सुदूरपश्चिम प्रदेश स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना: 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 कानुनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकाले,

सुदूरपश्चिम प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद–१
प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम "सुदूरपश्चिम प्रदेश स्थानीय सेवा (गठन तथा सञ्चालन) ऐन, २०८१" रहेको छ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. **परिभाषा:** 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 सम्झनुपर्छ ।

(ख) "आयोग" भन्नाले सुदूरपश्चिम प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनुपर्छ ।

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले स्थानीय सेवाका पदमा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारी सम्झनुपर्छ।

(घ) "कार्यपालिका" भन्नाले गाउँ वा नगर कार्यपालिका सम्झनुपर्छ ।

(ङ) "कार्यालय" भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालय सम्झनुपर्छ ।

(च) "कार्यालय प्रमुख" भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालयको प्रमुख सम्झनुपर्छ ।

(छ) "तलब" भन्नाले कर्मचारीले मासिक रूपमा पाउने तलब र तलबवृद्धिसहितको रकम सम्झनुपर्छ ।

(ज) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनुपर्छ ।

(झ) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालनपोषण गर्नुपर्ने पति, पत्नी, छोरा, अविवाहिता छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनुपर्छ 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 सम्झनुपर्छ ।

(ट) "प्रदेश" भन्नाले सुदूरपश्चिम प्रदेश सम्झनुपर्छ ।

(ठ) "प्रदेश किताबखाना" भन्नाले प्रदेश सेवा तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारले स्थापना गरेको वा तोकेको निकाय सम्झनुपर्छ।

(ड) "प्रदेश निजामती सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेश सरकारको निजामती सेवा सम्झनुपर्छ ।

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

(ण) "मन्त्रालय" भन्नाले प्रदेश सरकारको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनुपर्छ ।

(त) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनुपर्छ ।

(थ) "सरकारी सेवा" भन्नाले संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा वा त्यस्तै प्रकृतिको अन्य सेवा सम्झनुपर्छ ।

(द) "स्थानीय तह" भन्नाले प्रदेशभित्रका गाउँपालिका, नगरपालिका, उपमहानगरपालिका र महानगरपालिका सम्झनुपर्छ ।

(ध) "स्थानीय सेवा" भन्नाले दफा ४ बमोजिम गठित स्थानीय सेवा सम्झनुपर्छ ।

(न) "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 सम्झनुपर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ ।

(प) "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तभरण वा योगदानमूलक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको स्थानीय सेवाको पद सम्झनुपर्छ ।

परिच्छेद – २

स्थानीय सेवाको गठन

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

(२) यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएको विषयबाहेकको कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नुपर्नेछ ।

४. **स्थानीय सेवाको गठनः** (१) स्थानीय तहले स्थानीय सेवाअन्तर्गत देहायबमोजिमका सेवाहरू गठन गर्नेछः-

(क) स्थानीय इन्जिनियरिङ सेवा,

(ख) स्थानीय कृषि सेवा,

(ग) स्थानीय प्रशासन सेवा,

(घ) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा,

(ङ) स्थानीय शिक्षा सेवा,

(च) स्थानीय विविध 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 ।

५. <u>स्थानीय सेवामा रहने तहः</u> (१) स्थानीय सेवामा देहायबमोजिमका तहहरू रहनेछन्ः–

<u>**अधिकृत तह**</u>	<u>**सहायक तह**</u>
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. <u>सेवाका पदहरूः</u> (१) स्थानीय सेवाका विभिन्न तहमा विशेषज्ञ पद, प्राविधिक तथा प्रशासनिक पदहरू रहनेछन् ।

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

७. <u>कार्यविवरण र कार्यसम्पादन सम्झौताः</u> (१) कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्यविवरणको आधारमा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले प्रत्येक पदको कार्यविवरण स्वीकृत गरी लागु गर्नुपर्नेछ।

(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 गर्नुपर्नेछ ।

(४) प्रत्येक सुपरिवेक्षकले 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 गर्नुपर्ने 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 गठन हुने समितिले प्रदेश सरकारले निर्धारण गरेको मापदण्ड बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्नेछ ।

