गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०७९।११।१८

संशोधन गर्ने ऐन

केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ २०८१।०६।२०

गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा (पहिलो संशोधन) ऐन, २०८१ २०८१।१२।१७

संवत् २०७९ सालको ऐन नं १२

गण्डकी प्रदेशको निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना: गण्डकी प्रदेश निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउँदै प्रदेश निजामती प्रशासनलाई व्यावसायिक, मर्यादित र प्रभावकारी बनाउन प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

गण्डकी प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम "गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९" रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

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

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा १५ बमोजिम नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।

(ख) "आयोग" भन्नाले गण्डकी प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(घ) "कार्यालय" भन्नाले प्रदेश सरकार मातहतका कार्यालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मन्त्रालय,

सचिवालय, निर्देशनालय समेतलाई बुझाउँछ।

(ङ) "कार्यालय प्रमुख" भन्नाले कार्यालयको प्रमुख भई कामकाज गर्न तोकिएको कर्मचारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विभागीय प्रमुखलाई समेत जनाउँछ।

(च) "तलब" भन्नाले कर्मचारीले मासिक रूपमा पाउने तलब र तलब वृद्धि सहितको रकम सम्झनु पर्छ।

(छ) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।

(ज) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीको पति, पत्नी, छोरा, छोरी, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा विवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको सासू, ससुरालाई समेत जनाउँछ।

(झ) "प्रदेश" भन्नाले गण्डकी प्रदेश सम्झनु पर्छ।

(ञ) "प्रदेश किताबखाना" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा तथा प्रदेशका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने निकाय सम्झनु पर्छ।

(ट) "प्रदेश निजामती सेवा" भन्नाले दफा ४ बमोजिम गठित प्रदेश निजामती सेवा सम्झनु पर्छ।

(ठ) "प्रदेश सरकार" भन्नाले गण्डकी प्रदेश सरकार सम्झनु पर्छ।

(ड) "प्रमुख सचिव" भन्नाले प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवको रूपमा नेपाल सरकारले खटाएको विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(ढ) "प्रशासकीय अदालत" भन्नाले प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ बमोजिम गठित प्रशासकीय अदालत सम्झनु पर्छ।

(ण) "मन्त्रालय" भन्नाले गण्डकी प्रदेश सरकारको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु

पर्छ ।

(त) "विभागीय प्रमुख" भन्नाले तोकिए बमोजिमको अधिकारी सम्झनु पर्छ ।

(थ) "विशेषज्ञ पद" भन्नाले विशेष प्रकृतिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व भएको र विशेष योग्यता चाहिने पद सम्झनु पर्छ ।

(द) "सचिव" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवाको एघारौँ तहमा कार्यरत मन्त्रालय वा आयोगको प्रमुख प्रशासकीय अधिकारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रदेशमा सचिवको पूर्ति नहुँदासम्म नेपाल सरकारबाट खटी आएको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको कर्मचारीलाई समेत जनाउँछ ।

(ध) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ ।

(न) "स्थायी आवासीय अनुमति" भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै सर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी नेपाली नागरिकलाई उपलब्ध गराएको डाइभरसिटी इमिग्रेण्ट भिसा (डि.भि.), परमानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पि.आर.) वा ग्रीन कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले नेपाली नागरिकलाई विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ ।

(प) "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तिभरण वा योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने र म्याद नतोकिएको प्रदेश निजामती सेवाको पद सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

प्रदेश निजामती सेवाको गठन

३. **कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी मुख्य निकायः** (१) प्रदेशको प्रशासन सञ्चालन गर्न प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त तथा

कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मन्त्रालयले मुख्य निकायको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएको विषय बाहेकको कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नु पर्नेछ।

४. **प्रदेश निजामती सेवाको गठनः** (१) प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा अन्तर्गत देहाय बमोजिमका सेवाहरू गठन गर्नेछः-

(क) प्रदेश इन्जिनियरिङ सेवा,
♦(ख) प्रदेश न्याय सेवा,
(ग) प्रदेश कृषि सेवा,
(घ) प्रदेश प्रशासन सेवा,
(ङ) प्रदेश वन सेवा,
(च) प्रदेश शिक्षा सेवा,
(छ) प्रदेश स्वास्थ्य सेवा।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित सेवामा तोकिए बमोजिमका समूह, उपसमूह रहनेछन्।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने पदहरूका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

♦(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि प्रदेश निजामती सेवाको आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा र विविध सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई उपदफा (१) को खण्ड (घ) को सेवामा तोकिए बमोजिमको समूहमा कायम गरिनेछ।

±(५) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम गठन हुने प्रदेश न्याय सेवाका कर्मचारीहरुको सेवा सर्त सम्बन्धी व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा १५६ बमोजिम हुनेछ।

५. **प्रदेश निजामती सेवामा रहने तहः** (१) प्रदेश निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरू रहनेछन्ः-

अधिकृत तह	**सहायक तह**
अधिकृत एघारौँ तह	सहायक पाँचौँ तह

♦ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित।
± केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा थपिएको।

अधिकृत दशौं तह	सहायक चौथो तह
अधिकृत नवौं तह	सहायक तेस्रो तह
अधिकृत आठौं तह	सहायक दोस्रो तह
अधिकृत सातौं तह	सहायक प्रथम तह
अधिकृत छैटौं तह	

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रेणीविहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिमको तहमा कायम गरिनेछ।

६. **सेवाका पदहरू**: (१) प्रदेश निजामती सेवाका विभिन्न तहमा विशेषज्ञ पद, प्राविधिक तथा प्रशासनिक पदहरू रहनेछन्।

(२) उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक प्रदेश निजामती सेवामा तोकिए बमोजिमका पदहरू रहन सक्नेछन्।

७. **कार्य विवरण**: (१) प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्य विवरणको आधारमा सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक पदको कार्य विवरण स्वीकृत गरी लागु गर्नु पर्नेछ।

तर अधिकृत एघारौं तहको पदको कार्यविवरण प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्य विवरणमा त्यस्तो पदको योग्यता, काम, कर्तव्य, अधिकार र उत्तरदायित्व समेत स्पष्ट रूपमा किटान गरी कार्यविवरण अनुसारको कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचकाङ्क समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको कार्य विवरणको आधारमा कर्मचारीसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्न सकिनेछ।

(४) प्रत्येक सुपरीवेक्षकले आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र आफ्नो मातहतमा काम गर्ने सहायक प्रथम र दोस्रो तह बाहेकका अन्य कर्मचारीलाई उपदफा (१) बमोजिमको कार्य विवरणको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीले सम्पादन गर्नु पर्ने कार्यको वार्षिक लक्ष्य निर्धारण गरी जिम्मेवारी तोकी काममा लगाउनु पर्नेछ। त्यस्तो वार्षिक लक्ष्य बमोजिम सम्पादित काम समेतको आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(५) कार्य विवरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-३

प्रदेश निजामती सेवामा दरबन्दी सिर्जना तथा पदपूर्ति

८. **दरबन्दी सिर्जनाः** (१) प्रदेश निजामती सेवामा रहने पदहरूको दरबन्दी तोकिए बमोजिम सिर्जना हुनेछ।

(२) कुनै कार्यालय स्थापना गर्न सङ्गठन संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालयले कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्य प्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नु पर्ने कारण र सोको औचित्य र उपलब्ध जनशक्ति समेतको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी आर्थिक मामिला सम्बन्धी विषय हेर्ने मन्त्रालय र मन्त्रालयको सहमति लिई मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त सहमतिको आधारमा मन्त्रालयले सोको औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी स्वीकृतिको लागि प्रदेश सरकार समक्ष प्रस्ताव पेस गर्नेछ।

तर सङ्गठन संरचना र दरबन्दी हेरफेर भएको अवस्थामा त्यस्तो हेरफेर भएको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीको मात्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी प्रतिवेदन पेस गर्न सकिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पेस भएको प्रस्ताव प्रदेश सरकारद्वारा स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले स्वीकृत दरबन्दी बमोजिमको पद प्रदेश किताबखानामा दर्ता गरी सोको जानकारी मन्त्रालय र सम्बन्धित कार्यालयमा दिनु पर्नेछ।

(५) यस दफा बमोजिम कुनै नयाँ पद सिर्जना भएकोमा उपदफा (४) बमोजिम प्रदेश किताबखानामा पद दर्ता भएपछि मात्र त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अस्थायी प्रकृतिका आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सिर्जना गरिने छैन। त्यस्ता आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा अस्थायी दरबन्दी सिर्जना गर्न सकिनेछ।

तर त्यस्ता आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा रहेको अस्थायी दरबन्दीमा खटिएका वा काजमा गएका कर्मचारीको पद रिक्त भएको मानी स्थायी पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

(७) यस दफा बमोजिम सिर्जना भएको स्थायी पदमा नियुक्त वा बढुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै निकायमा पदाधिकार राखी अन्य निकायमा खटाइएको वा नियुक्ति गरिएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त भएको मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गरिने छैन ।

९. **प्रदेश निजामती सेवाको पदपूर्तिः** (१) प्रदेश निजामती सेवाका पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछः-

पद	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिता द्वारा	बढुवा			कैफियत
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क) सहायक प्रथम तह	-	-	-	-	-	
(ख) सहायक द्वितीय तह	-	-	-	-	-	
(ग) सहायक तृतीय तह	१००%	-	-	-	-	
(घ) सहायक चौथो तह	९०%	-	-	-	१०%	
(ङ) सहायक पाँचौं तह	६०%	-	२०%	२०%	-	
(च) अधिकृत सातौं तह	५०%	१०%	२०%	२०%	-	
(छ) अधिकृत नवौं तह	१०%	१०%	३५%	३५%	१०%	
(ज) अधिकृत एघारौं तह	-	-	२०%	८०%	-	

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश स्वास्थ्य सेवाका पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछः-

पद	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवा			कैफियत
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क) सहायक चौथो तह	१००%	-	-	-	-	
(ख) सहायक पाँचौं तह	६५%	-	१५%	२०%	-	
(ग) अधिकृत सातौं तह(चिकित्सक बाहेक)	७०%	१०%	१०%	१०%	-	
(घ) अधिकृत आठौं तह(चिकित्सक)	१००%	-	-	-	-	
(ङ) अधिकृत नबौं तह	१०%	२०%	३०%	३०%	१०%	
(च) अधिकृत एघारौं तह	-	-	२०%	८०%	-	

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा रिक्त पद देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछः-

(क) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा,

(ख) कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि

छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा,

(ग) आन्तरिक प्रतियोगिता वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा,

(घ) एक तहमुनिको पद नभएको सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा रिक्त सबै पद खुला प्रतियोगिताद्वारा ।

(४) यस दफा बमोजिम पदपूर्तिको लागि पदसङ्ख्या निर्धारण गरी आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ ।

(५) सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मका पद रिक्त भएमा स्वतः खारेज हुनेछ । सम्बन्धित कार्यालयले यस्ता पद खारेज भएको जानकारी प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम खारेज भएको सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मका पदबाट सम्पादन गरिने कार्य न्यूनतम पारिश्रमिक तोकी संस्था वा व्यक्तिसँग सेवा करार गरी सम्पादन गराउन सकिनेछ ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विशेष प्रकारको क्षमता र विशेष प्रकारको कार्यसम्पादन गर्नु पर्ने सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मका पद खारेज गरिने छैन । त्यसरी पदपूर्ति गरिने पदहरूको सेवा सर्त तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र बढुवाका लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा गरेका र समायोजन ऐन अनुसार प्रदेशमा समायोजन भई आएका सहायक कम्प्युटर अपरेटर, कम्प्युटर अपरेटर र कम्प्युटर अधिकृत पदमा कार्यरत कर्मचारी प्रदेश प्रशासन सेवाको तोकिए बमोजिमको समूहमा बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि साबिकको नेपाल विविध सेवा अन्तर्गतको राजपत्रअनङ्कित प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर र राजपत्रअनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(१०) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा प्रदेश निजामती सेवामा बहाल रहेका सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तहमुनि वा सो सरहको पदमा दफा ३२ बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

♦(११) उपदफा (१) र (२) मा उल्लिखित अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, अन्य प्रदेशका प्रदेश निजामती सेवा र जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका र पूर्ति हुने पदका लागि तोके बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

(१२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) मा उल्लिखित आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवाबाट समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका सहायक चौथो तहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेका चौथो तहभन्दा मुनिको पदमा कार्यरत कर्मचारी बिच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (छ) र उपदफा (२) को खण्ड (ङ) बमोजिम खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने अधिकृत नवौँ तहको पदको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र कुनै सरकारी सेवा वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको संगठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ, संस्थाको अधिकृत तहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ ।

तर विद्यावारिधिस्तरको उपाधि प्राप्त गरेको व्यक्तिको हकमा अनुभवको अवधि दुई वर्षले कम हुनेछ ।

(१४) प्रदेश निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था र विशेषज्ञ पदको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१०. **पदपूर्ति** सम्बन्धी **विशेष व्यवस्था**: (१) प्रदेश निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन दफा ९ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक

♦ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित

परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैँतालिस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारका बिचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ।

(क) महिला	३३ प्रतिशत
(ख) आदिवासी /जनजाति	२७ प्रतिशत
(ग) दलित	१५ प्रतिशत
(घ) आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	१० प्रतिशत
(ङ) अपाङ्गता भएका व्यक्ति	५ प्रतिशत
(च) थारु	४ प्रतिशत
(छ) मुस्लिम	३ प्रतिशत
(ज) मधेशी	३ प्रतिशत

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको खण्ड (घ) को प्रयोजनका लागि "आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य" भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम गरिबीको परिचयपत्र प्राप्त गरेको वा त्यसरी परिचयपत्रको व्यवस्था नभएसम्मको लागि कानून बमोजिम तोकिए भन्दा कम वार्षिक आय भएको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहले सिफारिस गरेको खस आर्य समुदायको व्यक्ति सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि आरक्षणको सुविधा एक व्यक्तिले सेवा अवधिभरमा एक पटक मात्र पाउनेछ।

(३) यस दफा बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घताङ्क आएमा त्यस्तो घताङ्क जुन समूहको हकमा आएको हो, सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सर्दै जानेछ।

(४) यस दफा बमोजिम छुट्याइएको पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्नु पर्नेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिम पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद उत्पन्न भएमा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्नेछ।

तर यसरी प्रतिस्पर्धा गराइने पद सङ्ख्या कुल रिक्त पद सङ्ख्याको बीस प्रतिशतभन्दा बढी हुने छैन।

११. **आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने**: खुला प्रतियोगिता, अन्तर तह प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिने पदमा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ।

१२. **पदपूर्तिका लागि माग गर्ने**: (१) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले त्यसरी पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोको विवरण आफूभन्दा माथिल्लो निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको जानकारी प्राप्त भएपछि अधिकृत तहको हकमा सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमार्फत् माग फाराम भरी पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र सहायक तहको हकमा पदपूर्तिका लागि आयोगमा पठाउन सम्बन्धित कार्यालयलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) मन्त्रालयले अधिकृत तहको रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि आयोगमा माग फाराम भरी पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालयलाई समेत दिनु पर्नेछ।

(४) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ।

(५) पदपूर्तिका लागि माग गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३. **पदपूर्तिमा बन्देज**: प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पनि पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन।

१४. **ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने**: (१) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा

करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

±तर प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको कुनै पदमा योग्यता प्राप्त चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीलाई देहायको अवस्थामा करार सेवामा काममा लगाउन सकिनेछः-

(क) कुनै चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी अध्ययन वा असाधारण विदामा रहेको अवस्थामा अध्ययन वा असाधारण विदामा बसेको अवधिभर,

(ख) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको कुनै पद कुनै कारणवश रिक्त हुन गई सोको माग आकृति फाराम भरी आयोगमा पठाई सकेको तर पदपूर्ति भइनसकेको अवधिभर ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

१५. **नियुक्ति र पदस्थापन**: (१) प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत तहको पदमा प्रदेश सरकारले नियुक्ति गर्नेछ र त्यस्तो नियुक्तिको सूचना प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको सहायक तहको पदमा कार्यालय प्रमुखले नियुक्ति गर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नयाँ नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेस गर्नु पर्नेछ ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, अन्य प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा र जुनसुकै स्थानीय सेवाको पदमा सुरु नियुक्ति पाई यस ऐन बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको व्यक्तिको हकमा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेस गर्नु पर्ने छैन ।

(४) कर्मचारीको पदस्थापन गर्दा आयोग वा बढुवा समितिले सिफारिस गरेको योग्यताक्रमका आधारमा गरिनेछ ।

(५) कर्मचारीको नियुक्ति र पदस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

±केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा थप

[+]**१५क. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित मन्त्रालयले आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ। यसरी अस्थायी नियुक्तिका लागि उम्मेदवार माग गर्दा रिक्त पदमा स्थायी पदपूर्तिको लागि दफा १२ बमोजिम रीतपूर्वकको माग आकृति फाराम समेत भरी अनिवार्य रुपमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा आयोगले योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको मागको आधारमा अस्थायी नियुक्ति गर्न नाम सिफारिस गरी पठाउनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई बढीमा छ महिनासम्मको लागि सम्बन्धित मन्त्रालयले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ।

तर, उपदफा (१) बमोजिमको अस्थायी योग्यताक्रम सूचीबाट नपुग हुने भएमा वा अस्थायी योग्यताक्रम सूची प्रकाशन नभएको व्यहोरा आयोगबाट लेखी आएको अवस्थामा प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवा र प्रदेश कृषि सेवाको हकमा रिक्त दरबन्दीमा स्थायी पदपूर्ति नहुँदासम्म यस उपदफा बमोजिम सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रतिस्पर्धात्मक विधिबाट छनौट गरी एक पटकमा छ महिनासम्मको लागि अस्थायी नियुक्ति गर्न बाधा पर्ने छैन।

(५) यस दफा विपरीत कसैले नियुक्ति गरेमा त्यस्तो नियुक्ति भएको निजामती कर्मचारीले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूलउपर गरिनेछ।

१६. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ♦न्याय सेवाका पद सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) स्थानीय तहको ♦न्याय सेवा अन्तर्गत रहने पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

+ पहिलो संशोधनद्वारा थप

♦ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित

(३) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ♦न्याय सेवा अन्तर्गत रहने पद सम्बन्धी अन्य व्यवस्था स्थानीय सेवा सम्बन्धी कानूनमा तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१७. **शपथ ग्रहणः** पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

१८. **व्यक्तिगत विवरणः** (१) प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको तीस दिनभित्र आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिगत विवरण सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले प्राप्त गरेको पन्ध्र दिनभित्र प्रमाणित गरी आवश्यक कागजात सहित प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) प्रदेश किताबखानाले उपदफा (२) बमोजिम व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। सङ्केत नम्बर त्यस्ता कर्मचारीको सरुवा, बढुवा लगायत पत्राचारमा प्रयोग गरिनेछ।

(४) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण दुरुस्त राख्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको हुनेछ।

१९. **उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यताः** देहायको व्यक्ति प्रदेश निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

(क) सहायक तहको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ख) अधिकृत तहको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतीस वर्ष, महिला वा अपाङ्गता भएका उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा भएको,

तर,

(१) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको पदमा पैंतालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(२) प्रदेश स्वास्थ्य सेवा बाहेक अन्य

♦ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित

सेवाको अधिकृत नवौं तहको खुला प्रतियोगितामा पैंतालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(३) सङ्घीय निजामती सेवा, जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका बहालवाला स्थायी कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।

(घ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,

(ङ) गैर नेपाली नागरिक,

(च) स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको,

(छ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,

(ज) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, सरकारी धनमाल चोरी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

(झ) सङ्घीय निजामती सेवा, जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको।

२०. **पदाधिकार कायम रहने**: देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पदमाथिको पदाधिकार कायम रहनेछः-

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,

(ग) बिदामा रहेको अवधिभर,

(घ) निलम्बन रहेको अवधिभर,

(ङ) काजमा खटिएको अवधिभर,

(च) कुनै पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर।

२१. **कायम मुकायम र निमित्तः** (१) कुनै पनि विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म बिदामा बसेमा वा प्रचलित कानून बमोजिम कारबाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समानस्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक तहमुनिको कर्मचारीलाई बढीमा छ महिनाको लागि कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिसकेपछि सोही वा अन्य व्यक्तिलाई पुनः सो पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिने छैन।

(३) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम मुकरर गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

