्तर्वाता समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

(५) पदपूर्ति समितिले आफ्नो बैठक सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्यविधि ऐन र यस विनियमावलीका प्रतिकूल नहुने गरी आफैले निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(६) पदपूर्ति समितिको बैठक आवश्यकता अनुसार बस्नेछ ।

(७) पदपूर्ति समितिको बैठक भत्ता कार्यकारी समितिले तोके बमोजिम हुनेछ ।

७. **पदपूर्ति समितिको काम कर्तव्य र अधिकार** : (१) यस विनियमावलीमा अन्यत्र उल्लिखित काम, कर्तव्य तथा अधिकारका अतिरिक्त पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) स्थायी पदपूर्तिको लागि माग हुन आएका कुल पद संख्या मध्ये विनियम ५ बमोजिम निर्धारित प्रतिशतको आधारमा खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा नयाँ भर्ना, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्यक्षमताको मूल्यांकनका आधारमा बहुवाद्द्वारा पूर्ति गर्न पदको संख्या निर्धारण गर्ने,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा नयाँ भर्ना तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्ने भनी निर्धारण गरिएको पद संख्या अनुसारको पदपूर्तिको लागि खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको किसिम निर्धारण गर्ने र त्यस्तो परीक्षा संचालन गर्ने, गराउन ।
- (ग) खण्ड (ख) बमोजिम संचालन गरिएका खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सबै भन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमका आधारमा पूर्ति गर्नु पर्ने पद संख्या अनुसार नयाँ नियुक्ति तथा बहुवाका लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्ने,
- (घ) खण्ड (क) बमोजिम कार्य क्षमताका मूल्यांकनका आधारमा बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्ने भनी निर्धारण गरिएको पदसंख्या अनुसारको पदपूर्तिको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारलाई बहुवाको दरखास्त फाराम भर्ने सूचना प्रकाशन गरी सम्भाव्य उम्मेदवारहरूका दरखास्त फाराम तथा कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम संकलन गरी विनियम ३५ बमोजिमका आधारमा कार्य क्षमताका मूल्यांकन गर्ने,
- (ङ) खण्ड (घ) बमोजिम सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको कार्य क्षमताका मूल्यांकन गर्दा सबै भन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमका आधारमा पूर्ति गर्नुपर्ने पदसंख्या अनुसार बहुवाको लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्ने ।

(२) पदपूर्ति समितिले कुनै पदको लागि खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमबाट उम्मेदवारको योग्यताक्रम सूची प्रकाशित गर्दा त्यस्तो पदको विज्ञापनमा उल्लेखित पद संख्याको १५% सम्म र घटीमा २ जनासम्म उम्मेदवारका नाम वैकल्पिक सूचीमा राख्न सक्नेछ ।

(३) पदपूर्ति समितिले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये केही वा कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आफ्नो कुनै सदस्यलाई वा सदस्यहरु रहेको उपसमिति गठन गरी त्यस्ता उपसमितिलाई सो समितिले तोकिएको शर्तको अधिनमा रही प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(४) पदपूर्ति समितिलाई आवश्यक पर्ने जनशक्ति कार्यालयले उपलब्ध गराउनेछ ।

८. **प्रतियोगिताको किसिम र छनौट** : (१) कर्मचारीको छनौटको लागि पदपूर्ति समितिले देहायको कुनै एक वा एक भन्दा बढी तरिकाबाट खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा संचालन गर्न सक्नेछ :-

(क) लिखित परीक्षा,

(ख) प्रयोगात्मक परीक्षा,

(ग) अन्तरवार्ता

९. **परीक्षा प्रणाली, पाठ्यक्रम तथा अंक भार** : खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा र परीक्षाको पाठ्यक्रम, अंकभार, परीक्षा प्रणाली र मूल्यांकन विधि तथा लिखित, अन्तरवार्ता र प्रयोगात्मक परीक्षा समेत लिने भएमा त्यस्तो परीक्षाको उत्तिर्ण हुन प्राप्त गर्नुपर्ने न्यूनतम अंक पदपूर्ति समितिको सिफारिसमा कार्यकारी समितिले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१०. **सार्वजनिक रुपमा विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्ने** : (१) बोर्डले खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको आधारमा पदपूर्ति गर्दा राष्ट्रिय स्तरको कुनै एक प्रमुख पत्रिकामा कम्तीमा पन्ध्र दिनको दरखास्त दिने म्याद राखी विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

तर बोर्डले आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्दा बोर्डका कर्मचारीले थाहा पाउने गरी गरी बोर्डका कार्यालयहरुमा सूचना प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम प्रकाशन गरिने विज्ञापनमा पूर्ति गर्नुपर्ने पदको नाम, पद संख्या, सेवा, समुह, आवश्यक न्यूनतम योग्यता, उमेरको हद, नागरिकता, परीक्षाको किसिम, परीक्षा दस्तुर दरखास्त बुझाउन पर्ने अन्तिम मिति, परीक्षा संचालन हुने मिति आदि कुराहरु स्पष्ट रुपमा खुलाउनु पर्नेछ ।

११. **दरखास्त फारामका ढाँचा** : विनियम १० बमोजिम प्रकाशित विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले अनुसूची ३ मा तोकिएको ढाँचामा दुई प्रति दरखास्त फाराम भरी बुझाउनु पर्नेछ ।

१२. **नियुक्तिको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता** : (१) बोर्डको सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा शुरु नियुक्तिको लागि नयाँ भर्नाद्वारा पदपूर्ति गरिदा आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता निम्न बमोजिम हुन पर्नेछ:

(क) प्राविधिक तर्फ : नेपाल सरकारबाट मान्यता विश्वविद्यालयबाट सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकतह उत्तीर्ण गरेको ।

(ख) लेखा तर्फ : नेपाल सरकारबाट मान्यता विश्वविद्यालयबाट वाणिज्य शास्त्र वा व्यवस्थापन विषयमा कम्तीमा स्नातकतह उत्तीर्ण गरेको ।

(ग) प्रशासन तर्फ : नेपाल सरकारबाट मान्यता विश्वविद्यालयबाट कम्तीमा स्नातकतह उत्तीर्ण गरेको ।

(२) बोर्डको सेवाको प्रशासन र लेखाका सहायक स्तरका पदमा शुरु नियुक्तिको लागि नयाँ भर्नाद्वारा पदपूर्ति गरिदा आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता निम्न बमोजिम हुन पर्नेछ:

(क) पाँचौ तह- सेवासंग सम्बन्धित विषयमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरह उत्तिर्ण गरेको,

(ख) चौथो तह - एस.एल.सी वा सो सरह उत्तिर्ण गरेको,

(ग) तेश्रो तह - दश कक्षा उत्तिर्ण गरेको

(घ) पहिलो तह - साधारण लेखपढ गन जान्ने ।

(३) सवारी चालकका लागि साधारण लेखपढ गन जान्ने भइ सम्बन्धित सवारी साधन चालक अनुमती पत्र प्राप्त हुनु पर्नेछ ।

(४) प्राविधिक सहायक स्तर पदमा नया भर्नाका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता देहाय बमोजिम हुनेछ ।

- (क) पाँचौ तह - सम्बन्धित विषयमा मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उत्तिर्ण गरेको ।
- (ख) चौथो तह - मान्यता प्राप्त संस्थाबाट एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तिर्ण गरी खानेपानी तथा सरसफाई विषयमा तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित विषयमा २ वर्षको अनुभव प्राप्त ।
- (ग) तेश्रो तह - दश कक्षा उत्तिर्ण गरी मान्यता प्राप्त संस्थाबाट कम्तीमा १ महिनाको तालिम प्राप्त भई सम्बन्धित कार्यमा १ वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको ।
- (घ) दोश्रो तह - आठ कक्षा उत्तिर्ण गरी सम्बन्धित विषयमा मान्यता प्राप्त संस्थाबाट कम्तीमा १ महिनाका तालिम प्राप्त वा सम्बन्धित कार्यमा १ वर्षका अनुभव प्राप्त गरेको ।

१३. उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता : (१) देहायको व्यक्ति बोर्डको सेवाको कुनै पदमा उम्मेदवार हुनका लागि अयोग्य मानिनेछ :

- (क) अधिकृत स्तरको पदको लागि २१ वर्ष र सहायक स्तरको पदको लागि १८ वष उमेर पूरा नभएको,
- (ख) पुरुष उम्मेदवारका हकमा ३५ वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा ४० वष पूरा भएको
- (ग) भविष्यमा सरकारी वा सरकारी स्वामित्वका संस्था वा कार्यालयका सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त भएको,
- (घ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको,
- (ङ) गैर नेपाली नागरिक ।

(२) उपविनियम (१) को खण्ड (क) र (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि बोर्डका कर्मचारी, संस्थानबाट सरिआएका कर्मचारी वा पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि अविच्छिन्न करारमा वा ज्यालादारीमा कामगरी आएका कामदारहरुको हकमा उमेरका माथिल्लो हद लाग्ने छैन ।

(३) उपविनियम (१) का खण्ड (ङ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानून बमोजिम नेपाल सरकारको स्वीकृति लिई कुनै विदेशी नागरिकलाई सल्लाहकार वा विशेषज्ञ पदमा करारमा नियुक्ति गरी सेवा लिन बाधा पर्ने छैन ।

परिच्छेद ४

नियुक्ति तथा पदस्थापना

१४. नियुक्ति गर्ने अधिकार : (१) बोर्डमा कर्मचारीहरुको नियुक्ति पदपूर्ति समितिको सिफारिसमा अधिकृतस्तरका पदमा कार्यकारी समितिले र सहायकस्तरको पदमा कार्यकारी निर्देशकले गर्नेछ ।

(२) पदपूर्ति समितिबाट नयाँ नियुक्तका लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस भएको मितिले अधिकृत तहको हकमा एक महिना भित्र र सहायक तहको हकमा पन्ध्र दिन भित्र नियुक्ति दिइनेछ र यस्तो नियुक्तिको सूचना छिट्टा साधनद्वारा सम्बन्धित उम्मेदवारलाई दिनुपर्नेछ ।

१५. निरोगिताका प्रमाण : नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारले स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश नगरेसम्म निजलाई बोर्डको पदमा स्थायी नियुक्ति गरिनेछैन ।

१६. बैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्ति दिने : (१) विनियम १४ बमोजिम सम्बन्धित उम्मेदवारले नियुक्तिको सूचना नबुझेमा वा फिर्ता आएमा बढीमा ३० दिनको म्याद तोकि नियुक्तिपत्र बुझ्न आउन राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा सूचना प्रकाशन गरिनेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम प्रकाशित सूचनामा तोकिएको म्यादभित्र पनि नियुक्ति पत्र बुझ्न नआएमा वा सिफारिस भएको उम्मेदवारले नियुक्ति नलिने लिखित जानकारी दिएमा वा कुनै पनि कारणले उक्त पद एकवर्ष भित्र रिक्त हुन आएमा अख्तियारवालाले प्रतिक्षा सूचीमा रहेका योग्यताक्रम अनुसार अन्य उम्मेदवारलाई नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

(३) उपविनियम (२) बमोजिम नियुक्त गरेको जानकारी कर्मचारी प्रशासन शाखाले तीनदिन भित्र पदपुर्ति समितिलाई दिनुपर्नेछ ।

१७. **परीक्षणकाल:** बोर्डको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा पुरुष कर्मचारीको हकमा एकवर्षको र महिला कर्मचारीका हकमा छ महिनाको परीक्षणकाल रहने गरी नियुक्ति गरिनेछ । परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ । यसरी परीक्षणकाल भित्र नियुक्ति बदर नभएको कर्मचारीको नियुक्ति स्वतः सदर भएको मानिनेछ । तर एक पटक बोर्डको सेवाको परीक्षणकाल समाप्त गरिसकेका कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिनेछैन ।

१८. **शपथ ग्रहण :** पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्न अधि कर्मचारीले कार्यकारी निर्देशक समक्ष अनुसूची ४ बमोजिमका ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ ।

१९. **वैयक्तिक विवरण फाराम :** (१) बोर्डको सेवामा नियुक्त भएका प्रत्येक कर्मचारीले नियुक्ति भएका मितिले एक महिनाभित्र अनुसूची ५ बमोजिमको ढाँचामा वैयक्तिक विवरण फाराम भरी कर्मचारी प्रशासन शाखामा बुझाउन पर्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम खडा गरिएको कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण फाराममा सम्बन्धित कर्मचारीको नोकरी सम्बन्धी सम्पूर्ण विवरण, नियुक्ति पत्र, सरुवा बहुवा, प्रशंसापत्र, विदा, औषधि उपचार, तालिम, अध्ययन, काज, सजाय तथा कारवाही सम्बन्धी विवरण र सो सम्बन्धी पत्रहरु संलग्न गरिनेछ ।

(३) कर्मचारी आफैले वा कार्यालयले कुन कर्मचारीको वैयक्तिक विवरणमा कुन कागजात थप गर्नु परेमा कर्मचारी प्रशासन शाखामा पठाउनु पर्नेछ ।

(४) कर्मचारी प्रशासन शाखाले सबै कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण फाराम अद्यावधिक रूपमा राख्नु पर्नेछ र यस्तो फाराम अख्तियारवाला र प्रचलित कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त अधिकारीलाई कुनै काम विशेषमा बाहेक अनधिकृत व्यक्तिलाई देखाइनु छैन ।

२०. **पदाधिकार कायम रहने :** देहायका अवस्थामा कर्मचारीको आफ्ना पदाधिकार कायम रहनेछ :

- (क) त्यस पदमा रही कामकाज गरिरहँदासम्म,
- (ख) अर्को पदमा सरुवा भइ कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,
- (ग) विदामा रहेका बखत,
- (घ) निलम्बनमा रहेका बखत,
- (ङ) अन्यत्र काजमा खटाइएका बखत,
- (च) कुनै अन्य पदमा कायम मुकायम मुकरर भई काम गरेका बखत ।

२१. **पदपुर्तिमा बन्देज :** बोर्डको कुनै पनि पदमा यस विनियमावलीमा व्यवस्था भए देखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपुर्ति गरिन छैन ।

२२. **पद नभई नियुक्ति गर्न नहुने :** पद नभई कुनै पनि व्यक्तिलाई बोर्डमा नियुक्ति गर्नुहुँदैन । त्यसरी नियुक्ति गरेको पाइएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवामा रहँदा पाएको तलव भत्ता लगायतका अन्य सुविधा नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ ।

परिच्छेद ५

सरुवा, काज, अध्ययन, तालिम, सेमिनार वा अध्ययन भ्रमण

२३. **सरुवा** : (१) बोर्डमा कार्यरत अधिकृतस्तरका कर्मचारीलाई अध्यक्षको स्वीकृतिमा कार्यकारी निर्देशकले र सहायक कर्मचारीलाई कार्यकारी निर्देशकले बोर्ड अन्तर्गत कार्यालय तथा शाखाहरुमा सरुवा गर्न सक्नेछ ।
(२) सरुवाको मापदण्ड कार्यकारी समितिले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।
२४. **काज** : (१) बोर्डमा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई बोर्डले निर्णय गरी सेवा प्रदायक संस्था वा अन्य संगठित संस्थामा काजमा पठाउन सक्नेछ । यसरी काजमा पठाइएका कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक तथा सुविधा लगायतका सम्पूर्ण दायित्व सोही संस्थाले व्यहोर्नेछ ।
(२) उपविनियम (१) बमोजिम काजमा पठाइएका कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक तथा सुविधा निजहरुले खाईपाइ आएको पारिश्रमिक तथा सुविधा भन्दा घटी हुने छैन ।
२५. **अध्ययन, तालिम, सेमिनारमा मनोनयन गर्न अधिकारी** : (१) कार्यरत कर्मचारीहरुलाई विदेशमा अध्ययन, तालिम तथा सेमिनारमा भाग लिनका लागि मनोनयन गर्ने अधिकार कार्यकारी निर्देशकको सिफारिसमा कार्यकारी समितिमा हुनेछ ।
(२) कर्मचारीहरुलाई स्वदेशमा अध्ययन, तालिम तथा सेमिनारमा भाग लिनका लागि मनोनयन गर्ने अधिकार कार्यकारी निर्देशकमा हुनेछ ।
(३) यस विनियममा जुनसुकु कुरा उल्लेख भएतापनि शैक्षिक उपाधि हासिल गर्ने अध्ययनको सिलसिलामा गरिने मनोनयन कार्यकारी समितिको स्वीकृतिबाट गरिनेछ ।
२६. **अध्ययन तथा तालिममा मनोनयनको आधार** : कर्मचारीलाई अध्ययन तथा तालिममा मनोनयन गर्दा अध्ययन तथा तालिमका विषयसँग सम्बन्धित सेवा र समुह भित्रका कर्मचारीहरु मध्येबाट मनोनयन गरिनेछ ।
२७. **मनोनयन गर्दा प्राथमिकता दिनु पर्ने** : (१) अध्ययन तथा तालिममा कर्मचारीको मनोनयन गर्दा पहिले अध्ययन तथा तालिम लिने मौका नपाएका तथा विषय बस्तु हेरी उपयुक्त कर्मचारीलाई विनियम २७ का अधिनमा रही प्राथमिकता दिइनेछ ।
(२) कर्मचारीलाई कुनै अध्ययन तथा तालिममा मनोनयन गरी पठाएमा त्यस्तो तालिम अवधिभर निजलाइ पुरा तलव दिन गरी पठाइनेछ ।
(३) तिन वर्ष सेवा अवधि पुरा नभएका कर्मचारीलाई सामान्यतया अध्ययन वा वैदेशिक तालिमका लागि मनोनयन गरिन छैन ।
२८. **अध्ययन तथा तालिम पुरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि** : बोर्डबाट मनोनयन भइ अध्ययन तथा तालिममा जाने कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन वा तालिम पुरा गरेपछि देहाय बमोजिमका अवधिसम्म अनिवार्य रूपमा बोर्डमा सेवा गर्नुपर्नेछ ।

अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणका अवधि	सेवा गर्नुपर्ने न्यूनतम अवधि
(क) तिन महिनासम्म	एक वर्ष
(ख) तिन महिना देखि छ महिनासम्म	डेढ वर्ष
(ग) छ महिना देखि नौ महिनासम्म	दुइ वर्ष
(घ) ना महिना देखि १ वर्षसम्म	तिन वर्ष
(ङ) १ वर्ष देखि २ वर्षसम्म	चार वर्ष
(च) २ देखि ३ वर्षसम्म	पाँच वर्ष
(छ) ३ देखि ४ वर्षसम्म	सात वर्ष
(ज) ४ देखि ५ वर्षसम्म	आठ वर्ष

२९. **मनोनयनमा बन्देज** : यस विनियमावलीका विनियम ३३ बमोजिमको अवधिभर कुनै पनि कर्मचारीलाई अध्ययन वा तालिम र अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरिनेछैन ।

३०. **कबुलियत गर्नुपर्ने** : (१) कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन वा तालिममा जानु भन्दा अघि त्यस्तो अध्ययन वा तालिम पुरा गरी फर्की आइ विनियम २८ बमोजिमका सेवा गर्ने समेत कबुलियत गर्नु पर्नेछ ।