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

(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 गर्नुपर्नेछ ।

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

(५) उपदफा (२) बमोजिम पेस भएको प्रतिवेदन 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. **<u>दरबन्दी कायम गरिनेः</u>** (१) साबिक स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा अधिकृत छैटौं र आठौं तहको पदमा नियुक्ति भई स्थानीयतहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई माथिल्लो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भए अख्तियारवालाले एक पटकका लागि स्थानीय सेवाको क्रमशः अधिकृत सातौं र नवौं तह कायम गरिदिनेछ । यसरी तह मिलान भएको तहको ज्येष्ठता नियुक्ति भएको मिति देखि लागु हुनेछ ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सङ्घीय लोक सेवा आयोग वा आयोगबाट सञ्चालित खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा द्वारा 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 एक पटकका लागि सातौं तह कायम गरिदिनेछ । यसरी तह मिलान भएको पदको ज्येष्ठताको गणना छैटौं तहमा नियुक्ति भएको मिति देखि लागु हुनेछ ।

(३) साबिकका घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका तथा गाउँपालिकामा बहाल रहेका कर्मचारी वा स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीको पदमा स्थायी नियुक्ति भई स्थानीय तहको सोही तहको पदमा समायोजन भएका कर्मचारी र सङ्घीय लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट चौथो, पाँचौ तहमा छनौट तथा सिफारिस भएका वा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम समायोजन भएका चौथो, पाँचौ तहका कर्मचारीको सेवा अवधि यस ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत पाँच वर्ष पूरा भएको भए एक पटकका लागि एक तह माथीको पदमा अख्तियारवालाले कायम गरिदिनेछ । यसरी तह मिलान भएको पदको ज्येष्ठताको गणना नियुक्ति भएको मिति देखि लागु हुनेछ ।

(४) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम संघीय स्वास्थ्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका चौथो, पाँचौ, छैटौं तहमा कार्यरत कर्मचारीको सेवा अवधि यस ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत पाँच वर्ष पूरा भएको भए एक पटकका लागि एक तह बृद्धि गरिनेछ ।

<u>स्पष्टीकरणः</u> यस उपदफा बमोजिम तह बृद्धि हुने कर्मचारीको पदनाम नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिम हुनेछ ।

(५) उपदफा (१), (२), (३) र (४) बमोजिम कायम गरिने पद स्वतः सिर्जना हुने र यसरी माथिल्लो तह कायम गरिएको कर्मचारी कुनै कारणले कायम गरिएको पदमा बहाल नरहेमा उक्त पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(६) यस ऐनमा अन्यत्र जेसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विक्रम संवत् २०७६ सालको विज्ञापनबाट सिफारिस भई स्थायी नियुक्ति लिएका कर्मचारीका हकमा २०८२ साल श्रावण १ गते अगाडी पाँच वर्ष सेवा अवधि पुरा हुने भए यो ऐन लागु भए पछि हुने पहिलो पटकको तह वृद्धिको लागि न्यूनतम सेवा अवधि पुरा भएको मानिनेछ र तहवृद्धि भएको मितिबाट ज्येष्ठताको गणना गर्नु पर्नेछ ।

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

(८) उपदफा (७) बमोजिम प्राप्त जानकारीको आधारमा प्रदेश किताबखानाले दरबन्दी मिलान तथा अद्यावधिक गर्नुपर्नेछ ।

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

पद	खुला प्रतियोगिता द्वारा	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	-	-	-	-	-	
(घ) सहायक चौथो तह	९०%	-	-	-	१०%	
(ङ) सहायक पाँचौं तह	६०%	-	२०%	२०%	-	
(च) अधिकृत सातौं तह	६०%	१०%	१५%	१५%	-	
(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 प्रतियोगिता द्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिता द्वारा	बढुवा			कैफियत
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क)सहायक चौथो तह	१००%	-	-	-	-	
(ख)सहायक पाँचौं तह	६०%	-	२०%	२०%	-	
(ग) अधिकृत सातौं तह (चिकित्सकबाहेक)	७०%	१०%	१०%	१०%	-	
(घ) अधिकृत आठौं तह (चिकित्सक)	१००%	-	-	-	-	
(ङ) अधिकृत नवौं 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 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 गर्नुपर्ने 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 विविध सेवाका महिला विकास कार्यालय अन्तर्गतका कर्मचारीहरू, 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 प्रदेशभित्रका स्थानीय तह बाहेक संघीय निजामती सेवा, जुनसुकै प्रदेश निजामती सेवा र अन्य प्रदेशका स्थानीय तहको सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका र पूर्ति हुने पदका लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