(४) कुनै कार्यालयको प्रमुख कुनै कारणले कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा निज मातहतको दरबन्दी वा विशेष दरबन्दीभित्रको वा रिक्त दरबन्दीमा काजमा खटिएको कर्मचारीमध्ये निकटतम वरिष्ठ कर्मचारीले निजको निमित्त जनाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनको लागि " दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र कार्यालय प्रमुखले आफैँले गर्नु पर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नु पर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

२२. **परीक्षणकालः** प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ। परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ। यसरी नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ।

तर प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा बहाल रहेको वा

एकपटक स्थायी नियुक्ति भई परीक्षणकाल भुक्तान गरिसकेको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाको अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिने छैन।

२३. **अतिरिक्त समूह रहने**: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयमा एक अतिरिक्त समूह रहनेछ।

(२) फाजिलमा रहेका कर्मचारीको पदाधिकार उपदफा (१) बमोजिमको समूहमा सार्न सकिनेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा २६ को अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा कर्मचारीलाई दुई महिनाभन्दा बढी अतिरिक्त समूहमा राखिने छैन।

(४) अतिरिक्त समूह सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२४. **सचिवको पदावधि**: सचिवको पदावधि पाँच वर्षको हुनेछ।

परिच्छेद-४

सरुवा र काज

२५. **सरुवा गर्ने अधिकार**: (१) कर्मचारीलाई प्रदेशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव समेत दिलाउने गरी सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा सरुवा गरिनेछ र त्यस्तो सरुवा गर्ने अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क)	अधिकृत एघारौँ तह वा सो सरहको कर्मचारीलाई	-प्रदेश सरकार
(ख)	अधिकृत दशौँ, नवौँ, आठौँ र सातौँ तह वा सो सरहको कर्मचारीलाई	-प्रमुख सचिव
(ग)	अधिकृत छैटौँ तह र सोभन्दा मुनिका सबै सहायक तहका कर्मचारीलाई सम्बन्धित	मन्त्रालयको सचिव

तर एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयमा मन्त्रालयले सरुवा गर्नेछ।

(२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लेखा समूहका कर्मचारीलाई सरुवा वा पदस्थापन गर्दा प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय मार्फत् मन्त्रालयले गर्नेछ।

(३) अधिकृत दशौं र अधिकृत एघारौं तहका कर्मचारीलाई सामान्यतया एक वर्ष र अधिकृत दशौं तहभन्दा मुनिका कर्मचारीलाई दुई वर्ष पूरा नभई अर्को कार्यालयमा सरुवा गरिने छैन।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "एक वर्ष" भन्नाले कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर भएको अवधिलाई जनाउनेछ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई निजको सरुवापत्रमा तोकिएको अवधि नपुग्दै मन्त्रालयले सरुवा गर्न सक्नेछः-

(क) कुनै स्थानमा कार्यरत कर्मचारी अशक्त भई सो स्थानमा निजको उपचार हुन नसक्ने व्यहोरा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा तोकिएको मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेमा,

(ख) कुनै कर्मचारीलाई विशेष जिम्मेवारी दिनु परेमा,

(ग) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु परेमा,

(घ) कुनै कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयमा राखी राख्न नहुने मनासिब कारण भएमा,

(ङ) दरबन्दी समायोजन गर्न सक्ने अवस्था नरहेमा।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि नियुक्ति हुने सहायक तहका कर्मचारीलाई आयोगबाट जुन जिल्ला अन्तर्गत सिफारिस गरिएको हो सोही जिल्लाभित्रका कार्यालयहरू बाहेक दुई वर्षसम्म अन्यत्र सरुवा गरिने छैन।

(६) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन बिदामा रहेको वा स्वतः निलम्बनमा परेको वा छ महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अन्य कुनै बिदामा रहेको वा तीन महिनाभन्दा बढी अवधि अन्यत्र काजमा खटिएको वा कुनै खास कामको लागि वा कुनै खास आयोजना कार्यान्वयन गर्नको लागि खटाइएको कर्मचारी कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुख भए पदाधिकार रहेको मन्त्रालयको सहमति लिई सो अवधिभरको लागि विशेष पद सिर्जना गरी त्यस्तो पदको कर्मचारीको पदाधिकार मन्त्रालयमा सार्न सकिनेछ।

(७) उपदफा (३) बमोजिमको अवधि नपुग्दै कुनै कर्मचारीलाई सरुवा गर्नु परेमा कुन कारणले सरुवा गर्नु परेको हो सो खुलाई सोको

जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(८) यस दफा विपरीत सरुवा गर्ने अधिकारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्नेछ र त्यस्तो सरुवा मन्त्रालयले रद्द गर्नेछ। मन्त्रालयले गरेको सरुवा भए प्रदेश सरकारले रद्द गर्नेछ।

(९) कर्मचारीलाई यथाशक्य सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउन, सबै भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा गर्नु पर्ने वातावरण सिर्जना गर्न तथा सरुवा पूर्वानुमानयोग्य बनाउन तोकिए बमोजिमको आधार र प्राथमिकता अनुसार सरुवा गरिनेछ।

(१०) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२६. **काज सम्बन्धी व्यवस्था**: (१) कर्मचारीलाई निज कार्यरत रहेको मन्त्रालय, सचिवालय, आयोग वा कार्यालयबाट सोही निकायको काममा मात्र अन्य स्थानमा काजमा खटाउन सकिनेछ। यसरी काजमा खटाउँदा एक वर्षमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको लागि काज खटाउन पाइने छैन।

तर तालिम, गोष्ठी, आदिमा सोभन्दा बढी अवधिको लागि काजमा खटाउन सकिनेछ।

(२) कुनै पनि कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवाको पद नभएको निकायमा र स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काजमा खटाउँदा वा काज अवधि समाप्त नहुँदै काज फिर्ता गर्दा मन्त्रालयको सहमति लिनु पर्नेछ। यस्तो काजको अवधि एक पटकमा एक वर्षभन्दा बढी हुने छैन।

(३) निर्वाचन, लेखापरीक्षण, तथ्याङ्क सङ्कलन, खानी सर्वेक्षणजस्ता काम, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, विपद् व्यवस्थापन लगायतका काम र अस्थायी प्रकृतिका आयोग तथा समितिका काममा एक पटकका लागि तीन महिनाभन्दा बढी कुनै कर्मचारीलाई काज खटाउनुपर्ने भएमा काज खटाउने निकायले सम्बन्धित मन्त्रालय र मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा एक वर्ष काजमा खटाउन सक्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगअन्तर्गत खटाउनुपर्ने भएमा काजमा खटिने निकायको माग र कर्मचारीको पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा मन्त्रालयले काजमा खटाउन सक्नेछ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारीलाई सो पदमा पदाधिकार राखी अन्यत्र आयोजनामा वा

कुनै निकायमा काजमा खटाइने छैन ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयको अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार रहेको कर्मचारीलाई सेवा तथा समूह मिल्ने गरी जुनसुकै निकायमा प्रदेश सरकारले कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ र कुनै कर्मचारीको विशेषज्ञताको सेवा लिन कामकाज गर्न खटाउनुपर्ने भएमा कर्मचारी कार्यरत सम्बन्धित मन्त्रालय र काजमा लिने मन्त्रालयको सहमतिमा बढीमा तीन महिनाको लागि प्रदेश सरकारले काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(७) यस दफा बमोजिमको काजको अवधि समाप्त हुनासाथ सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन जान रमाना दिई पठाउनु पर्नेछ । काजको अवधिभन्दा बढी समय काज खटिएको निकायमा हाजिर गर्ने र हाजिर गराउने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(८) यस दफा बमोजिम काज अवधि समाप्त भएपछि पदाधिकार रहेको निकायमा हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी दिइने छैन । त्यस्तो कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा त्यसरी भुक्तानी दिने कर्मचारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौँ तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई सोही सेवाको अधिकृत एघारौँ तहको पदमा मात्र काजमा खटाउन सकिनेछ ।

तर प्रदेश सरकारले गठन गरेको आयोग, कार्यदल वा यस्तै प्रकृतिको अन्य कुनै खास कार्य गर्नको लागि अवधि तोकी काजमा खटाउन बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(१०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको माग बमोजिम रिक्त पदमा एक पटकमा बढीमा एक वर्षका लागि कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सकिनेछ ।

(११) काज सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२७. **<u>जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुनेः</u>** (१) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई दुई महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैनः-

(क) लामो बिदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

(ग) अन्यत्र काजमा खटिएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्नुपर्ने भएमा,

(घ) शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त भएकोमा।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा त्यसरी जिम्मेवारी नदिने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

परिच्छेद-५

तह वृद्धि र बढुवा

२८. **तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिम शैक्षिक योग्यता र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुरा गरेका तथा पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पन्चानब्बे प्रतिशत अङ्क वा सो भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तह वृद्धि गरिनेछः-

क्र. सं.	हालको तह	वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि
१.	पाँचौं	छैटौं	पाँच वर्ष
२.	सातौं	आठौं	पाँच वर्ष
३.	नवौं	दशौं	पाँच वर्ष

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम सहायकस्तर चौथो तहमा समायोजन भई आएका कर्मचारीको सेवा अवधि पाँच वर्ष पूरा भएपछि एकपटकका लागि सहायक पाँचौं तहको पदमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ र सो दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ।

±(२क) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणीको पदमा कार्यरत रही समायोजन ऐन बमोजिम चौथो/पाँचौ तहको पदमध्ये सहायक पाँचौ तहमा समायोजन

±केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा थपिएको।

भई आएका कर्मचारीलाई समायोजन भएको मितिदेखि ज्येष्ठता लागु हुने गरी पाँचौ/छैठौं तहको पदमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ।

(२ख) उपदफा (२क) को प्रयोजनका लागि सम्बन्धित मन्त्रालयमा विशेष दरबन्दी सिर्जना हुनेछ। कुनै कारणबाट उक्त पद रिक्त भएमा सहायक चौथो तहको पद रिक्त भएको मानिनेछ।

(३) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाका देहायका तहमा देहाय बमोजिम तहवृद्धि गरिनेछः-

क्र.सं.	हालको तह	वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि	पछिल्लो दुई आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राप्त गर्नु पर्ने अङ्क
१.	चौथो	पाँचौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम
२.	पाँचौं (क) सुरु नियुक्ति भएका वा पाँचौं तहमा तहवृद्धि भई सो तहको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा भएका	छैटौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम
	पाँचौं (ख) पाँचौं तहमा तहवृद्धि भएका(मध्ये सो तहका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएका	छैटौं	आठ वर्ष	कम्तीमा उत्तम

३.	छैटौँ (पाँचौँ तहमा सुरु नियुक्ति भई छैटौँ तहमा तहवृद्धि भएका)	सातौँ	आठ वर्ष	कम्तीमा उत्तम
४.	सातौँ (सातौँ तहमा सुरु नियुक्ति भएका)	आठौँ	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम
५.	नवौँ	दशौँ	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साबिक नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियुक्त भई समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।

(५) प्रत्येक वर्ष साउन एक गते र माघ एक गतेदेखि लागु हुने गरी तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

(६) तह वृद्धिको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा समायोजन हुनुपूर्व कायम रहेको सम्बन्धित सेवा समूहको समान श्रेणी वा तहमा कायम रहेको अवधि समेत गणना हुनेछ।

(७) तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो पद साबिककै तहमा कायम रहनेछ।

(८) उपदफा (१) र (३) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाइपाई आएको तलबभन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(९) कर्मचारीको तह वृद्धि सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले गर्नेछ। यसरी गरिएको तह वृद्धिको जानकारी निर्णय भएको पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना, आयोग र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

२९. **बढुवा समितिः** (१) प्रचलित कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछः-

(क) अधिकृत एघारौँ र नवौँ तहको पदका लागिः-

(१) आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको आयोगको सदस्य -अध्यक्ष

(२) आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य -सदस्य

(३) प्रमुख सचिव वा निजले तोकेको सचिव -सदस्य

(४) आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विज्ञ -सदस्य

(५) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य सचिव

(ख) अधिकृत सातौँ तहको पदको लागिः-

(१) आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य -अध्यक्ष

(२) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य

(३) सचिव, आयोग -सदस्य

(४) आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विज्ञ -सदस्य

(५) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायको सचिव -सदस्य सचिव

(२) बढुवा समितिले आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयको

विशेषज्ञलाई बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (क) को उपखण्ड (४) र (५) बमोजिमको पद रिक्त भएको अवस्थामा बढुवा समितिमा प्रमुख सचिवले तोकेको सचिव सदस्य रहनेछन्।

(४) उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा र खण्ड (ख) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायमा रहनेछ।

(५) सहायक पाँचौं तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ।

(६) बढुवा समितिले बढुवा सिफारिस गर्दा अपनाउने प्रक्रिया तोकिए बमोजिम हुनेछ।

♦३०. **सचिव नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) एघारौं तहमा कार्यरत कर्मचारीमध्येबाट ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा छनौट गरी प्रदेश सरकारले सम्बन्धित सेवाको सचिव पदमा नियुक्ति गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सचिव पदमा नियुक्ति हुन प्रदेश सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम लिनु पर्नेछ।

३१. **नेतृत्व मूल्याङ्कनः** अधिकृतस्तर दशौं तह वा सोभन्दा माथिको कर्मचारीको नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३२. **बढुवाका लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यताः** (१) बढुवाका लागि उम्मेदवार हुने पदको तहभन्दा एक तहमुनिको पदमा बढुवाको लागि विज्ञापन हुनुभन्दा अघिल्लो असार मसान्तसम्ममा देहाय बमोजिमको सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछः-

(क) सहायक तहको पदको लागि तीन वर्ष,

(ख) अधिकृत तहको पदको लागि पाँच वर्ष।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाको विज्ञापन हुनुभन्दा अघिल्लो असार मसान्तसम्ममा अधिकृत सातौं तहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको कर्मचारी अधिकृत नवौं तहको पदमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भावित उम्मेदवार हुन

♦ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित

सक्नेछन् ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको तह वा सो तहभन्दा एक तहमुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौँ र नवौँ तह वा सो सरहको पदमा बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौँ तह वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (१) को खण्ड (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम समायोजन भई आएका कर्मचारीहरुको हकमा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि पहिलो पटकको विज्ञापनका लागि चार वर्ष सेवा अवधि पुगेको भए उम्मेदवार हुन बाधा पुगेको मानिने छैन ।

३३. **तहवृद्धि र बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने**: दफा ३२ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारी देहायको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैनः-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,
(ख) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले तीन महिनासम्म,
(ग) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,
(घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,
(ङ) दफा ४२ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षसम्म,
(च) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर ।

३४. **बढुवा नियुक्तिको रोक्का:** (१) बढुवाका लागि सिफारिस भइसकेको कुनै कर्मचारीले बढुवा नियुक्ति नपाउँदै निलम्बन, बढुवा रोक्का, तलबवृद्धि रोक्का भएमा वा नसिहत पाएमा दफा ३३ बमोजिमको अवधिभर निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का गरी सो अवधि समाप्त भएको भोलिपल्टको मितिदेखि ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा नियुक्ति रोक्का भएको कर्मचारीले लागेको आरोपबाट सफाइ पाएमा वा निलम्बन अवधि समाप्त भएमा निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का नभए सरह बढुवा भएको पदको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ।

३५. **ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा:** (१) बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका ज्येष्ठ कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गर्नेछः-

(क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,

(ख) दफा ३२ बमोजिम बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,

(ग) बढुवा हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा तीस कार्यदिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवाकालीन तालिम लिएको।

तर प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको सहायकस्तर तहको पदको हकमा सेवाकालीन तालिम लिनु पर्ने छैन।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा निर्धारण गरिनेछः-

(क) बढुवा हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा सो पदमा लोक सेवा आयोग वा आयोग वा बढुवा

समितिले गरेको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा सोभन्दा तल्लो तहको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(घ) खण्ड (ग) बमोजिमबाट समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

(३) यस दफा बमोजिम गरिने बढुवाको कारबाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

३६. **कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधारः** (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एक सय अङ्क दिइनेछः-

(क)	कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत	- चालिस अङ्क
(ख)	ज्येष्ठता बापत	-तीस अङ्क
(ग)	भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत	-सोह्र अङ्क
(घ)	शैक्षिक योग्यता बापत	-बाह्र अङ्क
(ङ)	तालिम बापत	-दुई अङ्क

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा असार मसान्तसम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बढुवाको दरखास्त दिने अन्तिम म्यादसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ।

३७. **कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क

विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) सुपरिवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम - पच्चीस अङ्क

(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिनसक्ने अधिकतम - दश अङ्क

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिनसक्ने अधिकतम - पाँच अङ्क

(३) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन बापत अङ्क दिँदा यस दफा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ।

(४) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

(५) सहायक तहका कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख तथा विभागीय प्रमुखले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति आयोग, एक प्रति बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित कार्यालयमा राख्नु पर्नेछ।

(६) अधिकृत तहका कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको सचिवले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति आयोग र एक प्रति बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगमा राख्नु पर्नेछ।

(७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक निकायले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेस गर्नु पर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी वा वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(८) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयावधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब कारण सहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा तोकिएको समयावधि समाप्त

भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

(९) उपदफा (८) बमोजिम थपिएको म्यादपछि सोही आर्थिक वर्षभित्र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन बापत कुल प्राप्ताङ्कबाट पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।

(१०) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने समयावधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा त्यसरी जानुभन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ। त्यसरी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित समयमै दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(११) कर्मचारीले समयमा दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(१२) प्रत्येक वर्ष पुनरावलोकन समितिबाट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भइसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अङ्क निजले निवेदन दिई माग गरेमा कुल अङ्क पुनरावलोकन समितिको सचिवालयले दिनु पर्नेछ।

तर पुनरावलोकन समितिले दिएको अङ्क जानकारी दिइने छैन।

(१३) उपदफा (१२) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र तोकिए बमोजिमको अधिकारी समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ । त्यसरी उजुरी गरेमा त्यस्तो अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ।

(१४) वार्षिक रूपमा गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी वा पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सोको जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत

राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(१५) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको सो मूल्याङ्कन चित्त नबुझेमा सोको स्पष्ट कारण समेत खुलाई फिर्ता पठाउन सक्नेछ। त्यसरी फिर्ता पठाएकोमा सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सो को औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पठाउनु पर्नेछ।

(१६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो, पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको औसतबाट हिसाब गरिनेछ।

तर,

(क) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत त्यस्तो अध्ययन वा तालिममा जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अघिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा अङ्क गणना गरिनेछ।

(ख) असाधारण बिदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारको हिसाब गरिनेछ र त्यस्तो बिदा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन। असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा असाधारण बिदामा बसेको अवधि कटाई बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

(१७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३८. **ज्येष्ठता बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको तहमा काम गरेबापत

देहाय दरले बढीमा तीस अङ्क प्रदान गरिनेछः-

(क) अधिकृतस्तर पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको लागि तीन अङ्कका दरले,

(ख) सहायकस्तर पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको लागि तीन दशमलव पचहत्तर अङ्कका दरले ।

(२) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा ३६५ दिनको एक वर्ष मानी काम गरेको सम्पूर्ण अवधिलाई दिनमा परिणत गरी प्रत्येक दिनको अङ्क पाउने गरी अङ्क दिइनेछ ।

(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको वा असाधारण बिदामा बसेको अवधिको अङ्क दिइने छैन ।

(४) यस दफाको प्रयोजनको लागि ज्येष्ठता गणना गर्दा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन हुनुपूर्व कायम रहेको सम्बन्धित सेवा समूहको समान श्रेणी वा तहमा कायम रहेको अवधि गणना सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए वमोजिम हुनेछ ।

३९. **भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा तोकिए बमोजिमको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत सोह्र अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछः-

(क) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ४.०० का दरले,

(ख) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,

(ग) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,

(घ) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.०० का दरले ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कुनै कर्मचारीले भौगोलिक क्षेत्र बापत प्राप्त गरिसकेको अङ्क घट्ने छैन ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनका लागि समायोजन ऐन

बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भई आएका कर्मचारीले समायोजन हुनुपूर्व वा यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि प्राप्त गरेको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्क समेत बढुवा प्रयोजनका लागि गणना गरिनेछ।

(३) कुनै भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन। दुई सय तेत्तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि "घ" वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ। भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन तहमा बढुवा हुने हो सो तहभन्दा एक तहमुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ।

(४) अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई "घ" वर्गको लागि तोकिएको अङ्क दिइनेछ।

४०. **शैक्षिक योग्यता र तालिम बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ट तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ।