(२) कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन वा तालिम पुरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा विनियम २८ बमोजिम गर्नुपर्ने सेवा अवधि पुरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन वा तालिम अवधिभर निजले पाएका तलब, भत्ता, तालिम गर्दा लागेको खर्च एवं कबुलियतमा उल्लेख भएका अन्य रकमहरू समेत असुल उपर गरिनेछ ।

(३) विदेशमा अध्ययन तालिम तथा सेमिनारमा मनोनयन गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था कार्यकारी समितिले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद ६

बहुवा

३१. **बहुवा सम्बन्धी व्यवस्था** : कार्य क्षमताका मूल्यांकन वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाका आधारमा बहुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने भनी पदसंख्या निर्धारण गरिएको पदमा पदपूर्ति समितिले बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको कार्य क्षमताका मूल्यांकन वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा संचालन गरी कार्य क्षमता मूल्यांकनमा सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवार वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई बहुवा नियुक्तिका लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

३२. **बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनका लागि चाहिन न्यूनतम सेवा अवधि** : (१) बोर्डका देहाय बमोजिमका पदमा हुने बहुवामा सम्भाव्य उम्मेदवार हुनका लागि देहाय बमोजिम स्थायी सेवा अवधि पुरा भएको र कार्यकारी समितिले निर्धारण गरेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनुपर्नेछ ।

(क) अधिकृतस्तरबाट अधिकृत स्तरमा चार वर्ष सेवा अवधि पुगेको,

(ख) अधिकृत स्तर छैटो तहका लागि सम्बन्धित सेवा समुहको सहायक स्तर पाँचौ तहमा :

(१) आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुन बहुवाका लागि पाँच वर्ष,

(२) कार्य क्षमताको मूल्यांकनद्वारा हुन बहुवाको लागि दश वर्ष ।

(ग) सहायक स्तरका लागि सम्बन्धित सेवा समुहको एक तह मुनीका पदमा तीन वर्ष सेवा अवधि पुरा गरेका ।

(२) उपविनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका कर्मचारीहरूले उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भएपनि बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउनेछन् ।

३३. **बहुवाका लागि उम्मेदवार हुन नपाउने** : देहायको कुनै अवस्थामा देहायका अवधिभर कुनै पनि कर्मचारी बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन पाउने छैन :

(क) निलम्बन भएकामा निलम्बन रहेका अवधिभर,

(ख) बहुवा रोक्का भएकोमा बहुवा रोक्का भएका अवधिभर,

(ग) तलब रोक्का भएकोमा सो रोक्का भएको अवधिभर

३४. **कार्यक्षमताका मूल्यांकन**: (१) बोर्डको सेवाका कर्मचारीको बहुवाको आधार देहाय बमोजिम हुनेछन्

(क) जेष्ठता वापत छत्तीस अंक

(ख) शैक्षिक योग्यता वापत उन्नाईस अंक

(ग) तालिम वापत पाँच अंक

(घ) कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत चालीस अंक

(२) उपविनियम (१) बमोजिम जेष्ठता वापत देहाय बमोजिमका अंक दिइनेछ :

- (क) हाल बहाल रहेका तहमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त तिन अंकका दरले बढीमा छत्तिस अंक प्रदान गरिनेछ,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता वापत अंक गणना गर्दा एक वर्ष भन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनका निमित्त दामासाहीका हिसावले अंक दिइनेछ र गयल भएको तथा असाधारण विदामा बसेको अवधिका लागि जेष्ठता वापत अंक दिइने छैन ।

(३) उपविनियम (२) को खण्ड (क) बमोजिमका कर्मचारीको सेवा अवधि बहुवा प्रयोजनका लागि देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ :

- (क) हाल बहाल रहेको पदमा स्थायी सेवा गरेका अवधि (विचमा टुटेका जति कटाई) शत प्रतिशत,
- (ख) करार वा ज्यालादारी सेवा अवधि अविच्छिन्न राखी सेवाको समान तहमा स्थायी नियुक्ति भएमा त्यस्तो करार वा ज्यालादारी सेवाको कुल अवधिका पचहत्तर प्रतिशत ।
- तर हाल बहाल रहेका पदमा कम्तिमा २ वर्ष स्थायी सेवा अवधि नपुगी सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।
- (ग) संस्थानबाट बोर्डमा सरुवा भै आउने कर्मचारीको जेष्ठता गणना गदा संस्थानमा समान तहमा गरेको काम वापत खण्ड (क) र (ख) बमोजिम नै अंक गणना गरिनेछ ।

(४) उपविनियम (१) का खण्ड (ख) बमोजिम शैक्षिक योग्यता वापत देहाय बमोजिमका अंक दिइनेछ :

शैक्षिक योग्यता	श्रेणी		
	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
(क) सेवा प्रवेशका निमित्त आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वापत	१५	१२.५	१०
(ख) खण्ड (क) बमोजिमका शैक्षिक योग्यता भन्दा एक तह माथिको सम्बन्धित विषयका कुनै एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि वापत	४	३	२

(५) उपविनियम (१) का खण्ड (ग) बमोजिमको स्वदेश वा विदेशको सेवाकालिन तालिम वापत प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीको लागि क्रमशः पाँच, चार र तीन अंक दिइनेछ ।

(६) श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यता तथा तालिम वापत द्वितीय श्रेणी बराबरको अंक दिइनेछ र कुनै शैक्षिक योग्यता तथा तालिमको स्तर निर्धारण गर्न द्विविधा उत्पन्न भएमा पदपूर्ति समितिले विशेषज्ञहरूको सल्लाह लिई निर्णय गर्नेछ ।

(७) तालिमका अंक दिँदा एक महिना वा सो भन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालिन तालिम वापत अंक दिइनेछ । तालिमको अंक गणना गर्दा जुन तहमा छँदा तालिमका लागि मनोनयन भएको हो, सो अंक सोही तहका लागि मात्र गणना गरिनेछ ।

(८) कर्मचारीका शैक्षिक योग्यता र सेवाकालिन तालिमका प्रमाण पत्र प्रतिलिपी नोटरी पब्लिकबाट प्रमाणित गराई पेश गर्नुपर्नेछ । सो बमोजिम नगरेमा त्यस वापत अंक दिइने छैन ।

(९) बोर्डको सेवामा प्रवेश गरेपछि कुनै पनि कर्मचारीले मनोनयन भै विदेशी विश्वविद्यालय वा मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट हासिल गरेको शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्र बाहेक अन्य प्रकारबाट विदेशी विश्वविद्यालयको शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्र प्राप्त गरेका मितिल तिन महिनाभित्र पेश गर्नुपर्नेछ । त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्दा देहायका कागजातहरू पेश गर्न अनिवार्य हुनेछ ।

- (क) लब्धाङ्क पत्र
- (ख) प्रमाणपत्र
- (ग) अवधि खुल्ने विदा लिएका प्रमाण

- (घ) स्थानान्तरण प्रमाणपत्र
- (ङ) समकक्षता
- (च) मिति र समय खुलेका परीक्षा कार्यक्रम ।
- (छ) परीक्षा शुल्क बुझाएको रसिद वा प्रमाण र प्रवेश पत्र वा तत्सम्बन्धी अन्य कुनै प्रमाण ।

(१०) बोर्डमा स्थायी नियुक्ति भई सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीले आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्रको दुईप्रति सम्बन्धित कर्मचारी आफैले प्रमाणित गरी नियुक्त भएको कार्यालयमा हाजिर भएको मितिले पैतिस दिन भित्र र बोर्डको सेवा प्रवेश गरिसकेपछि प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको हकमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको मितिले तीन महिनाभित्र सोको दुई प्रति प्रतिलिपि सम्बन्धित कर्मचारी आफैले प्रमाणित गरी कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(११) उपविनियम (१०) बमोजिम प्रमाणपत्रका प्रतिलिपि प्राप्त भएपछि कार्यालयले दुई महिनाभित्र बोर्डमा पठाउनु पर्नेछ ।

(१२) उपविनियम (११) बमोजिम पेश भएको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र सम्बन्धमा कुनै शंका भएमा बोर्डले त्यस्ता प्रमाणपत्रको आधिकारीकताको बारेमा सम्बन्धित शिक्षण संस्थासँग जानकारी लिन सक्नेछ ।

३५. **कार्य सम्पादन मूल्यांकन** : (१) सहायस्तर कर्मचारीको कार्य क्षमताको मूल्यांकनका लागि प्रयोग गरिने कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम अनुसूची-६ बमोजिम र अधिकृतस्तरको कर्मचारीको अर्धवार्षिक तथा वार्षिक कार्य सम्पादनको लागि प्रयोग गरिने कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम अनुसूची-६ बमोजिम हुनेछ ।

(२) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनका अंकका विभाजन देहाय बमोजिमका हुनेछ :

(क)	सुपरीवेक्षकले	अधिकतम	पच्चीस
(ख)	पुनरावलोकनकर्ताले	अधिकतम	दश
(ग)	पुनरावलोकन समिति	अधिकतम	पाँच

(३) सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन वापत अंक दिँदा यस विनियमावली र कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा उल्लेखित आधार अनुरूप दिनुपर्ने छ ।

(४) अधिकृत स्तरका कर्मचारीको कार्य सम्पादन अर्ध वार्षिक र वार्षिक रुपमा तथा सहायक स्तरका कर्मचारीका लागि वार्षिक रुपमा गरिनेछ ।

(५) उपविनियम (४) बमोजिम अर्ध वार्षिक रुपमा कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्दा सो अवधि समाप्त भएको सात दिन भित्र सम्बन्धित अधिकृत स्तरका कर्मचारीले निर्धारित कार्यहरु, सम्पादि कार्यहरु, कुनै सम्पन्न हुन नसकेको भए त्यस्ता सम्पन्न हुन नसकेका कार्यहरु र त्यसको कारण सहित उल्लेख दुई प्रति फाराम भरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ । त्यसरी पेश भएको फाराम सुपरीवेक्षकले मूल्यांकन गरी पृष्ठपोषण दिनुपर्ने कुरा फारामका निर्दिष्ट स्थानमा नै उल्लेख गरी अर्को सात दिनभित्र एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई फिर्ता दिनु पर्नेछ । वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्दा अर्धवार्षिक रुपमा भरिएका प्रत्येक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामको समेत आधार लिनु पर्नेछ । अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम निर्दिष्ट समयमा नभने कर्मचारी र त्यसको जाँच गरी पृष्ठपोषण नदिने सुपरीवेक्षकलाई अख्तियारवालाले विभागिय कारवाही गर्न सक्नेछ ।

(६) वार्षिक रुपमा मूल्यांकन गर्नुपर्ने कार्य सम्पादन मूल्यांकन कार्यकारी निर्देशकले तोकिएका अवधिभित्र मूल्यांकन गरी, गराइ त्यसको दुईप्रति तयार गरी एक प्रति पदपूर्ति समितिमा पठाइ अर्को प्रति बोर्डमा राख्नुपर्नेछ । तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्यांकन फाराम पदपूर्ति समितिमा पठाएका नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र बोर्डका सूचना पाटीमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।

(७) प्रत्येक कर्मचारीले आफना कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी श्रावण महिनाका ७ गते भित्र बोर्डमा दर्ता गर्नुपर्नेछ । त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकि सोको मनासिव कारण सहित म्याद थपका लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरीवेक्षकले निवेदनमा उल्लेखित कारण मनाशिव देखेमा तोकिएको समयमा थप समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ । त्यसरी थपिएको

म्याद पछि सोही आर्थिक वर्ष भित्रै कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा मूल्यांकन वापत कुल प्राप्ताङ्कबाट पुनरावलोकन समितिले एक अंक घटाउने छ ।

(८) कर्मचारीले समयमा नै भरी दर्ता गरेको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम तोकेका अवधि भित्र मूल्यांकन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कार्यवाही गरिनेछ ।

(९) प्रत्येक वर्ष गरिने वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन पुनरावलोकन समितिबाट भइ सकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेका कार्य सम्पादन मूल्यांकनका कुल अंक निजले निवेदन दिई माग गरेमा पुनरावलोकन समितिका सचिवालयले जानकारी दिनपर्नेछ ।

तर पुनरावलोकन समितिले दिएका अंक जानकारी गराइने छैन ।

(१०) उपविनियम (९) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेका मूल्यांकनमा चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र कार्यकारी निर्देशक समक्ष उजुरी गर्न सकिनेछ । त्यसरी उजुरी गरेकोमा कार्यकारी निर्देशकले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानवीन गर्नेछ, र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्यांकन फाराममा प्राप्त अंक संशोधन गर्नसक्नेछ ।

(११) वार्षिक रुपमा गरिने कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापत सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले ९५ प्रतिशत भन्दा बढी वा ७५ प्रतिशत भन्दा कम अंक प्रदान गरेकोमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ, र ७५ प्रतिशत भन्दा कम अंक दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।

(१२) कार्य सम्पादन मूल्यांकनका प्रयोजनका निमित्त अंक गणना गर्दा बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामका औसतबाट हिसाव गरिनेछ ।

(१३) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन फुकुवा भएकोमा निलम्बन अवधिका कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापत त्यस्ता अध्ययन वा तालिममा जान भन्दा वा निलम्बन हुन भन्दा तत्काल अधिका कार्य सम्पादन मूल्यांकन भएमा सोही वर्षको र त्यस्तो कार्य सम्पादन मूल्यांकन नभएमा हाजिर भएपछि भरेको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा जति अंक पाएका छ, सोही अनुपातमा नै अंक गणना गरिनेछ ।

(१४) असाधारण विदामा बसेका अवधिलाई कटाएर मात्र सम्भाव्य उम्मेदवारीको अवधि हिसाव गरिनेछ, र त्यस्तो विदा अवधिको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भरिन छैन । असाधारण विदा बसेका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनका प्रयोजनका निमित्त अंक गणना गर्दा असाधारण विदामा बसेका अवधि कटाइ सो भन्दा अगाडि वा पछाडिका वर्षहरूका बहुवाका लागि आवश्यक पर्ने अवधिका कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापतको अंक दिइनेछ ।

(१५) सम्भाव्य उम्मेदवार हुन अवधि (असार मसान्त) बाहेक बहुवाको अंक दरखास्त दिने अन्तिम म्याद सम्मको मात्रा गणना गरिनेछ ।

३६. **सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समिति** : (१) सहायक स्तरका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनका लागि अधिकृत स्तरको कर्मचारी सुपरीवेक्षक हुनेछ । सुपरीवेक्षक भन्दा एक तह माथिको कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ ।

(२) अधिकृतस्तरका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनका लागि मूल्यांकन गरिने कर्मचारी भन्दा एक तह माथिको कर्मचारी सुपरीवेक्षक हुनेछ, र सुपरीवेक्षक भन्दा एक तह माथिको कर्मचारी पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ । तर अधिकृत स्तरका कर्मचारी सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता एउटै हुने अवस्था आएमा सुपरीवेक्षक नै पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ । यसरी एउटै व्यक्ति सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ता हुने भएमा कारण जनाई मूल्यांकन गर्नुपर्नेछ ।

(३) मूल्यांकन गरिने कर्मचारी र निजका सुपरीवेक्षक हुने कर्मचारी समान पदका भइ एउटै सेवा, समुहमा बहुवाका लागि दुवै सम्भाव्य उम्मेदवार हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकनका लागि उक्त सुपरीवेक्षक हुने कर्मचारीले कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा उल्लेखित आधारलाई दृष्टिगत गरी आफ्नो लिखित मन्तव्य सहित सो फाराम पुनरावलोकनकर्ता वा आफू भन्दा माथिल्लो तहको कर्मचारी समक्ष सुपरीवेक्षणको निमित्त पेश गर्नुपर्नेछ ।

(४) सहायक स्तरका कर्मचारीका लागि कार्यकारी निर्देशक वा निजले तोकेको कर्मचारी पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष हुने र अधिकृत स्तरका कर्मचारीको पुनरावलोकन समितिको अध्यक्ष कार्यकारी समितिले तोकेको व्यक्ति हुनेछ ।

३७. **कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्ने अवधि** : (१) प्रत्येक वर्ष श्रावण सात गतेभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफ्नो वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ । सुपरीवेक्षकले श्रावण मसान्तभित्र सुपरीवेक्षण गरी पुनरावलोकनकर्तालाई बुझाई सक्नु पर्नेछ ।

(२) अधिकृतस्तरका कर्मचारीले प्रत्येक अर्धवार्षिक अवधि समाप्त भएको सात दिनभित्र आफ्नो अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी कार्यालयमा दर्ता गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ । त्यसरी पेश भएको अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा अर्को सात दिन भित्रमा सुपरीवेक्षकले मूल्यांकन गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई पृष्ठपोषण दिनु पर्नेछ । अधिकृत कर्मचारीले वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामका साथै अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम पनि संलग्न गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।

(३) सुपरीवेक्षकले अधिकृत कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामका मूल्यांकन गर्दा उपविनियम (२) बमोजिम भरेका अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामहरूलाई समेत आधार लिनु पर्नेछ ।

(४) पुनरावलोकनकर्ताले उपविनियम (१) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भाद्र १५ गते भित्र मूल्यांकन गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष बुझाई सक्नुपर्नेछ ।

(५) उपविनियम (४) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम पुनरावलोकन समितिले भाद्र मसान्तभित्र मूल्यांकन गरी एक प्रति पदपूर्ति समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।

(६) कुनै कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापत निजलाई सो आर्थिक वर्षका लागि पूर्णाङ्कको ५० प्रतिशत अंक दिइनेछ ।

३८. **बहुवाका नामावली प्रकाशन** : (१) पदपूर्ति समितिले बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारका विनियम ३४ बमोजिमका आधारमा सबै भन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई बहुवाका लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम बहुवाका लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको नामावलीको सूची पदपूर्ति समितिले सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्नेछ । त्यस्तो नामावलीमा सबैभन्दा न्यूनतम अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीले प्राप्त गरेको अंक समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ । त्यसरी बहुवा सिफारिसका नामावली प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफुले पाएका जम्मा अंकका जानकारी लिन चाहेमा त्यसको जानकारी दिनुपर्नेछ ।

३९. **बहुवा मिति कायम हुने** : (१) विनियम ३८ को उपविनियम (२) बमोजिम प्रकाशित बहुवाको सिफारिस सूची उपर विनियम ४३ को उपविनियम (१) बमोजिमको म्याद भित्र कसैको उजुरी नपरेमा त्यसको बहुवा सिफारिस सूची प्रकाशन भएको मितिल १६ औं दिन देखि बहुवा मिति कायम हुने गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई बहुवाको नियुक्ति दिइनेछ ।

(२) विनियम ३८ को उपविनियम (२) बमोजिम प्रकाशित बहुवा सिफारिसका सूचीमा चित्त नबुभी कुनै उम्मेदवारले विनियम ४३ को उपविनियम (१) बमोजिमका म्याद भित्र उजुरी गरेमा बहुवा सिफारिस समितिले सो उजुरी सम्बन्धमा छानविन गरी पूर्व प्रकाशित बहुवा सूचीलाई यथावत कायम राख्ने निर्णय गरेकोमा उपविनियम (१) मा उल्लेखित दिन देखि र संशोधित रूपमा बहुवाको सूचना प्रकाशन गरेमा सा सूचना प्रकाशन गरेका दिन देखि बहुवा मिति कायम हुन गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई बहुवा गरिनेछ ।