(१२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) मा उल्लिखित आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा संघीय निजामती सेवाबाट समायोजन ऐनबमोजिम 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 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 कानुन बमोजिम दर्ता भएको संगठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ, 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 तहहरूको रिक्त दरबन्दीको कुल सङ्ख्यालाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ।

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

११. <u>पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:</u> (१) स्थानीय सेवालाई समावेशी बनाउन दफा १० को उपदफा (१) र (२) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारका बिच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।

(क) महिला	३३ प्रतिशत
(ख) दलित	१५ प्रतिशत
(ग) थारू/राना थारू	१५ प्रतिशत
(घ) आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य	१२ प्रतिशत
(ङ) पिछडिएको क्षेत्र	१० प्रतिशत
(च) आदिवासी/जनजाति	७ प्रतिशत
(छ) अपाङ्गता भएका व्यक्ति	५ प्रतिशत
(ज) मधेसी	२ प्रतिशत
(झ) मुस्लिम	१ प्रतिशत

स्पष्टीकरणः

(१) उपदफा (१) को खण्ड (घ) को प्रयोजनका लागि "आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य" भन्नाले प्रचलित कानुन बमोजिम गरिबीको परिचयपत्र प्राप्त गरेको वा त्यसरी परिचयपत्रको व्यवस्था नभएसम्मको लागि कानुन बमोजिम तोकिएभन्दा कम वार्षिक आय भएको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहले सिफारिस गरेको खस आर्य समुदायको व्यक्ति सम्झनुपर्छ ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ङ) को हकमा सम्बन्धित स्थानीय तहले सोही स्थानीय तहको स्थायी बासिन्दा हो भनी प्रमाणित गरेको कागजात पेश गर्नु पर्नेछ ।

(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 अर्को वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्नुपर्नेछ ।

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

(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 संख्या कुल रिक्त पद संख्याको बीस प्रतिशतभन्दा बढी हुने छैन।

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

१३. **पदपूर्तिका लागि माग गर्नेः** (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 वा गलत सूचना दिने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ ।

(२) स्थानीय सेवाको पदपूर्तिको लागि माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र चालु आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बढुवाद्वारा रिक्त हुने पद समेत पछिसम्म फरक नपर्ने गरी कार्यालय र प्रदेश किताबखानाको अभिलेखसँग समेत भिडाई सोको निस्सा प्राप्त गरी आयोगसमक्ष माग गर्न सकिनेछ।

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

१४. **<u>पदपूर्तिमा बन्देजः</u>** (१) स्थानीय सेवाको कुनै पनि पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन ।

(२) उपदफा (१) विपरीत गरिएको नियुक्ति स्वतः बदर भएको मानिनेछ र त्यसरी नियुक्त भएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट असूल उपर गरिनेछ ।

१५. **<u>ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइनेः</u>** (१) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

(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 असुलउपर गरिनेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि "स्थानीय स्वास्थ्य सेवा, कम्प्युटर अपरेटर, इन्जिनियरिङ सेवा, माईक सञ्चालक, क्यामेराम्यान, पलम्बर, इलेक्ट्रिसियन, कार्यालय सहयोगी, हलुका सवारी चालक, हेभी सवारी चालक, माली र स्वीपर पदको स्वीकृत दरबन्दी रिक्त भएको अवस्थामा कार्यालयलाई अति आवश्यक भएमा मन्त्रालयको अनिवार्य सहमतिमा उक्त पदमा प्रचलित कानुन बमोजिम करारमा नियुक्त गर्न सकिनेछ ।

१६. **<u>नियुक्ति र पदस्थापनः</u>** (१) स्थानीय सेवाको अधिकृत तहको पदमा कार्यपालिकाले नियुक्ति गर्नेछ र त्यस्तो नियुक्तिको सूचना स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ ।

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

तर प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सहायक तहको पदमा भए सो पदमा समेत कार्यपालिकाले नियुक्ति गर्नेछ ।