(२) दफा ९ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम अधिकृत नवौं वा सो सरह वा सोभन्दा माथिको पदमा बढुवाको लागि पनि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौं तह वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ।

(३) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि दुई अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पचहत्तर अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पचास अङ्क प्रदान गरिनेछ।

(४) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिँदा तीस कार्यदिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ। तालिमको अङ्क गणना गर्दा जुन तह वा श्रेणीमा

छँदा तालिमको लागि मनोनयन भएको हो, सो अङ्क सोही तहको लागि मात्र गणना गरिनेछ।

(५) कर्मचारीले बढुवाको दरखास्त साथ शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेस गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो प्रमाणपत्र पेस नगरेमा त्यस बापत अङ्क दिइने छैन।

(६) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(७) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भई आएका कर्मचारीले समायोजन हुनुपूर्व प्राप्त गरेको वा यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि प्राप्त गरेको तालिम बापतको अङ्क समेत बढुवा प्रयोजनका लागि गणना गरिनेछ।

(८) कर्मचारीलाई ज्येष्ठताको आधारमा सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको तालिममा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

(९) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयसँग समन्वय गरी मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ।

४१. **सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) प्रथमस्तर

(ख) द्वितीयस्तर

(ग) तृतीयस्तर

(घ) चतुर्थस्तर

(ङ) पाँचौंस्तर

(२) सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका पदमा सुरु नियुक्ति हुने कर्मचारीको प्रथमस्तर कायम हुनेछ।

(३) अख्तियारवालाले सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि गर्नेछः-

(क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दश वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई द्वितीयस्तर,

(ख) दश वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई तृतीयस्तर,

(ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बीस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई चतुर्थस्तर,

(घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएकोलाई पाँचौंस्तर ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ३३ को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) बमोजिमको अवधिभर स्तरवृद्धि हुनेछैन ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका पदमा कायम गरी उपदफा (३) मा उल्लेख भए बमोजिमको स्तर कायम गरिनेछ ।

४२. **सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार दुई वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नु पर्ने भएमा प्रदेश सरकारले सहमतिको लागि आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सहमति माग भएमा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेका समान श्रेणी वा तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारीहरु प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुनसक्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ । यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि आयोगको परामर्शमा निजको विशेष

योग्यतासँग सम्बन्धित समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

(४) उपदफा (१), (२) र (३) मा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

(५) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(६) समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रहेको सेवारसमूह परिवर्तन भई प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा समेत यो दफा लागु हुनेछ।

४३. **विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त पेस गर्न सक्ने**: (१) कुनै कर्मचारी सरकारी काम वा अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा प्राकृतिक वा आकस्मिक परिस्थिति वा काबु बाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त सङ्कलन गर्ने निकायमा बढुवाको दरखास्त पेस गर्न नसक्ने भएमा बढुवा सूचनाको म्यादभित्र तोकिए बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट आफू कार्यरत निकाय वा कार्यालयमा दरखास्त पेस गर्न सक्नेछन्।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त फाराम प्राप्त भएमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो दरखास्त फाराम म्यादभित्र दरखास्त सङ्कलन गर्ने निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

४४. **नकारात्मक सूची**: (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारी नकारात्मक सूचीमा परेको मानिनेछः-

(क) दफा ३३ बमोजिम उम्मेदवार हुन अयोग्य भएको,

(ख) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्राप्त गरेको।

(२) कुनै उम्मेदवारले बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्विक असर पर्ने गरी झुठो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको झुठो विवरणको आधारमा कुनै कर्मचारीको बढुवा भएमा निजको बढुवा रद्द हुनेछ।

४५. **बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति**: (१) बढुवा नतिजा प्रकाशन भएपछि बढुवा

उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि पैंतिस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतीक्षा सूचीमा राखिनेछ । त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको मितिले छत्तीसौँ दिन नै बढुवा हुने तहको ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(२) बढुवा सिफारिस उपर उजुरी परेमा देहाय अनुसार ज्येष्ठता मिति कायम गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछः-

(क) दफा ४६ को उपदफा (२) बमोजिम बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि,

(ख) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक नतिजा प्रकाशन भएको मितिले छत्तीसौ दिनदेखि, र

(ग) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पुनः बढुवा समितिबाट बढुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बढुवा समितिबाट निर्णय भएको मितिदेखि ।

४६. **बढुवाको उजुरीः** (१) बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पैँतिस दिनभित्र आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएका उजुरी टुङ्गो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा नामावलीमा संशोधन गर्नु पर्ने भएमा आयोगले सोको सूचना बढुवा समितिलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) आयोगले उजुरी छानबिन गर्दा त्रुटीपूर्ण मूल्याङ्कन गरिएको देखिएमा बढुवा समितिको मूल्याङ्कनकर्तालाई चेतावनी दिन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरी पछि हुने बढुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क काटिनेछ ।

(५) बढुवाको उजुरी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४७. **बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा दश वर्षदेखि बहाल रहिरहेको अधिकृत दशौँ तह वा सो तहभन्दा मुनिका कर्मचारीलाई दफा ६० को उपदफा (१) वा (२) बमोजिम अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगावै एक तह माथिल्लो पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा दश वर्ष बहाल रहेका अधिकृत दशौँ तह वा सो तहभन्दा मुनिका कुनै कर्मचारीले दफा ६३ को उपदफा (१) बमोजिम स्वैच्छिक अवकाश लिन निवेदन दिएमा निजलाई एक तहमाथिको पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्नका लागि स्वतः विशेष पद सिर्जना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारी अवकाश भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(४) एउटै पदमा उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा भएको कुनै कर्मचारीको मृत्यू भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई एक तह माथिल्लो पदको निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ।

४८. **बढुवाको सर्तमा परिवर्तनः** यस ऐनको दफा ३२, ३३, ३४, ३५, ३६, ३७, ३८, ३९, ४० र ४२ वा सो अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा कुनै संशोधन गर्दा त्यस्तो संशोधन एक वर्षपछिको मितिदेखि मात्र लागु हुने गरी व्यवस्था गरिनेछ।

परिच्छेद- ६

तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४९. **तलब भत्ताः** (१) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाली गरेको दिनदेखि तलब भत्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु गराउनु हुँदैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता त्यसरी भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(४) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि तोकिए बमोजिम एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ।

(५) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो तलब बृद्धि कुन मितिदेखि फुकुवा हुने हो, सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

(६) प्रदेश सरकारले कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यपरिणाम र प्राप्त नतिजाको आधारमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

५०. **पकाएको तलब भत्ता पाउने:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ।

(२) कुनै कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले निजामती सेवामा नरहे पनि पकाएको तलब भत्ता पाउनेछ।

(३) यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम बाहेक कुनै कर्मचारीको तलब भत्ता कट्टा गरिने छैन।

(४) फौजदारी अपराधमा अदालतबाट कैद सजाय पाएको कर्मचारीलाई उक्त कैद अवधिको तलब भत्ता दिइने छैन।

५१. **निलम्बन भएमा पाउने तलब:** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा प्रदेश सरकारको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा मात्र पाउनेछ।

तर निजले सफाइ पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पूरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सोसमेत) पाउनेछ र कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मितिदेखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब भत्ता पाउने छैन।

५२. **चाडपर्व खर्च:** (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एक पटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

(२) निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारी वा निजको पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिले निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तिभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

५३. **कर्मचारी सञ्चय कोषमा रकम जम्मा:** (१) कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा प्रदेश सरकारले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

(२) निलम्बन भएको कर्मचारीले आधा तलब पाएको भएमा सोहीबमोजिम आधा तलबको दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी उपदफा (१) बमोजिम सञ्चय कोषमा जम्मा गरिनेछ।

५४. **सावधिक जीवन बिमा:** (१) प्रदेश सरकारले कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बिमा गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न एक सावधिक जीवन बिमा कोषको स्थापना गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लाभांशसहित कर्मचारीलाई बढी सुविधा दिने प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित कोषमार्फत् सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ।

(४) सावधिक जीवन बिमा तथा बिमा कोषसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

५५. **उपचार खर्च:** (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिम खाइपाई आएको तलब रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछः-

(क) अधिकृतस्तर भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर भए एक्काइस महिना बराबरको।

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरु जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा तोकिए बमोजिम सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(३) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधी उपचार खर्च दिँदा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(४) कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा

तोकिए बमोजिम उपचार खर्च पाउनेछ।

(५) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको यस दफा बमोजिमको उपचार खर्चको सट्टा स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रम लागु गर्न सक्नेछ।

५६. **शैक्षिक वृत्ति सम्बन्धी व्यवस्थाः** यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीका सन्ततिलाई स्नातक तह अध्ययनका लागि शैक्षिक वृत्ति योजना लागु गर्न सकिनेछ।

५७. **विशेष आर्थिक सुविधाः** कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई खाइपाइ आएको बाह्र महिनाको तलब बराबरको रकम एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गर्न सकिनेछ।

५८. **प्रसूति स्याहार खर्चः** (१) कर्मचारीले सन्तान जन्माएमा प्रसूति स्याहार खर्च बापत तोकिए बमोजिमको रकम उपलब्ध गराइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम लिन जन्मदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि संलग्न राखी सन्तान जन्मेको मितिले तीन महिनाभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिन सक्नेछ।

५९. **तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन समितिः** (१) कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

(क)	प्रमुख सचिव, प्रदेश सरकार	- अध्यक्ष
(ख)	सचिव, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय	- सदस्य
(ग)	सचिव, मन्त्रालय	- सदस्य सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिमा निजामती कर्मचारीहरुको आधिकारिक ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिलाई आमन्त्रण गर्नु पर्नेछ र आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयको विज्ञलाई समितिको वैठकमा आमन्त्रण गर्न सकिनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्यसूचीको आधारमा महँगी भत्ता निर्धारण गरी सिफारिस गर्नेछ र सोही आधारमा प्रदेश सरकारले कर्मचारीलाई महँगी भत्ता उपलब्ध गराउनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले प्रत्येक दुई वर्षमा

आर्थिक वृद्धिदर, कुल दरबन्दीको सङ्ख्या, प्रदेश सरकारको आर्थिक स्रोत र क्षमता तथा विगतमा मूल्यसूचीको आधारमा प्रदान गरिएको महँगी भत्ता समेतलाई आधार बनाई तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गरी सिफारिस गर्नेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले आफ्नो कार्यविधि आफैँ निर्धारण गर्नेछ र सो समितिले आवश्यकता अनुसार उपसमितिको गठन गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद- ७

अवकाश, उपदान र निवृत्तिभरण

६०. **अनिवार्य अवकाशः** (१) कर्मचारीले साठी वर्ष उमेर पूरा भएपछि प्रदेश निजामती सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश स्वास्थ्य सेवा बाहेक अन्य सेवाका कर्मचारीको हकमा देहायको अवधिसम्मका लागि अनिवार्य अवकाश हुने उमेरको हद देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षसम्मका लागि अन्ठाउन्न वर्ष,

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको अवधि पूरा भएपछिको थप एक वर्षसम्मका लागि उनन्साठी वर्ष,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिमको अवधि पूरा भएपछि साठी वर्ष।

६१. **उमेर गणनाः** (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेरमध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ, सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष संवत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा

देहायको आधारमा जन्ममिति कायम गरिनेछः-

(क) नागरिकताको प्रमाणत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) को हकमा सुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

(३) कर्मचारीले पेस गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्ममिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बिचमा एक वर्षभित्रको अन्तर देखिएमा पूरा जन्ममिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्ममिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्ममितिको आधारमा निज जुन मितिदेखि पहिले अवकाश हुन्छ, सोही मितिलाई जन्ममिति कायम गरी निजको उमेर गणना गरिनेछ।

६२. **असमर्थ कर्मचारीको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्थाः** कुनै कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक रोगको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा प्रदेश सरकारले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ।

६३. **स्वैच्छिक अवकाशः** (१) निवृत्तिभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद त्रिपन्न वर्ष पूरा भएको कर्मचारीले प्रदेश सरकारद्वारा प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित सर्तमा स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ। यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको ६० वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तिभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

तर दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक नभएको पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै सर्त र सुविधा तोकी प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वैच्छिक

अवकाशको लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरण पाउने अवस्था भएको, उमेरको हद त्रिपन्न वर्ष पुगेको र एउटै तहमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीले स्वैच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरी स्वैच्छिक अवकाश दिन सकिनेछ।

(३) संवत् २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघिदेखि सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रही हाल प्रदेश निजामती सेवामा समायोजन भई बहाल रहेको कर्मचारीले तीस वर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेको भए स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिन सक्नेछ।

६४. **उपदान**: पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तिभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृति गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछः-

(क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब।

६५. **निवृत्तिभरण**: (१) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निवृत्तिभरण पाउनेछः-

$$\frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष} \times \text{आखिरी तलबको रकम}}{५०}$$

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको सुरु स्केलको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम सुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्ष अवधिसम्म थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ, सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(४) कुनै सरकारी पदमा अघि गरेको सेवा बापत निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्ति पछि प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा निजले पछि गरेको सेवा अवधिमा अघि गरेको सेवा अवधि जोडी यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण लिन पाउनेछ।

(५) निवृत्तिभरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

६६. **निवृत्तिभरणमा वृद्धिः** बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि गरिनेछ।

६७. **पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदानः** (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई दफा ६४ वा ६५ मा लेखिएबमोजिम उपदान वा निवृत्तिभरण दिइनेछ।

तर निवृत्तिभरणको हकमा यस्तो निवृत्तिभरण सात वर्षभन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन। निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दैमा मृत्यु भएको कर्मचारीको परिवारलाई सात वर्ष पुगेपछि निवृत्तिभरण प्राप्त हुने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरण पाउने व्यक्ति नाबालिग रहेछ भने निज एक्काइस वर्ष पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउनेछ।

(३) कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नीले निजको पति वा पत्नी सेवामा छँदै वा निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भई उपदफा (१) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने भएमा सो निवृत्तिभरण पाउने अवधि भुक्तान भएको मितिदेखि र त्यस्तो निवृत्तिभरण नपाउने भएमा वा निजको पति वा पत्नीले निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतीत भइसकेपछि मृत्यु भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यु भएको मितिदेखि जीवनभर निजले पाउने निवृत्तिभरणको आधा रकम पाउनेछ।

तर त्यस्तो विधुर पति वा विधवा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तिभरण सुविधा पाउने छैन।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तिभरण पाइरहेको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको नाबालिग छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।

(५) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम उपदफा (१), (२), (३) र (४) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(६) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्यहरू मध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(७) निवृत्तिभरण वा उपदान दिँदा मृतक कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि इच्छाएको रहेनछ भने त्यस्तो कर्मचारीको परिवारको सदस्यमध्ये प्रदेश सरकारले उचित ठहर्याएको व्यक्तिलाई दिइनेछ।

६८. **बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदान**: (१) प्रदेश निजामती सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ६४ वा ६५ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम दफा ६७ बमोजिम निजको परिवारका सदस्यमध्ये नजिकको हकवालाले पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ६५ बमोजिम निवृत्तिभरण लिन पाउने व्यक्ति निवृत्तिभरण लिन नपाउँदै बेपत्ता भएमा सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेपछि बेपत्ता भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई निवृत्तिभरणको पूरै रकम र सो अवधिपछि पति वा पत्नीलाई आजीवन निवृत्तिभरणको आधा रकम पारिवारिक निवृत्तिभरण दिइनेछ।

(३) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६४

बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ६५ बमोजिम पाउने निवृत्तिभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

तर उपदफा (१) वा (२) बमोजिम भुक्तानी दिइसकेको उपदान, निवृत्तिभरण वा पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न पाउने छैन।

६९. **पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वको कारणले कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई यस ऐन बमोजिमको निवृत्तिभरण आजीवन दिइनेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनका लागि "द्वन्द्व" भन्नाले जुनसुकै प्रकारको भीडन्त, आन्दोलन, हड्ताल, जुलुस, नाराबाजी, झडप वा यस्तै प्रकृतिको असहज परिस्थितिलाई सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६७ बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिले अर्को विवाह गरेमा निजले उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण पाउने छैन।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम यस दफा अनुसार निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तिभरणको रकम मृतक कर्मचारीको नाबालक छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन्।

(६) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वमा परी घाइते वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च तोकिए बमोजिम प्रदेश सरकारले व्यहोर्नेछ।

७०. **योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण सम्बन्धी

सङ्घीय कानून बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुने मितिपछि र यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुनुभन्दा अघिदेखि सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रही समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा सङ्घीय निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तर तह प्रतियोगिताबाट छनौट भई वा बढुवा भई प्रदेश निजामती सेवामा निरन्तर सेवामा रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा लागु हुने छैन।

(३) यस दफा बमोजिम दिइने निवृत्तिभरण र सोसँग सम्बन्धित अन्य सुविधा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको निवृत्तिभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने कर्मचारीले दफा ६४, ६५, ६६, ६७, ६८ र ६९ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन।

परिच्छेद-८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

७१. **तालिम सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) प्रदेश सरकारले कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि आवश्यकता अनुसार तालिम दिने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुन कर्मचारीलाई के कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७२. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणः** (१) प्रदेश सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउन प्रत्येक वर्ष सोसम्बन्धी विवरण तयार गरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) "तालिम" भन्नाले अध्ययन बाहेक कुनै संस्थाबाट निश्चित पाठ्यक्रमअनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनु पर्छ ।

(ख) "अध्ययन" भन्नाले सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर, विद्यावारिधि वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न गरिने अध्ययन सम्झनु पर्छ ।

(ग) "अध्ययन भ्रमण" भन्नाले अध्ययन र तालिम बाहेक बढीमा छ हप्ताको गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमण सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण प्राप्त भएपछि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको लागि विषयगत आधारमा सङ्ख्या किटान गरी त्यसको विवरण मन्त्रालयले उपदफा (३) बमोजिमको समितिमा पेस गर्नु पर्नेछ ।

(३) प्रदेश सरकारको जुनसुकै निकायमा प्राप्त भएका अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको बाँडफाँट तथा व्यवस्थापन गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

(क)	प्रमुख सचिव, प्रदेश सरकार	- अध्यक्ष
(ख)	सचिव, आर्थिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय	- सदस्य
(ग)	सचिव, कानून	- सदस्य
(घ)	सचिव, आन्तरिक मामिला हेर्ने मन्त्रालय	- सदस्य
(ङ)	सचिव, मन्त्रालय	- सदस्य सचिव

(४) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले मापदण्ड बनाई सो बमोजिम अध्ययन, तालिम, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्नेछ ।

(५) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले विषयवस्तु, आवश्यकता र औचित्य समेत हेरी उपदफा (४) बमोजिम वैदेशिक

तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट तथा व्यवस्थापन गर्दा सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका कर्मचारी एवं प्रदेशका अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारी बिच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (३) बमोजिमको समितिबाट स्वीकृति नगराई वैदेशिक तालिम, अध्ययन र अध्ययन भ्रमणमा पठाउन पाइने छैन। कसैले सो समितिको स्वीकृति नलिई कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरेमा मनोनयन गर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (३) बमोजिमको समितिबाट भएको निर्णय बमोजिम दरखास्त दिई अध्ययनको अवसर पाएका बाहेक निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न जाने निजामती कर्मचारीलाई तलबी अध्ययन बिदा दिइने छैन।

७३. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने अवधि**ः प्रदेश सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको न्यूनतम दोब्बर अवधि अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

७४. **कबुलियत गर्नु पर्नेः** (१) कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा अध्ययन गर्न, तालिम लिन वा अध्ययन भ्रमणमा जानुअघि दफा ७३ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिम कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(२) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा नगरी निजलाई अर्को पटक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसार सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जादा कबुलियत गरेको अवधिको आखिरी तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुल उपर गरिनेछ।

(४) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलवी अध्ययन बिदामा जाने कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन बिदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक सेमेस्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको

निकाय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (१) र (४) बमोजिम तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि कबुलियत बमोजिमको सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(७) उपदफा (३) बमोजिम रकम असुल उपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह निजको निजी सम्पत्तिबाट असुल उपर गरिनेछ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा बढुवा वा नियुक्त भएमा वा दफा ६० बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएमा वा मृत्यु भएको कारणले दफा ७३ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन।

(९) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ।

परिच्छेद- ९

आचरण

७५. **समय पालन र नियमितताः** कर्मचारीले प्रदेश सरकारबाट निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र यथासम्भव पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

७६. **अनुशासन र आदेश पालनः** कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालन गर्नु पर्नेछः-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालना गर्नु पर्ने,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकारीले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ

पूरा गर्नु पर्ने,

(ग) आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारीहरू प्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने,

(घ) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने,

(ङ) सेवाको मूल्य, मान्यता, आचरण र सामाजिक मर्यादा विपरीत विद्युतीय माध्यम र सामाजिक सञ्जालबाट कार्यहरु गर्न गराउन नहुने ।

७७. **राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने**: कर्मचारीले आफ्नो सेवासम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

७८. **राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नहुने**: कर्मचारीले राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिनु हुँदैन ।

७९. **सरकारको आलोचना गर्न नहुने**: (१) प्रदेश सरकार वा नेपाल सरकारको नीति विपरीत हुने गरी वा प्रदेश सरकार र जनता वा स्थानीय तह वा नेपाल सरकार वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र प्रदेश सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन ।

८०. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध**: (१) कर्मचारीले प्रदेश सरकारद्वारा अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन । यो प्रतिबन्ध सेवामा नरहेको अवस्थामा समेत लागु रहनेछ ।

(२) सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको कर्मचारीले सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार उपदफा (१) विपरीत प्रकाशन गरेमा निजले यो ऐन बमोजिम पाउने सेवा सुविधा तोकिए बमोजिम रोक्का गर्न सकिनेछ।

८१. **दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्धः** (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन ।

(२) कर्मचारीलाई कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले प्रदेश सरकारलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

८२. **कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुनेः** कर्मचारीले प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति नलिई कुनै बैङ्क वा कम्पनी वा फर्म वा सहकारी वा यस्तै अन्य संस्थाको स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनुपर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन ।

८३. **अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुनेः** (१) कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले प्रदेश सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, सांस्कृतिक, मानव कल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले देहायको कार्य गर्न बाधा पुगेको मानिने छैनः-

(क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन बिदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा गर्न वा त्यस्तो संस्थाले लगाएको कुनै कार्य गर्न,

(ख) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई प्रदेश

सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,

(ग) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यालय समयबाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,

(घ) प्रदेश सरकारद्वारा सञ्चालित वा प्रदेश सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,

(ङ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक सङ्घसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थाको सेवासँग सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखी अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृति गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

(च) कर्मचारीको योगदानमा आधारित सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न,

(छ) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र प्रदेश सरकारको अहित नहुने गरी आफ्नो पेशागत सङ्गठन वा अन्य कुनै सामाजिक संस्थामा आबद्ध हुन ।

स्पष्टीकरणः यस खण्डको प्रयोजनको लागि "सामाजिक संस्था" भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशील रहेको सामाजिक सङ्घ संस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला, संस्कृति, खेलकुद, सङ्गीत, विज्ञान, धर्म वा यस्तै अन्य कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित

संस्थालाई समेत जनाउँछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रकृयामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन र त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिएको व्यक्तिले त्यसपछि एक वर्षसम्म सञ्चालन हुने त्यस्तो परीक्षाको प्रकृयामा संलग्न हुन पाउने छैन ।

(५) प्रदेश निजामती सेवाको एघारौँ तहको पदबाट सेवा निवृत्त कर्मचारीले प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैनः-

(क) संवैधानिक वा कुटनीतिक नियुक्ति तथा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गर्ने अन्य कुनै नियुक्ति बाहेकको पदमा नियुक्ति लिन,

(ख) दातृ निकायहरूबाट सञ्चालित आयोजनाहरुमा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न,

(ग) अध्यापन तथा प्रशिक्षणजस्ता स्वतन्त्र प्राज्ञिक कामबाहेक नेपालस्थित कुटनीतिक नियोग, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था र गैरसरकारी तथा निजी सङ्घसंस्थामा कर्मचारी, परामर्शदाता वा अन्य कुनै हैसियतमा काम गर्न ।

(६) उपदफा (५) विपरीत काम गर्ने सेवा निवृत्त कर्मचारीको यो ऐन बमोजिम पाउने सेवा सुविधा रोक्का गर्न सकिनेछ ।

८४. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुनेः** कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार गर्न, जुलुस वा सभामा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

तर कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

८५. **प्रदर्शन र हड्ताल गर्न प्रतिबन्धः** (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, जुलुसमा भाग लिन वा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

(२) यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ।

८६. **प्रतिनिधित्व गर्न नहुने**: कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैँले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीसमक्ष निवेदन दिनबाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन।

८७. **सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्ने**: (१) कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम तोकिएको अवधिभित्र आफ्नो सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेस भएको सम्पत्ति विवरण प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मितिदेखि लागु हुने गरी विद्युतीय माध्यमबाट सुरक्षित एवं गोप्य रूपमा अभिलेख रहने व्यवस्था गर्न सकिनेछ।

८८. **स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने**: (१) कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोको लागि आवेदन दिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीले सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त भएको मितिले साठी दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेस गर्नु पर्नेछ।

८९. **सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नु पर्ने**: (१) संविधान र कानूनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

(२) प्रचलित कानून प्रतिकूल हुने गरी कहीँ कतै कुनै कार्य भएको देखिएमा सोको जानकारी सम्बन्धित निकायमा गराउनु कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

९०. **आचरण पालना गराउने**: (१) विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यस ऐन तथा तोकिए बमोजिमका आचारणको पालना गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आचारण पालना गर्नु पर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयमै विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(३) विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको भन्ने विषयलाई समेत निजको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाइनेछ।

९१. **चेतावनी दिन सकिने**: कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरीवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण फाइलमा राख्नु पर्नेछः-

(क) समय पालन नगरेमा,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी विषयमा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालन नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा,

(घ) कार्यालय सम्बन्धी काममा लापरबाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

(ङ) सेवाग्राहीलाई शिष्ट, मर्यादित र सहयोगी व्यवहार नगरेमा वा अनावश्यक हैरानी दिएमा।

परिच्छेद- १०

सेवाको सुरक्षा

९२. **कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा**: देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई प्रदेश निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैनः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) भागी, हराई वा बेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएमा।

९३. **कर्मचारीको बचाउः** (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि प्रदेश सरकारको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चल्नसक्ने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन प्रदेश सरकारले

स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा प्रदेश सरकारले गर्नेछ ।

९४. **कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षाः** कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी त्यस्तो कर्मचारीको सहमतिबिना परिवर्तन गरिने छैन ।

परिच्छेद-११

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९५. **विभागीय सजायः** उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) सामान्य सजायः

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजायः

(१) भविष्यमा प्रदेश सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा प्रदेश सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने।

९६. **नसिहत दिनेः** (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिन सकिनेछः-

(क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) पूर्व स्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटकभन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ग) प्रचलित कानूनबमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,

(घ) प्रचलित कानूनबमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(ङ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा,

(च) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,

(छ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई गालीगलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,

(ज) दफा ९१ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही पदमा रहँदा पुनः सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा,

(झ) सरकारवादी फौजदारी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिवानाको सजाय भएमा,

(ञ) कुनै कर्मचारीलाई गैरकानूनी दबाव दिएमा,

(ट) दफा २६ विपरीत काजको अवधिभन्दा बढी समय काज खटाएमा वा त्यसरी हाजिर गरे गराएमा,

(ठ) दफा २७ विपरीत पदीय जिम्मेवारी नदिएमा,

(ड) दफा ७२ को उपदफा (३) बमोजिमको समितिको पूर्व स्वीकृतिबिना कुनै कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरेमा।

९७. **<u>बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने</u>**: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व पूरा नगरेमा,

(ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटकपटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(घ) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू तथा दफा १३५ बमोजिम जारी भएको आचारसंहिताको पालना नगरेमा वा

उल्लङ्घन गरेमा,

(ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(च) सेवा प्रवाहमा जानाजान लापरबाही वा ढिलासुस्तीको कारण सेवाग्राहीलाई हानि पुग्न गएमा,

(छ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई हातपात गरेमा,

(ज) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्विक असर पर्ने गरी झूटो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा,

(झ) हालको पदमा दफा ९६ बमोजिम दुई पटक नसिहत पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा,

(ञ) दफा १०० विपरीत हाजिर गराएमा वा बिदा स्वीकृत गरेमा,

(ट) सरकारवादी हुने फौजदारी कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सोभन्दा कम कैदको सजाय भएमा।

(२) कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (ट) बमोजिम कैदको सजाय पाएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

९८. **सेवाबाट हटाउने**ः देहायको कसूर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा प्रदेश सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछः-

(क) आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा वा त्यस्तो काम वा जिम्मेवारीको पटक-पटक बेवास्ता गरेमा,

(ख) राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिएमा वा राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिएमा वा राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार भएमा,

(ग) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(घ) पटकपटक अनुशासन र आदेश पालना नगरेमा,

(ङ) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(च) बिदा स्वीकृति गराएकोमा बाहेक वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा,

(छ) सरकारवादी हुने फौजदारी कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट एक वर्षभन्दा बढी कैदको सजाय पाएमा,

(ज) सेवा अवधिभरमा तीन पटक दफा ९६ वा ९७ बमोजिमको सजाय पाइसकेकोमा पुनः सोही दफाबमोजिम सजाय हुने काम गरेमा,

(झ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएको प्रमाणित भएमा,

(ञ) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता खारेज भएमा ।

९९. **सेवाबाट बर्खास्त गर्ने:** देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा प्रदेश सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) सरकारी सेवामा नियुक्ति हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले

नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा।

१००. <u>**हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्थाः**</u> (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्न सक्नेछ। यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९८ को खण्ड (ङ) वा (च) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९८ को खण्ड (ङ) वा (च) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदन बमोजिम बिदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा बिदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(४) दफा ९८ को खण्ड (ङ) वा (च) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागु हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ। यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गरिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको गयल र तलबकट्टीको विवरण सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिमको कारबाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी बढीमा तीन महिनाभित्र टुङ्ग्याई सक्नु पर्नेछ।

१०१. <u>**विभागीय सजाय दिने अधिकारीः**</u> (१) कर्मचारीलाई दफा ९५ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछः-

(क) अधिकृत एघारौँ तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेश सरकार,

(ख) अधिकृत नवौँ र दशौँ तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रमुख सचिव,

(ग) अधिकृत छैटौँ, सातौँ, आठौँ वा सो सरहको पदमा

कार्यरत कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको एघारौँ तह वा सो सरहको अधिकारी,

(घ) सहायक तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई अधिकृतस्तर वा सो सरहको कार्यालय प्रमुख ।

(२) दफा ९५ को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१०२. **निलम्बन गर्ने**: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९९ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म निज कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा निलम्बन गर्न सक्नेछः-

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुटो सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्नसक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण नष्ट तथा गायब गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा,

(ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा, वा

(ग) सरकारी कामको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अदालतमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह वादी भई मुद्दा दायर भएमा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया साठी दिनभन्दा बढी गरिने छैन । सो अवधिभित्रै त्यस्तो कर्मचारी उपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ । कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भई निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा तीस दिनसम्म अवधि बढाउन सकिनेछ ।

(३) कुनै फौजदारी अभियोगमा न्यायिक हिरासतमा रहेको कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ ।

(४) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम

दर्ता निलम्बन भएको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

(५) कुनै कर्मचारीविरुद्ध भ्रष्टाचार, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

१०३. **निलम्बनको समाप्तिः** कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः बहाल भएमा वा दफा १०२ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा वा निलम्बन फुकुवा भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजले अभियोगबाट सफाइ पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१०४. **सफाइ पेस गर्ने मौका दिनु पर्नेः** (१) सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्नेछ।

तर प्रदेश सरकारले सजायको आदेश दिनुपर्नेमा त्यसरी सफाइको मौका दिने प्रयोजनको लागि कुनै अधिकारीलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको अवस्थामा त्यस्तो अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइको मौका दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन आधार र कारणसँग सम्बन्धित छ, सोसमेत खुलाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेस गर्नु पर्नेछ र यसरी पेस हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भीरतापूर्वक लिनु पर्नेछ।

(४) सजायको आदेश दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृत तहको कर्मचारीद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ।

१०५. **सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्नेः** विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०४ बमोजिम सफाइ पेस गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेस नगरेमा वा पेस हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन

लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी सोसम्बन्धमा कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०६. **आयोगको परामर्श लिनु पर्ने**: (१) सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०४ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा १०५ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाइ वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा आयोगले एक महिनाभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

१०७. **सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने**: (१) दफा १०६ बमोजिम आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको आदेश दिन निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णयसम्बन्धी जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी र तोकिएको निकायलाई दिनु पर्नेछ।

१०८. **जानकारी दिन सकिने**: (१) दफा ८८ विपरीत कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालय वा मन्त्रालयमा दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी कुनै कार्यालयमा प्राप्त हुन आएमा सम्बन्धित कार्यालयले त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएको मितिले सात दिनभित्र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम वा अन्य कुनै श्रोतबाट कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा कार्यालयले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न सजाय दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम लेखी आएमा सजाय दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गरी सोको जानकारी अविलम्ब कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम छानबिन गर्दा सजायको आदेश दिने अधिकारीले सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा अन्य कुनै सरकारी

निकायसँग कुनै कुराको जानकारी वा सहयोग माग गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जानकारी वा सहयोग उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(६) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको देखिएमा निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रकृया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित मन्त्रालय वा निकायलाई दिनु पर्नेछ।

१०९. **पुनरावेदन गर्न सकिने**: यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर चित्त नबुझेमा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिनेछ।

११०. **निर्णयमा असर नपर्ने**: कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम कर्मचारीले गरेको कामकारबाहीको तात्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।

१११. **सजायको अभिलेख**: (१) कुनै कर्मचारी उपर सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी आफ्नो तालुक निकाय वा सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा समेत पठाउनु पर्नेछ।

(२) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले आफूले सेवा सञ्चालन गर्ने सेवा, समूह, उपसमूहका प्रत्येक कर्मचारीको विभागीय सजायको अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

परिच्छेद-१२
विविध

११२. **कर्मचारीले पाउने बिदा**: (१) कर्मचारीहरूले देहायका बिदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछन्:-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा,
(ख) घर बिदा,
(ग) बिरामी बिदा,
(घ) अध्ययन बिदा,
(ङ) असाधारण बिदा,
(च) किरिया बिदा,
(छ) विवाह बिदा,

(ज) प्रसूति बिदा,

(झ) प्रसूति स्याहार बिदा ।

(२) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारी र सार्वजनिक विदाका दिन समेत खुल्ने कार्यालयका कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमका बिदा बाहेक तोकिए बमोजिमको सट्टा बिदा समेत पाउनेछन् ।

(३) बिदा कर्मचारीको अधिकार होइन, सहुलियत मात्र हो।

११३. **बेतलबी बिदा**: (१) कुनै कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा कार्यरत रहेमा त्यस्तो कर्मचारीले तोकिए बमोजिम बेतलबी बिदा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

११४. **प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार**ः (१) प्रदेश सरकारले प्रत्येक वर्ष विशेष समारोहको अवसरमा उपदफा (२) बमोजिमको समितिको सिफारिसमा देहाय बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार दिनेछः-

	पुरस्कारको नाम	सङ्ख्या
(क)	सर्वोत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	-एक जनालाई
(ख)	उत्कृष्ट प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	-तीन जनालाई
(ग)	प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार	-छ जनालाई

(२) उपदफा (१) बमोजिमको पुरस्कार सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

(क)	प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव	- अध्यक्ष
(ख)	सचिव (कानून)	- सदस्य
(ग)	प्रदेश सरकारले तोकेको सचिव	- सदस्य
(घ)	कम्तीमा एघारौँ तह वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त कर्मचारीमध्ये प्रदेश सरकारले तोकेको व्यक्ति	- सदस्य
(ङ)	मन्त्रालयको सचिव	- सदस्य सचिव

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि अधिकृत एघारौँ तहका कर्मचारीलाई प्रमुख सचिवले पुरस्कारका लागि सिफारिस गर्नेछ।

(४) प्रदेश निजामती सेवा पुरस्कार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११५. **कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषः** (१) प्रदेश सरकारले सरकारी कार्यालयको कार्य सम्पादन सुधार गरी सेवामा प्रभावकारिता ल्याउन एक कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठन हुने कोषको अधीनमा रहने गरी मन्त्रालय, आयोग, सचिवालयस्तरमा कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

(३) कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११६. **सेवा समूह सञ्चालनः** प्रदेश निजामती सेवा, समूह वा उपसमूहको

सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

११७. **भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९९ बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ५३ बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ५४ बमोजिमको सावधिक जीवन बिमा र दफा ७० बमोजिमको योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण बापत जम्मा भएको रकम र सोको ब्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन ।

तर दफा ९८ बमोजिम सजाय पाई हटाइएको कर्मचारीले सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदाबापतको रकम तथा उपचार खर्चबापतको रकम समेत पाउनेछ ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश प्राप्त व्यक्तिको मृत्यू भई निजको हकवालाले कुनै सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो सुविधा पाउने व्यक्तिले अन्य मुलुकको नागरिकता वा स्थायी आवासीय अनुमति पाएको रहेछ भने उपदफा (१) बमोजिमको रकम बाहेक अन्य सुविधा पाउने छैन ।

११८. **नोकरी नथामिनेः** कुनै कर्मचारीले दफा ९५ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनःस्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको छ महिनामध्ये जुन पहिले हुन्छ, सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको नोकरी थामिने छैन ।

११९. **प्रदेश निजामती सेवामा पुनःबहाली भएमा पाउने सुविधाः** (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ९५ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय भएकोमा सो सजाय अदालतबाट बदर भई निज सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा प्रदेश निजामती सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता र तलब वृद्धि पाउनेछ ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९८ को खण्ड (ङ) र (च) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले

अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनःबहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनःबहाली भई हाजिर भएको अघिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१२०. **सेवा अवधि गणना हुने**: यस ऐनमा अन्यत्र दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यसअघि सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा बहाल रहेको कर्मचारी खुला वा अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई प्रदेश निजामती सेवामा स्थायी नियुक्ति पाएमा निजको साबिकको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

१२१. **कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन**: (१) कर्मचारीले यस ऐनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन्।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ट्रेड युनियन गठन गर्दा देहायको विषयमा देहाय बमोजिमको व्यवस्था पालना गर्नु पर्नेछः-

(क) कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नु पर्ने बाहेक अधिकृत आठौँ तह वा सोभन्दा मुनिको कर्मचारीहरूले आफ्नो पेशागत हकहितका लागि प्रदेशस्तरीय कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरू गठन गरी सदस्यता लिन सक्नेछन्।

(ख) कर्मचारीको ट्रेड युनियनको दर्ता श्रम सम्बन्धी विषय हेर्ने प्रदेशको मन्त्रालय वा कार्यालयमा हुनेछ।

(३) कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको कर्मचारीको ट्रेड युनियनका सदस्यहरूले छनौट गरेका पदाधिकारीहरू रहने गरी एक कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन्।

(ख) कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्लास्तर र प्रदेशस्तरमा आफ्नो पेशागत मागहरू सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउनेछ।

तर यस ऐन बमोजिम आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन नभएसम्म बढीमा एक वर्षका लागि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कायम रहेको आधिकारिक ट्रेड

युनियनले नै आधिकारिक ट्रेड युनियनको रूपमा काम गर्नेछ।

(ग) कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(४) कर्मचारीको ट्रेड युनियनको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) कर्मचारीको हकहित संरक्षण एवं संवर्द्धन गरी प्रदेश निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन प्रदेश सरकारलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग गर्नु उपदफा (१) र (३) बमोजिम गठित कर्मचारी युनियनहरूको कर्तव्य हुनेछ।

(ख) कर्मचारीको ट्रेड युनियनले भेला, तालिम , प्रशिक्षण, गोष्ठी लगायतका रचनात्मक र सिर्जनात्मक कार्यहरू सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(ग) कर्मचारीको ट्रेड युनियनलाई महासङ्घ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, राष्ट्रिय सङ्घ वा महासङ्घको सदस्य बन्ने र आफ्नो संस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार हुनेछ।

(५) प्रदेश निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानूनको निर्माण गर्दा प्रदेश सरकारले निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको सल्लाह र सुझाव लिन सक्नेछ।