(३) विनियम ४० बमोजिम आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमबाट पदपूर्ति समितिले बहुवाको लागि सिफारिस गरेकोमा अख्तियारवालाले बहुवाको निर्णय गरेको मिति देखि लागू हुने गरी बहुवा गरिनेछ ।

४०. **आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बहुवा** : आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको आधारमा बहुवाद्वारा पदपूर्ति गर्न निर्धारित प्रतिशत अनुसार कायम हुन आएको पदमा पदपूर्ति समितिले आन्तरिक

प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट योग्यताक्रमका आधारमा छनौट भएका उम्मेदवारहरूलाई पुर्ति गरिनुपर्ने पदसंख्या अनुसार बहुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

४१. **समान अंक भएमा बहुवाका क्रम निर्धारण गर्ने आधार :** (१) कार्य क्षमता वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा समान अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीको हकमा बहुवाको क्रम ज्येष्ठताका आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा हाल बहाल रहेका पदमा नियुक्त भएको मितिका आधारमा गरिनेछ र एकै दिन नियुक्त भएका व्यक्तिको हकमा बहाल रहेको पदमा नियुक्त हुँदाको क्रमका आधारमा गरिनेछ ।

४२. **पदपुर्ति समितिले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने :** बहुवाका कार्यवाही गर्दा यस परिच्छेद भित्र नपरेका विषयमा वा सो भित्र परेका विषय भए तापनि विनियमले यस्तो गर्ने भन्ने केही संकेत नगरेका विषयमा कुनै अप्रत्याशित कठिनाई आइपरेमा यस विनियमावलीको उद्देश्य प्रतिकूल नहुने गरी पदपुर्ति समितिले व्याख्या वा व्यवस्था गर्न सक्नेछ । पदपुर्ति समितिले सो कुराको जानकारी समितिलाई उपलब्ध गराउन पर्नेछ ।

४३. **बहुवा सिफारिस उपर उजुरी र तत् सम्बन्धी कार्यविधि :** (१) विनियम ३८ बमोजिम सिफारिस भएका बहुवा सूचीमा नाम समावेश नभएका उम्मेदवारले त्यस्तो बहुवा सिफारिस उपर चित्त नबुझी उजुरी दिन चाहेमा बहुवा नामावली प्रकाशित भएको मितिले १५ दिन भित्र आफुले बहुवा पाउन पर्ने स्पष्ट आधार र कारण समेत खुलाइ कार्यकारी समितिले तोकेको बहुवा सिफारिस उजुरी समिति समक्ष उजुरी दिन सकिनेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम बहुवा सिफारिस उपर उजुरी गर्ने प्रयोजनका लागि कार्यकारी समितिले यस समितिका सदस्यहरू मध्ये एक जना सदस्यका संयोजकत्वमा तिन सदस्यीय बहुवा सिफारिस उजुरी छानविन समिति गठन गर्नेछ ।

(३) उपविनियम (१) बमोजिम पर्न आएका उजुरीको सम्बन्धमा उजुरी सुन्ने अधिकारीले साठी दिन भित्र छानवीन गरी पहिले प्रकाशित बहुवा नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा उजुरी सुन्ने अधिकारीले सोको सूचना पदपुर्ति समितिलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) उपविनियम (१) बमोजिम पर्न आएका उजुरी आधारहिन ठहरिएमा बहुवा सिफारिस उजुरी छानविन समितिले सोको मनासिव माफिकको कारण समेतको जानकारी सम्बन्धित उजुरवालालाई दिनुपर्नेछ र उजुरी पछि हुने बहुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको पहिलो पटकको उजुरी भए दुइ र दोस्रो पटकको उजुरी भए तिन अंक काटिनेछ ।

परिच्छेद ७

कार्यालय समय, हाजिरी र विदा

४४. **कार्यालय समय :** (१) बोर्डको कार्यालय समय नेपाल सरकारको कार्यालय समय सरह हुनेछ ।

(२) कार्यालय प्रमुखले कामको प्रकृति अनुसार सिफट तोकि कामका समय निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(३) कार्यालय प्रमुखले कामका प्रकृति अनुसार विदाका दिन समेत काम गराउन सक्नेछ ।

(४) उपविनियम (३) बमोजिम सार्वजनिक विदाका दिन काम गर्ने कर्मचारीलाई ओभरटाइम भत्ता वा सट्टा विदा दिन सकिनेछ । यस्तो सट्टा विदा आधा दिन लिन पाइनेछैन ।

४५. **कार्यालय समय पालना र नियमित हाजिरी :** (१) कर्मचारीले बोर्डबाट निर्धारित समयमा नियमित रूपमा आफ्नो कार्यालयमा हाजिर हुनुपर्नेछ । मुनाशिव माफिकको कारण बाहेक विदाको निकास नलिइ कुनै पनि कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनुहुँदैन ।

(२) कर्मचारीले बोर्डमा उपस्थित भई हाजिरी जनाइ सकेपछि आफू भन्दा माथिका अधिकृतको अनुमति नलिइ कार्यालय समयमा आफुलाई तोकिएको स्थान छोडि अन्यत्र कतै जान हुँदैन ।

(३) विदाको निकास नलिइ अनुपस्थित हुने तथा उपस्थित भई अनुमति नलिइ कार्यालय समयमा आफुलाई तोकिएका स्थान छोडने कर्मचारीलाई कार्यकारी निर्देशकले गयल कट्टी गर्न सक्नेछ । यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिनेछैन ।

४६. कर्मचारीले पाउने विदा : कर्मचारीले देहाय अनुसारका विदा पाउनेछ :

- (क) सार्वजनिक विदा : नेपाल सरकारले नेपाल सरकारका कार्यालयको लागि राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमका सार्वजनिक विदा बोर्डका हकमा समेत लागू हुनेछ ।
- (ख) भैपरी आउने तथा पर्व विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने कामका लागि पुरा तलव र भत्ता सहितको १२ दिन भैपरी आउने र पर्व विदा पाउनेछ । भैपरी र पर्व विदा आधा दिन पनि लिन सकिनेछ ।
- (२) एक वर्षका भैपरी आउने र पर्व विदा अर्को वर्षका लागि संचित हुनेछैन ।
- (३) भैपरी आउने र पर्व विदा मौखिक अनुरोधका आधारमा विदा दिन अधिकारीले स्वीकृति दिन सक्नेछ । तर त्यसरी भैपरी आउने र पर्व विदाका स्वीकृति दिएकोमा विदा दिने अधिकारीले सो को अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ ।
- (ग) विरामी विदा : (१) कर्मचारीले एक महिनाका एक दिनका दरले विरामी विदा पाउनेछ र विरामी विदा संचित हुँदै जानेछ ।
- (२) सात दिन भन्दा बढी विरामी विदाका माग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (३) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको संचित रहेको विरामी विदा वापत निजका पदाधिकार रहेका पदबाट खाईपाई आएको तलवका दरल हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।
- (४) कुनै ठुलो वा कडा रोग लागी उपचार गर्न विरामी विदा र घर विदाबाट नपुग हुने भएमा स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गरी कर्मचारीले पछि पाउन विरामी विदा वा घर विदाबाट कट्टा हुने गरी ४५ दिनसम्म थप विरामी विदा पेशकीका रुपमा लिन सक्नेछ । त्यसरी पेशकी विदा लिइ बसेका कर्मचारीले पुरा तलव पाउनेछ ।
- (५) असाधारण विदा लिइ बसेको अवधिका विरामी विदा दिइनेछैन ।
- (६) कुनै ठुलो र कडा रोग लागी उपचार गर्न उपविनियम (४) अनुसार विरामी विदा र घर विदाले नपुग भइ थप विदा लिनपरेमा नेपाल सरकारले तोकेका मेडिकल बोर्डका सिफारिसमा कर्मचारीले पाउने असाधारण विदाबाट कट्टा हुने सेवा अवधि भरमा बढीमा एक वर्ष असाधारण विदा लिन सक्नेछ । यो विदा लिई बसेका कर्मचारीले तलव भत्ता पाउने छैन ।
- (घ) घर विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक १२ दिन काम गरे वापत एक दिनका दरले तलव भत्ता सहितको घर विदा पाउनेछ ।
- (२) घर विदा बढीमा एक सय असी दिनसम्म संचित रहनेछ । कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको संचित रहेको घर विदा वापत निजले खाईपाई आएको तलवका दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।
- (३) घर विदा, अध्ययन विदा वा असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीले सो अवधिको घर विदा पाउन छैन ।
- (४) एक महिना वा सो भन्दा बढी अवधि घर विदा स्वीकृत गराइ विदा बस्ने स्थाई कर्मचारीले विदामा रहने स्वीकृत अवधिको तलव भत्ता पेशकी पाउन निवेदन दिएमा औचित्य हेरी कार्यकारी निर्देशकले स्वीकृत घर विदा वरावरको तलव भत्ता पेशकी स्वरुप उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

- (५) उपदफा (४) बमोजिम लिएको पेशकी तलब भत्ता निज कार्यालयमा हाजिर भए पछि मिलान गर्न पर्नेछ ।
- (ड) प्रसूती विदा : महिला कर्मचारी गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अघि र पछि गरी नव्वे दिन पुरा तलब सहितको प्रसूती विदा सेवा अवधिभर बढीमा दुई पटक पाउनेछ ।
- (च) प्रसूति स्याहार विदा:
- (१) कर्मचारीका पत्नी सुत्केरी भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरी अघि र पछि गरी पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार विदा पाउनेछ ।
- (२) नियम ४७ का खण्ड (ड) बमोजिमको प्रसूति विदा तथा यस विनियम बमोजिमका प्रसूति स्याहार विदा लिएका कर्मचारीलाई बच्चाको स्याहारको निमित्त बढीमा दुईवटा बच्चाका लागि जनही एक मुष्ट पांचहजार रुपैयाँ शिशु स्याहार भत्ता दिइनेछ ।
- (३) प्रसूति स्याहार विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।
- (४) प्रसूति स्याहार विदा सेवा अवधिभरमा दुईपटक मात्र दिइनेछ ।
- (५) नियम ४७ का खण्ड (ड) बमोजिमको प्रसूति विदा तथा यस विनियम बमोजिमका प्रसूति स्याहार विदा लिएका कर्मचारीले विदा लिएका मितिले तीन महिनाभित्रमा बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो नगरेमा त्यस्तो विदाका अवधि निजले पाउन अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।
- तर मृत जन्मिएका वा प्रचलित कानूनल तोकेको म्यादभित्र बच्चाका जन्म दर्ता नहुँद बच्चाको मृत्यु भएका अवस्थामा अस्पताल, नर्सिगहोम वा स्वास्थ्य चौकी वा सम्बन्धित स्थानिय निकायल दिएका प्रमाणपत्रको आधारमा यस विनियम बमोजिमका विदा दिन सकिनेछ ।
- (छ) क्रिया विदा : (१) कुनै कर्मचारीले कुल धर्म अनुसार आफै किरिया बस्न परेमा वा त्यस्ता कर्मचारीका पति/पत्नी, बाबुआमा, हजुर आमा, बाज बज्यै, छोराछोरी वा सासु ससुराको मृत्यु भएमा पन्ध्र दिन किरिया विदा पाउनेछ । कर्मचारीका पति/पत्नीले किरिया बस्नु परेमा निजले त्यतिक दिन किरिया विदा पाउनेछ ।
- (२) किरिया विदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।
- (३) उपविनियम (१) बमोजिम विदा लिने कर्मचारीले विदा पछि कार्यालयमा हाजिर भएका साठी दिन भित्र मृत व्यक्तिको मृत्यु दर्ताका प्रमाणपत्र र मृत व्यक्तिसँगका नाता प्रमाणित पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (४) उपविनियम (३) बमोजिमका अवधि भित्र त्यस्ता प्रमाणपत्र पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो विदाका अवधि निजले पाउने अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।
- (ज) अध्ययन विदा : (१) कुनै कर्मचारीलाई कुनै विषयमा उच्च अध्ययनका लागि प्राप्त छात्रवृत्तिमा बोर्डबाट मनोनयन गरिएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पूरा तलब सहित एक पटक वा पटक पटक गरी बढीमा ३ वर्षका अध्ययन विदा दिइनेछ ।
- (२) उपविनियम (१) मा उल्लेख भएदेखि बाहेक कुनै कर्मचारीले बोर्डलाई उपयोगी हुने विषयमा उच्च अध्ययनका लागि अध्ययन विदा माग गरेमा त्यसरी अध्ययन गर्न चाहेको विषय बोर्डलाई उपयोगी हुन देखिएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई बढीमा २ वर्षको लागि वेतलवी अध्ययन विदा दिन सकिनेछ ।
- (३) तीन वर्ष सेवा अवधि पुरा नभएको कुनै पनि कर्मचारीलाई अध्ययन विदा दिइन छैन ।

(४) कुनै योजना वा कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्नको निमित्त अत्यावश्यक भएका तालिम प्राप्त गर्नको लागि कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरी खटाएमा त्यस्तो तालिम अवधिभर निजलाई काजको रुपमा पठाइनेछ र सो अवधिभर निजलाई पुरा तलव दिइनेछ ।

तर यस प्रकारको काज तालिमका निमित्त मात्र हुनुपर्नेछ र कुनै पनि कर्मचारीलाई शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न पठाउँदा तालिम काज दिइनु छैन ।

(भ) असाधारण विदा : (१) कर्मचारीलाई असाधारण विदा आवश्यक परेमा सो को कारण सहित निवेदन दिनुपर्नेछ र कारण मनासिव देखिएमा सहायक कर्मचारीको हकमा कार्यकारी निर्देशकले र अधिकृत तहको कर्मचारीको हकमा कार्यकारी समितिले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाइ सेवा अवधिभरमा तिन वर्षमा नबढाइ असाधारण विदा दिन सक्नेछ ।

(२) पाँच वर्षका अवधि पुरा नगरेको कुनै पनि कर्मचारीले असाधारण विदा पाउने छैन ।

(३) असाधारण विदा बसेको अवधिमा कर्मचारीले अन्य कुनै प्रकारका विदा पाउन छैन र असाधारण विदा बसेको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन र तलव भत्ता पनि पाउन छैन ।

(३) सट्टा विदा : सार्वजनिक विदाका दिनमा पुरा समय काम गर्ने कर्मचारीले त्यस्तो विदाको दिनमा काम गरेको प्रत्येक दिनको सट्टा छुट्टै सट्टा विदा लिन सक्नेछ । तर त्यस्तो सट्टा विदा सोही आर्थिक वर्ष भित्र लिइसक्नु पर्नेछ ।

४७. विदा परिणत नहुने : यस परिच्छेद बमोजिम कर्मचारीले जुन विदा लिइ बसको हो सोही विदा नै उपयोग गर्नुपर्नेछ । एक किसिमको विदा स्वीकृत भएकोमा त्यस्तो विदा किरिया विदा वा प्रसुती विदा बाहेक अर्को किसिमको विदामा परिणत गरिनेछैन ।

४८. विदा माग गर्ने विधि : विदामा बस्न चाहने कर्मचारीले अनुसूची ७ बमोजिमको ढाँचामा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नु पर्नेछ र विदा दिने अधिकारीले विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनुपर्नेछ । विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई पूर्व स्वीकृत लिन सम्भव थिएन भन्ने कुरामा चित्त बुझेमा निजले निवेदनको मिति भन्दा अगाडिको विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

४९. विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी : (१) असाधारण विदा र अध्ययन विदा कार्यकारी समितिले स्वीकृत गर्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) मा उल्लेखित विदा बाहेक अन्य विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी कार्यकारी निर्देशक वा निजले तोकेको अधिकारीलाई हुनेछ ।

५०. सार्वजनिक विदा कटाउन पाईने : भैपरि आउने र पर्व विदा बाहेक अरु कुनै प्रकारको विदा लिइ बसेका कर्मचारीले सो विदा भुक्तान हुँदा सार्वजनिक विदा पर्न गएमा सो विदा अवधि कटाइ विदाको गणना गरिनेछ ।

५१. विदाका अभिलेख : विदा दिने अधिकारीले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको विदाको अभिलेख अनुसूची ८ बमोजिम राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

५२. विदा अधिकारको कुरा होइन : (१) विदा अधिकारको कुरा होइन सहूलियत मात्र हो । विदाको निकास दिने अधिकारीले आफ्नो स्वविवेकले सेवाका आवश्यकता अनुसार विदा पुर्ण वा आंशिक रुपमा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(२) प्रसुति विदा, किरिया विदा, विरामी तथा अशक्त विरामी विदा र अध्ययन विदामा बसेका स्वीकृत भइ सकेका अन्य विदा सेवाको आवश्यकतानुसार रद्द गरी कर्मचारीलाई बोर्डमा काममा फिर्ता बोलाउन सकिनेछ ।

परिच्छेद ८

तलब, भत्ता, औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा

५३. पकाएको तलब भत्ता पाउने : (१) कर्मचारीले, प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब भत्ता पाउने छ । त्यसरी पकाएको तलब भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवामा नरहेमा पनि पाउनेछ ।

(२) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाली गरेको दिन देखि तलव भत्ता पाउनेछ ।

५४. **तलवमान, बृद्धि तथा सुविधा :** (१) कर्मचारीले पाउने तलव, भत्ता तथा सुविधा अर्थ मन्त्रालयको सहमती लिइ कार्यकारी समितिले तोके बमोजिम हुनेछ ।

(२) कर्मचारीले बोर्डमा नियुक्त पाएका र बहुवा भएको मितिले एक वर्ष पुरा गरिसकेपछि तलवमा थप एक तलव बृद्धि (ग्रेड) पाउने छ ।

(३) कर्मचारीले विनियम ७१ को खण्ड (क) बमोजिम तलव बृद्धि रोक्का भएको अवस्थामा बाहेक अन्तिम तलव बृद्धि नपुगेसम्म प्रत्येक बृद्धि पाउनेछ ।

(४) माथिल्लो तलवमानको कुनै पदमा बहुवा पाउने कर्मचारीले उक्त तलवमानमा तोकिएको शुरु तलव पाउनेछ । तर निजले हाल पाइरहेको तलव उक्त माथिल्लो तलवमानको न्यूनतम तलव बराबर वा सो भन्दा अधिक भएमा उक्त माथिल्लो तलवमानमा निजको तलव तोकदा देहायका बमोजिम गरी तोकिनेछ :

(क) निजले हाल पाइरहेका तलव माथिल्लो तलवमानका शुरु तलव बराबर मात्र भएमा सो तलवमा एक तलव बृद्धि थप गरी तोकिनेछ ।

(ख) साविक पदमा पाइरहेको तलव बहुवा भएका पदको शुरु तलव भन्दा बढी भएको अवस्थामा माथिल्लो पदको तलव तोकदा हाल पाइरहेको तलवमा नपुगेसम्मको तलव बृद्धि थप गरी माथिल्लो पदको एक तलव बृद्धि समेत दिइनेछ ।

५५. **निलम्बन भएमा पाउन तलव:** (१) कुनै कर्मचारी बोर्डको कामका सम्बन्धमा वा बोर्डबाट भएको कार्यवाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनका अवधिभर निजले आफ्नो तलवको आधा मात्र तलव भत्ता पाउनेछ ।