(३) आयोगबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस लिई सम्बन्धित स्थानीय तहमा गएको ब्यक्तिलाई नियुक्ति दिने अधिकारीले यथाशिघ्र नियुक्ति दिनु पर्नेछ । त्यसरी नियुक्ति दिने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले नियुक्ति दिन इन्कार वा ढिला गरेमा त्यस्तो सिफारिस लिई आउने व्यक्तिलाई पुगेको क्षति त्यस्तो नियुक्ति दिनुपर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीको प्रचलित सेवा, शर्त एवं सुविधा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सुबिधाबाट भराई दिनु पर्नेछ ।

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

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

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

१७. **<u>शपथग्रहणः</u>** पहिलोपटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिएबमोजिम शपथग्रहण गर्नुपर्नेछ ।

१८. **<u>व्यक्तिगत विवरणः</u>** (१) स्थानीय सेवामा नियुक्ति भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको तीस दिनभित्र आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नुपर्नेछ ।

(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 अयोग्यता: देहायको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

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

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

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

तर,

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

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

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

(४) साविक स्थानीय निकायको स्वीकृत स्थायी दरबन्दी वा एक गाउँ एक प्राविधिक वा अन्य कार्यालय बाट हस्तान्तरण भएका वा स्थानीय तहको स्वीकृत दरबन्दीमा वा अस्थायी वा करारको रूपमा नियुक्ति भई निरन्तर रूपमा कार्यरत रहेका कर्मचारीको हकमा यो ऐन लागु भएपछि हुने पहिलो पटकको विज्ञापनमा एक पटका लागि उम्मेदवार हुन उमेरको हद लाग्ने छैन ।

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

(ङ) गैरनेपाली नागरिक,

(च) स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको,

(छ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,

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

(झ) संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा प्रदेश भित्रका स्थानीय तहको स्थानीय सेवा, अन्य प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समान तहको पदमा कार्यरत रहेको ।

२०. <u>पदाधिकार कायम रहने:</u> 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. <u>कायम मुकायम र निमित्तः</u> (१) कुनै कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म बिदामा बसेमा वा प्रचलित कानुनबमोजिम 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 खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम मुकरर गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुलउपर गरिनेछ ।

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

<u>स्पष्टीकरणः</u> यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र कार्यालय प्रमुखले आफैले गर्नुपर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नुपर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनुपर्छ ।

२२. <u>परीक्षणकालः</u> 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 अख्तियारवालाले बदर गर्न सक्नेछ । यसरी नियुक्ति बदर नभएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

तर संघीय 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 रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिने छैन ।

परिच्छेद–४

सरुवा र काज

२३. सरुवा गर्ने अधिकारः (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई आफ्नो स्थानीय तहभित्र सरुवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित स्थानीय तहले तोकेको मापदण्ड बमोजिम अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

(२) स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई कुनै कारणले काजमा खटाउन परेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले बढीमा तीन महिनाको लागि सोही पद भएको मातहतको कार्यालयमा खटाउन सक्नेछ ।

तर कुनै निकाय वा आयोजनाका लागि स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा बढीमा एक आर्थिक वर्षका लागि खटाउन सकिनेछ ।

२४. अन्तर स्थानीय तह सरुवा सम्बन्धी व्यवस्थाः (१) स्थानीय तहमा तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेका स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव हुनेगरी चक्रिय प्रणालीका आधारमा प्रदेशभित्रको कुनै स्थानीय तहमा मन्त्रालयले सरुवा गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम एक स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई अर्को स्थानीय तहमा सरुवा गर्ने आधार र मापदण्ड प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम 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 सर्वेक्षण जस्ता 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 असुलउपर गरिनेछ ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौं तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई सोही सेवाको अधिकृत एघारौं 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. **<u>जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुने:</u>** (१) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई तीस दिनभन्दा 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,

(ङ) सेवा समूह अनुसारको पद वा दरबन्दी नभई फाजिलमा परेकोमा ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउनु पर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ ।

परिच्छेद – ५

<u>तहवृद्धि र बढुवा</u>

२७. **<u>तहवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था:</u>** (१) तहवृद्धि हुने पदभन्दा एक तहमुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिम शैक्षिक योग्यता र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेका तथा पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पन्चानब्बे प्रतिशत अङ्क वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको र कुनै विभागीय कारवाहीमा नपरेको कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तहवृद्धि गरिनेछः-