(६) उपदफा (१) र (३) बमोजिम गठन भएका प्रदेशस्तरका ट्रेड युनियनहरू र आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारी वा सदस्य भएको कारणले कुनै पनि कर्मचारीले पदीय जिम्मेवारी बमोजिमको काम गर्नबाट उन्मुक्ति वा छुट पाउने छैन। आफ्नो पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्नु त्यस्तो पदाधिकारी तथा सदस्यको कर्तव्य हुनेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम नयाँ ट्रेड युनियन दर्ताका लागि उपदफा (२) को खण्ड (क) बमोजिम प्रदेश निजामती ट्रेड युनियनको सदस्यता प्राप्त गर्न योग्य प्रदेशमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीहरूको कुल सङ्ख्याको कम्तीमा बीस प्रतिशत कर्मचारीको हस्ताक्षरसहित ट्रेड युनियन दर्ताका लागि तोकिएको निकायमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(८) कर्मचारीको ट्रेड युनियनको दर्ता, सो सम्बन्धी सर्त, प्रक्रिया र अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२२. **कर्मचारीहरूको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाइको व्यवस्थाः** (१) कर्मचारीले यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, सर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने कुनै पनि विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा वा सोसम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा पनि कारबाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो मन्त्रालयमा तोकिए बमोजिम राख्न सक्नेछ।

(२) कर्मचारीहरूको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाइ सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२३. **बरबुझारथ गर्नु पर्नेः** कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ र सो बुझ्नुपर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१२४. **अपाङ्गता भएका कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्थाः** (१) अपाङ्गता भएका कर्मचारीको पदस्थापना वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

१२५. **कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालनः** प्रदेश निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

१२६. **निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्नेः** सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी उपदान वा निवृत्तिभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग प्रदेश सरकारले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

१२७. **अवकाश योजना लागु गर्न सक्नेः** प्रदेश सरकारले अवकाश योजना बनाई लागु गर्न सक्नेछ।

१२८. **निजामती सेवा अस्पताल सम्बन्धी व्यवस्था गर्न सक्नेः** प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारी तथा सेवा निवृत्त कर्मचारीलाई स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउन प्रदेश निजामती अस्पतालको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

१२९. **व्यवस्थापन परीक्षणः** (१) आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयहरू बाहेक मन्त्रालयले प्रदेश सरकारका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत प्रदेश

कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिहरू पालन गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा आवश्यकताअनुसार निर्देशन दिन तथा कुनै प्रशासकीय अनियमितता गरेको देखिएमा सम्बन्धित कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) मन्त्रालयले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले एक सय बीस दिनभित्र व्यवस्थापन परीक्षणको वार्षिक प्रतिवेदन प्रदेश सरकारसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

१३०. **अधिकार प्रत्यायोजनः** (१) प्रदेश सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(२) यस ऐन बमोजिम कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

तर दफा १०४ को उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिने प्रयोजनको लागि अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने बाहेक विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पाइने छैन।

१३१. **कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश सरकारले तोकेको निकायले राख्नेछ।

(२) प्रदेश किताबखाना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३२. **सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेः** यस ऐनमा भएका व्यवस्था सङ्घीय कानूनसँग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।

१३३. **नियम बनाउने अधिकारः** (१) यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश सरकारले नियम बनाउँदा प्रदेश निजामती सेवाका सबै सेवा, समूह तथा उपसमूहहरूमा समान रूपले लागु हुने वा बेग्लाबेग्लै सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि पृथक रूपले लागु हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

१३४. **निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्नेः** यो ऐन तथा यस ऐन

अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही मन्त्रालयले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१३५. **आचारसंहिता जारी गर्न सक्ने**ः प्रदेश सरकारले कर्मचारीको लागि अलग्गै आचारसंहिता जारी गर्न सक्नेछ। त्यस्तो आचारसंहिता पालना गर्नु सबै कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१३६. **बचाउ**ः (१) समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई आएका, आयोगबाट सिफारिस भई प्रदेश निजामती सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका र पदपूर्तिको प्रक्रियामा रही यो ऐन प्रारम्भ भएपश्चात् नियुक्त हुने कर्मचारीको सेवाका सर्त, सुरक्षा, सुविधा तथा अन्य व्यवस्था लगायतका काम कारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(२) गण्डकी प्रदेश निजामती सेवा अध्यादेश, २०७९ बमोजिम भए गरेका कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०७९।११।१८

संशोधन गर्ने ऐन

केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ २०८१।०६।२०

संवत् २०७९ सालको ऐन नं १३

स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावनाः नेपालको संविधानको धारा २२७ बमोजिम गण्डकी प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहबाट गरिने सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक कर्मचारीको व्यवस्था गर्न तथा स्थानीय सेवालाई प्रभावकारी, सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन तत्काल स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

गण्डकी प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः** (१) यस ऐनको नाम "स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०७९" रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

२. **परिभाषाः** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा १६ को उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।

(ख) "आयोग" भन्नाले गण्डकी प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले स्थानीय सेवाका स्थायी कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(घ) "कार्यपालिका" भन्नाले गाउँ वा नगर कार्यपालिका

सम्झनु पर्छ ।

(ङ) “कार्यालय” भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(च) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालयको प्रमुख सम्झनु पर्छ ।

(छ) “तलब” भन्नाले कर्मचारीले मासिक रुपमा पाउने तलब र तलब वृद्धि सहितको रकम सम्झनु पर्छ ।

(ज) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ ।

(झ) “परिवार” भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैँले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, छोरी, धर्मपुत्र, धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा विवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको सासू, ससुरालाई समेत जनाउँछ ।

(ञ) “प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत” भन्नाले दफा ११० बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ ।

(ट) “प्रदेश” भन्नाले गण्डकी प्रदेश सम्झनु पर्छ ।

(ठ) “प्रदेश किताबखाना” भन्नाले प्रदेश सेवा तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारले स्थापना गरेको वा तोकेको निकाय सम्झनु पर्छ ।

(ड) “प्रशासकीय अदालत” भन्नाले प्रशासकीय अदालत ऐन, २०७६ बमोजिम गठित प्रशासकीय अदालत सम्झनु पर्छ ।

(ढ) “मन्त्रालय” भन्नाले गण्डकी प्रदेशको मुख्यमन्त्री

तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(ण) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ ।

(त) "सरकारी सेवा" भन्नाले सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा वा त्यस्तै प्रकृतिको अन्य सेवा सम्झनु पर्छ ।

(थ) "स्थानीय तह" भन्नाले गण्डकी प्रदेशभित्रका गाउँपालिका, नगरपालिका, उपमहानगरपालिका र महानगरपालिका सम्झनु पर्छ ।

(द) "स्थानीय सेवा" भन्नाले दफा ४ बमोजिम गठित स्थानीय सेवा सम्झनु पर्छ ।

(ध) "स्थायी आवासीय अनुमति" भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै सर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी उपलब्ध गराएको डाइभरसिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डी.भी.), परमानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पी.आर.) वा ग्रीन कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ ।

(न) "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तिभरण वा योगदानमूलक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको स्थानीय सेवाको पद सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

स्थानीय सेवाको गठन

३. **कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी मुख्य निकायः** (१) स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त तथा कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मन्त्रालयले मुख्य निकायको रूपमा काम गर्नेछ ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएको विषय बाहेकको कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नु पर्नेछ।

४. **स्थानीय सेवाको गठनः** (१) स्थानीय तहले स्थानीय सेवा अन्तर्गत देहाय बमोजिमका सेवाहरू गठन गर्नेछः-

(क) स्थानीय इन्जिनियरिङ सेवा

(ख) स्थानीय कृषि सेवा

(ग) स्थानीय प्रशासन सेवा

(घ) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित सेवामा तोकिए बमोजिमका समूह तथा उपसमूहहरू रहनेछन् ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित सेवाका समूह तथा उपसमूहमा रहने पदहरूका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि स्थानीय सेवाको शिक्षा र विविध सेवामा समायोजन तथा नियुक्ति भएका कर्मचारीलाई उपदफा (१) को खण्ड (ग) को सेवामा तोकिए बमोजिमको समूहमा कायम गरिनेछ।

५. **स्थानीय सेवामा रहने तहः** (१) स्थानीय सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरू रहनेछन्ः-

अधिकृत तह	सहायक तह
अधिकृत एघारौं तह	सहायक पाँचौं तह
अधिकृत दशौं तह	सहायक चौथो तह
अधिकृत नवौं तह	सहायक तेस्रो तह
अधिकृत आठौं तह	सहायक दोस्रो तह
अधिकृत सातौं तह	सहायक प्रथम तह
अधिकृत छैटौं तह	

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रेणीविहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिमको तहमा कायम गरिनेछ।

६. **सेवाका पदहरूः** (१) स्थानीय सेवाका विभिन्न तहमा विशेषज्ञ पद, प्राविधिक तथा प्रशासनिक पदहरू रहनेछन् ।

(२) उपदफा (१) मा लेखिएदेखि बाहेक स्थानीय सेवामा तोकिए बमोजिमका पदहरू रहन सक्नेछन् ।

७. **कार्य विवरणः** (१) कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्य विवरणको आधारमा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले प्रत्येक पदको कार्य विवरण स्वीकृत गरी लागु गर्नु पर्नेछ ।

तर अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदको कार्यविवरण कार्यपालिकाले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्य विवरणमा त्यस्तो पदको योग्यता, काम, कर्तव्य, अधिकार र उत्तरदायित्व समेत स्पष्ट रूपमा किटान गरी मूल्याङ्कन गर्ने सूचकाङ्क समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको कार्य विवरणको आधारमा कर्मचारीसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्न सकिनेछ ।

(४) प्रत्येक सुपरीवेक्षकले आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र आफ्नो मातहतमा काम गर्ने सहायक प्रथम र दोस्रो तह बाहेकका अन्य कर्मचारीलाई उपदफा (१) बमोजिमको कार्य विवरणको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीले सम्पादन गर्नु पर्ने कार्यको वार्षिक लक्ष्य निर्धारण गरी जिम्मेवारी तोकी काममा लगाउनु पर्नेछ । त्यस्तो वार्षिक लक्ष्य बमोजिम सम्पादित काम समेतको आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ ।

(५) कार्य विवरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-३

स्थानीय सेवामा दरबन्दी सिर्जना तथा पदपूर्ति

८. **दरबन्दी सिर्जनाः** (१) स्थानीय तहमा स्थानीय सेवाको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सृजना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा समिति गठन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा देहायको आधारमा त्यस्तो सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको दरबन्दी सृजना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नु पर्ने देखिएमा सोको कारण र औचित्य समेत खुलाई सो समितिले स्वीकृतिको लागि कार्यपालिकामा प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछः-

(क) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ विश्लेषण,

(ख) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहमा रहने दरबन्दी सङ्ख्याको सम्बन्धमा कुनै आधार वा मापदण्ड निर्धारण गरेको भएमा त्यस्तो आधार वा मापदण्ड,

(ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने आर्थिक स्रोत,

(घ) दरबन्दी सृजना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्दा सृजना हुने दायित्व र उक्त दायित्व बहन गर्न सक्ने सम्बन्धित स्थानीय तहको आर्थिक स्रोतको विश्लेषण।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा स्थानीय तहको सङ्गठनको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ बमोजिम दरबन्दी सृजना गर्न अति आवश्यक भएको तर उपदफा (२) को खण्ड (ख) बमोजिम त्यस्तो दरबन्दी सृजना गर्न मिल्ने नदेखिएमा स्थानीय तहको आन्तरिक स्रोतबाट पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा व्यहोर्ने गरी उपदफा (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम पेस गरिएको प्रतिवेदन तथा दरबन्दीको आवश्यकता र औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी कार्यपालिकाले सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीको प्रस्ताव स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(५) उपदफा (३) बमोजिम पेस भएको प्रस्ताव कार्यपालिकाद्वारा स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित स्थानीय तहले स्वीकृत दरबन्दी बमोजिमको पद प्रदेश किताबखानामा दर्ता गरी सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिम कुनै नयाँ पद सिर्जना भएमा उपदफा (५) बमोजिम प्रदेश किताबखानामा पद दर्ता भएपछि मात्र त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(७) यस दफा बमोजिम सिर्जना भएको स्थायी पदमा नियुक्त वा बढुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै निकायमा पदाधिकार राखी अन्य निकायमा खटाइएको वा नियुक्ति गरिएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त भएको मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गरिने छैन।

९. **दरबन्दी कायम गरिने**: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सङ्घीय लोक सेवा आयोग वा आयोगबाट सञ्चालित खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा छनौट तथा सिफारिस भई स्थानीय तहको छैटौं तहको पदमा नियुक्ति भईसकेका वा स्थानीय तहको छैटौं तहको पदमा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्तिका लागि विज्ञापन भई प्रक्रियामा रहेका पदमा सिफारिस भई नियुक्ति हुने कर्मचारीलाई स्थानीय सेवाको सातौं तहको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भएमा अख्तियारवालाले सातौं तह कायम गरिदिनेछ।

(२) साबिकका घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति र दुर्गम क्षेत्र विकास समितिमा अधिकृतस्तर तृतीय श्रेणी र अधिकृत द्वितीय श्रेणीमा बहाल रही समायोजन ऐन अनुसार क्रमशः अधिकृत छैटौं र अधिकृत आठौं तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई एक पटकका लागि क्रमशः अधिकृत सातौं र नवौं तहमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ।

(३) साबिक स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा अधिकृत छैटौं र आठौं तहको पदमा सुरु स्थायी नियुक्ति भई स्थानीय तहको सोही तहको पदमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई माथिल्लो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भएमा अख्तियारवालाले एकपटकका लागि स्थानीय सेवाको क्रमशः अधिकृत सातौं र नवौं तह कायम गरिदिनेछ।

(४) साबिक स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा सहायक

चौथो तहको पदमा स्थायी नियुक्ति भई स्थानीय तहको सोही तहको पदमा समायोजन भएका कर्मचारीको सेवा अवधि यस ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत पाँच वर्ष पूरा भएको भए एकपटकका लागि सहायक पाँचौं तहको पदमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ र सो दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ।

(५) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम सहायकस्तर चौथो तहमा समायोजन भई आएका कर्मचारीको सेवा अवधि पाँच वर्ष पूरा भएपछि एकपटकका लागि सहायक पाँचौं तहको पदमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ र सो दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ।

(६) साबिकका घरेलु तथा साना उद्योग विकास समितिमा मुखिया पदमा बहाल रही समायोजन ऐन अनुसार सहायकस्तर तृतीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई एक पटकका लागि सहायक चौथो तहमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ र साबिकको दरबन्दी स्वतः खारेज भई नयाँ दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ।

(७) उपदफा (१), (२), (३), (४), (५) र (६) बमोजिम तह कायम गरेको जानकारी अख्तियारवालाले प्रदेश किताबखाना, आयोग र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(८) उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम तह कायम गर्नको लागि सो दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ र साबिकको दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ।

(() उपदफा (७) बमोजिम प्राप्त जानकारीको आधारमा प्रदेश किताबखानाले दरबन्दी मिलान तथा अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ।

१०. **स्थानीय सेवाको पदपूर्तिः** (१) स्थानीय सेवाको पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछः-

पद	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवा			कैफियत
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क) सहायक प्रथम तह	-	-	-	-	-	
(ख) सहायक द्वितीय तह	-	-	-	-	-	
(ग) सहायक तृतीय तह	१००%	-	-	-	-	
(घ) सहायक चौथो तह	९०%	-	-	-	१०%	
(ङ) सहायक पाँचौं तह	६०%	-	२०%	२०%	-	
(च) अधिकृत सातौं तह	५०%	१०%	२०%	२०%	-	
(छ) अधिकृत नवौं तह	१०%	१०%	३५%	३५%	१०%	
(ज) अधिकृत एघारौं तह	-	-	२०%	८०%	-	

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछः-

पद	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवा			कैफियत
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क) सहायक चौथो तह	१००%	-	-	-	-	
(ख) सहायक पाँचौं तह	६५%	-	१५%	२०%	-	
(ग) अधिकृत सातौं तह (चिकित्सक बाहेक)	७०%	१०%	१०%	१०%	-	
(घ) अधिकृत आठौं तह(चिकित्सक)	१००%	-	-	-	-	
(ङ) अधिकृत नबौं तह	१०%	२०%	३०%	३०%	१०%	
(च) अधिकृत एघारौं तह	-	-	२०%	८०%	-	

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा रिक्त पद देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछः-

(क) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा,

(ख) कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा,

(ग) आन्तरिक प्रतियोगिता वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्न छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो बाँकी पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा,

(घ) एक तहमुनिको पद नभएको सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा रिक्त सबै पद खुला प्रतियोगिताद्वारा ।

(४) यस दफा बमोजिम पदपूर्तिको लागि पदसङ्ख्या निर्धारण गरी आयोगले विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ ।

(५) सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मको पद रिक्त भएमा स्वतः खारेज हुनेछ । यस्ता पद खारेज भएको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तहले किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम खारेज भएको सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मका पदबाट सम्पादन गरिने कार्य न्यूनतम पारिश्रमिक तोकी संस्था वा व्यक्तिसँग सेवा करार गरी सम्पादन गराउन सकिनेछ ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विशेष प्रकारको क्षमता र विशेष प्रकारको कार्यसम्पादन गर्नु पर्ने सहायक प्रथमदेखि तेस्रो तहसम्मका पद खारेज गरिने छैन । त्यसरी पदपूर्ति गरिने पदहरूको सेवा सर्त तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र बढुवाका लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पूरा गरेका र समायोजन ऐन अनुसार स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका सहायक कम्प्युटर अपरेटर, कम्प्युटर अपरेटर र कम्प्युटर अधिकृत पदमा कार्यरत कर्मचारी स्थानीय प्रशासन सेवाको तोकिए बमोजिमको समूहमा बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि साबिकको नेपाल विविध सेवा अन्तर्गतको राजपत्रअनङ्कित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको कम्प्युटर अपरेटर र राजपत्रअनङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सो सरहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(१०) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा स्थानीय सेवामा बहाल रहेका सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तहमुनि वा सो सरहको पदमा दफा ३० बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

♦(११) उपदफा (१) र (२) मा उल्लिखित अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा, जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा, जुनसुकै स्थानीय तहको सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका र पूर्ति हुने पदका लागि तोके बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

(१२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) मा उल्लिखित आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवाबाट समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका सहायक चौथो तहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेका सहायक चौथो तहभन्दा मुनिको पदमा कार्यरत कर्मचारी बिच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि

♦केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित ।

उपदफा (१) को खण्ड (छ) र उपदफा (२) को खण्ड (ङ) बमोजिम खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने अधिकृत नवौं तहको पदको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र कुनै सरकारी सेवा वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको संगठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ, संस्थाको अधिकृत तहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

तर विद्यावारिधिस्तरको उपाधि प्राप्त गरेको व्यक्तिको हकमा अनुभवको अवधि दुई वर्षले कम हुनेछ।

(१४) यस दफा बमोजिम आयोगले स्थानीय तहको रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्दा प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीको कुल सङ्ख्यालाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(१५) स्थानीय सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था र विशेषज्ञ पदको पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११. **पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) स्थानीय सेवालाई समावेशी बनाउन दफा १० को उपदफा (१) र (२) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैंतालिस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारका बिच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछः-

(क) महिला	३३ प्रतिशत
(ख) आदिवासी/जनजाति	२७ प्रतिशत
(ग) दलित	१५ प्रतिशत
(घ) आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	१० प्रतिशत
(ङ) अपाङ्गता भएका व्यक्ति	५ प्रतिशत
(च) थारु	४ प्रतिशत
(छ) मुस्लिम	३ प्रतिशत
(ज) मधेशी	३ प्रतिशत

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको खण्ड (घ) को प्रयोजनका लागि "आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य" भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम

गरिबीको परिचयपत्र प्राप्त गरेको वा त्यसरी परिचयपत्रको व्यवस्था नभएसम्मको लागि कानून बमोजिम तोकिए भन्दा कम वार्षिक आय भएको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहले सिफारिस गरेको खस आर्य समुदायको व्यक्ति सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि आरक्षणको सुविधा एक व्यक्तिले सेवा अवधिभरमा एक पटक मात्र पाउनेछ।

(३) यस दफा बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घाताङ्क आएमा त्यस्तो घाताङ्क जुन समूहको हकमा आएको हो, सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सर्दै जानेछ।

(४) यस दफा बमोजिम छुट्याइएको पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्नु पर्नेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिम पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद उत्पन्न भएमा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी स्थानीय तहले स्थानीय राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्नेछ।

तर यसरी प्रतिस्पर्धा गराइने पद सङ्ख्या कुल रिक्त पद सङ्ख्याको बीस प्रतिशत भन्दा बढी हुने छैन।

१२. **आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने**: खुला प्रतियोगिता, अन्तर तह प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने पदमा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ।