तर आरोप प्रमाणित नभइ निजले सफाइ पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलव पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पुरै तलव (तलव बृद्धि हुन भएमा सो समेत) पाउनेछ । कसुरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकी तलव भत्ता पाउन छैन ।

(२) कुनै कर्मचारी उपविनियम (१) मा उल्लेखित कारण बाहेक अन्य कुनै कारणबाट निलम्बनमा रहन गएको रहेछ भने निजले त्यसरी निलम्बन रहेको अवधिका तलव भत्ता पाउन छैन ।

५६. **सेवा पुनः कायम भएपछि पुरा तलव भत्ता पाउने :** कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्ने निर्णय रद्द भइ निज सेवामा पुनः कायम भएमा सेवाबाट हटाएको वा बर्खास्त गरिएको मिति देखि पुनः कायम भएका मितिसम्मको पुरा तलव भत्ता, चाडपर्व र तलव बृद्धि पाउन भए सो समेत निजले पाउनेछ ।

५७. **कर्मचारी संचयकोषमा रकम जम्मा गरिदिने :** कर्मचारीले खाईपाई आएको मासिक तलवबाट दश प्रतिशतका दरले रकम कट्टा गरी सो रकममा बोर्डले शत प्रतिशत थप गरी कर्मचारी संचयकोषमा जम्मा गर्नेछ ।

५८. **चाडपर्व खर्च सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कर्मचारीले आफ्ना धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि आफूले खाईपाई आएको एक महिनाको तलव बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ । यस्तो रकम कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा एकपटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भूक्तानी लिन सक्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम कर्मचारीले पाउने चाडपर्व खर्च प्रत्येक वर्ष निजले चाडपर्व खर्च लिन चाहेको मुख्य चाडपर्वको पन्ध्र दिन अगावै पाउने छ । यसरी चाडपर्व खर्च दिँदा उक्त चाडपर्व भन्दा अघिल्लो महिना भुक्तान भइनसकेका भएतापनि अघिल्लो महिनाको तलव समेत खर्च लेखी भुक्तानी दिइने छ ।

(३) असाधारण विदा लिएको कर्मचारीले सो विदा लिएको अवधिमा चाडपर्व खर्च पाउने छैन ।

(४) अस्थायी कर्मचारीलाई समेत यस विनियम बमोजिमका चाडपर्व खर्च दिइनेछ ।

तर,

(क) त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि छ महिनाको पुगि नसकेको भएमा त्यस्तो खर्च पेशकीको रूपमा दिइनेछ र छ महिनाको सेवा अवधि पुगेपछि मिनाहा गरी पेशकी पछ्यौट गरिनेछ ।

(ख) त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि छ महिनाको नपुग्दै सेवाबाट अलग भएमा छ महिनाको दामासाहीले पाउने रकम मिनाहा गरी बाँकी रकम असुल उपर गरिनेछ ।

(५) करार सेवामा रहेका कर्मचारीको हकमा करारमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(६) यो विनियम प्रारम्भ हुँदाका वखत सेवामा बहाल रहेका कर्मचारीले यो विनियम प्रारम्भ भएको मितिले र यो विनियम प्रारम्भ भएपछि नियुक्त हुने कर्मचारीले हाजिर भएको मितिले तीन महिनाभित्र आफूले चाडपर्व खर्च लिने मुख्य चाडपर्व र सो चाडपर्व पर्ने संभावित महिनाको सम्बन्धमा सम्बन्धित कार्यालयमा लिखितरूपमा जानकारी दिनुपर्नेछ । यसरी निवेदन दिइसकेपछि सो कर्मचारीले आफ्नो सेवा अवधिभर अर्को चाडपर्वमा खर्च माग गर्न पाउने छैन ।

५९. उपचार खर्च : (१) उपचार खर्च वापत बोर्डको अधिकृत स्तरका कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष निजले खाईपाई आएको एक महिना बराबरको रकम र सहायकस्तर वा सो भन्दा तल्लो स्तरका कर्मचारीलाई प्रत्येक वर्ष निजले खाईपाई आएको डेढ महिना बराबरको रकम वार्षिक रूपमा भुक्तानी गरिनेछ । तर बोर्डको कामका सिलसिलामा कर्मचारीलाई चोटपटक लागि उपचार गराउन पर्ने भएमा सो का सम्पूर्ण खर्च बोर्डले व्यहोर्ने छ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम भुक्तानी गरिएको उपचार खर्चको अभिलेख अनुसूची ८ बमोजिम राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

६०. विदेशमा उपचार गराउनु पर्दा : (१) कुनै कर्मचारीलाई कडा रोग लागी विरामी भई नेपाल भित्र औषधि उपचार हुन नसक्ने र विदेशमा गइ उपचार गर्नुपर्ने भनी नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको अवस्थामा कार्यकारी समितिको स्वीकृति लिइ बोर्डले बढीमा एक लाख रुपैयाँसम्म थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिम थप आर्थिक सहायता पाउनका लागि विरामी कर्मचारीले आफ्नो रोगको आफुले जानेसम्मको विवरण र नेपालमा उपचार गराउँदा निको हुन नसक्ने सबै अवस्था खोली कार्यकारी निर्देशक समक्ष निवेदन दिनुपर्नेछ ।

(३) उपविनियम (१) बमोजिम दिईने आर्थिक सहायता पेशकीको रूपमा दिइनेछ, र उपचार गराइ फर्केपछि कार्यालयमा हाजिर भएको ३५ दिन भित्र विल भर्पाई र बाँकी रकम समेत बुझाई फछ्यौट गर्नुपर्नेछ । तर त्यसरी आर्थिक सहायता पेशकी लिने कर्मचारीको उपचार हुँदा हुँद मृत्यु भएमा उक्त पेशकी मिन्हा हुनेछ ।

६१. विशेष आर्थिक सुविधा : बोर्डको कुनै कर्मचारी सेवामा छुँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई आर्थिक सुविधा वापत कार्यकारी समितिको स्वीकृती लिइ एक लाख पचास हजार रुपैयाँसम्म एकमुष्ट प्रदान गरिनेछ ।

६२. थप आर्थिक सहायता : (१) कार्यालयको कामको सिलसिलामा खटिएको कुनै कर्मचारी काम गर्दाकै अवस्थामा गम्भिर चोटपटक लागि सदाको लागि काम गर्न असक्षम भएमा देहायको उपसमितिका सिफारिसमा निज वा निजको परिवारलाई कार्यकारी समितिले आवश्यक जाँचबुझ गरी गराई थप आर्थिक सहायता वापत बढीमा रु एक लाख पचास हजार रुपैयाँसम्म एकमुष्ट प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(२) उपविनियम (१) बमोजिमको उपसमितिमा देहायका सदस्यहरु रहनेछन् ।

(क)	कार्यकारी निर्देशक	-अध्यक्ष
(ख)	लेखा प्रमुख	-सदस्य
(ग)	प्रशासन शाखा प्रमुख	-सदस्य सचिव

परिच्छेद ९

अवकाश र उपदान

६३. अनिवार्य अवकाश : (१) बोर्डमा बहाल रहेका कर्मचारीको उमेर अन्ठाउन्न वर्ष पुगेपछि सेवाबाट अनिवार्य अवकाश दिइनेछ ।

(२) यस विनियमको प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेरको गणना गर्दा देहायका कागजातलाई आधार मानिनेछ :

- (क) बोर्डमा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाका प्रमाणपत्रमा उल्लेखभएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिमको प्रमाणपत्र उमेर वा जन्म मिति खुलेको रहेनछ भने निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लेखित उमेर,
- (ग) खण्ड (ख) बमोजिमको अभिलेख नभएमा वा भएपनि नखुलेमा निजले सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको वैयक्तिक विवरणमा लेखिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेर ।
- (३) उपविनियम (२) बमोजिमका कागजातमा साल वा वर्ष खुलेको तर महिना नखुलेको अवस्थामा सोही सालको चैत्र मसान्त र महिना खुलेको गते नखुलेकोमा सोही महिनाका मसान्तलाई आधार मानी उमेरका गणना गरिनेछ ।
६४. स्वेच्छुक अवकाश : (१) कुनै कर्मचारीले स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिन चाहेमा अधिकृत तहका कर्मचारीले कार्यकारी निर्देशक मार्फत कार्यकारी समिति समक्ष र सहायक कर्मचारीले कार्यकारी निर्देशक समक्ष सो कुराको लिखित निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (२) उपविनियम (१) बमोजिम स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिने कुनै कर्मचारीको निवेदन पर्न आएमा अधिकृत तहको कर्मचारीको हकमा कार्यकारी समितिले र सहायक तहको कर्मचारीको हकमा कार्यकारी निर्देशकले अनुमति दिनसक्नेछ ।
६५. उपदान : (१) बोर्डका स्थायी सेवामा रहेका कर्मचारी सेवाबाट अवकाश भएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछ :
- (क) पाँच वर्ष भन्दा बढी १० वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको आधा महिनाका खाईपाइ आएका तलव अनुसार हुने रकम,
- (ख) दश वर्ष भन्दा बढी १५ वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफुले सेवा गरेका प्रत्येक वर्षका लागि एक महिनाका खाईपाइ आएको तलव अनुसार हुन आउने रकम,
- (ग) १५ वर्ष भन्दा बढी २० वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफुले काम गरेका प्रत्येक वर्षका १.५ (डेढ) महिनाका खाईपाइ आएको तलव अनुसार हुने रकम,
- (घ) २० वर्ष भन्दा बढी सेवा गरेका कर्मचारीले आफुले काम गरेका प्रत्येक वर्षका निमित्त दुइ महिनाको खाईपाइ आएको तलव अनुसार हुने रकम ।
- (२) उपविनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायको अवस्थामा उपदान दिइनेछैन :
- (क) बोर्डमा बुझाउन पर्ने नगदी, जिन्सी, कागजपत्र आदी नबुझाएमा वा नबुझाएसम्म ।
- (ख) भविष्यमा बोर्डको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएमा ।
- (ग) बोर्डको सेवामा प्रवेश गर्ने वा सो सेवामा बहालमा रहने उद्देश्यले कुनै योग्यता वा अयोग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा ।
६६. परिवारको सदस्यलाई उपदानको रकम दिइने : विनियम ६५ बमोजिम उपदान पाउने अवस्थामा पुगेको कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजले पाउने उपदानको रकम निजले कसैलाई ईच्छाएका रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कसैलाई पनि ईच्छाएको नभएमा निजको पति पत्नी, छोरा छोरी, आमा बुबालाई प्रदान गरिनेछ र निजहरु पनि नभएमा प्रचलित अपुतालीको कानून बमोजिम हुनेछ ।
६७. अवकास कोष : (१) कर्मचारी निवृत्त भए पछि विनियम ६५ बमोजिम पाउन उपदान, संचित विदा तथा औषधी उपचार लगायतका दायित्वहरु भुक्तानी गर्न बोर्डले स्वीकृत अवकास कोषका व्यवस्था गर्नेछ ।
- (२) बोर्डले उपविनियम (१) बमोजिम स्थापित अवकास कोषमा बोर्डको वार्षिक आयको ५ प्रतिशत रकम जम्मा गर्दै जानेछ ।
- (३) उपविनियम (१) बमोजिमको कोषको व्यवस्थापन तथा संचालनका लागि कार्यकारी समितिले छुट्टै निर्देशिका बनाइ लागु गर्न सक्नेछ ।

६८. क्षतिपूर्तिको भुक्तानी : कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा विमा वापतको क्षतिपूर्ति रकम कर्मचारीले जसलाई इच्छाएको छ त्यसैलाई भुक्तानी दिइनेछ र त्यसरी नइच्छाएका भएमा प्रचलित कानून बमोजिमका हकदारलाई दिइनेछ ।

६९. जीवन विमा : (१) बोर्डले प्रत्येक स्थायी कर्मचारीको जिवन विमा गरिदिनेछ ।

- (२) विमा अवधिका समाप्ति पछि पाउने विमा रकम (विमित रकम) सहायक स्तरको निमित्त रु एक लाख पचास हजार र अधिकृत स्तरका निमित्त दुइ लाख वा समय समयमा कार्यकारी समितिले तोक बमोजिम हुनेछ ।
- (३) उपविनियम (२) बमोजिम गरिएको जीवन विमाको प्रिमियम कर्मचारी पदमा बहाल रहेसम्म बोर्डले भुक्तानी गरिदिनेछ ।

परिच्छेद १०

आचरण

७०. कर्मचारीले पालन गर्नुपर्ने आचरण : कर्मचारीले देहाय बमोजिमका आचरण पालन गर्नु पर्नेछ :

- (१) अनुशासन र आज्ञापालन : (क) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो सेवा र पद अनुसारको कर्तव्य, ईमान्दारी र तत्परताका साथ पालना गर्नुपर्नेछ ।
(ख) कर्मचारीले बोर्डको काम सम्बन्धी कुरामा आफू भन्दा माथिको अधिकृतले दिएका आज्ञालाई शिघ्रताका साथ पुरा गर्नुपर्नेछ ।
(ग) कर्मचारीले आफूभन्दा माथिका सबै पदाधिकारीहरु प्रति उचित आदर देखाउनु पर्नेछ र आफू मुनिका कर्मचारीहरु प्रति उचित व्यवहार गर्नुपर्नेछ ।
- (२) समय पालन र नियमितता : (क) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपमा कार्यालयमा उपस्थित भइ हाजिर जनाउन खडा गरिएको हाजिरी कितावमा हाजिरी जनाइ आफुलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्नेछ ।
(ख) कर्मचारीले कार्यालयमा उपस्थित भै हाजिरी जनाइ सकेपछि आफूभन्दा माथिका अधिकृतको अनुमति नलिइ कार्यालय समयमा आफुलाई तोकेका स्थान छोडी अन्यत्र कतै जान हुदैन ।
- (३) पद अनुकूल आचरण पालना गर्नुपर्ने : प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो सेवा र पद अनुकूलको आचरण पालना गर्नुपर्नेछ ।
- (४) कर्मचारी संस्थाको सदस्यता : कुनै पनि कर्मचारी प्रचलित कानून र बोर्डका नीतिका विपरित हुने गरी आफ्ना पेशागत व्यावसायिक र सामाजिक संस्था बाहेक अन्य कुनै संस्थाको सदस्य बन्न हुदैन ।
- (५) अवाञ्छित सम्पर्क कायम गर्न नहुने : बोर्डको हित विपरित अन्य कुनै संस्था वा त्यस्तो संस्थागत सम्बन्धित व्यक्तिहरूसँग अवाञ्छित सम्पर्क कायम गरी आफ्नो ओहदाका मर्यादा विपरित गैर जिम्मेवार कार्य गर्नुहुदैन ।
- (६) राजनैतिक वा अवाञ्छित प्रभाव पार्न नहुने : कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा मतलव साध्य गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी माथि कुनै राजनैतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयास गर्नुहुदैन ।
- (७) राजनीतिमा भाग लिन नहुने : कर्मचारीहरुले राजनीतिमा भाग लिन, कुन राजनैतिक दल वा संगठनका सदस्यता प्राप्त गर्न र राजनैतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार हुन र त्यस्तो निर्वाचनमा कुनै उम्मेदवार, राजनैतिक दल वा संगठनका तर्फबाट प्रचार प्रसार गर्न वक्तव्य वा भाषण दिन वा मत माग्न हुदैन ।

तर कसैलाई मत दिएको वा दिने विचार गरेका कुरा प्रकट नगरी प्रचलित कानून बमोजिम आफुले पाएको मतदानको अधिकार प्रयोग गर्न यस विनियमावलीले कुन बाधा पुऱ्याएका मानिनेछैन ।

- (८) बोर्डका हित विपरित आलोचना गर्न नहुने : (क) बोर्डको नीतिको विपरित हुने गरी वा बोर्ड र जनताको पारस्परिक सम्बन्ध वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाइ खबर दिन भाषण प्रकाशित गर्न वा वक्तव्य दिनुहुदैन ।
- (ख) खण्ड (क) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानून र बोर्डका नीतिको विपरित नहुने गरी लेख प्रसारण वा प्रकाशन गर्न बाधा पर्नेछैन ।
- (९) बोर्डको कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्न प्रतिवन्ध : कुनै कर्मचारीले बोर्डद्वारा अख्तियार नपाई आफुले कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएका कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफुले लेखेको वा संकलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरु अनधिकृत कर्मचारी वा गैर सरकारी व्यक्ति वा प्रेसलाई दिन वा बताउन हुँदैन । या प्रतिवन्ध जुनसुकै कारणबाट बोर्डको सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागु हुनेछ ।
- (१०) दान, उपदान, चन्दा, आदी प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिवन्ध : (क) कार्यालयको काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै पनि कर्मचारीले कार्यकारी समितिका पुर्व स्वीकृति विना आफुले वा आफ्नो परिवारका कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा कार्यालयको कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन ।
- (ख) कर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले बोर्डलाई सो कुराको सूचना दिइ निकास भए बमोजिम गर्नुपर्नेछ ।
- (११) कम्पनीको स्थापना र संचालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने : कर्मचारीले बोर्डको पुर्व स्वीकृति नलिइ देहायको काम गर्नुहुँदैन :
- (क) कुनै बैंक वा कम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा संचालनको काममा भाग लिन,
- (ख) प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार व्यवसाय गर्न,
- (ग) अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्न,
- तर यस उपविनियमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कर्मचारीले बोर्डका नीति विपरित नहुने गरी साहित्यिक वैज्ञानिक वा कलात्मक कार्य गर्न सक्नेछ ।
- (१२) प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिवन्ध : कर्मचारीले नेपालको सार्वभौमसत्ता र अखण्डतामा आँच आउने गरी, देशको शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध र सार्वजनिक मर्यादा तथा अदालतको अवहेलना हुने गरी विभिन्न जात, जाती, धर्म, वर्ग र क्षेत्र सम्प्रदायका मानिसहरु विच वैमनस्यता उत्पन्न गराउने वा सम्प्रदायिक भावना फैलाउने गरी वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी प्रदर्शन गर्न, हडतालमा भाग लिने वा सा कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।
- (१३) हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्न प्रतिवन्ध : कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा अधिकृतको कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पुरा गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी दवाव दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।
- (१४) प्रतिनिधित्व गर्नमा प्रतिवन्ध : कर्मचारीले आफुलाई मर्का परेका विषयमा आफुले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समुहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नुहुँदैन । तर बोर्डबाट मान्यता प्राप्त कर्मचारीहरुको संस्थाको तर्फबाट गरिने प्रतिनिधित्व र कर्मचारीको पदीय दायित्वका आधारमा गर्नुपर्ने कुनै कार्य गर्न यस विनियमावलीले बाधा पुऱ्याएको मानिन छैन ।
- (१५) यातना दिन नहुन : (क) कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनुहुँदैन ।
- (ख) कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार र घरेलु हिंसा सम्बन्धी कार्य गन गराउनु हुँदैन ।
- (१६) सेवा ग्राही प्रति व्यवहार : (क) कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राही प्रति मर्यादित व्यवहार गर्नुपर्नेछ ।