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

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

क्र.सं.	हालको तह	वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नुपर्ने अवधि	पछिल्लो दुई आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राप्त गर्नुपर्ने 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 भएकामध्ये 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 संघीय कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(४) प्रत्येक वर्ष साउन एक गते र माघ एक गतेदेखि लागु हुने गरी तहवृद्धि गर्नुपर्नेछ ।

तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत तहवृद्धिको लागि योग्य भएका कर्मचारीको तहवृद्धि यो ऐन प्रारम्भ भएको साठी दिनभित्र गरिसक्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको योग्यता पूरा भई अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीको हकमा निज अवकाश हुनुभन्दा एक महिना अगाबै तहवृद्धि गर्न सकिनेछ ।

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

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

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

(९) कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ । यसरी गरिएको तहवृद्धिको जानकारी मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र आयोगलाई निर्णय भएको पन्ध्र दिनभित्र दिनु पर्नेछ।

२८. **बढुवा समितिः** (१) प्रचलित कानुनमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक स्थानीय सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न देहायबमोजिमको 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) प्रदेश सचिव, मन्त्रालय – सदस्य सचिव

(ख) अधिकृत सातौं तहको पदको लागिः-

(१) आयोगको अध्यक्षले तोकेको आयोगको सदस्य – अध्यक्ष
(२) प्रदेश 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 हुनुभन्दा अघि लोक सेवा आयोग वा आयोगबाट चौथौ, पाचौं र छैटौं तहका पदहरूमा बढुवाका लागि प्रतिशत निर्धारण भईसकेका पदहरूमा उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको बढुवा समितिले बढुवाको कार्य गर्नेछ ।

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

२९. **<u>अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदमा बढुवा:</u>** (१) अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदमा देहाय बमोजिम बढुवा गरिनेछः-

(क) रिक्त पदमध्ये बीस प्रतिशत पदमादफा ४२ बमोजिम नकारात्मक सूचीमा नपरेका र सम्बन्धित सेवाको अधिकृत नवौं वा दशौं तह वा सो सरहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेकामध्ये सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको सम्भाव्य उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा प्रदेश सरकारले बढुवा गर्नेछ ।

(ख) रिक्त पदमध्ये असी प्रतिशत पदमा दफा ४२ बमोजिम नकारात्मक सूचीमा नपरेका र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने सम्बन्धित सेवाका सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्येबाट ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा समितिले उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको दोब्बर सङ्ख्यामा सिफारिस गरेका उम्मेदवारहरू मध्येबाट प्रदेश सरकारले योग्यता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहराएको उम्मेदवारको बढुवा गर्नेछ ।

तर कुनै सेवामा दोब्बर सङ्ख्यामा सम्भाव्य उम्मेदवार नभएको अवस्थामा सोभन्दा कम सङ्ख्यामा उम्मेदवार सिफारिस गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अधिकृत एघारौं तह वा सो सरहको पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन अधिकृत दशौं तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीले प्रदेश सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम समेत उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्नेछ ।

(३) यस दफा बमोजिम पदपूर्तिको लागि पद सङ्ख्या आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(४) अधिकृत एघारौं तहको कुनै पद रिक्त भएको मितिले सामान्यतः पन्ध्र दिनभित्र बढुवा प्रक्रिया सुरू गर्नु पर्नेछ र प्रदेश सरकारको बढुवा समितिले सिफारिस गरेको पन्ध्र दिनभित्र बढुवा गर्नुपर्नेछ ।

(५) अधिकृत एघारौं तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कार्यरत कर्मचारीको पदावधि पाँच वर्ष हुनेछ ।

तर प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कार्यरत कर्मचारी पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा नहुँदै सरूवा भएको अवस्थामा निज प्रदेश सचिव र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा काम गरेको अवधि समेतलाई गणना गरी पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको भएमा यस उपदफाको प्रयोजनको लागि निजको पदावधि पूरा भएको मानिनेछ ।

३०. **<u>बढुवाका लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता:</u>** (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 ।

<u>स्पष्टीकरण:</u> उपदफा (१) को खण्ड (ख) को प्रयोजनको लागि अधिकृत सातौं तहका लागि बढुवाको संभाव्य उमेदवार हुन सहायक पाँचौं र छैटौं तहको पदमा गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको तथा अधिकृत नवौं तहको पदमा बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन अधिकृत सातौं तह र आठौं