१३. **पदपूर्तिका लागि माग गर्ने**: (१) स्थानीय सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र पद

रिक्त भएको सूचना आयोग र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

(२) स्थानीय सेवाको पदपूर्तिको लागि माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र चालू आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बढुवाद्वारा रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ।

(३) पदपूर्तिका लागि माग गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१४. **पदपूर्तिमा बन्देजः** स्थानीय सेवाको कुनै पनि पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन।

१५. **ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइनेः** (१) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

±तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कुनै पदमा योग्यता प्राप्त चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीलाई देहायको अवस्थामा करार सेवामा काममा लगाउन सकिनेछः-

(क) कुनै चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी अध्ययन वा असाधारण विदामा रहेको अवस्थामा अध्ययन वा असाधारण विदामा बसेको अवधिभर,

(ख) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कुनै पद कुनै कारणवश रिक्त हुन गई सोको माग आकृति फाराम भरी आयोगमा पठाई सकेको तर पदपूर्ति भइनसकेको अवधिभर।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

१६. **नियुक्ति र पदस्थापनः** (१) स्थानीय सेवाको अधिकृत तहको पदमा कार्यपालिकाले नियुक्ति गर्नेछ र त्यस्तो नियुक्तिको सूचना स्थानीय

± केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा थपिएको।

राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ।

(२) स्थानीय सेवाको सहायक तहको पदमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति गर्नेछ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम स्थानीय सेवाको पदमा नयाँ नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेस गर्नु पर्नेछ।

(४) कर्मचारीको पदस्थापन गर्दा आयोग वा बढुवा समितिले सिफारिस गरेको योग्यताक्रमका आधारमा गरिनेछ।

(५) कर्मचारीको नियुक्ति र पदस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१७. **शपथ ग्रहणः** पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

१८. **व्यक्तिगत विवरणः** (१) स्थानीय सेवामा नियुक्ति भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको तीस दिनभित्र आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिगत विवरण सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले प्राप्त गरेको पन्ध्र दिनभित्र प्रमाणित गरी आवश्यक कागजात सहित प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) प्रदेश किताबखानाले उपदफा (२) बमोजिम व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। त्यस्तो सङ्केत नम्बर कर्मचारीको सरुवा, बढुवा लगायत पत्राचारमा प्रयोग गरिनेछ।

(४) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण दुरुस्त राख्न लगाउने जिम्मेवारी सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको हुनेछ।

१९. **उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यताः** देहायको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

(क) सहायक तहको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ख) अधिकृत तहको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैँतीस वर्ष, महिला वा अपाङ्गता भएका उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा भएको,

तर,

(१) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको पदमा पैँतालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(२) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा बाहेक अन्य सेवाको अधिकृत नवौँ तहको खुला प्रतियोगितामा पैँतालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(३) सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको पदमा बहालवाला स्थायी कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।

(४) सम्वत् २०६३ साल भन्दा अगाडी देखि साविक स्थानीय निकायको दरबन्दीमा अस्थायी वा करारमा नियुक्ती भई निरन्तर रुपमा कार्यरत रहेका कर्मचारीको हकमा यो ऐन लागु भएपछि हुने पहिलो पटकको विज्ञापनमा खुला प्रतिस्पर्धामा सहभागी हुन उमेरको हद लाग्ने छैन।

(घ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,

(ङ) गैर नेपाली नागरिक,

(च) स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको,

(छ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,

(ज) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु

बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, सरकारी धनमाल चोरी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

(झ) सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको।

२०. **पदाधिकार कायम रहनेः** देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पदमाथिको पदाधिकार कायम रहनेछः-

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,

(ग) बिदामा रहेको अवधिभर,

(घ) निलम्बन रहेको अवधिभर,

(ङ) काजमा खटिएको अवधिभर,

(च) कुनै पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर।

२१. **कायम मुकायम र निमित्तः** (१) कुनै कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म बिदामा बसेमा वा प्रचलित कानून बमोजिम कारबाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समानस्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक तहमुनिको कर्मचारीलाई बढीमा छ महिनाको लागि कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिसकेपछि सोही वा अन्य व्यक्तिलाई पुनः सो पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिने छैन।

(३) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम मुकरर गर्ने अधिकारीबाट सरकारी

बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

(४) कुनै कार्यालयको प्रमुख कुनै कारणले कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा निज मातहतको दरबन्दी वा विशेष दरबन्दीभित्रको वा रिक्त दरबन्दीमा काजमा खटिएको कर्मचारीमध्ये निकटतम वरिष्ठ कर्मचारीले निजको निमित्त जनाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र कार्यालय प्रमुखले आफैँले गर्नु पर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नु पर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

२२. **परीक्षणकालः** स्थानीय सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ । परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ। यसरी नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको कुनै पदमा बहाल रहेको स्थायी कर्मचारी वा एकपटक स्थायी नियुक्ति भई परीक्षणकाल भुक्तान गरिसकेको कर्मचारी स्थानीय सेवाको अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिने छैन।

परिच्छेद-४

सरुवा र काज

२३. **सरुवा गर्ने अधिकारः** (१) कर्मचारीलाई भुगोलको अनुभव समेत दिलाउने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्नो स्थानीय तह भित्र सरुवा गर्न सक्नेछ।

(२) सरुवासम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२४. **अन्तर स्थानीय तह सरुवा सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) स्थानीय सेवामा कार्यरत

कर्मचारीलाई एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा सरुवा गर्ने अधिकार मन्त्रालयलाई हुनेछ ।

(२) कर्मचारीलाई सामान्यतया पदस्थापन वा सरूवा भई गएको स्थानीय तहमा दुई वर्ष सेवा अवधि नपुगी अन्यत्र सरुवा गर्नु हुँदैन ।

(३) अन्तर स्थानीय तह सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

२५. **काज सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कर्मचारीलाई निज कार्यरत रहेको स्थानीय तहबाट अन्य स्थानीय तहमा दोहोरो सहमति लिई मन्त्रालयले काजमा खटाउन सक्नेछ । यसरी काजमा खटाउँदा एक वर्षमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको लागि काज खटाउन पाइने छैन ।

(२) निर्वाचन, लेखापरीक्षण, तथ्याङ्क सङ्कलन, खानी सर्वेक्षणजस्ता काम, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, विपद् व्यवस्थापन लगायतका काम र अस्थायी प्रकृतिका आयोग तथा समितिका काममा एक पटकका लागि तीन महिनाभन्दा बढी कुनै कर्मचारीलाई काज खटाउनुपर्ने भएमा मन्त्रालयले सम्बन्धित स्थानीय तहको सहमति लिई बढीमा एक वर्ष काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कार्यालय प्रमुखको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारीलाई सो पदमा पदाधिकार राखी अन्य स्थानीय तहमा काजमा खटाइने छैन ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीको विशेषज्ञताको सेवा लिन कामकाज गर्न खटाउनुपर्ने भएमा कर्मचारी कार्यरत सम्बन्धित स्थानीय तह र काजमा लिने स्थानीय तहको सहमतिमा अवधि तोकी मन्त्रालयले काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिमको काजको अवधि समाप्त हुनासाथ सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन जान रमाना दिई पठाउनु पर्नेछ । काजको अवधिभन्दा बढी समय काज खटिएको निकायमा हाजिर गर्ने र हाजिर गराउने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम काज अवधि समाप्त भएपछि पदाधिकार

रहेको निकायमा हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी दिइने छैन । त्यस्तो कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा त्यसरी भुक्तानी दिने कर्मचारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौँ तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई सोही सेवाको अधिकृत एघारौँ तहको पदमा मात्र काजमा खटाउन सकिनेछ।

तर स्थानीय तहले गठन गरेको आयोग, कार्यदल वा यस्तै प्रकृतिको अन्य कुनै खास कार्य गर्नको लागि बढीमा तीन महिनाको लागि काजमा खटाउन बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको माग बमोजिम रिक्त पदमा एक पटकमा बढीमा एक वर्षका लागि मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाको कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सक्नेछ।

(९) काज सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२६. **जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुने**: (१) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई दुई महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैनः-

(क) लामो बिदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

(ग) अन्यत्र काजमा खटिएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्नुपर्ने भएमा,

(घ) शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त भएकोमा।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा त्यसरी जिम्मेवारी नदिने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

परिच्छेद-५

तह वृद्धि र बढुवा

२७. **तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिम शैक्षिक योग्यता र देहाय बमोजिमको

न्यूनतम सेवा अवधि पुरा गरेका तथा पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पन्चानब्बे प्रतिशत अङ्क वा सो भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तह वृद्धि गरिनेछः-

क्र. सं.	हालको तह	वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि
१.	पाँचौं	छैटौं	पाँच वर्ष
२.	सातौं	आठौं	पाँच वर्ष
३.	नवौं	दशौं	पाँच वर्ष

±(१क) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणी वा सो सरहको पदमा कार्यरत रही समायोजन ऐन बमोजिम चौथो/पाँचौ तहको पदमध्ये सहायक पाँचौ तहमा समायोजन भई आएका कर्मचारीलाई समायोजन भएको मितिदेखि ज्येष्ठता लागु हुने गरी पाँचौ/छैठौं तहको पद अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ।

(१ख) उपदफा (१क) को प्रयोजनका लागि कार्यालयमा विशेष दरबन्दी सिर्जना हुनेछ। कुनै कारणबाट उक्त पद रिक्त भएमा सहायक चौथो तहको पद रिक्त भएको मानिनेछ।

(२) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाका देहायका तहमा देहाय बमोजिम तहवृद्धि गरिनेछः-

क्र. सं.	हालको तह	वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि	पछिल्लो दुई आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राप्त गर्नु पर्ने अङ्क
१.	चौथो	पाँचौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम

± केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा थपिएको।

२.	पाँचौं (क) सुरु नियुक्ति भएका वा पाँचौं तहमा तहवृद्धि भई सो तहको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा भएका	छैटौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम
	पाँचौं (ख) पाँचौं तहमा तहवृद्धि भएका(मध्ये सो तहका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएका	छैटौं	आठ वर्ष	कम्तीमा उत्तम
३.	छैटौं (पाँचौं तहमा सुरु नियुक्ति भई छैटौं तहमा तहवृद्धि भएका)	सातौं	आठ वर्ष	कम्तीमा उत्तम
४.	सातौं (सातौं तहमा सुरु नियुक्ति भएका)	आठौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम
५.	नवौं	दशौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साबिक नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियुक्त भई समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।

(४) प्रत्येक वर्ष साउन एक गते र माघ एक गतेदेखि लागु हुने गरी तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत तह वृद्धिको लागि योग्य भएका

कर्मचारीको तह वृद्धि यो ऐन प्रारम्भ भएको साठी दिनभित्र गरिसक्नु पर्नेछ।

(५) तह वृद्धिको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा समायोजन हुनुपूर्व कायम रहेको सम्बन्धित सेवा समूहको समान श्रेणी वा तहमा कायम रहेको अवधि समेत गणना हुनेछ।

(६) तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो पद साबिककै तहमा कायम रहनेछ।

(७) उपदफा (१) र (२) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाइपाई आएको तलबभन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(८) कर्मचारीको तह वृद्धि सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ। यसरी गरिएको तह वृद्धिको जानकारी मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र आयोगलाई निर्णय भएको पन्ध्र दिनभित्र दिनु पर्नेछ।

२८. **बढुवा समितिः** (१) प्रचलित कानूनमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक स्थानीय सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्ने देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछः-

(क) अधिकृत एघारौं र नवौं तहको पदका लागिः-

(१)	आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको आयोगको सदस्य	-अध्यक्ष
(२)	आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य	-सदस्य
(३)	आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विज्ञ	-सदस्य
(४)	प्रमुख सचिवले तोकेको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	-सदस्य
(५)	सचिव, मन्त्रालय	-सदस्य सचिव

(ख) अधिकृत सातौं तहको पदको लागिः-

(१)	आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य	-अध्यक्ष
(२)	सचिव, आयोग	-सदस्य
(३)	आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विज्ञ	- सदस्य
(४)	प्रमुख सचिवले तोकेको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	-सदस्य
(५)	मन्त्रालयको नवौं/दशौं तह वा सो सरहको अधिकृत	-सदस्य सचिव

(२) बढुवा समितिले आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञलाई बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (क) र (ख) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

(४) सहायक चौथो र पाँचौं तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा अघि लोक सेवा आयोग वा आयोगबाट चौथौ, पाचौं र छैटौं तहका पदहरुमा बढुवाका लागि प्रतिशत निर्धारण भईसकेका पदहरूमा उपदफा (ज्ञ) को खण्ड (ख) बमोजिमको बढुवा समितिले बढुवाको कार्य गर्नेछ।

(६) बढुवा समितिले बढुवा सिफारिस गर्दा अपनाउने प्रक्रिया तोकिए बमोजिम हुनेछ।

✂२९. .... ।

३०. **बढुवाका लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यताः** (१) बढुवाका लागि उम्मेदवार हुने पदको तहभन्दा एक तहमुनिको पदमा बढुवाको लागि विज्ञापन हुनुभन्दा अघिल्लो असार मसान्तसम्ममा देहाय बमोजिमको सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछः-

(क) सहायक तहको पदको लागि तीन वर्ष,

✂केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा झिकिएको।

(ख) अधिकृत तहको पदको लागि पाँच वर्ष ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाको विज्ञापन हुनुभन्दा अघिल्लो असार मसान्तसम्ममा अधिकृत सातौँ तहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको कर्मचारी अधिकृत नवौँ तहको पदमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भावित उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको तह वा सो तहभन्दा एक तहमुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौँ र नवौँ तह वा सो सरहको पदमा बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौँ तह वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (१) को खण्ड (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम समायोजन भई आएका कर्मचारीहरुको हकमा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि पहिलो पटकको विज्ञापनका लागि चार वर्ष सेवा अवधि पुगेको भए उम्मेदवार हुन बाधा पुगेको मानिने छैन ।

३१. **तहवृद्धि र बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने:** दफा ३० मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारी देहायको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैनः-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले तीन महिनासम्म,

(ग) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(ङ) दफा ४० बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षसम्म,

(च) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर ।

३२. **बढुवा नियुक्तिको रोक्काः** (१) बढुवाका लागि सिफारिस भइसकेको कुनै कर्मचारीले बढुवा नियुक्ति नपाउँदै निलम्बन, बढुवा रोक्का, तलबवृद्धि रोक्का भएमा वा नसिहत पाएमा दफा ३१ बमोजिमको अवधिभर निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का गरी सो अवधि समाप्त भएको भोलिपल्टको मितिदेखि ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिइनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा नियुक्ति रोक्का भएको कर्मचारीले लागेको आरोपबाट सफाइ पाएमा वा निलम्बन अवधि समाप्त भएमा निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का नभए सरह बढुवा भएको पदको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ ।

३३. **ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाः** (१) बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका ज्येष्ठ कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गर्नेछः-

(क) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,

(ख) दफा ३० बमोजिम बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,

(ग) बढुवा हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा सम्बन्धित

सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा तीस कार्यदिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवाकालीन तालिम लिएको ।

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको सहायकस्तर तहको पदको हकमा सेवाकालीन तालिम लिनु पर्ने छैन ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा निर्धारण गरिनेछः-

(क) बढुवा हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा सो पदमा लोक सेवा आयोग वा आयोग वा बढुवा समितिले गरेको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा सोभन्दा तल्लो तहको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(घ) खण्ड (ग) बमोजिमबाट समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

(३) यस दफा बमोजिम गरिने बढुवाको कारबाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बढुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

३४. **कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधारः** (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एक सय अङ्क दिइनेछः-

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत	-चालिस अङ्क
(ख) ज्येष्ठता बापत	-तीस अङ्क
(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत	-सोह्र अङ्क

(घ) शैक्षिक योग्यता बापत -बाह्र अङ्क

(ङ) तालिम बापत -दुई अङ्क

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा आषाढ मसान्तसम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बढुवाको दरखास्त दिने अन्तिम म्यादसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ।

३५. **कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) सुपरिवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम	-पच्चीस अङ्क
(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिनसक्ने अधिकतम	-दश अङ्क
(ग) पुनरावलोकन समितिले दिनसक्ने अधिकतम	-पाँच अङ्क

(३) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन बापत अङ्क दिँदा यस दफा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ।

(४) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

(५) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति आयोग, एक प्रति बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित स्थानीय तहमा राख्नु पर्नेछ।

(६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक स्थानीय तहले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेस गर्नु पर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी वा वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(७) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयावधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब कारण सहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा तोकिएको समयावधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम थपिएको म्यादपछि सोही आर्थिक वर्षभित्र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन बापत कुल प्राप्ताङ्कबाट पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ।

(९) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने समयावधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा त्यसरी जानुभन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ। त्यसरी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित समयमै दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(१०) कर्मचारीले समयमा दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(११) प्रत्येक वर्ष पुनरावलोकन समितिबाट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भइसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अङ्क निजले निवेदन दिई माग गरेमा कुल अङ्क पुनरावलोकन समितिको सचिवालयले दिनु पर्नेछ।

तर पुनरावलोकन समितिले दिएको अङ्क जानकारी दिइने छैन।

(१२) उपदफा (११) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र तोकिए बमोजिमको अधिकारी समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ। त्यसरी उजुरी गरेकोमा त्यस्तो

अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ।

(१३) वार्षिक रूपमा गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी वा पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सोको जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(१४) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा पुनरावलोकन समितिलाई सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको सो मूल्याङ्कन चित्त नबुझेमा सोको स्पष्ट कारण समेत खुलाई फिर्ता पठाउन सक्नेछ। त्यसरी फिर्ता पठाएकोमा सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताले पुनः मूल्याङ्कन गरी वा पहिले गरेको मूल्याङ्कनमा संशोधन गर्न आवश्यक नभए सो को औचित्यपूर्ण कारण खुलाई पठाउनु पर्नेछ।

(१५) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो, पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको औसतबाट हिसाब गरिनेछ।

तर

(१) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत त्यस्तो अध्ययन वा तालिममा जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अघिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा अङ्क गणना गरिनेछ।

(२) असाधारण बिदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारको हिसाब गरिनेछ र त्यस्तो बिदा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन। असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना

गर्दा असाधारण बिदामा बसेको अवधि कटाई बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ।

(१६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

३६. **ज्येष्ठता बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको तहमा काम गरेबापत देहाय दरले बढीमा तीस अङ्क प्रदान गरिनेछः-

(क) अधिकृतस्तर पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको लागि तीन अङ्कका दरले,

(ख) सहायकस्तर पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको लागि तीन दशमलव पचहत्तर अङ्कका दरले।

(२) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा ३६५ दिनको एक वर्ष मानी काम गरेको सम्पूर्ण अवधिलाई दिनमा परिणत गरी प्रत्येक दिनको अङ्क पाउने गरी अङ्क दिइनेछ।

(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको वा असाधारण बिदामा बसेको अवधिको अङ्क दिइने छैन।

(४) यस दफाको प्रयोजनको लागि ज्येष्ठता गणना गर्दा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन हुनुपूर्व कायम रहेको सम्बन्धित सेवा समूहको समान श्रेणी वा तहमा कायम रहेको अवधि गणना सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए वमोजिम हुनेछ।

३७. **भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा तोकिए बमोजिमको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत सोह्र अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछः-

(क) "क" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ४.०० का दरले,

(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,

(ग) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,

(घ) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.०० का दरले ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कुनै कर्मचारीले भौगोलिक क्षेत्र बापत प्राप्त गरिसकेको अङ्क घट्ने छैन ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनका लागि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका कर्मचारीले समायोजन हुनुपूर्व वा यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि प्राप्त गरेको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्क समेत बढुवा प्रयोजनका लागि गणना गरिनेछ ।

(३) कुनै भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन । दुई सय तेत्तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि “घ” वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ । भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन तहमा बढुवा हुने हो सो तहभन्दा एक तहमुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ ।

(४) अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्क दिइनेछ ।

३८. **शैक्षिक योग्यता र तालिम बापतको अङ्कः** (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा स्थानीय सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ट तीन अङ्क दिइनेछ । सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ ।

(२) दफा १० को उपदफा (१) र (२) बमोजिम अधिकृत नवौं

वा सो सरह वा सोभन्दा माथिको पदमा बढुवाको लागि पनि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौँ तह वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ।

(३) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि दुई अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पचहत्तर अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पचास अङ्क प्रदान गरिनेछ।