- (ख) सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र काम सम्पादन गर्न लाग्ने समय समेतका स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथा समयमा गराउनु पर्नेछ ।
- (१७) सम्पत्तिको विवरण : (क) बोर्डका कर्मचारीले स्थायी नियुक्ति पाएको ३५ दिन भित्र र प्रत्येक आर्थिक वर्ष भुक्तान भएको ६० दिन भित्र कार्यकारी निर्देशक समक्ष आफ्नो वा आफ्ना परिवारका सदस्यहरूको नाममा रहेको चल, अचल सम्पत्तिको विवरण अनुसूची १० बमोजिमको ढाँचामा भरी पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (ख) बोर्डले प्रत्येक वर्षमा कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अध्यावधिक गराईराख्न पर्नेछ ।
- (ग) यसरी कर्मचारीहरूले पेश गरेको सम्पत्ति विवरण गोप्य रहने छ र सोको विवरण व्यक्तिगत अभिलेखमा राखिनेछ ।
- (घ) कर्मचारीले आफ्नो वा आफ्ना परिवारको कुन सदस्यका नाममा कुनै अचल सम्पत्ति खरिद गरी वा अन्य तरिकाद्वारा प्राप्त गरेमा त्यसरी खरिद वा प्राप्त गरेको एक महिना भित्र त्यस वापत लागेको मोल समेतका विवरण खोली बोर्डमा पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (१८) अन्य आचरण : (क) कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयमा काम गर्दा सबै प्रति शिष्ट व्यवहार गर्नुपर्नेछ ।
- (ख) कर्मचारीले आफ्नो कार्यालय तथा पद अनुसार आईपर्ने जिम्मेवारीलाई मर्यादापूर्वक बहन गरी निष्पक्ष, स्वच्छ तथा छिटो छरिता रूपमा कार्य सम्पादन गर्नु पर्नेछ ।
- (ग) कर्मचारीले बोर्डका कुनै पनि सम्पत्तिको प्रयोग वा उपयोग घरायसी कार्यको लागि गर्नुहुदैन ।

परिच्छेद ११

सजाय तथा पुनरावेदन

७१. सजाय : उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमका सामान्य वा विशेष सजाय दिन सकिनेछ ।
- (क) सामान्य सजाय :
- (१) नसिहत दिने ।
- (२) बढीमा १ तलव बृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा २ वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने ।
- (३) २ वर्ष देखि ५ वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा २ देखि ५ तलव बृद्धि रोक्का गर्ने ।
- (ख) विशेष सजाय :
- (१) भविष्यमा बोर्डको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिन गरी सेवाबाट हटाउने ।
- (२) भविष्यमा बोर्डको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।
७२. नसिहत दिने बढीमा २ तलव बृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा २ वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने : देहायका कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने वा तलव बृद्धि वा बहुवा रोक्का गर्ने गरी सजायका आदेश दिइनेछ :
- (क) निजले सम्पादन गरेका काम सन्तोषजनक नभएमा,
- (ख) नियम बमोजिम बरबुभारथ नगरेमा,
- (ग) एक वर्षमा २ पटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा,
- (घ) तोकिएका पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पुरा नगरेमा,
- (ङ) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटक पटक वेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफु भन्दा माथिल्ला अधिकारीले दिएका निर्देशन पालना नगरेमा,
- (च) कार्य विवरण लागू गर्ने गराउने दायित्व भएको अधिकारीले सो कार्य नगरेमा ।

७३. दुइ वर्ष देखि पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुइ देखि पाँच तलव बृद्धिसम्म रोक्का गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई तलव बृद्धि रोक्का वा बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ ।

- (क) अनुशासनहिन काम गरेमा,
- (ख) यस विनियममा उल्लेखित आचरण सम्बन्धी कुराहरु उलंघन गरेमा,
- (ग) नियम बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,
- (घ) पूर्व स्वीकृत नलिइ बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

(२) यस विनियममा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि विनियम ८१ विपरित विदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलव कट्टी गर्न सकिनेछ । यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिनेछैन ।

७४. भविष्यमा सेवाका निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने : देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा, बोर्डको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिन गरीसेवाबाट हटाउन सकिनेछ :

- (क) अयोग्यताका कारणले आफ्नो पदका काम वा जिम्मेवारी पुरा गर्न नसकेमा,
- (ख) विदा स्वीकृत नगराइ लगातार ९० दिन भन्दा बढी समय कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,
- (ग) कार्यालय समयमा बराबर मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
- (घ) आचरण सम्बन्धी कुरा बराबर उलंघन गरेमा,
- (ङ) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (च) राजनितीमा भाग लिएमा,
- (छ) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर वेवास्ता गरेमा ।

७५. भविष्यमा सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिन गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने : देहायको अवस्थामा बोर्डको कर्मचारीलाई भविष्यमा बोर्डको निमित्त अयोग्य ठहरिन गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछ :

- (क) नैतिक पतन देखिन फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार प्रमाणित भएमा,
- (ख) भ्रष्टाचार गरेमा ।

७६. सजाय दिने अधिकारी : बोर्डका कर्मचारीलाई विनियम ७१ को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकार कार्यकारी निर्देशकलाई र विनियम ७१ को खण्ड (ख) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकार कार्यकारी समितिको अध्यक्षलाई हुनेछ ।

७७. निलम्बन गर्ने : (१) कुनै कर्मचारीको समबन्धमा विनियम ७४ र ७५ मा लेखिएका कुनै अभियोगका जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ तर देहायको अवस्था नभइ साधारणतया निलम्बन गरिने छैन ।

- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा भुठा सबुत प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धका सबुद प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,
- (ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा बोर्डलाई हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा ।

- (२) कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने अभियोगको सूचना दिनुका साथै निजलाई सजाय दिने अधिकारीले निलम्बन समेत गर्न सक्नेछ ।
- (३) उपविनियम (१) बमोजिम निलम्बन गर्नु परेमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई निलम्बन पत्र बुझाउन पर्नेछ ।

- (४) उपविनियम (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया ६० दिनभन्दा बढी गर्नु हुदैन । सो अवधि भित्रै कर्मचारी उपरको कार्यवाही किनारा लगाउन पर्नेछ । कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधि भित्र कार्यवाही किनारा लगाउन नसकिने भै निलम्बनको अवधि बढाउन परेमा कार्यकारी समितिका पूर्व स्वीकृती लिइ ३० दिनसम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिने छ ।
- (५) कुनै फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भै थुनिएको कर्मचारी त्यसरी थुनिएको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिने छ ।

७८. निलम्बनको समाप्ति : कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।

७९. सफाइ पेश गर्न मौका दिनुपर्ने : (१) सजाय दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनु भन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई म्याद दिइ आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्नेछ । यसरी मौका दिदा निजमाथि लगाइएका आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउन पर्नेछ । त्यस्तोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्याद भित्र आफ्नो सफाइ पेश गर्नुपर्नेछ र यसरी पेश हुन आएको सफाईलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भिरतापूर्वक मनन गर्नुपर्नेछ ।

(२) सजाय दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा आफै वा अन्य कुनै अधिकृतबाट अभियोग सम्बन्धमा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ ।

(३) उपविनियम (२) बमोजिमका जाँचबुझ सजाय दिन अधिकारीले कुन कर्मचारीसंग सफाइ माग गर्नु भन्दा अगावै स्वयं वा कुन अन्य अधिकृतद्वारा गराइ निजको ठहर सहितको प्रतिवेदन लिन सक्नेछ ।

(४) जाँचबुझ गर्ने अधिकृतलाई देहायको कार्यविधि अपनाई जाँचबुझ कारवाही चलाउने अधिकार हुनेछ ।

- (क) बयान गराउने, लिखित प्रमाणहरू दाखिला गर्न लगाउने र साक्षीको नाममा सूचना पठाउने ।
- (ख) अभियोग लागेको कर्मचारीको रोहवरमा सबुत प्रमाण बुझ्ने ।
- (ग) अभियोग लागेका कर्मचारीलाई साक्षीसँग जिरह गन र अभियोग विरुद्ध सबुद प्रमाण दाखिला गर्ने मौका दिने ।

(५) उपविनियम (४) बमोजिम जाँचबुझको काम सकिएपछि सजाय दिने अधिकारी समक्ष जाँचबुझ अधिकृतले प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्नेछ । निजले त्यस्तो प्रतिवेदनमा सजाय सम्बन्धी कारण सहितको आफ्नो ठहरका साथ जो भएको सबुद प्रमाण पनि दाखिला गर्नुपर्नेछ ।

८०. सजायको आदेश दिनु अघि सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्ने : विनियम ७१ बमोजिम सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजायको आदेश दिने अधिकारीले विनियम ७९ बमोजिम सफाइ पेश गर्न दिएको म्याद भित्र सफाइ पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा त्यस्ता कर्मचारीलाई दिन प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा उचित म्याद दिइ स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

८१. सफाइ सन्तोषजनक नहुनाको कारण खुलाउन पर्ने : सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीबाट विनियम ७९ को उपविनियम (१) बमोजिम पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा त्यसको कारण पनि खुलाउन पर्नेछ । त्यस्तो कर्मचारीका सम्बन्धमा विनियम ७९ का उपविनियम (२) बमोजिम जाँचबुझ गराइएको भए सोको नतिजा समेत उल्लेख गरी प्रस्तावित सजायको औचित्य समेत विनियम ८० बमोजिम हुन स्पष्टीकरणमा खुलाउनु पर्नेछ ।

८२. सजाय र नक्कल सम्बन्धी कार्यविधि : (१) कर्मचारी उपर कुनै सजाय निर्णय गर्दा सजाय दिने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइ वा स्पष्टीकरण पेश गर्न पर्याप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाइ तथा उपलब्ध सम्पूर्ण सबुद प्रमाणको सुमचित मूल्यांकन गरी स्पष्ट कारण खुलाइ निर्णय गर्नुपर्नेछ ।

- (२) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएका भएता पनि कुनै कर्मचारीलाई एउटा सजाय प्रस्तावित गरी स्पष्टीकरण माग गरिएकोमा पछि अर्को सजाय दिने गरी निर्णय गर्नुहुँदैन तर कुनै कारण परि घटि वा बढी सजाय गर्नुपर्ने अवस्था परेमा विनियम ७९ को कार्यविधि पुनः पुरा गर्नुपर्नेछ ।
- (३) सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपविनियम (१) बमोजिम कुनै पनि कर्मचारीलाई सजाय दिने निर्णय गर्दा निर्णय मिति भन्दा पहिले देखि नै लागू हुन गरी निर्णय गर्नुहुँदैन ।
- (४) कुनै पनि कर्मचारीको सम्बन्धमा उपविनियम (१) बमोजिम भएको सजायको एकप्रति नक्कल सजाय दिने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई विना दस्तुर दिनुपर्नेछ ।
८३. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी : (१) विनियम ७१ को खण्ड (क) बमोजिम भएको सजायमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले अध्यक्ष समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।
- (२) विनियम ७१ को खण्ड (ख) बमोजिम भएको सजायमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले कार्यकारी समिति समक्ष पुनरावेदन दिनसक्नेछ ।
८४. पुनरावेदनको कार्यविधि : कुनै कर्मचारीले विनियम ८३ बमोजिम आफुलाई दिएको सजाय विरुद्ध पुनरावेदन दिन परेमा देहाय बमोजिमका कार्यविधि अपनाउन पर्नेछ :
- (क) पुनरावेदन दिने कर्मचारीले आफ्नो नामबाट पुनरावेदन दिनुपर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदर सूचक भाषामा लेखिएका हुनुपर्नेछ ।
- (ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनका साथमा आफ्नो सफाइका निमित्त जे भएको सबुद प्रमाण संलग्न राख्नुका साथै जुन सजायको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो सजाय सम्बन्धी निर्णयका नक्कल समेत संलग्न गर्नुपर्नेछ ।
- (ग) पुनरावेदन दिँदा सजाय पाएको मितिले ३५ दिन भित्र पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी निजको कार्यालयमा पुनरावेदन दर्ता गराउन पर्नेछ ।
८५. पुनरावेदन उपर विचार तथा निर्णय : (१) कुनै कर्मचारीले आफु उपरको सजायका विरुद्ध दिएको पुनरावेदन विनियम ८४ बमोजिमका रीत पुगेको नभएमा पुनरावेदन सुन्न अधिकारीले त्यस्तो पुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपविनियम (१) अनुसार अस्वीकृत गरेका अवस्थामा बाहेक दर्ता गरिएका अरु सबै पुनरावेदन उपर पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले देहायका कुराहरूका विचार गर्नुपर्नेछ ।
- (क) सजायमा आधार लिएका कुराहरूका यथार्थता प्रमाणित भइ सकेका छ वा छैन ?
- (ख) प्रमाणित भइ सकेका कुराहरू सजाय गर्नका निमित्त पर्याप्त छ वा छैन ?
- (ग) सजाय गरेको ठिक, पर्याप्त, अपर्याप्त वा बढी के छ ?
- (३) उपविनियम (२) बमोजिम विचार गरिसकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले पुनरावेदकलाई दिएको सजाय सदर वा बदर गर्ने वा त्यस्ता सजायलाई घटाउने गरी अन्तिम निर्णय गर्न सक्नेछ ।
- (४) कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने सजाय कार्यकारी समिति वा अदालतबाट रद्द भै निज सेवामा पुनः कायम भएमा सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मिति देखि पुनः कायम भएको मितिसम्मका पुरा तलव, भत्ता र तलव बृद्धि पाउन भए सो समेत निजले पाउने छ ।
८६. सेवा पुनः स्थापित भएमा तिन महिनाभित्रमा उपस्थित हुनुपर्ने : (१) बोर्डको सेवाबाट हटाइएको कुनै कर्मचारीको सेवा अदालत वा यस विनियमावली बमोजिम पुनरावेदनको तहबाट भएको निर्णय बमोजिम पुनः स्थापित भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको मितिले तिन महिना भित्र कार्यालयमा हाजिर हुन आउनु पर्नेछ ।
- (२) उपविनियम (१) बमोजिमको अवधिभित्र हाजिर हुन नआउने कर्मचारीका नोकरी थामी दिन कर लाग्न छैन ।

परिच्छेद-१२

विविध

८७. कर्मचारीहरूका ट्रेड युनियनसम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीले यस विनियमावलीको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।
(२) उपविनियम (१) बमोजिम ट्रेड युनियन गठन गर्दा देहायको विषयमा देहायबमोजिमका शर्तको पालना गर्नु पर्नेछः-

- (क) कार्यालय प्रमुख भइ काम गर्नुपर्ने अधिकृत कर्मचारीबाहेक छैटौं तह वा सोभन्दा मुनिका कर्मचारीहरूले आफ्नो पेसागत हक हितका लागि केन्द्रियस्तर सरहका ट्रेड युनियनहरू गठन गरी सदस्यता लिन सक्नेछन ।
- (ख) कर्मचारीका ट्रेड युनियनहरूका दर्ता प्रक्रिया र अन्य व्यवस्था प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।
- (३) कर्मचारीका आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन देहायबमोजिम हुनेछः-
- (क) उपविनियम (१) बमोजिम गठन भएको कर्मचारीका ट्रेड युनियनका सदस्यहरूले छनौट गरेका पदाधिकारीहरू रहने गरी एक कर्मचारीका आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन ।
- (ख) कर्मचारीका आधिकारिक ट्रेड युनियनले शाखास्तर र केन्द्रियस्तर सरह बोर्डमा आफ्नो पेसागत मागहरू प्रस्तुत गरी सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउनेछ । कर्मचारीका आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन नभएका अवस्थामा उपविनियम (१) बमोजिम गठन भएका कर्मचारीका ट्रेड युनियन संघहरूले आपसमा सहमति गरी सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने छन ।
- (४) कर्मचारीको ट्रेड युनियनका काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछः-
- (क) कर्मचारीको हक हित संरक्षण एवं संवर्द्धन गरी सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन बोर्डलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग गर्नु उपविनियम (१) र (३) बमोजिम गठित कर्मचारीका ट्रेड युनियनहरूको कर्तव्य हुनेछ ।
- (ख) कर्मचारीका ट्रेड युनियनले भेला, तालिम, प्रशिक्षण, गोष्ठीलगायतका रचनात्मक एव सिर्जनात्मक कार्यहरू सञ्चालन गर्न सक्नेछन ।
- (ग) कर्मचारीका ट्रेड युनियनलाई महासंघ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, अन्तर्राष्ट्रिय संघ वा महासंघका सदस्य बन्ने र आफ्ना संस्थाका तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार हुनेछ ।
- (५) सेवासंग सम्बन्धित कानूनको निर्माण गर्दा बोर्डले कर्मचारीका आधिकारिक ट्रेड युनियनको सल्लाह र सुझाव लिन सक्नेछ ।
- (६) उपविनियम (१) र (३) बमोजिम गठित ट्रेड युनियनहरूका पदाधिकारीहरू र सदस्यहरूलाई युनियनसम्बन्धी स्वदेशी तथा वैदेशिक सेमिनार, गोष्ठी, अधिवेशन, संगठनसम्बन्धी कार्य आदि कार्यक्रममा भाग लिनका लागि बोर्डलाई आर्थिक दायित्व नपर्ने गरी एक वर्षमा बढीमा पन्ध्र दिनसम्मका काजको व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।
८८. कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन : (१) बोर्डका बहालवाला कर्मचारी र निजका परिवारका सदस्यको कल्याणको लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गरिनेछ ।
- (२) कोषमा प्रत्येक कर्मचारीको शुरु तलवस्केलका ०.५ (आधा प्रतिशत) रकम बोर्डका तर्फबाट प्रत्येक महिना कर्मचारी कल्याण कोषमा जम्मा गरिनेछ ।
- (३) उपविनियम (१) बमोजिम स्थापित कोषका सञ्चालन प्रयोग तथा व्यवस्थापन कार्यकारी समितिले तोकि दिएबमोजिम हुनेछ ।
८९. निमित्त वा कायम मुकायम दिनुपर्ने : (१) कुनै शाखा वा विभागका प्रमुख वा कार्यकारी प्रमुख विदा बसेका वा अन्य कुनै कारणले सात दिनसम्म अनुपस्थित हुने भएमा आफू विदा बसेका वा अनुपस्थित रहेका अवधिमा आफुले गरि आएको काम नरोकिन गरी आफुभन्दा मुनिका कर्मचारीलाई निमित्त दिनुपर्नेछ ।
- (२) कार्यालय प्रमुख विदा बसेमा वा अन्य कुनै कारणले सात दिनभन्दा बढी अवधि अनुपस्थित हुने भएमा आफू विदा बसको वा अनुपस्थित रहेको अवधिमा आफुले गरि आएको काम नरोकिने गरी आफू भन्दा मुनिका कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरी दिनुपर्नेछ । तर सात दिनभन्दा बढी अवधिका लागि कायम मुकायम दिनुपरेमा कार्यकारी समितिले दिनेछ ।
९०. सेवाबाट हटाउन सकिने विशेष व्यवस्था : (१) यस विनियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन सकिनेछ :
- (क) बोर्डको काम वा बोर्डद्वारा संचालित आयोजनाहरू कटौती भइ कर्मचारीका संख्या घटाउन परेमा,