तहको पदमा गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको तथा अधिकृत एघारौं तहको पदमा बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन अधिकृत नवौं तह र दशौं तहको पदमा गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवाको लागि भएको विज्ञापनमा दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्ममा अधिकृत सातौं तह र आठौं तहको पदमा गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको कर्मचारी अधिकृत नवौं 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 एघारौं र नवौं तह वा सो सरहको पदमा बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौं तह वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत एघारौं र नवौं तह वा सो सरहको पदमा बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको बढुवा हुने तहभन्दा एक तहमुनिको तहमा न्यूनतम सेवा अवधि पुगेका उम्मेदवार उपलब्ध नभएमा अधिकृत नवौं तह र अधिकृत सातौं तहको पदमा सेवा अवधि पाँच वर्ष पुगेका र सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका उम्मेदवार सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

३१. **तहवृद्धि र बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउनेः** 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 एक वर्षसम्म,

(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) कुनै समिति वा व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता गर्नुपर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानुन बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित समिति वा व्यावसायिक 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. **<u>ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाः</u>** (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 गर्नुपर्नेछ ।

३४. **<u>कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधारः</u>** (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमताबापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

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

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबापत	– चालीस 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 ।

(४) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम सरकारी वा अन्य सेवाका कर्मचारीको समायोजन हुनुभन्दा पहिले यस दफा बमोजिम दिइने पूर्णाङ्क फरक परेमा वा हाल प्रदान गर्ने अङ्कभन्दा कम वा बढी हुने रहेछ भने त्यस्तो पूर्णाङ्कलाई एक सय प्रतिशत मानी यस दफा बमोजिम अङ्क गणना गरिनेछ ।

३५. <u>कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन बापतको अङ्कः</u> (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 एकप्रति सम्बन्धित स्थानीय तहमा राख्नु पर्नेछ ।

(६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक स्थानीय तहले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेस गर्नुपर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी वा वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।

(७) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयावधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ। 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 गर्नुपर्नेछ ।

(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 गर्नुपर्नेछ ।

(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,

(क) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबापत 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 मूल्याङ्कनबापतको अङ्क गणना गरिनेछ ।

(१६) माथि जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएका कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था संघीय कानुन बमोजिम हुनेछ ।

(१७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनसम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

३६. <u>ज्येष्ठता बापतको अङ्कः</u> (१) कर्मचारीलाई ज्येष्ठताबापतको 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 ।

तर,

(१) ज्येष्ठता वापत अङ्क गणना गर्दा एक वर्षभन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनको लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क दिइनेछ ।

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

(२) 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. <u>भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्कः</u> (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 ३.०० का दरले,

(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.०० का दरले,

(घ) "घ" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क १.२५ 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 ।

<u>स्पष्टीकरणः</u> 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. **<u>शैक्षिक योग्यता र तालिम बापतको अङ्कः</u>** (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 उपाधिबापत 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 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 गर्नुपर्नेछ । 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 गर्नुपर्नेछ ।

(९) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ ।

३९. <u>सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) सहायक प्रथमदेखि सहायक तेस्रो तहसम्मका कर्मचारीको स्तरवृद्धि देहायबमोजिम 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 हुने छैन ।

(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) बमोजिमको स्तर कायम गरिनेछ ।

४०. **<u>सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तनसम्बन्धी व्यवस्थाः</u>** (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार दुई वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नुपर्ने भएमा कार्यपालिकाले सोको सहमतिका लागि आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सहमति माग भई आएमा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेका समान तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारीहरू प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन सक्ने 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 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 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 सूची: (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारी नकारात्मक सूचीमा परेको मानिनेछ:-

(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 झुटा विवरणको आधारमा कुनै कर्मचारीको बढुवा भएमा निजको बढुवा रद्द हुनेछ ।

४३. बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति: (१) बढुवा नतिजा प्रकाशन भएपछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि पैंतीस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतीक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको छत्तीसौं दिनदेखि नै बढुवा हुने तहको ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(२) बढुवा सिफारिसउपर उजुरी परेमा देहाय अनुसार ज्येष्ठता मिति कायम गरी बढुवा नियुक्ति दिनु पर्नेछ:-