(४) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिँदा तीस कार्यदिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ। तालिमको अङ्क गणना गर्दा जुन तह वा श्रेणीमा छँदा तालिमको लागि मनोनयन भएको हो, सो अङ्क सोही तहको लागि मात्र गणना गरिनेछ।

(५) कर्मचारीले बढुवाको दरखास्त साथ शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेस गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो प्रमाणपत्र पेस नगरेमा त्यस बापत अङ्क दिइने छैन।

(६) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(७) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले समायोजन हुनुपूर्व प्राप्त गरेको वा यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि प्राप्त गरेको तालिम बापतको अङ्क समेत बढुवा प्रयोजनका लागि गणना गरिनेछ।

(८) कर्मचारीलाई ज्येष्ठताको आधारमा सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको तालिममा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

(९) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको

स्तर सम्बन्धी व्यवस्था मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ।

३९. **सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) प्रथमस्तर
(ख) द्वितीयस्तर
(ग) तृतीयस्तर
(घ) चतुर्थस्तर
(ङ) पाँचौंस्तर

(२) सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका पदमा सुरु नियुक्ति हुने कर्मचारीको प्रथमस्तर कायम हुनेछ।

(३) अख्तियारवालाले सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि गर्नेछः-

(क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दश वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई द्वितीयस्तर,
(ख) दश वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई तृतीयस्तर,
(ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बीस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई चतुर्थस्तर,
(घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएकोलाई पाँचौंस्तर।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ३१ को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) बमोजिमको अवधिभर स्तरवृद्धि हुनेछैन।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका पदमा कायम गरी उपदफा (३) मा उल्लेख भए बमोजिमको स्तर कायम गरिनेछ।

४०. **सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कुनै सेवा,

समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार दुई वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नु पर्ने भएमा कार्यपालिकाले सहमतिको लागि आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सहमति माग भएमा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेका समान श्रेणी वा तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारीहरु प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुनसक्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ। यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यपालिकाले स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि आयोगको परामर्शमा निजको विशेष योग्यतासँग सम्बन्धित समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

(४) उपदफा (१), (२) र (३) मा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

(५) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

४१. **विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त पेस गर्न सक्नेः** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी काम वा अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा प्राकृतिक वा आकस्मिक परिस्थिति वा काबु बाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त सङ्कलन गर्ने निकायमा बढुवाको दरखास्त पेस गर्न नसक्ने भएमा बढुवा सूचनाको म्यादभित्र तोकिए बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट आफू कार्यरत कार्यालयमा दरखास्त पेस गर्न सक्नेछन्।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त फाराम प्राप्त भएमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो दरखास्त फाराम म्यादभित्र दरखास्त सङ्कलन गर्ने निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

४२. **नकारात्मक सूचीः** (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारी नकारात्मक सूचीमा

परेको मानिनेछः-

(क) दफा ३१ बमोजिम उम्मेदवार हुन अयोग्य भएको,

(ख) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्राप्त गरेको ।

(२) कुनै उम्मेदवारले बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्विक असर पर्ने गरी झुठो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको झुठो विवरणको आधारमा कुनै कर्मचारीको बढुवा भएमा निजको बढुवा रद्द हुनेछ ।

४३. **बढुवा मिति र बढुवा नियुक्तिः** (१) बढुवा नतिजा प्रकाशन भएपछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि पैँतिस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतीक्षा सूचीमा राखिनेछ । त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको छत्तीसौँ दिन देखि नै बढुवा हुने तहको ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(२) बढुवा सिफारिस उपर उजुरी परेमा देहाय अनुसार ज्येष्ठता मिति कायम गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछः-

(क) दफा ४४ को उपदफा (२) बमोजिम बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि,

(ख) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक नतिजा प्रकाशन भएको मितिले छत्तीसौँ दिनदेखि, र

(ग) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पुनः बढुवा समितिबाट बढुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बढुवा समितिबाट निर्णय भएको मितिदेखि ।

४४ **बढुवाको उजुरीः** (१) बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पैँतिस दिनभित्र आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएका उजुरी टुङ्गो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा नामावलीमा संशोधन गर्नु पर्ने भएमा आयोगले सोको सूचना बढुवा समितिलाई दिनु पर्नेछ।

(३) आयोगले उजुरी छानबिन गर्दा त्रुटीपूर्ण मूल्याङ्कन गरिएको देखिएमा बढुवा समितिको मूल्याङ्कनकर्तालाई चेतावनी दिन सक्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरी पछि हुने बढुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क काटिनेछ।

(५) बढुवाको उजुरी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

४५. **बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा दश वर्षदेखि बहाल रहिरहेको अधिकृत दशौँ तह वा सो तहभन्दा मुनिका कर्मचारीलाई दफा ५८ को उपदफा (१) वा (२) बमोजिम अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगावै एक तह माथिल्लो पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा दश वर्ष बहाल रहेका अधिकृत दशौँ तह वा सो तहभन्दा मुनिका कुनै कर्मचारीले दफा ६१ को उपदफा (१) बमोजिम स्वैच्छिक अवकाश लिन निवेदन दिएमा निजलाई एक तहमाथिको पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्नका लागि स्वतः विशेष पद सिर्जना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारी अवकाश भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(४) एउटै पदमा उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा भएको कुनै कर्मचारीको मृत्यू भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई एक तह

माथिल्लो पदको निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ।

४६. **बढुवाको सर्तमा परिवर्तन:** यस ऐनको दफा ३०, ३१, ३२, ३३, ३४, ३५, ३६, ३७, ३८ र ४० वा सो अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा कुनै संशोधन गर्दा त्यस्तो संशोधन एक वर्षपछिको मितिदेखि मात्र लागु हुने गरी व्यवस्था गरिनेछ।

परिच्छेद- ६

तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४७. **तलब भत्ता:** (१) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाली गरेको दिनदेखि तलब भत्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु गराउनु हुँदैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता त्यसरी भुक्तानी गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(४) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि तोकिए बमोजिम एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ।

(५) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो तलब बृद्धि कुन मितिदेखि फुकुवा हुने हो, सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

(६) कार्यपालिकाले कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यपरिणाम र प्राप्त नतिजाको आधारमा कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ताको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

४८. **पकाएको तलब भत्ता पाउने:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ।

(२) कुनै कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले निजामती सेवामा नरहे पनि पकाएको तलब भत्ता पाउनेछ।

(३) यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम बाहेक कुनै कर्मचारीको तलब भत्ता कट्टा गरिने छैन ।

(४) फौजदारी अपराधमा अदालतबाट कैद सजाय पाएको कर्मचारीलाई उक्त कैद अवधिको तलब भत्ता दिइने छैन ।

४९. **निलम्बन भएमा पाउने तलबः** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा कार्यपालिकाको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा मात्र पाउनेछ ।

तर निजले सफाइ पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पूरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सोसमेत) पाउनेछ र कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मितिदेखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब भत्ता पाउने छैन ।

५०. **चाडपर्व खर्चः** (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एक पटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।

(२) निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारी वा निजको पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिले निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तिभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।

५१. **कर्मचारी सञ्चय कोषमा रकम जम्माः** (१) कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा कार्यपालिकाले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ ।

(२) निलम्बन भएको कर्मचारीले आधा तलब पाएको भएमा सोहीबमोजिम आधा तलबको दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी उपदफा (१) बमोजिम सञ्चय कोषमा जम्मा गरिनेछ ।

५२. **सावधिक जीवन बिमाः** (१) कार्यपालिकाले बढी सुविधा दिने प्रचलित

कानून बमोजिम स्थापित कोषमार्फत् कर्मचारीको सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्नेछ।

(२) सावधिक जीवन बिमा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

५३. **उपचार खर्च**: (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिम खाइपाई आएको तलब रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछः-

(क) अधिकृतस्तर भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर भए एक्काइस महिना बराबरको।

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरु जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा तोकिए बमोजिम सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(३) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधी उपचार खर्च दिँदा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(४) कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा तोकिए बमोजिम उपचार खर्च पाउनेछ।

(५) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यपालिकाले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको यस दफा बमोजिमको उपचार खर्चको सट्टा स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रम लागु गर्न सक्नेछ।

५४. **शैक्षिक वृत्ति सम्बन्धी व्यवस्था**: यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीका सन्ततिलाई स्नातक तह अध्ययनका लागि शैक्षिक वृत्ति योजना लागु गर्न सकिनेछ।

५५. **विशेष आर्थिक सुविधा**: कुनै कर्मचारीको सेवामा छदैँ मृत्यू भएमा निजको परिवारलाई खाइपाइ आएको बाह्र महिनाको तलब बराबरको रकम एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गर्न सकिनेछ।

५६. **प्रसूति स्याहार खर्च**: (१) कर्मचारीले सन्तान जन्माएमा प्रसूति स्याहार

खर्च बापत तोकिए बमोजिमको रकम उपलब्ध गराइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम लिन जन्मदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि संलग्न राखी सन्तान जन्मेको मितिले तीन महिनाभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिन सक्नेछ।

५७. **तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन समिति:** कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश निजामती ऐनमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद- ७

अवकाश, उपदान र निवृत्तिभरण

५८. **अनिवार्य अवकाश:** (१) कर्मचारीले साठी वर्ष उमेर पूरा भएपछि स्थानीय सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय स्वास्थ्य सेवा बाहेक अन्य सेवाका कर्मचारीको हकमा देहायको अवधिसम्मका लागि अनिवार्य अवकाश हुने उमेरको हद देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षसम्मका लागि अन्ठाउन्न वर्ष,

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको अवधि पूरा भएपछिको थप एक वर्षसम्मका लागि उनन्साठी वर्ष,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिमको अवधि पूरा भएपछि साठी वर्ष।

५९. **उमेर गणना:** (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेरमध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ, सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष संवत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्ममिति कायम गरिनेछः-

(क) नागरिकताको प्रमाणत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) को हकमा सुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

(३) कर्मचारीले पेस गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्ममिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरूको बिचमा एक वर्षभित्रको अन्तर देखिएमा पूरा जन्ममिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्ममिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्ममितिको आधारमा निज जुन मितिदेखि पहिले अवकाश हुन्छ, सोही मितिलाई जन्ममिति कायम गरी निजको उमेर गणना गरिनेछ।

६०. **असमर्थ कर्मचारीको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्थाः** कुनै कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक रोगको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा कार्यपालिकाले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ।

६१. **स्वैच्छिक अवकाशः** (१) निवृत्तिभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद त्रिपन्न वर्ष पूरा भएको कर्मचारीले कार्यपालिकाद्वारा स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित सर्तमा स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ। यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको ६० वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म सेवा अवधि

थप गरी निवृत्तिभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

तर दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा स्थानीय तहलाई आवश्यक नभएको पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै सर्त र सुविधा तोकी स्थानीय राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वैच्छिक अवकाशको लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरण पाउने अवस्था भएको, उमेरको हद त्रिपन्न वर्ष पुगेको र एउटै तहमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीले स्वैच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरी स्वैच्छिक अवकाश दिन सकिनेछ।

(३) संवत् २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघिदेखि सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रही हाल स्थानीय सेवामा समायोजन भई बहाल रहेको कर्मचारीले तीस वर्ष सेवा अवधि पूरा गरिसकेको भए स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिन सक्नेछ।

६२. **उपदान**: (१) स्थानीय तहमा समायोजन भई कार्यरत रहेका र पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तिभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृति गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको दरले उपदान पाउनेछः-

(क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब।

(२) साविक स्थानीय निकायमा नियुक्ति भएका र हाल स्थानीय

तहमा समायोजन भई कार्यरत रहेका कर्मचारीको हकमा पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृति गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको दरले उपदान पाउनेछः-

(क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब,

(घ) बीस वर्षभन्दा बढी पच्चिस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब,

(ङ) पच्चिस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी साढे दुई महिनाको तलब ।

६३. **निवृत्तिभरणः** (१) निवृत्तिभरण पाउने सेवा सर्तको अधिनमा रही नियुक्ति भएका र बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निवृत्तिभरण पाउनेछः-

$$\frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष} \times \text{आखिरी तलबको रकम}}{५०}$$

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको सुरु स्केलको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम सुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन ।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कुनै कर्मचारीको मृत्यू भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्ष अवधिसम्म थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ, सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(४) कुनै सरकारी पदमा अघि गरेको सेवा बापत निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्ति पछि स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा निजले पछि गरेको सेवा अवधिमा अघि गरेको सेवा अवधि जोडी यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण लिन पाउनेछ।

(५) निवृत्तिभरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

६४. **निवृत्तिभरणमा वृद्धिः** बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि गरिनेछ।

६५. **पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदानः** (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यू भएमा निजको मृत्यू भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यू भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई दफा ६२ वा ६३ मा लेखिएबमोजिम उपदान वा निवृत्तिभरण दिइनेछ।

तर निवृत्तिभरणको हकमा यस्तो निवृत्तिभरण सात वर्षभन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन। निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दैमा मृत्यू भएको कर्मचारीको परिवारलाई सात वर्ष पुगेपछि निवृत्तिभरण प्राप्त हुने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरण पाउने व्यक्ति नाबालिग रहेछ भने निज एक्काइस वर्ष पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउनेछ।

(३) कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नीले निजको पति वा पत्नी सेवामा छँदै वा निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यू भई उपदफा (१) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने भएमा सो निवृत्तिभरण पाउने अवधि भुक्तान भएको मितिदेखि र त्यस्तो निवृत्तिभरण

नपाउने भएमा वा निजको पति वा पत्नीले निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतीत भइसकेपछि मृत्यू भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यू भएको मितिदेखि जीवनभर निजले पाउने निवृत्तिभरणको आधा रकम पाउनेछ।

तर त्यस्तो विधुर पति वा विधवा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तिभरण सुविधा पाउने छैन।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तिभरण पाइरहेको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यू भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको नाबालिग छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।

(५) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम उपदफा (१), (२), (३) र (४) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(६) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यू भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्यहरू मध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(७) निवृत्तिभरण वा उपदान दिँदा मृतक कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि इच्छाएको रहेनछ भने त्यस्तो कर्मचारीको परिवारको सदस्यमध्ये कार्यपालिकाले उचित ठहर्याएको व्यक्तिलाई दिइनेछ।

६६. **बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदानः** (१) स्थानीय सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ६२ वा ६३ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम दफा ६५ बमोजिम निजको परिवारका सदस्यमध्ये नजिकको हकवालाले पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा

६३ बमोजिम निवृत्तिभरण लिन पाउने व्यक्ति निवृत्तिभरण लिन नपाउँदै बेपत्ता भएमा सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेपछि बेपत्ता भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई निवृत्तिभरणको पूरै रकम र सो अवधिपछि पति वा पत्नीलाई आजीवन निवृत्तिभरणको आधा रकम पारिवारिक निवृत्तिभरण दिइनेछ।

(३) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६२ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ६३ बमोजिम पाउने निवृत्तिभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

तर उपदफा (१) वा (२) बमोजिम भुक्तानी दिइसकेको उपदान, निवृत्तिभरण वा पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न पाउने छैन।

६७. **पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यालयले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वको कारणले कर्मचारीको तत्काल मृत्यू भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई यस ऐन बमोजिमको निवृत्तिभरण आजीवन दिइनेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनका लागि "द्वन्द्व" भन्नाले जुनसुकै प्रकारको भीडन्त, आन्दोलन, हड्ताल, जुलुस, नाराबाजी, झडप वा यस्तै प्रकृतिको असहज परिस्थितिलाई सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६५ बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिले अर्को विवाह गरेमा निजले उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण पाउने छैन।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम यस दफा अनुसार निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यू भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तिभरणको रकम मृतक कर्मचारीको नाबालक छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन् ।

(६) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वमा परी घाइते वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च तोकिए बमोजिम कार्यपालिकाले व्यहोर्नेछ ।

६८. **योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण सम्बन्धी सङ्घीय कानून बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुने मितिपछि र यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुनुभन्दा अघिदेखि सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रही समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घ वा प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तर तह प्रतियोगिताबाट छनौट भई वा बढुवा भई स्थानीय सेवामा निरन्तर सेवामा रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा लागु हुने छैन ।

(३) यस दफा बमोजिम दिइने निवृत्तिभरण र सोसँग सम्बन्धित अन्य सुविधा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको निवृत्तिभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने कर्मचारीले दफा ६२, ६३, ६४, ६५, ६६ र ६७ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन ।

(५) स्थानीय तहले निवृत्तिभरण, उपदान, उपचार खर्च, विशेष आर्थिक सुविधा, सञ्चित बिदा बापतको रकम भुक्तानीका लागि छुट्टै कोष स्थापना गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिमको कोष स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

६९. **तालिम सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कार्यालयले कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि आवश्यकता अनुसार तालिम दिने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुन कर्मचारीलाई के कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७०. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणः** (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउन प्रत्येक वर्ष सोसम्बन्धी विवरण तयार गरी कार्यपालिकामा पेस गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) "तालिम" भन्नाले अध्ययन बाहेक कुनै संस्थाबाट निश्चित पाठ्यक्रमअनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनु पर्छ।

(ख) "अध्ययन" भन्नाले सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर, विद्यावारिधि वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न गरिने अध्ययन सम्झनु पर्छ।

(ग) "अध्ययन भ्रमण" भन्नाले अध्ययन र तालिम बाहेक बढीमा छ हप्ताको गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमण सम्झनु पर्छ।

(२) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७१. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने अवधिः**

कार्यपालिकाको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको न्यूनतम दोब्बर अवधि अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

७२. **कबुलियत गर्नु पर्ने:** (१) कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा अध्ययन गर्न, तालिम लिन वा अध्ययन भ्रमणमा जानुअघि दफा ७१ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिम कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(२) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा नगरी निजलाई अर्को पटक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसार सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा कबुलियत गरेको अवधिको आखिरी तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुल उपर गरिनेछ।

(४) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलवी अध्ययन बिदामा जाने कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन बिदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक सेमेस्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको कार्यालय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (१) र (४) बमोजिम तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि कबुलियत बमोजिमको सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(७) उपदफा (३) बमोजिम रकम असुल उपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह निजको निजी

सम्पत्तिबाट असुल उपर गरिनेछ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा बढुवा वा नियुक्त भएमा वा दफा ५८ बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएमा वा मृत्यू भएको कारणले दफा ७१ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन।

(९) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ।

परिच्छेद- ९

आचरण

७३. **समय पालन र नियमितताः** कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र यथासम्भव पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

७४. **अनुशासन र आदेश पालनः** कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालन गर्नु पर्नेछः-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालना गर्नु पर्ने,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकारीले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पूरा गर्नु पर्ने,

(ग) आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारीहरू प्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने,

(घ) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने,

(ङ) सेवाको मूल्य, मान्यता, आचरण र सामाजिक मर्यादा विपरीत विद्युतीय माध्यम र सामाजिक सञ्जालबाट कार्यहरु गर्न गराउन नहुने।

७५. <u>**राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने**:</u> कर्मचारीले आफ्नो सेवासम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

७६. <u>**राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नहुने**:</u> कर्मचारीले राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिनु हुँदैन ।

७७. <u>**सरकारको आलोचना गर्न नहुने**:</u> (१) स्थानीय तह, प्रदेश सरकार वा नेपाल सरकारको नीति विपरीत हुने गरी वा स्थानीय तह, प्रदेश सरकार वा नेपाल सरकार वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र स्थानीय तहको नीति विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन ।

७८. <u>**सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध**:</u> (१) कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन । यो प्रतिबन्ध सेवामा नरहेको अवस्थामा समेत लागु रहनेछ ।

(२) सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको कर्मचारीले सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार उपदफा (१) विपरीत प्रकाशन गरेमा निजले यो ऐन बमोजिम पाउने सेवा सुविधा तोकिए बमोजिम रोक्का गर्न सकिनेछ ।

७९. <u>**दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध**:</u> (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति बिना आफूले वा आफ्नो परिवारको

कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन ।

(२) कर्मचारीलाई कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले कार्यालयलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

८०. **कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने:** कर्मचारीले कार्यपालिकाको पूर्व स्वीकृति नलिई कुनै बैङ्क वा कम्पनी वा फर्म वा सहकारी वा यस्तै अन्य संस्थाको स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनुपर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन ।

८१. **अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुने:** (१) कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले स्थानीय तहको नीति विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, सांस्कृतिक, मानव कल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले देहायको कार्य गर्न बाधा पुगेको मानिने छैनः-