- (ख) कर्मचारीहरूलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा दिन बोर्डको कोषमा रकम नभएमा,
- (ग) बोर्डमा कर्मचारीको संख्या घटाउनुपर्ने अन्य उचित तथा मनासिव माफिकका कारण परेमा,
- (२) उपविनियम (१) बमोजिम सेवाबाट हटाउन पर्दा कार्यकारी समितिद्वारा निर्धारित मापदण्डको आधारमा हटाइनेछ ।
- (३) उपविनियम (२) बमोजिम मापदण्ड निर्धारण गर्दा संस्थानबाट हस्तान्तरण भइ आएको मितिले एक वर्ष भित्र संस्थानबाट सरी आएका स्थाइ कर्मचारी हटाउनेगरी मापदण्ड बनाउन पाइन छैन ।
९१. सेवा अवधिका गणना : (१) यस विनियमावलीको प्रयोजनको निमित्त कर्मचारीको सेवा अवधि गणना गर्दा बोर्डमा कर्मचारीले अटुट सेवा गरेको अवधिलाइ लिइनेछ र त्यसरी अवधि गणना गर्दा संस्थानबाट सरि आएका कर्मचारीको हकमा बोर्डमा सरुवा हुनु अघिका अविच्छिन्न सेवा अवधिलाइ समेत गणना गरिनेछ ।
- (२) उपविनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि संस्थान बाहेक अन्य संगठित संस्थाबाट सरुवा भइ आएका कर्मचारीहरूको हकमा अवकाश पछिका सुविधा हिसाव गर्दा बोर्डमा सरुवा भै आएका मिति देखि मात्र गणना गरिनेछ ।
९२. बरबुभारथ गर्नुपर्ने : (१) कुनै पनि कर्मचारी आफू कार्यरत पदबाट अन्यत्र सरुवा वा बढुवा भै जाने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले आफू कार्यरत रहेका पदमा सरुवा भै आएका कर्मचारी हाजिर भएको भए निजलाइ र निज हाजिर नभएको भए आफू मुनिका कर्मचारी वा आफ्नो सुपरिवेक्षकले तोकिएका कर्मचारीलाई आफू जिम्मा रहेका नगदी जिन्सी बुझाएर मात्र जानुपर्नेछ ।
- (२) उपविनियम (१) बमोजिम बरबुभारथ गरेपछि बरबुभारथ गरेको प्रमाणपत्र समेत लिनुपर्नेछ ।
९३. इच्छाएका व्यक्ति वा हकवालाले पाउने : यस विनियमावली बमोजिम कर्मचारीले लिन पाउने रकम लिन नपाउदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिले पाउनेछ र त्यसरी नइच्छाएको भएमा प्रचलित कानून बमोजिमका नजिकका हकवालाल पाउने छ ।
९४. ओभरटाइम भत्ता (१) कुनै कारणले कर्मचारीलाई कार्यालयका निर्धारित समय भन्दा बढी समय काममा लगाउन परेमा त्यसरी बढी समय काम लगाउन परेका कारण, कामको किसिम, परिमाण तथा बढी समय काम गर्नुपर्ने अवधि समेत तोकिएका कार्यकारी प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृतको स्वीकृति लिइ ओभरटाइम काम लगाउन सकिनेछ ।
- (२) उपविनियम (१) बमोजिम ओभरटाइम काम गर्ने कर्मचारीले नियमित समयमा काम गरे वापत खाईपाइ आएको मासिक तलबको समानुपातिक हिसावले ओभरटाइम भत्ता पाउनेछ । तर एकपटकमा २ घण्टा भन्दा कम समय काम गरेकाले ओभरटाइम भत्ता पाउनेछैन साथै एक दिनमा ओभरटाइम भत्ता रकम १ दिनको तलब भन्दा बढि हुनेछैन ।
- (३) अधिकृत छैठौं तह र सो भन्दा माथिका कर्मचारीहरूलाई घण्टामा २ घण्टा कार्यालय समय भन्दा बढी समय वा विदाका दिनमा काम गरेमा कार्यकारी समितिले तोक अनुसार खाजा खर्च दिईनेछ ।
- (४) ओभरटाइम काम गर्ने ,गराउने ओभरटाइम भत्ता खुवाउन सक्ने अधिकारीको पूर्व स्वीकृती लिएर मात्र ओभरटाइम काम गर्न गराउनु पर्नेछ ।
- (५) उपविनियम (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शनिवार वा अन्य सार्वजनिक विदाका दिन काम गर्ने कर्मचारीलाई ओभरटाइम भत्ता वा सट्टा विदा दिन सकिनेछ ।
९५. तह एक (कार्यालय सहयोगी) का स्तर निर्धारण गर्ने : यस विनियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तह एकका कर्मचारीको हकमा बोर्डले त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि तथा कार्य सम्पादनस्तर हेरी आवश्यकतानुसार एक देखि पाँचस्तरसम्म निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

९६. विनियमावलीको व्याख्या र कार्यान्वयन : (१) यस विनियमावलीको अन्तिम व्याख्या गर्ने अधिकार कार्यकारी समितिलाइ हुनेछ र कार्यकारी समितिले गरेको व्याख्या बोर्डका सबै प्रशासकीय काम कार्यवाहीका लागि मार्गदर्शन हुनेछ ।

(२) यस विनियमावलीको कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी कार्यकारी निर्देशकको हुनेछ ।

(३) यस विनियमावली सम्बन्धमा जानकारी प्राप्त गर्नु सबै कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ र यस विनियमावलीमा भएका व्यवस्थाहरू कर्मचारीलाई जानकारी गराउन बोर्डले आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।

९७. अधिकार प्रत्यायोजन : (१) कार्यकारी समितिले यस विनियमावली बमोजिम आफुलाइ प्राप्त अधिकार आवश्यकता अनुसार उपसमिति वा कार्यकारी निर्देशकलाइ प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(२) ऐन र यस विनियमावली बमोजिम कार्यकारी निर्देशकले आफुलाइ प्राप्त अधिकार मध्ये केही अधिकारहरू आवश्यकता अनुसार आफ्नो जिम्मेवारीमा आफू मातहतका अधिकृत कर्मचारीहरूलाइ प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

तर कर्मचारीलाइ कावाही गर्ने र उजुरी सुन्ने अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पाइनेछैन ।

९९. विशेष व्यवस्था : (१) संस्थानवाट बोर्डमा सरी आउने स्थाई कर्मचारीहरू मध्ये बहुवा हुने सेवा अवधि पुगेका र हालको पदमा सेवा प्रवेशका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीहरूलाइ प्रकृया पुरा गरी एक तह बहुवा गरिनेछ । निजहरूले संस्थानमा खाईपाई आएको सुविधाहरू यस विनियमावलीमा उल्लेख गर्न छुट भएमा छुट भएको सुविधा यस विनियमावलीमा उल्लेख भए सरह कार्यकारी समितिका निर्णयले प्रदान गन वाधा पर्ने छैन ।

(२) संस्थानवाट बोर्डमा सरी आउने निर्णय भएको मितिले एक वर्ष भित्र संस्थानका कर्मचारीहरूको सेवा सुविधामा वृद्धि वा हेरफेर भएमा त्यस्तो वृद्धि वा हेरफेर यस विनियमावलीमा भए सरह संस्थानवाट बोर्डमा नै काम गर्न मन्जुर भइ सरी आउने स्थाई कर्मचारीहरूका हकमा कार्यकारी समितिको निर्णयले लागू गर्न सकिनेछ ।

अनुसूची १
(विनियम ३ को उपविनियम (२) सँग सम्बन्धित)
धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड
कर्मचारीको दरबन्दी विवरण

(क) सिनियर सिभिल इन्जिनियर

सि.नं.	पदनाम	पद संख्या
१	प्रशासकिय अधिकृत	१
२	वरिष्ठ सिभिल इन्जिनियर	२
३	लेखा अधिकृत	१
४	जनसम्पर्क अधिकृत	१
५	वरिष्ठ प्रशासकिय सहायक	२
६	वरिष्ठ लेखापाल	२
७	सहायक लेखापाल	७
८	प्रशासन सहायक	२
९	सिभिल ओभरसियर	३
१०	इलेक्ट्रोनिक ओभरसियर	१
११	माईक्रोबायोलोजिष्ट	१
१२	डाफ्टम्यान कम कम्प्युटर अपरेटर	१
१३	सेक्रेटरी कम कम्प्युटर अपरेटर	१
१४	सुपरभाईजर	४
१५	मिटर रिडर	१०
१६	क्यासियर	१
१७	प्लम्बर	४
१८	पम्प अपरेटर	१०
१९	भल्भ अपरेटर	४
२१	काउण्टर सहायक	४
२२	नमुना संकलक	१
२३	सुरक्षा गार्ड	१०
२४	कार्यालय सहयोगि	४
२५	भरिया	४

अनुसूची २
(विनियम ४ सँग सम्बन्धित)
धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड धरान
कार्य विवरण फाराम

कार्य विवरण फाराम	पद संकेत
	सेवा : समुह : तह :
पदको नाम : शाखा : उपशाखा : स्थायी : अस्थायी : तलव (मासिक) : काम गर्ने समय : कर्मचारीका नाम :	
कर्मचारीका काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व तथा अधिकार :	
आवश्यक योग्यता :	
उपयुक्त विवरण मेरो पदले गर्नुपर्न काम, कर्तव्य, अधिकार तथा उत्तरदायित्वको पूर्ण र ठिक विवरण हो । कर्मचारीको दस्तखत : मिति :	उपयुक्त विवरण मेरो पदले गर्नुपर्न काम, कर्तव्य, अधिकार तथा उत्तरदायित्वका पूर्ण र ठिक विवरण हो । निकटतम अधिकारीका दस्तखत : मिति : कार्यालय प्रमुखको दस्तखत : मिति :

अनुसूची ३
(विनियम ११ सँग सम्बन्धित)
धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड धरान
दरखास्त फाराम
खण्ड (क)

पासपोर्ट साईजका पुर मुखाकृति देखिने तस्वीर यहाँ टाँस्ने र तस्वीर र फाराममा पन गरी उम्मेदवारले दस्तखत गर्ने ।

(सवै पदको खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको लागि)

कार्यालय प्रयोजनको लागि	दरखास्त दर्ता नं.	रोल न
	दर्ता मिति :	
	विज्ञापन न :	

भाग (क) वैयक्तिक विवरण

विज्ञापन उल्लेखित विवरण सहित आफनो सम्पूर्ण वैयक्तिक विवरण स्पष्ट बुझिनु अक्षरमा लेख्नु होस :

१ विज्ञापन नं. :	२ पद :	३ सेवा :	४ समुह :
५ श्रेणी/तह :	६ परीक्षा बोर्ड :		
७ उम्मेदवारको पुरा नाम, थर :	देवनागरीमा :		
	अंग्रेजी ठुलो अक्षरमा :		
८ : स्थायी ठेगाना :	१ जिल्ला :	२ न.पा/गा.वि.स	३ वडा नं.
९ पत्राचार गर्ने ठेगाना :			
१० उम्मेदवारको	१ आमाको नाम, थर :		नागरिकता :
	२ बाबुको नाम, थर :		नागरिकता :
	३ बाजेको नाम, थर :		नागरिकता :
११ विवाहितको निमित्त	१ पति/पत्नीको पुरा नाम, थर :		नागरिकता :
१२ उम्मेदवारका	१ जन्म मिति :		२ हालका उमेर :
	३ नागरिकता :		४ लिङ्ग : ५ धर्म :
	६ मातृभाषा :		७ हुलिया :

भाग (ख) शैक्षिक योग्यताको विवरण :

सि.नं	अध्ययन गरेका शैक्षिक संस्थाको नाम	उत्तीण गरेको परीक्षा	परीक्षा उत्तीर्ण गरेको साल	श्रेणी	कुल प्राप्तांक प्रतिशत	मुख्य विषयहरु
१						
२						
३						

भाग (ग) तालिमको विवरण :

१						
२						
३						
४						

भाग (घ) नोकरी विवरण : (बहालवाला कर्मचारीले अनिवार्य रूपमा भर्नुपर्ने)

कार्यालय	पद	सेवा/समुह	तह	स्थायी/अस्थायी वा करार	कुन मिति देखि	कुन मितिसम्म	हाल अस्थायी भए कुन मितिसम्म बहाल रहन हा	सो पदमा रहेर गर्नुपर्ने कामका विवरण

विवरण भर्ने कर्मचारीको,

कार्यालयमा रहेका विवरणबाट उपयुक्त विवरण ठीक छ भनी प्रमाणित गर्ने कार्यालय प्रमुखको

दस्तखत :

दस्तखत :

नाम, थर

नाम, थर :

मिति :

मिति :

कार्यालयको छाप :

यस दरखास्त फारममा भरेको व्यहोरा ठीक साँचो छ । फरक परेमा यो दरखास्त जुनसुकै बखत बदर गरी नियुक्ति भएको अवस्थामा सो नियुक्ति बदर गरी कानून बमोजिम अन्य कारवाही भएमा मेरो पुर्ण मन्जुरी छ । उम्मेदवारले पालना गर्नुपर्ने भनी यस दरखास्त फाराममा पृष्ठहरुमा उल्लेखित सबै निर्देशनहरु मैल राम्ररी पढे र म ति सबैका पालन गन मन्जुर गर्दछु ।

ल्याप्च सहिछाप

दायाँ	बायाँ

दस्तखत

मिति.....

खण्ड (ख)

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

प्रवेश पत्र

पासपोर्ट साईजको पुरै मुखाकृति देखिने तस्वीर यहाँ टाँस्ने र तस्वीर र फाराममा पर्ने गरी उम्मेदवारले दस्तखत गर्ने ।

परीक्षार्थीले भर्ने

क) नाम, थर :

ख) विज्ञापन नं. :

ग) पद :

घ) सेवा :

ड) समुह :

च) तह :

छ) परीक्षा केन्द्र :

ज) उम्मेदवारका दस्तखत नमुना :

बोर्डको कर्मचारीले भर्ने :

यस बोर्डबाट लिइने उक्त पदको परीक्षामा तपाईंलाई निम्न केन्द्रबाट सम्मिलित हुन अनुमति दिइएको छ । विज्ञापनमा तोकिएका शर्त नपुगेको ठहर भएमा जुनसुकै अवस्थामा पनि यो अनुमति रद्द हुनेछ ।

परीक्षा केन्द्र :

रोल नं. :

(अधिकृतको दस्तखत)

द्रष्टव्य : कृपया पछाडि हेर्नुहोला ।

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

प्रवेश पत्र

पासपोर्ट साईजको र मुखाकृति देखिने तस्वीर यहाँ टाँस्ने र तस्वीर र फाराममा पर्ने गरी उम्मेदवारले दस्तखत गर्ने ।

परीक्षार्थीले भर्ने

क) नाम, थर :

ख) विज्ञापन नं. :

ग) पद :

घ) सेवा :

ड) समुह :

च) तह :

छ) परीक्षा केन्द्र :

ज) उम्मेदवारको दस्तखत नमुना :

बोर्डको कर्मचारीले भर्ने :

यस बोर्डबाट लिइने उक्त पदको परीक्षामा तपाईंलाई निम्न केन्द्रबाट सम्मिलित हुन अनुमति दिइएको छ । विज्ञापनमा तोकिएको शर्त नपुगेको ठहर भएमा जुनसुकै अवस्थामा पनि यो अनुमति रद्द हुनेछ ।

परीक्षा केन्द्र :

रोल नं. :

(अधिकृतको दस्तखत)

द्रष्टव्य : कृपया पछाडि हेर्नुहोला ।

उम्मेदवारले पालन गर्नुपर्ने नियमहरू

१. परीक्षा दिन आउँदा अनिवार्य रूपमा प्रवेशपत्र ल्याउन पर्नेछ। प्रवेशपत्र विना परीक्षामा बस्न दिइने छैन।
 २. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएपछि अन्तर्वार्ता तथा प्रयोगात्मक परीक्षा हुने दिनमा पनि प्रवेशपत्र ल्याउन अनिवार्य छ।
 ३. परीक्षा शुरु हुनु भन्दा १५ मिनेट अगाडिमात्र परीक्षा हलमा प्रवेश गर्न दिइनेछ। वस्तुगत परीक्षा शुरु भएका १५ मिनेट पछि र विषयगत परीक्षा शुरु भएको आधा घण्टा पछि आउने र वस्तुगत तथा विषयगत दुवै परीक्षा संगै हनेमा २० मिनेट पछि आउने उम्मेदवारले परीक्षामा बस्न पाउन छैन।
 ४. परीक्षा हलमा प्रवेश गरे पछि किताब, कापी, कागज, चिट आदि आफ्नो साथ राख्न हुँदैन। उम्मेदवारले आपसमा कुराकानी र संकेत समेत गर्नु हुँदैन।
 ५. परीक्षा हलमा उम्मेदवारले परीक्षाको मर्यादा विपरीत कुनै काम गरेमा केन्द्राध्यक्षले परीक्षा हलबाट निष्काशन गरी तुरुन्त कानून बमोजिमको कारवाही गर्नेछ र त्यसरी निष्काशन गरिएका उम्मेदवारको सो विज्ञापनको परीक्षा रद्द गरिनेछ।
 ६. बिरामी भएको उम्मेदवारले परीक्षा हलमा प्रवेश गरी परीक्षा दिन क्रममा निजलाइ केही भएमा बोर्ड जवाफदेही हुन छैन।
 ७. परीक्षा दिइरहेका समयमा कुन उम्मेदवारको नाममा चिठी, फोन, बीमा आदी प्राप्त भएमा बोर्ड जवाफदेही हुनेछैन।
 ८. उम्मेदवारले परीक्षा दिएका दिनमा हाजिर अनिवाय रूपले गर्नु पर्नेछ।
 ९. बोर्डले सूचनाद्वारा निर्धारण गरेको कार्यक्रम अनुसार परीक्षा सञ्चालन हुनेछ।
 १०. कुनै उम्मेदवारले प्रश्नपत्रमा रहेका अस्पष्टताको सम्बन्धमा सोध्न पर्दा पनि परीक्षामा सम्मिलित अन्य उम्मेदवारहरूलाई बाधा नपर्ने गरी निरीक्षकलाई सोध्नु पर्नेछ।
-

खण्ड (ग)

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

(तथ्यांक विवरण निकाल्नको लागि)

कृपया निम्न उल्लेखित विवरण स्पष्ट बुझिने गरी लेख्नुहोस ।

१	नाम, थर (देवनागरीमा) :	
२	नाम (अंग्रेजी ठुला अक्षरमा)	
३	विज्ञापन सूचना न :	
४	खुल्ला/बहुवा/आन्तरिक :	
५	प्राविधिक/अप्राविधिक :	
६	पद :	
७	तह :	
८	सेवा :	
९	समुह :	
१०	रोल न	
११	उम्मेदवारको व्यक्तिगत विवरण	
	स्थायी ठेगाना :	अंचल :
		जिल्ला :
क)	हालको उमेर (दरखास्त दिन मितिमा पुग्ने उमेर)	
ख	लिङ्ग	
ग	विवाहित/अविवाहित :	
घ	जाती :	
ङ	धर्म :	
च	पेशा :	
छ	बाबुका पेशा :	
ज	मातृभाषा :	
झ	शैक्षिक योग्यता :	
	आवश्यक न्युनतम :	
	न्युनतम भन्दा माथि :	
	शैक्षिक संकाय :	

खण्ड (घ)

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

कर्मचारी बढुवा दरखास्त फाराम

कार्यालयको सुचना न	बढुवा हुने पद संख्या :
तह :	सेवा :
समुह :	

उम्मेदवारको पुरा नाम, थर :	बहाल रहेका कार्यालय :
ठेगाना :	सेवा :
बाबुको नाम :	समुह :
बाजेको नाम :	