(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 छत्तीसौं दिनदेखि, र

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

४४. बढुवाको उजुरी: (१) बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पैंतीस दिनभित्र आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले तीस दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ ।

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

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

(४) 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 दशौं तह वा सो तहभन्दा मुनिका कर्मचारीलाई दफा ५८ बमोजिम अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिनाअगावै 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 दशौं तह वा सो तहभन्दा मुनिका कुनै कर्मचारीले दफा ६१ को उपदफा (१) बमोजिम स्वेच्छिक 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 सेवामा छँदै मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई एक तह माथिल्लो पदको निवृत्तभरण र अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ।

४६. **बढुवाको सर्तमा परिवर्तनः** 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 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 अधिकारीबाट असुलउपर 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 पाउनेः** (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्तासमेत 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. <u>निलम्बन भएमा पाउने तलबः</u> (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 कसुरदार 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 कसुरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब भत्ता पाउने छैन ।

५०. <u>चाडपर्व खर्चः</u> (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्पराअनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एक पटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ ।

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

५१. <u>कर्मचारी सञ्चय कोषमा रकम जम्माः</u> (१) कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा कार्यपालिकाले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चयकोषमा 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. <u>सावधिक जीवन बिमाः</u> (१) कार्यपालिकाले बढी सुविधा दिने प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापित कोषमार्फत् कर्मचारीको सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्नेछ ।

(२) सावधिक जीवन बिमा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

५३. <u>उपचार खर्चः</u> (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिम खाइपाई आएको तलब रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछः-

(क) अधिकृतस्तर भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर भए एक्काईस महिना बराबरको ।

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएको 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. **<u>शैक्षिक वृत्ति सम्बन्धी व्यवस्था:</u>** यो ऐन प्रारम्भ भएपछि कर्मचारीका सन्ततिलाई स्नातक तह अध्ययनका लागि शैक्षिक वृत्ति योजना लागु गर्न सकिनेछ ।

५५. **<u>विशेष आर्थिक सुविधाः</u>** कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई खाइपाई आएको बाह्र महिनाको तलब बराबरको रकम एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गर्न सकिनेछ ।

५६. **<u>प्रसूति स्याहार खर्चः</u>** (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. **<u>तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन समितिः</u>** कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश निजामती ऐनमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद– ७

<u>अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण</u>

५८. **<u>अनिवार्य अवकाशः</u>** कर्मचारीले सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित संघीय कानूनले अनिवार्य अवकाशका लागि तोके बमोजिमको उमेर पूरा भएपछि स्थानीय सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।

५९. **<u>उमेर गणनाः</u>** (१) यस ऐनबमोजिम 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. **स्वेच्छिक अवकाशः** (१) निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित संघीय कानूनले तोके बमोजिम पूरा भएको कर्मचारीले कार्यपालिकाद्वारा स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित सर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ । यसरी स्वेच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित संघीय कानूनले तोके बमोजिमको उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरणको 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 स्वेच्छिक अवकाशको लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने अवस्था भएको, उमेरको हद सेवा शर्तसँग सम्बन्धित प्रचलित संघीय कानूनले तोके बमोजिम पुगेको र एउटै तहमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा निजलाई एक तहमाथिको पदमा बढुवा गरी स्वेच्छिक अवकाश दिन सकिनेछ ।

(३) संवत् २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघिदेखि संघीय निजामती सेवामा बहाल रही हाल स्थानीय सेवामा समायोजन भई तीस वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीले स्वेच्छाले सेवाबाट अवकाश लिन सक्नेछ ।

६२. **उपदानः** (१) स्थानीय तहमा समायोजन भई कार्यरत रहेका र पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तभरण 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 सोभन्दा बढी सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी साढे दुई महिनाको तलब ।

(३) यो ऐन लागु हुनुभन्दा अगाडिबाट साविक स्थानीय निकायको स्वीकृत स्थायी दरबन्दी वा एक गाउँ एक प्राविधिक वा अन्य कार्यालयबाट हस्तान्तरण भएका वा स्थानीय तहको स्वीकृत दरबन्दीमा अस्थायी वा करारको रूपमा नियुक्ति भई निरन्तर रूपमा कार्यरत रहेका अस्थायी वा करारका कर्मचारीका हकमा सम्बन्धित स्थानीय तहको कार्यपालिकाले निर्णय गरी उपदफा (२) बमोजिमका कर्मचारीले प्राप्त गर्ने उपदानको रकम बराबरको रकम उपदान वापत उपलव्ध गराउन सक्नेछ ।