(क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन बिदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा गर्न वा त्यस्तो संस्थाले लगाएको कुनै कार्य गर्न,

(ख) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई स्थानीय तहको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,

(ग) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यालय समयबाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,

(घ) स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,

(ङ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक सङ्घसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थाको सेवासँग सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखी अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृति गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

(च) कर्मचारीको योगदानमा आधारित सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न,

(छ) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र स्थानीय तहको अहित नहुने गरी आफ्नो पेशागत सङ्गठन वा अन्य कुनै सामाजिक संस्थामा आबद्ध हुन ।

स्पष्टीकरणः यस खण्डको प्रयोजनको लागि “सामाजिक संस्था” भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशील रहेको सामाजिक सङ्घसंस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला, संस्कृति, खेलकुद, सङ्गीत, विज्ञान, धर्म वा यस्तै अन्य कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित संस्थालाई समेत जनाउँछ ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रकृयामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन र त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिएको व्यक्तिले

त्यसपछि एक वर्षसम्म सञ्चालन हुने त्यस्तो परीक्षाको प्रकृयामा संलग्न हुन पाउने छैन ।

८२. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुनेः** कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार गर्न, जुलुस वा सभामा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

तर कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

८३. **प्रदर्शन र हड्ताल गर्न प्रतिबन्धः** (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, जुलुसमा भाग लिन वा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

(२) यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ ।

८४. **प्रतिनिधित्व गर्न नहुनेः** कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैँले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीसमक्ष निवेदन दिनबाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन ।

८५. **सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्नेः** कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्नेछ ।

८६. **स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुनेः** (१) कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोको लागि आवेदन दिन हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त भएको मितिले साठी दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेस गर्नु पर्नेछ ।

८७. **सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नु पर्नेः** (१) संविधान र कानूनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

(२) प्रचलित कानून प्रतिकूल हुने गरी कहीँ कतै कुनै कार्य भएको देखिएमा सोको जानकारी सम्बन्धित निकायमा गराउनु कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

८८. **आचरण पालना गराउने**: (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यस ऐन तथा तोकिए बमोजिमका आचारणको पालना गर्नु गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आचारण पालना गर्नु पर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयमै विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(३) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको भन्ने विषयलाई समेत निजको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाइनेछ।

८९. **चेतावनी दिन सकिने**: कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरीवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण फाइलमा राख्नु पर्नेछः-

(क) समय पालन नगरेमा,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी विषयमा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालन नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा,

(घ) कार्यालय सम्बन्धी काममा लापरबाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

(ङ) सेवाग्राहीलाई शिष्ट, मर्यादित र सहयोगी व्यवहार नगरेमा वा अनावश्यक हैरानी दिएमा।

परिच्छेद- १०

सेवाको सुरक्षा

९०. **कर्मचारीको सेवाको सुरक्षाः** देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई स्थानीय सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैनः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर

बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) भागी, हराई वा बेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएमा।

९१. **कर्मचारीको बचाउः** (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि स्थानीय तहको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चल्नसक्ने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन स्थानीय तहले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा स्थानीय तहले गर्नेछ।

९२. **कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षाः** कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी त्यस्तो कर्मचारीको सहमतिबिना परिवर्तन गरिने छैन।

परिच्छेद-११

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९३. **विभागीय सजायः** उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) सामान्य सजायः

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजायः

(१) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने।

९४. **नसिहत दिने**: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिन सकिनेछः-

(क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) पूर्व स्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटकभन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ग) प्रचलित कानूनबमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,

(घ) प्रचलित कानूनबमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(ङ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा,

(च) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,

(छ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई गालीगलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,

(ज) दफा ८९ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही पदमा रहदा पुनः सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा,

(झ) सरकारवादी फौजदारी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिवानाको सजाय भएमा,

(ञ) कुनै कर्मचारीलाई गैरकानूनी दबाव दिएमा,

(ट) दफा २५ विपरीत काजको अवधिभन्दा बढी समय काज खटाएमा वा त्यसरी हाजिर गरे गराएमा,

(ठ) दफा २६ विपरीत पदीय जिम्मेवारी नदिएमा,

(ड) दफा १३ बमोजिम पदपूर्तिका लागि सूचना नदिएमा,

(ढ) पूर्व स्वीकृतिबिना कुनै कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि मनोनयन गरेमा ।

९५. **बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने**: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व पूरा नगरेमा,

(ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटकपटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(घ) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू तथा दफा १३४ बमोजिम जारी भएको आचारसंहिताको पालना नगरेमा वा उल्लङ्घन गरेमा,

(ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(च) सेवा प्रवाहमा जानाजान लापरबाही वा ढिलासुस्तीको कारण सेवाग्राहीलाई हानि पुग्न गएमा,

(छ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई हातपात गरेमा,

(ज) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्विक असर पर्ने गरी झूटो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा,

(झ) हालको पदमा दफा ९४ बमोजिम दुई पटक नसिहत पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा,

(ञ) दफा ९८ विपरीत हाजिर गराएमा वा बिदा स्वीकृत गरेमा,

(ट) सरकारवादी हुने फौजदारी कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सोभन्दा कम कैदको सजाय भएमा।

(२) कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (ट) बमोजिम कैदको सजाय पाएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

९६. **सेवाबाट हटाउने**: देहायको कसूर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछः-

(क) आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा वा त्यस्तो काम वा जिम्मेवारीको पटक-पटक बेवास्ता गरेमा,

(ख) राजनीतिक दल वा सङ्गठनको सदस्यता लिएमा वा राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिएमा वा राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार भएमा,

(ग) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(घ) पटकपटक अनुशासन र आदेश पालना नगरेमा,

(ङ) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(च) बिदा स्वीकृति गराएकोमा बाहेक वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा,

(छ) सरकारवादी हुने फौजदारी कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट एक वर्षभन्दा बढी कैदको सजाय पाएमा,

(ज) सेवा अवधिभरमा तीन पटक दफा ९४ वा ९५ बमोजिमको सजाय पाइसकेकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा,

(झ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएको प्रमाणित भएमा,

(ञ) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको

सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता खारेज भएमा ।

९७. **सेवाबाट बर्खास्त गर्नेः** देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा, वा

(ख) सरकारी सेवामा नियुक्ति हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा ।

९८. **हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्न सक्नेछ । यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९६ को खण्ड (ङ) वा (च) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन ।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९६ को खण्ड (ङ) वा (च) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदन बमोजिम बिदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा बिदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(४) दफा ९६ को खण्ड (ङ) वा (च) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागु हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ । यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गरिनेछ ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको गयल र तलबकट्टीको विवरण मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(६) यस दफा बमोजिमको कारबाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी बढीमा तीन महिनाभित्र टुङ्ग्याई सक्नु पर्नेछ।

९९. **विभागीय सजाय दिने अधिकारी**: (१) कर्मचारीलाई दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछः-

(क) अधिकृत एघारौं, दशौं र नवौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले,

(ख) अधिकृत आठौं, सातौं र छैटौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई कम्तिमा नवौ तह वा सो सरहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले,

(ग) सहायक तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई कम्तीमा सातौं तह वा सो सरहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिमको सजाय दिने अधिकारीको पद सम्बन्धित स्थानीय तहमा नरहेमा वा त्यस्तो पद रिक्त भएमा कार्यपालिकाले सजाय दिने अधिकारीको रूपमा कार्य गर्नेछ।

(३) दफा (३) को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१००. **निलम्बन गर्ने**: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९७ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म निज कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा निलम्बन गर्न सक्नेछः-

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुटो सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्नसक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण नष्ट तथा गायब गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा,

(ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा, वा

(ग) सरकारी कामको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अदालतमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह वादी भई मुद्दा दायर भएमा।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया साठी दिनभन्दा बढी गरिने छैन। सो अवधिभित्रै त्यस्तो कर्मचारीउपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भई निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा तीस दिनसम्म अवधि बढाउन सकिनेछ।

(३) कुनै फौजदारी अभियोगमा न्यायिक हिरासतमा रहेको कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

(४) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नु पर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

(५) कुनै कर्मचारीविरुद्ध भ्रष्टाचार, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागु औषध कारोबार, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

१०१. **निलम्बनको समाप्ति**: कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः बहाल भएमा वा दफा १०० को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा वा निलम्बन फुकुवा भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजले अभियोगबाट सफाइ पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१०२. **सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने**: (१) सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेस गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

तर स्थानीय तहले सजायको आदेश दिनुपर्नेमा त्यसरी सफाइको मौका दिने प्रयोजनको लागि कुनै अधिकारीलाई अधिकार प्रत्यायोजन

गरेको अवस्थामा त्यस्तो अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइको मौका दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन आधार र कारणसँग सम्बन्धित छ, सोसमेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेस गर्नु पर्नेछ र यसरी पेस हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भीरतापूर्वक लिनु पर्नेछ ।

(४) सजायको आदेश दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा अन्य कुनै अधिकृत तहको कर्मचारीद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ ।

१०३. **सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्ने**: विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०२ बमोजिम सफाइ पेस गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेस नगरेमा वा पेस हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी सोसम्बन्धमा कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

१०४. **आयोगको परामर्श लिनुपर्ने**: (१) सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०२ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा १०३ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाइ वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा आयोगले एक महिनाभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

१०५. **सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने**: (१) दफा १०४ बमोजिम आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुद प्रमाणको

मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको निर्णय गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णयसम्बन्धी जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी र तोकिएको निकायलाई दिनु पर्नेछ।

१०६. **जानकारी दिन सकिने**: (१) दफा ८६ विपरीत कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालयमा दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा कार्यालयले सात दिनभित्र त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न सजाय दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा सजाय दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गरी सोको जानकारी अविलम्ब कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छानबिन गर्दा सजायको आदेश दिने अधिकारीले अन्य कुनै सरकारी निकायसँग कुनै कुराको जानकारी वा सहयोग माग गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जानकारी वा सहयोग उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको देखिएमा निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रकृया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

१०७. **पुनरावेदन गर्न सकिने**: यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर चित्त नबुझेमा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिनेछ।

१०८. **निर्णयमा असर नपर्ने**: कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम कर्मचारीले गरेको कामकारबाहीको तात्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।

१०९. **सजायको अभिलेख**: कुनै कर्मचारी उपर सजाय गरिएमा सम्बन्धित

कार्यालयले सोको अभिलेख राखी प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा समेत पठाउनु पर्नेछ।

परिच्छेद-१२

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ❖न्याय सेवाको पद सम्बन्धी व्यवस्था

११०. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ❖न्याय सेवाको पद सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) मन्त्रालयले प्रदेश प्रशासन सेवाअन्तर्गतको सामान्य प्रशासन समूहको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउनेछ।

(३) स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पद प्रदेश निजामती सेवाबाट पूर्ति नभएसम्म प्रदेश सरकारको अनुरोधमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा, समूहको कर्मचारीलाई खटिएको स्थानीय तहबाटै तलब भत्ता खाने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

(४) मन्त्रालयले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउँदा "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम एक वर्ष तथा "ख" "ग" र "घ" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम दुई वर्ष अवधि तोकी खटाउनेछ।

(५) स्थानीय तहको ❖न्याय सेवा अन्तर्गत रहने पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(६) मन्त्रालयले एक वा सोभन्दा बढी स्थानीय तहमा कामकाज गर्ने गरी र खटिएको स्थानीय तहबाटै तलबभत्ता र अन्य सुविधा पाउने गरी ❖न्याय सेवाको कर्मचारी खटाउन सक्नेछ।

(७) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ❖न्याय सेवाको पदमा कर्मचारी खटाउने वा तोक्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले तोकिए बमोजिम मापदण्ड बनाई कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ।

१११. **निमित्त भई काम गर्नेः** (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद रिक्त रहेमा वा निज कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहमा कार्यरत

❖ केही गण्डकी प्रदेश ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०८१ द्वारा संशोधित

वरिष्ठतम् अधिकृत कर्मचारीले निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्ने अधिकार हुनेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत आफैँले गर्नु पर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नु पर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

११२. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकारः** प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) स्थानीय तहको प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा कार्य गर्ने/गराउने,

(ख) सभा र कार्यपालिकाको सचिवको रुपमा कार्य गर्ने,

(ग) सभा र कार्यपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने/गराउने,

(घ) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने/गराउने,

(ङ) कोष तथा आर्थिक कारोबारको हिसाब तथा अभिलेख दुरुस्त राख्न लगाउने, लेखापरीक्षण गराउने तथा बेरुजु फछ्र्यौट गर्ने/गराउने,

(च) आयोजनाहरुको फरफारकका लागि प्रतिवेदन तयार गरी कार्यपालिकाको बैठकमा पेस गर्ने,

(छ) स्थानीय तहको चलअचल सम्पतिको संरक्षण गर्ने, लगत राख्ने तथा अद्यावधिक गर्ने/गराउने,

(ज) कार्यालयको कामलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाई सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र प्रभावकारी बनाउने,

(झ) कार्यालयमा व्यवस्थित र नियमित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्ने,

(ञ) कार्यालयमा ढिलासुस्ती, अनियमितता, अनुशासनहीनता र लापरबाही हुन नदिने,

(ट) सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था मिलाउने,

(ठ) सेवाप्रवाहमा निरन्तर सुधार, सृजनशीलता र नवप्रवर्तनको पहल र प्रोत्साहन गर्ने,

(ड) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा कार्यपालिका तथा सभाको बैठक बोलाउने र बैठक सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने/गराउने,

(ढ) कार्यपालिकाको निर्णय प्रमाणित गर्ने, सभा र कार्यपालिकाको निर्णयको अभिलेख सुरक्षित गर्ने,

(ण) न्यायिक समितिबाट भएको मिलापत्र तथा निर्णय सम्बन्धी मिसिल संरक्षण गर्ने/गराउने,

(त) स्थानीय तहको प्रशासकीय तथा आर्थिक नियन्त्रण गर्ने,

(थ) सार्वजनिक खरिद योजना तयार गरी खरिद सम्बन्धी कार्य गर्ने र गराउने,

(द) आवश्यकता अनुसार यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफैंले सम्पादन गर्नु पर्ने काम बाहेक अन्य काम मातहतको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्ने/गराउने,

(ध) सभा वा कार्यपालिकाले वा प्रदेश सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने/गराउने,

(न) यस ऐनको अधिनमा रही स्थानीय सेवाका कर्मचारीको नियुक्ति गर्ने,

(प) प्रचलित कानूनमा तोकिए बमोजिमका अन्य कार्यहरू।

परिच्छेद-१३

विविध

११३. **कर्मचारीले पाउने बिदाः** (१) कर्मचारीहरूले देहायका बिदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछन्ः-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा,
(ख) घर बिदा,
(ग) बिरामी बिदा,
(घ) अध्ययन बिदा,
(ङ) असाधारण बिदा,
(च) किरिया बिदा,
(छ) विवाह बिदा,
(ज) प्रसूति बिदा,
(झ) प्रसूति स्याहार बिदा।

(२) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमका बिदा बाहेक तोकिए बमोजिमको सट्टा बिदा समेत पाउनेछन्।

(३) बिदा कर्मचारीको अधिकार होइन, सहुलियत मात्र हो।

११४. **बेतलबी बिदाः** (१) कुनै कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेशस्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा कार्यरत रहेमा त्यस्तो कर्मचारीले तोकिए बमोजिम बेतलबी बिदा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

११५. **पुरस्कार दिन सक्नेः** (१) स्थानीय तहले आफ्नो कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको आधारमा आवश्यकता अनुसार उचित पुरस्कार सहित सम्मान प्रदान गर्न सक्नेछ।

(२) पुरस्कार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११६. **कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषः** (१) स्थानीय तहले सरकारी कार्यालयको कार्य सम्पादन सुधार गरी सेवामा प्रभावकारिता ल्याउन एक कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था

तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११७. **सेवा समूह सञ्चालनः** स्थानीय सेवा, समूह वा उपसमूहको सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

११८. **भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९७ बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ५१ बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ५२ बमोजिमको सावधिक जीवन बिमा र दफा ६८ बमोजिमको योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण बापत जम्मा भएको रकम र सोको ब्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

तर दफा ९६ बमोजिम सजाय पाई हटाइएको कर्मचारीले सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदाबापतको रकम तथा उपचार खर्चबापतको रकम समेत पाउनेछ।

(२) स्थानीय सेवाबाट अवकाश प्राप्त व्यक्तिको मृत्यू भई निजको हकवालाले कुनै सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो सुविधा पाउने व्यक्तिले अन्य मुलुकको नागरिकता वा स्थायी आवासीय अनुमति पाएको रहेछ भने उपदफा (१) बमोजिमको रकम बाहेक अन्य सुविधा पाउने छैन।

११९. **नोकरी नथामिनेः** कुनै कर्मचारीले दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनःस्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको छ महिनामध्ये जुन पहिले हुन्छ, सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको नोकरी थामिने छैन।

१२०. **स्थानीय सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधाः** (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय भएकोमा सो सजाय अदालतबाट बदर भई निज सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि स्थानीय सेवाबाट अवकाश

दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा स्थानीय सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता र तलब वृद्धि पाउनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९६ को खण्ड (ङ) र (च) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनः बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनः बहाली भई हाजिर भएको अघिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१२१. **सेवा अवधि गणना हुने:** यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यसअघि सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा बहाल रहेको कर्मचारी खुला वा अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति पाएमा निजको साबिकको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

१२२. **कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था:** स्थानीय तहमा ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२३. **बरबुझारथ गर्नु पर्ने:** कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ र सो बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१२४. **अपाङ्गता भएका कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था:** अपाङ्गता भएका कर्मचारीको पदस्थापना वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

१२५. **कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन:** (१) स्थानीय सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

(२) कर्मचारी कल्याण कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२६. **निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने:** सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी उपदान वा निवृत्तिभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग स्थानीय तहले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

१२७. **स्वास्थ्य उपचार सेवा सम्बन्धी व्यवस्थाः** स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीका लागि स्वास्थ्य उपचार सेवा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२८. **व्यवस्थापन परीक्षणः** (१) आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयहरू बाहेक मन्त्रालयले स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिहरू पालन गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा आवश्यकता अनुसार निर्देशन दिन तथा कुनै प्रशासकीय अनियमितता गरेको देखिएमा सम्बन्धित कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

१२९. **अधिकार प्रत्यायोजनः** (१) स्थानीय तहले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू स्थानीय राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(२) यस ऐन बमोजिम कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

तर दफा १०२ को उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिने प्रयोजनको लागि अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने बाहेक विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पाइने छैन।

१३०. **कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश सरकारले तोकेको निकायले राख्नेछ।

(२) कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३१. **सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेः** यस ऐनमा भएका व्यवस्था सङ्घीय कानूनसँग बाझिएमा सङ्घीय कानून बमोजिम हुनेछ।

१३२. **नियम बनाउने अधिकारः** (१) यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश सरकारले नियम बनाउँदा

स्थानीय सेवाका सबै सेवा, समूह तथा उपसमूहहरूमा समान रूपले लागु हुने वा बेग्लाबेग्लै सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि पृथक रूपले लागु हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

१३३. **निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्नेः** यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही कार्यपालिकाले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१३४. **आचारसंहिता जारी गर्न सक्नेः** स्थानीय तहले कर्मचारीको लागि अलग्गै आचारसंहिता जारी गर्न सक्नेछ। त्यस्तो आचारसंहिता पालना गर्नु सबै कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१३५. **स्थानीय तहको अन्य सरकारी सेवा गठन सम्बन्धी व्यवस्थाः** यस ऐनलाई मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा लिई स्थानीय तहले अन्य सरकारी सेवा गठन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

१३६. **खारेजी र बचाउः** (१) स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ जारी भए पश्चात् लोक सेवा आयोग वा आयोगको परामर्श नलिई स्थानीय तहबाट जारी भएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्त, सुरक्षा तथा सुविधा सम्बन्धी ऐन तथा सो बमोजिम भएका बढुवा सम्बन्धी कार्य खारेज गरिएको छ।

(२) समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई आएका, लोक सेवा आयोग र आयोगबाट सिफारिस भई स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका र पदपूर्तिको प्रक्रियामा रही यो ऐन प्रारम्भ भएपश्चात् नियुक्त हुने कर्मचारीको सेवाका सर्त, सुरक्षा, सुविधा तथा अन्य व्यवस्था लगायतका काम कारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(३) स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) अध्यादेश, २०७९ बमोजिम भए गरेका कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।