नोकरी विवरण (शुरु देखि हालको पदसम्म)

सि.नं	पदको नाम, तह, सेवा, समुह	कार्यालयको नाम	नियुक्ति वा बढुवाको निर्णय मिति	बहाल रहेको मिति		असाधारण विदामा बसेको भए अवधि		कसरी आएको	कैफियत
				देखि	सम्म	देखि	सम्म		

द्रष्टव्य :

- स्थायी, विकास, अस्थायी, सेवा परिवर्तन के हो स्पष्ट उल्लेख गन ।
- दफा अनुसार बढुवाका उम्मेदवार हुन असर पर्ने केही छैन भनी कैफियतमा उल्लेख गर्ने ।
- स्थायी, विकास, अस्थायी, सेवा परिवर्तन, समुह, उपसमुह, परिवर्तन आदी कसरी आएको भन्ने व्यहोरा स्पष्ट खुलाउने ।

शैक्षिक योग्यता

शैक्षिक योग्यता	अध्ययन अवधि		तह	शिक्षण संस्थाका नाम, ठेगाना	कैफियत
	देखि	सम्म			

द्रष्टव्य : (१) फाराममा उल्लेखित सबै उपाधिहरूको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नुपर्नेछ । प्रतिलिपि पेश नगरेमा सो

वापतका अंक पाइने छैन । सेवासँग सम्बन्धित सेवाकालिन तालिम (हालका तहका मात्र)

तालिमको विषय	तालिम दिने संस्थाको नाम र ठेगाना	अवधि		तह	कैफियत
		देखि	सम्म		

कर्मचारीको नाम :	सही र मिति :
पद :	
दायाँ औलाका ल्याप्चे सहीछाप :	

उपरोक्त व्यहोरा कार्यालयमा रहेका निजको रेकर्ड अनुसारको हो र यसमा निजले मेरो रोहवरमा सही गरेको ठीक हो भनी प्रमाणित गर्ने :

कार्यालय प्रमुखको नाम :

दस्तखत :

मिति :

कार्यालयको छाप :

अनुसूची ४
(विनियम १८ सँग सम्बन्धित)
शपथ ग्रहण

म..... ईश्वरका नाममा वा सत्य निष्ठाका साथ शपथ लिन्छु कि धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्डको कर्मचारीको हैसियतले मलाई तोकिएको काम मेरा ज्ञान विवेकले जान बुझेसम्म इमान, धर्म वा निष्ठा तथा कर्तव्य सम्झी देश र बोर्ड प्रति वफादार रही भय, पक्षपात वा द्वेष नराखी लोभ लालच, मोलाहिजा नगरि अनुशासनमा रही बोर्डको कर्मचारी प्रशासन विनियमावली, २०७१ तथा प्रचलित कानूनका अधिनमा रही आफ्नो कर्तव्य पालन गर्नेछु । मलाई ज्ञात हुन आएको समितिको कुनै गोप्य कुरा अधिकृत व्यक्ति बाहेक अरु कसैलाई म सेवामा बहाल रहे वा नरहेको जुनसुकै अवस्थामा पनि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपले भन्ने वा संकेत गर्नेछैन ।

शपथ ग्रहण गर्ने कर्मचारीको
नाम, थर

दस्तखत :
मिति :
पद :
तह :

शपथ ग्रहण गरेको प्रमाणित गर्ने पदाधिकारीको
नाम थर

दस्तखत :
मिति :
पद :
तह :
कार्यालय :

अनुसूची ५
(विनियम १९ सँग सम्बन्धित)
धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

कर्मचारीका वैयक्तिक विवरण फाराम

निर्देशिका :

- १ उमेर खुलेका शैक्षिक प्रमाण पत्रमा उल्लेख भएको जन्म मिति लेख्न ।
- २ यस अघि सरकारी सेवामा रही स्थायी पदमा काम गरेको भए सो का विवरण स्पष्टसँग उल्लेख गरी तत्सम्बन्धी कागजातका प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्ने ।
- ३ शैक्षिक योग्यता र नागरिकताको प्रमाण पत्रका प्रतिलिपिहरु पेश गर्ने ।

कर्मचारीको नाम :

वैयक्तिक विवरण

१ कर्मचारीको पुरा नाम र थर :

२ स्थायी ठेगाना : १९ इच्छाइएको व्यक्तिको नाम, थर :

अंचल :

ठेगाना :

जिल्ला :

अंचल :

गाउँ/नगर :

जिल्ला :

वडा नं. :

गाउँ/नगर :

गाँउ टोल :

वडा न :

व्लक न :

गाँउ टोल

३ अस्थायी ठेगाना :

व्लक नं. :

अंचल :

कर्मचारीको निजसँग सम्बन्ध :

जिल्ला :

गाउँ/नगर :

२०

नियुक्तिको विवरण :

वडा न :

कार्यालयको नाम :

गाँउ/टोल :

व्लक नं. :

४ घर भएको जिल्ला :

पद :

५ जन्मेको मिति :

तह :

साल..... महिना गते

सेवा/समुह :

६ ५८ वष उमर पुग्ने मिति :

नियुक्ति मिति :

७ नागरिकता :

साल.....महिना..... गते

८ धर्म :

२१ यस अघि सरकारी वा संगठित संस्थाका सेवामा

रही स्थायी पदमा काम गरेका भए सोको विवरण

- ९ लिङ्ग :
- १० हुलिया :
- ११ विवहित भए पति/पत्नीका नाम :
- १२ पति/पत्नीको पेशा :
- १३ छोराको संख्या :
- १४ छोरीको संख्या :
- १५ बाबुका नाम :
- १६ बाबुका पेशा :
- १७ बाजेको नाम :

कार्यालयको नाम :

पद :

तह :

नियुक्ति मिति :

छाडेको मिति :

अनुसूची ६

(विनियम ३५ सँग सम्बन्धित)

कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम भर्ने निर्देशिका :

- १ कार्य सम्पादनको मूल्यांकन फाराम प्रत्येक आर्थिक वर्ष (श्रावण १ देखि असार मसान्तसम्म काम गरेको आधारमा) भर्नु पर्नेछ ।
- २ कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामलाई तिन खण्डमा निम्न अनुसार विभाजन गरिएका छः
खण्ड क सम्पादित कामका विवरण र उपलब्धी
खण्ड ख कार्य सम्पादनको स्तर र मूल्यांकन
खण्ड ग पुनरावलोकन समितिका मूल्यांकन
- ३ खण्ड (क) मा उल्लेखित कामको विवरण अन्तर्गत रहेका सम्पूर्ण विषय, लक्ष्य र कर्मचारीले भने भनी तोकिएको महलमा उपलब्धी समेत सम्बन्धित कर्मचारीले भर्नुपर्नेछ । यसरी उपलब्धी भर्दा आफुले गरेका सबै कामहरूलाई सकेसम्म समेटिने गरी बढीमा ५ वटा कामहरू छोटकरीमा उल्लेख गर्नुपर्नेछ र भरिएका फाराम दस्तखत सहित तोकिएको सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
- ४ सुपरिवेक्षले सम्बन्धित कर्मचारीबाट भरिएको फाराम प्राप्त भएपछि खण्ड (क) मा उल्लेखित सुपरीवेक्षकले भर्ने र टिप्पणी गर्ने भनी तोकिएका महलमा कर्मचारीद्वारा भरिएका उपलब्धी समेतलाई दृष्टिगत गरी उपलब्धी भर्नुपर्नेछ । उपलब्धी र टिप्पणीको आधारमा सुपरीवेक्षकले खण्ड (ख) का “सुपरिवेक्षकका मूल्यांकन” का अंश भर्नु पर्नेछ । यसरी मूल्यांकन गरी सकेपछि आफ्नो दस्तखत र मिति सहित सो फाराम पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।
- ५ पुनरावलोकनकर्ताले सुपरीवेक्षकबाट प्राप्त हुन आएको फारामका खण्ड (क) को आधारमा खण्ड (ख) को “पुनरावलोकनकर्ताका मूल्यांकन” का अंश भर्नुपर्नेछ । यसरी भरिएको फाराम पुनरावलोकनकर्ताका दस्तखत र मिति सहित पुनरावलोकन समितिमा पेश गर्नुपर्नेछ ।
- ६ पुनरावलोकन समितिले खण्ड (ग) अनुसारको फाराम भरी दस्तखत र मिति सहित सो फाराम बढुवा समितिका सचिवालयमा पेश गर्नुपर्नेछ । तर उपविनियम (५) बमोजिम पेश हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा पुनरावलोकन समितिलाई, सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैका मूल्यांकन चित्त नबुझेमा सो समितिले स्पष्टिकरण समेत खुलाइ सम्बन्धित मूल्यांकनकर्ता कहाँ फिर्ता पठाउन सक्नेछ । त्यसरी फिर्ता पठाइएको सम्बन्धित मूल्यांकनकर्ताले पुनः मूल्यांकन गरी वा पहिले गरेको मूल्यांकनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाइ पठाउनुपर्नेछ । पुनः पेश हुन आएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा औचित्यपूर्ण नभएको वा अंक संशोधन नभई आएमा पुनरावलोकन समितिले भविष्यमा टिप्पणी गरी त्यस्तो सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताको अभिलेख राख्न बोर्डमा लेखी पठाउन सक्नेछ ।
- ७ एउटा अवधि भित्र एक जना भन्दा बढी सुपरीवेक्षकको सुपरीवेक्षणमा रही काम गरेको कर्मचारीको हकमा यो फाराम भर्नु पर्दा सो अवधिको अन्तमा जो सुपरीवेक्षक हुन्छ उसैले पुरा अवधिको फाराम भर्नु पर्नेछ ।

सहायकस्तर तथा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन

फाराम ढाँचा

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

धरान

विवरण पेश गरेको कार्यालय : दर्ता नं. : मिति :

कर्मचारीको नाम : मूल्यांकन अवधि साल..... महिना देखि साल महिनासम्म

१. पद : २. तह ३. सेवा ४. समुह

५. हालको पदमा नियुक्ति मिति : ६. कार्यालयको नाम :

७. सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति :

खण्ड (क)

सम्पादित कामका विवरण

लक्ष्य तोकिएको र नतोकिएको कामहरु	कर्मचारीले भने विवरण	परिमाण	लागत	समय	गुणस्तर
क)					
ख)					
ग)					
घ)					
ङ)					
आफनै पहलमा गरेका अन्य कामहरु					
क)					
ख)					

कुनै कामको सम्पादन हुन नसकेका भए त्यसका कारणहरु

सुपरीवेक्षकको टिप्पणी

कारणहरु	कारणहरु	समाधान गर्न गरिएका प्रयासहरु	
(क)	(क)	(क)	क) कारणहरु औचित्य : ठिक बेठिक..... ख) कारण समाधान गर्न गरिएको प्रयास : ठिक बेठिक..... सुपरीवेक्षकको दस्तखत :
(ख)	(ख)	(ख)	
(ग)	(ग)	(ग)	
(घ)	(घ)	(घ)	
कर्मचारीको दस्तखत :			मिति :
मिति :			

खण्ड (ख)

सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्यांकन

सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति :

पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरेको मिति :

कार्य सम्पादनको स्तर कार्य विवरणका आधारमा	सुपरीवेक्षकका मूल्यांकन					पुनरावलोकनकर्ताका मूल्यांकन			
	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अंक	६.२५	५.२५	४.२५	३.२५	२.५	२	१.५	१
१) सम्पादित कामका समग्र परिमाण									
२) सम्पादित कामका समग्र लागत									
३) सम्पादित कामका समग्र समय									
४) सम्पादित कामका समग्र गुण									
जम्मा प्राप्ताङ्क (अंक र अक्षरमा)									
	पूर्णांक २५					पूर्णांक १०			
९५% भन्दा बढी र ७५% भन्दा घटी अंक दिदा खुलाउनु पर्ने	सुपरीवेक्षकको नाम :- पद :- दस्तखत :- मिति :-					पुनरावलोकनकर्ताको नाम :- पद :- दस्तखत :- मिति :-			

खण्ड (ग)

पुनरावलोकन समितिको मूल्यांकन

कर्मचारीको नाम : पद : तह :

पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरेको मिति :-

कार्य सम्पादनको स्तर मूल्यांकन :

व्यक्तिगत गुण एवं आचारण	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अंक	१	०.७५	०.५०	०.२५
(क) सहायक स्तर कर्मचारीहरुको लागि					
१. विषयवस्तुका ज्ञान र सिप					
२. गोपनीयता राख्न सक्ने क्षमता					
३. निर्देशन अनुसार काम गर्न सक्ने क्षमता					
४. उपस्थिति, समयपालना र अनुशासन					
५. इमानदारिता र नैतिकता					

पूर्णांक :- ५ कुल प्राप्तांक :-.....अंकमा :- अक्षरमा :-

(ख) तहविहिन कर्मचारीहरुको लागि	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अंक	१	०.७५	०.५०	०.२५
१. विषयवस्तुका ज्ञान र सिप					
२. काममा रुची र उत्साह					
३. निर्देशन अनुसार काम गर्न सक्ने क्षमता					
४. आज्ञापालन र अनुशासन					
५. सजगता र शीघ्रता					
पूर्णांक :- ५ कुल प्राप्तांक :-अंकमा :- ५ अक्षरमा :-					

पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरुको

नाम :-

पद :-

दस्तखत :-

१.

२.

३.

कार्य सम्पादनको मूल्यांकन फाराम भर्ने निर्देशिका

१. यो अनुसूचीका अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रत्येक अर्धवार्षिक अवधिको आधारमा र वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रत्येक आर्थिक वर्ष (श्रावण १ देखि असार मसान्तसम्म काम गरेका आधारमा) भर्नु पर्नेछ ।
२. कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामलाई तीन खण्डमा निम्न अनुसार विभाजन गरिएको छ ।

खण्ड क	अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम
खण्ड ख	वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम (सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्यांकन)
खण्ड ग	पुनरावलोकन समितिको मूल्यांकन
३. खण्ड (क) मा उल्लेखित अधिकृत कर्मचारीले भर्नु भनी तोकिएका १ देखि ४ सम्मका महलहरूमा सम्बन्धित कर्मचारीले भर्नु पर्नेछ । तोकिएको अवधिमा आफुले गरेका सबै कामहरूलाई सकेसम्म समेटिने गरी कामहरू छोटकरीमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ । यसरी कर्मचारीले गरेको भनी उल्लेख भएका कार्यहरू उसका कार्य विवरण भित्र परेको हुनु पर्नेछ । कार्य विवरण भित्र नपरेको तथा अन्य पदको कार्य विवरण भित्र परेका कामहरू सामान्यतया भर्नु हुदैन । यसरी भरिएको फाराममा दस्तखत र मिति सहित तोकिएको सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्ने प्रयोजनको लागि प्रत्येक अवधि समाप्त भएको सात दिन भित्र दर्ता गर्नु पर्नेछ । यस्तो फाराम पेश गर्दा अधिकृत कर्मचारीले आफ्नो कार्य विवरणका प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नुपर्नेछ । यसरी अधिकृत कर्मचारीबाट भरी आएका अर्धवार्षिक अवधिको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामहरूलाई सुपरीवेक्षकले सम्बन्धित अधिकृत कर्मचारीले आफुले गरेको भनी उल्लेख गरेको कार्यहरू निजको कार्य विवरण भित्र परेका छन् छैनन र कार्य विवरण भित्र परेका कार्यहरूको उपलब्धी कर्मचारीले फाराममा उल्लेख गरे अनुसार छ, छैन भन्ने कुराका जाँच गरी त्यसको पृष्ठपोषण सहित अर्को सात दिन भित्रमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई फिर्ता गर्नुपर्नेछ । प्रत्येक वर्षको श्रावण सात गते भित्र आफुले गरेका कामहरूलाई उल्लेख गरी विनियम ३६ बमोजिम भरिएका वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा नाम, दस्तखत र मिति समेत उल्लेख गरी तोकिएका समय भित्रमा दर्ता गरी मूल्यांकनका लागि सुपरीवेक्षक कहाँ पठाउनु पर्छ । अधिकृत कर्मचारी कर्मचारीले भरेका अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामहरूका आधारमा सुपरीवेक्षकले प्रत्येक वर्षका श्रावण मसान्त भित्र वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकनका लागि खण्ड (ख) का “सुपरीवेक्षकका मूल्यांकन” का अंश भर्नुपर्नेछ ।
४. यसरी मूल्यांकन गरी सकेपछि सुपरीवेक्षकले आफ्नो नाम, दस्तखत र मिति उल्लेख गरी सो कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम श्रावण मसान्त भित्र पुनरावलोकनकर्ताले प्राप्त गरिसक्ने गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
५. पुनरावलोकनकर्ताले सुपरीवेक्षकबाट प्राप्त हुन आएका वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामका आधारमा प्रत्येक वर्षको भाद्र १५ गते भित्र खण्ड (ग) को “पुनरावलोकनकर्ताका मूल्यांकन” का अंश भर्नुपर्नेछ । यसरी भरिएका फाराममा पुनरावलोकनकर्ताले आफ्नो नाम, दस्तखत र मिति उल्लेख गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।
६. पुनरावलोकन समितिमा पेश हुन आएका कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामहरूमा पुनरावलोकन समितिमा सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको मूल्यांकनमा चित्त नबुझेमा पुनरावलोकनकर्ता वा सुपरीवेक्षकसँग पुष्ट्याईका माग गर्ने वा पुनर्मूल्यांकन गर्नुपर्ने आधार सहित पुनर्विचारका लागि पठाउन सक्नेछ । यसरी आफूकहाँ प्राप्त भएको तीनदिन भित्र पुनः मूल्यांकन गरी वा पहिले गरेका मूल्यांकनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सोको औचित्यपूर्ण कारण खुलाइ पुनरावलोकन समितिमा पेश गरी सक्नु पर्नेछ । यसरी पुनः पेश हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा औचित्यपूर्ण कारण खुलाइ नआएमा वा अंक संशोधन पनि भइ नआएमा पुनरावलोकन समितिले यस विषयमा टिप्पणी गरी त्यस्ता सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको अभिलेख राख्ने र निजहरूको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा पुनर्विचार गर्न बोर्डमा लेखि पठाउन सक्नेछ ।

- ७ पुनरावलोकन समितिले पेश हुन आएका वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामहरुमा सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेका मूल्यांकन समेतका आधारमा मूल्यांकन गरी प्रत्येक वर्षको भाद्र मसान्त भित्र पदपूर्ति समितिमा पठाइ सक्नुपर्नेछ ।
- ८ एउटा अवधि भित्र एक भन्दा बढी सुपरीवेक्षकमा रही काम गरेका अधिकृत कर्मचारीका हकमा यो फाराम भर्नु पर्दा सो अवधिका अन्तमा जो सुपरीवेक्षक हुन्छ उसैले पुरा अवधिका फारम भर्नु पर्नेछ ।
- ९ नियम ३६ बमोजिमका समयावधि पछि कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता गर्दा चालु आर्थिक वर्ष भित्र दर्ता गरी सक्नुपर्नेछ । यसरी दर्ता गरिएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा पुनरावलोकन समितिले एक अंक घटाउनेछ ।
- १० कुनै अधिकृत कर्मचारीले तोकिएको समयभित्र बुझाउनु पर्ने कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारम समयमै भरी दर्ता गरेकोमा कार्यलयमा भवितव्य परी आगलागी वा अन्य त्यस्तै दैवी विपत्ती वा प्राकृतिक प्रकोप परी दर्ता गरी सकेको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम नष्ट हुन गएको अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम नष्ट हुनुका कारण र प्रमाण सहित सो कार्यालयका सिफारिस सहित बोर्डमा स्वीकृतिका लागि लेखि पठाउनु पर्नेछ र बोर्डबाट स्वीकृति प्राप्त भएपछि बहालवाला मूल्यांकनकर्ताले प्रमाण समेत संलग्न गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम पुनः भर्न लगाइ मूल्यांकन गर्नुपर्दछ । यसरी मूल्यांकन गरेका कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा मूल्यांकनकर्ताले पुनः मूल्यांकन गर्नु पर्नाका कारण उल्लेख गरी प्रमाण र स्वीकृति पत्रका प्रतिलिपि समेत संलग्न गर्नुपर्दछ ।
- ११ अधिकृत कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्ने क्रममा सुपरीवेक्षकले देहायको आधारमा मूल्यांकन गर्न पर्नेछ :
- (क) विदा स्वीकृत नगराई वा विदाको आवेदन नदिइ लगातार तीस दिन भन्दा बढी अनुपस्थित भएको अधिकृत कर्मचारीलाई चार मध्ये उपयुक्त एउटा पक्षमा (लागत, समय, परिणाम र गुण) मध्ये अत्युत्तम स्तरको अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरका अंक दिने,
- (ख) नसिहत पाएको वा ग्रेड रोक्का वा बहुवा रोक्काको सजाय पाएको अधिकृत कर्मचारीहरुलाई सो सजाय पाएको वर्षमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरका अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरका अंक दिने,
- (ग) कुनै अधिकृत कर्मचारीले आफुले लिएको पेशकी रकम काबुबाहिरको परिस्थिति परेको भनी प्रमाणित गराएको अवस्थामा बाहेक अरु अवस्थामा आर्थिक प्रशासन तथा पेशकी फछ्यौट सम्बन्धी प्रचलित कानुनका अधिनमा रही छ महिना भित्र फछ्यौट नगराएका भएमा कामका समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरका अंक दिने,
- (घ) कार्यालय प्रमुख वा शाखा प्रमुखको पदमा रहेका अधिकृत कर्मचारीले आर्थिक वर्षको पहिलो चौमासिक अवधिमा रकम निकास र कार्यक्रम स्वीकृत भैसकेपछि पनि वर्षभरी ५०% लक्ष्य पुरा गर्न वा नतिजा प्राप्त गर्न नसकेको भएमा कामका समग्र परिमाण सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- ड) कार्यालय प्रमुख बाहेकका पदमा कार्यरत अधिकृत कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामका लक्ष्य प्रत्येक पहिला चौमासिक अवधि भित्र कर्मचारीका सामुहिक बैठकबाट निर्धारण गरिनेछ । त्यसरी निर्धारण गरिएको लक्ष्य त्यस्तो ५०% पुरा गर्न नसक्ने अधिकृत कर्मचारीको मूल्यांकन खण्ड (घ) बमोजिम कामका समग्र परिमाण सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- (च) कुनै अधिकृत कर्मचारीले अनुशासनहिन काम गरेका प्रमाण भएमा कामका समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरको अंक दिने,
- (छ) नियम ३६ उपविनियम (५) बमोजिमको म्याद भित्र अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम नभर्ने र म्यादभित्र वार्षिक तथा अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन नगर्ने अधिकृत कर्मचारीलाई कामको समग्र गुण र परिमाण सम्बन्धी दुइ आधार मध्ये एउटामा अत्युत्तम स्तरका अंक नदिइ बढीमा उत्तम स्तरका अंक दिने,

- १२ क्रम संख्या ११ बमोजिमका आधारमा अंक घटाउँदा एउटा अधिकृत कर्मचारीको एक भन्दा बढी आधारमा अंक घटाउनु पर्ने भएमा १ वर्षमा ४ वटा मध्ये दुई भन्दा बढी आधारमा अंक घटाउन पर्नेछैन ।
- १३ क्रमसंख्या ११ बमोजिमका कारण विद्यमान हदाहुदै सो बमोजिमका अंक नघटाएका देखिएमा त्यस्तो मूल्यांकनकर्ताका कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा एक अंक घटाइनेछ ।
- १४ क्रमसंख्या ११ बमोजिम अंक घटाउन पर्ने भएमा पनि सोको स्पष्ट कारण सहितको कागजात संलग्न गर्नुपर्नेछ ।
- १५ कार्य सम्पादन मूल्यांकनकर्ताले कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्दा कार्य सम्पादन फाराममा अंक दिने प्रयोजनका लागि निर्दिष्ट गरिएको महलमा स्पष्ट रुपमा अंक नै लेखि मूल्यांकन गर्नुपर्नेछ ।

खण्ड

(क)

वोर्डका अधिकृतस्तरका कर्मचारीका निमित्त अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन

मूल्यांकन फारामका ढाँचा

१ प्रथम अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारम

मूल्यांकन अवधि साल श्रावण महिना देखि पौष मसान्तसम्म
विवरण पेश गरेको कार्यालय दर्ता नं मिति.....
कर्मचारीको नाम पद र तह सेवा
.....

हालको पदमा नियुक्ति मिति सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति

कर्मचारीले भने					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका)	कार्य सम्पादन सूचकांक (२)			कार्य सम्पादन सूचकांक अनुसार सम्पादित कार्यका प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेका भए सोका कारण (४)
	ईकाइ (संभव भएसम्म परिमाण, लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्ध वार्षिक अक्षय	वार्षिक लक्ष्य		
काय विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरू :					
क)					
ख)					
ग)					
घ)					
ङ)					
आफनै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू					
क)					
ख)					
		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत	

कर्मचारीको दस्तखत :

मिति :

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समय मापनको आधार		कार्य सम्पादनको प्रगति मापनको आधार	
१) तोकिएको समय र सो भन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा	अति उत्तम <input type="text"/>	१) ८०% देखि १००% सम्म	अति उत्तम <input type="text"/>
२) कुल काम मध्ये १५% सम्म काम तोकिएका समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	उत्तम <input type="text"/>	२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म	उत्तम <input type="text"/>
३) कुल काम मध्ये ३०% सम्म काम तोकिएको समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	सामान्य <input type="text"/>	३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म	सामान्य <input type="text"/>

४) कुल काम मध्ये ३०% भन्दा बढी	न्युन	४) ५०% भन्दा कम	न्युन
काम तोकिएको समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा			

क) सम्बन्धित सुपरीवेक्षकको मूल्यांकनको स्तर, पृष्ठपोषण वा धारणा :

ख) सम्बन्धित कर्मचारीको भनाइ र प्रतिक्रिया :

सुपरीवेक्षक :

नाम : पद : मिति :

बोर्डका अधिकृत स्तरका कर्मचारीको निमित्त अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन

फारामका ढाँचा

२. द्वितीय अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम मूल्यांकन अवधि साल
माघ महिनादेखि असार मसान्तसम्म विवरण पेश गरेको कार्यालय

दर्ता नं

मिति.....

कर्मचारीको नाम पद र तह सेवा

हालको पदमा नियुक्ति मिति सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेका मिति

कर्मचारीले भने					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका)	कार्य सम्पादन सूचकांक (२)			कार्य सम्पादन सूचकांक अनुसार सम्पादित कार्यका प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेका भए सोका कारण (४)
	ईकाइ (संभव भएसम्म परिमाण, लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्ध वार्षिक लक्ष्य	वार्षिक लक्ष्य		
कार्य विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरु :					
क)					
ख)					
ग)					
घ)					
ङ)					
आफनै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरु					
क)					
ख)					
		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत	

कर्मचारीको दस्तखत :

मिति :

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समयको मापनका आधार		कार्य सम्पादनको प्रगति मापनका आधार	
१) तोकिएको समय र सो भन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा	अति उत्तम <input type="text"/>	१) ८०% देखि १००% सम्म	अति उत्तम <input type="text"/>
२) कुल काम मध्ये १५% सम्म काम तोकिएका समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	उत्तम <input type="text"/>	२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म	उत्तम <input type="text"/>
३) कुल काम मध्ये ३०% सम्म काम तोकिएको समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	सामान्य <input type="text"/>	३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म	सामान्य <input type="text"/>
४) कुल काम मध्ये ३०% भन्दा बढी काम तोकिएका समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	न्यून <input type="text"/>	४) ५०% भन्दा कम	न्यून <input type="text"/>

क) सम्बन्धित सुपरीवेक्षकको मूल्यांकनको स्तर, पृष्ठपोषण वा धारणा :

सुपरीवेक्षक :

नाम :

पद :

मिति :

ख) सम्बन्धित कर्मचारीको भनाइ र प्रतिक्रिया :

खण्ड (ख)

बोर्डको अधिकृत स्तरका कर्मचारीका निमित्त अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्यांकन

फारामको ढाँचा

मूल्यांकन अवधि आर्थिक वर्ष साल श्रावण महिनादेखिअसार मसान्तसम्म

विवरण पेश गरेको कार्यालय दर्ता नं मिति.....

कर्मचारीको नाम पद र तह सेवा

हालको पदमा नियुक्त मिति सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति

कर्मचारीले भने					
सम्पादित काम (लक्ष्य तोकिएका र नतोकिएका)	कार्य सम्पादन सूचकांक (२)			कार्य सम्पादन सुचकांक अनुसार सम्पादित कार्यको प्रगति (३)	कार्य सम्पन्न हुन नसकेको भए सोका कारण (४)
	ईकाइ (संभव भएसम्म परिमाण, लागत र समय समेत उल्लेख गर्नुपर्ने)	अर्ध वार्षिक लक्ष्य	वार्षिक लक्ष्य		
कार्य विवरण र वार्षिक कार्यक्रम बमोजिमका कार्यहरू :					
क)					
ख)					
ग)					
घ)					
ङ)					
आफनै पहलमा गरेका अन्य कार्यहरू					
क)					
ख)					
		१०० प्रतिशत	१०० प्रतिशत	औसत प्रतिशत	

कर्मचारीको दस्तखत :

मिति :

कार्य सम्पादन गर्न लागेको समयको मापनको आधार		कार्य सम्पादनको प्रगति मापनका आधार	
१) तोकिएको समय र सो भन्दा अगावै कार्य सम्पन्न भएमा	अति उत्तम <input type="text"/>	१) ८०% देखि १००% सम्म	अति उत्तम <input type="text"/>
२) कुल काम मध्ये १५% सम्म काम तोकिएका समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	उत्तम <input type="text"/>	२) ६५% देखि ७९.९९% सम्म	उत्तम <input type="text"/>
३) कुल काम मध्ये ३०% सम्म काम तोकिएका समय भन्दा पछि सम्पन्न गरेमा	सामान्य <input type="text"/>	३) ५०% देखि ६४.९९% सम्म	सामान्य <input type="text"/>
४) कुल काम मध्ये ३०% भन्दा बढी काम तोकिएको समय भन्दा पछि	न्यून <input type="text"/>	४) ५०% भन्दा कम	न्यून <input type="text"/>

सम्पन्न गरेमा			
---------------	--	--	--

क) सम्बन्धित सुपरीवेक्षकको मूल्यांकनको स्तर, पृष्ठपोषण वा धारणा :

सुपरीवेक्षक :

नाम :

पद :

मिति :

ख) सम्बन्धित कर्मचारीको भनाइ र प्रतिक्रिया :

सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको मूल्यांकन

सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको मिति :

पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरेको मिति :

कार्य सम्पादनको स्तर कार्य विवरणका आधारमा	सुपरीवेक्षकको मूल्यांकन					पुनरावलोकनकर्ताको मूल्यांकन			
	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्युन	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्युन
	अंक	६.२५	५.२५	४.२५	३.२५	२.५	२	१.५	१
१) सम्पादित कामका समग्र परिमाण									
२) सम्पादित कामका समग्र लागत									
३) सम्पादित कामका समग्र समय									
४) सम्पादित कामका समग्र गुण									
जम्मा प्राप्ताङ्क (अंक र अक्षरमा)									
	पूर्णांक २५					पूर्णांक १०			
९५% भन्दा बढी र ७५% भन्दा घटी अंक दिदा खुलाउनु पर्ने	सुपरीवेक्षकको नाम :- पद :- दस्तखत :- मिति :-					पुनरावलोकनकर्ताको नाम :- पद :- दस्तखत :- मिति :-			

खण्ड (ग)

पुनरावलोकन समितिका मूल्यांकन

पुनरावलोकन समिति समक्ष पेश गरेको मिति

सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेका मूल्यांकनमा सहमत भए सोही स्तरको अंक दिने अन्य स्थितिमा कैफियत खुलाइ मूल्यांकन गर्ने :

कर्मचारीको नाम : पद : तह :

व्यक्तिगत गुण एवं आचारण	स्तर	अति उत्तम	उत्तम	सामान्य	न्यून
	अंक	१.००	०.७५	०.५०	०.२५
(क) सहायक स्तर कर्मचारीहरूको लागि					
१. विषयवस्तुको ज्ञान र सिप					
२. विवेकको प्रयोग र निर्णय गर्ने क्षमता					
३. कार्य चाप वहन गर्न सक्ने क्षमता					
४. सिर्जनशिलता र अग्रसरता					
५. पेशागत संवेदनशिलता (गोपनियता र मर्यादित रहने)					
पूर्णाङ्क :- ५ कुल प्राप्ताङ्क :- अंकमा :- अक्षरमा :-					

पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारीहरूको

नाम :-

पद :-

दस्तखत :-

१.

२.

३.

कुल प्राप्ताङ्क अंकमा

अक्षरमा

अनुसूची ७

(विनियम ४८ सँग सम्बन्धित)

विदाको निवेदन

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

कर्मचारीले प्रयोग गर्ने			
नाम : पद : शाखा :			
चिन्ह लगाउने	मागेका विदाको किसिम	विदाको अवधि	कारण
	१ भैपरी आउने र पर्व विदा		
	२ घर विदा		
	३ विरामी विदा		
	४ प्रसुति विदा		
	५ किरिया विदा		
	६ अध्ययन विदा		
	७ असाधारण विदा		
	८ सट्टा विदा		
विदाको मिति देखि सम्म			

कर्मचारीको सही वा पत्र

मिति

कर्मचारी प्रशासन शाखाले प्रयोग गर्ने			
विदाको किसिम	अधिको बाँकी	हालमा मागेको	अव रहन आउने
१ भैपरी आउने र पर्व विदा			
२ घर विदा			
३ विरामी विदा			
४ प्रसुति विदा			
५ अध्ययन विदा			
६ असाधारण विदा			
७ सट्टा विदा			

.....
कर्मचारीको दस्तखत :

मिति :

कर्मचारी प्रशासन शाखा

सिफारिस भएको सिफारिस नभएको विदा सकिने मिति

निकटतम माथिल्लो अधिकृत

मिति :

कुनै कुरा भए जनाउने

स्वीकृत अस्वीकृत विदा सकिने मिति

स्वीकृती दिने अधिकृत

पद :

मिति :

कर्मचारीको जानकारीको निमित्त

धरान खानेपानी व्यवस्थापन बोर्ड

विदा स्वीकृतको सूचना

पत्र संख्या :

मिति :

श्री

विदाको किसिम	अवधि	शुरु हुने मिति	कार्यालयमा हाजिर हुने मिति

.....

सूचना गर्ने कर्मचारीको दस्तखत

अनुसूची ८
(विनियम ५१ सँग सम्बन्धित)
विदाको अभिलेख विवरण

कर्मचारीका नाम :			तह र पद :			सेवा समुह :			संकेत न :													
विवरण	भैपरी आउन र पर्व विदा			घर विदा			विरामी विदा			प्रसुति विदा			किरिया विदा			अध्ययन विदा			असाधारण विदा			
	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	जम्मा	खर्च	बाँकी	
१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०	११	१२	१३	१४	१५	१६	१७	१८	१९	२०	२१	२२	
गत सालसम्मको जिम्मेवारी सारेको																						

अनुसूची ९
(विनियम ५९ सँग सम्बन्धित)
उपचार खर्चको विवरण

कर्मचारीको नाम :
तह र पद :
सेवा समुह :
संकेत न :

सि.नं	मिति	उपचार खर्च वापत लिएको रकम	प्रमाणित गर्ने अधिकृतको दस्तखत	कैफियत

अनुसूची १०

(विनियम ७० को उपविनियम (१७) सँग सम्बन्धित)

सम्पत्ति विवरण फाराम

कर्मचारीको नाम र सङ्केत नं. :

श्रेणी र पद:

कार्यालय:

(क) अचल सम्पत्ति (घर जग्गा)

विवरण पेश गरेको कार्यालय:

नाम:

ठेगाना:

क्र.सं	घर जग्गा र अन्य अचल सम्पत्तिको छोटकरी विवरण	नाप र अन्य विवरण	घर जग्गा रहेको ठाउँ (गाउँ, नगर, जिल्ला)	कसको नाममा रहेको निजको नाम र अरू भए निजसँगका सम्बन्ध	कसरी प्राप्त भएको	कैफियत (घर भए- तल्लासमेत उल्लेख गर्ने (जग्गा भए- रोपनी वा चल्तीको नाप लेख्ने

(ख) नगद, जवाहिरात, सुन, चाँदी आदि

क्र.सं.	सम्पत्तिको छोटकरी विवरण	नाप र तौल परिमाण	कसरी प्राप्त भएको	कैफियत

(ग) शेयर बैंक ब्यालेन्सको विवरण

क्र.सं	सम्पत्तिको छोटकरी विवरण	कम्पनी वा बैंकका नाम र ठेगाना	जम्मा मूल्य	कसको नाममा रहेको निजको नाम र अरू भए निजसँगका सम्बन्ध	कसरी प्राप्त भएको	कैफियत

(घ) ऋण लिएको/धिता दिएको भए सोको विवरण

क्र.सं	ऋण/ धितोको विवरण	लिए/दिएको नाम र ठेगाना	कारण	जम्मा मूल्य	फिर्ता गर्ने अवधि	कैफियत

(ङ) ऋण दिएका वा अरूबाट धिता लिएको भए सोका विवरण

क्र.सं	ऋण/धितोको विवरण	ऋण दिएका धिता लिएका नाम र ठेगाना	कारण	जम्मा मूल्य	फिर्ता गर्ने अवधि	कैफियत

मैले जाने बुझेसम्म माथि लेखिएबमोजिमको विवरण ठीक छ । फरक पर्ने छैन भनी दस्तखत गर्ने:

नाम र पद:

मिति:-

द्रष्टव्य:

- यो विवरण पेश गरिसकेपछि सम्पत्तिमा कुनै थपघट भएमा सम्बन्धित निकायमा सो विवरण खुलाई सिलबन्दी रूपमा पेश गर्नुपर्छ ।
- कर्मचारीउपर गरिने कानूनबमोजिमको कारबाहीदेखि बाहेक अरू कुरामा यो विवरण प्रयोग गरिने छैन । यो विवरण सम्बन्धित पदाधिकारीबाहेक अरूलाई हेर्न दिइने छैन यो विवरण प्रकाश नगरी गोप्य रूपमा राखिनेछ ।