६३. <u>निवृत्तभरण</u>: (१) निवृत्तभरण पाउने सेवा सर्तको अधीनमा रही नियुक्ति भएका र बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निवृत्तभरण पाउनेछः-

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरणको 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 सेवा अवधि थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ ।

(४) निवृत्तभरण पाउने गरी कुनै सरकारी सेवामा नियुक्त भएको कर्मचारी पछि स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा निजले पछि गरेको सेवा अवधिमा अघि गरेको सेवा अवधि जोडी यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण लिन पाउनेछ ।

(५) निवृत्तभरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६४. <u>निवृत्तभरणमा वृद्धिः</u> बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तभरण रकममा पनि वृद्धि गरिनेछ ।

६५. <u>पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदानः</u> (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई दफा ६२ वा ६३ मा लेखिएबमोजिम उपदान वा निवृत्तभरण दिइनेछ ।

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

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

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

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

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तभरण पाइरहेको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको नाबालिग छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण 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 निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ ।

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

(७) निवृत्तभरण 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 नजिकको हकवालालाई दिइनेछ ।

६६. **<u>बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण र उपदानः</u>** (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 निवृत्तभरणको रकम दफा ६५ बमोजिम निजको परिवारका सदस्यमध्ये नजिकको हकवालाले पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ६३ बमोजिम निवृत्तभरण लिन पाउने व्यक्ति निवृत्तभरण लिन नपाउँदै बेपत्ता भएमा सात वर्षसम्म र निवृत्तभरण पाउन थालेपछि बेपत्ता भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधिसम्म निजको परिवारलाई निवृत्तभरणको पूरै रकम र सो अवधिपछि पति वा पत्नीलाई आजीवन निवृत्तभरणको आधा रकम पारिवारिक निवृत्तभरण दिइनेछ ।

(३) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६२ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ६३ बमोजिम पाउने निवृत्तभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ ।

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

६७. **<u>पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः</u>** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यालयले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा दुर्घटनामा परी वा द्वन्द्वको कारणले कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई यस ऐन बमोजिमको निवृत्तभरण आजीवन दिइनेछ ।

<u>स्पष्टीकरणः</u> यस उपदफाको प्रयोजनका लागि "द्वन्द्व" भन्नाले जुनसुकै प्रकारको भिडन्त, आन्दोलन, हड्ताल, जुलुस, नाराबाजी, झडप वा यस्तै प्रकृतिको असहज परिस्थितिलाई सम्झनुपर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६५ बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने छैन ।

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

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

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम मृतक कर्मचारीको नाबालक छोराछोरीले एक्काईस 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. **<u>योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणः</u>** (१) योगदानमा आधारित निवृत्तभरण र प्रदेश तथा स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीको सुविधा उपलव्ध गराउन प्रदेशमा एक कोष रहनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा सम्बन्धित स्थानीय तहले तोकीय बमोजिमको रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम स्थापना भएको कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन प्रदेश किताबखानाबाट हुनेछ ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सङ्घीय कानुन बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणाली लागु हुने मितिपछि र यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउनेछ ।

(५) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणाली लागु हुनुभन्दा अघिदेखि संघीय निजामती सेवामा बहाल रही समायोजन ऐनबमोजिम संघ 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 ।

(६) यस दफा बमोजिम दिइने निवृत्तभरण र सोसँग सम्बन्धित अन्य सुविधा प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको निवृत्तभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ ।

(७) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउने कर्मचारीले दफा ६२, ६३, ६४, ६५, ६६ र ६७ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन ।

(८) स्थानीय तहहबाट प्रदान गरिने निवृत्तभरण, उपदान, उपचार खर्च, विशेष आर्थिक सुविधा, सञ्चित बिदा बापतको रकम भुक्तानी उपदफा (१) बमोजिम स्थापना भएको कोषबाट हुनेछ ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम स्थापना भएको कोषको सञ्चालन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद–८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

६९. **तालिमसम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कार्यालयले कर्मचारीको सिप र क्षमता वृद्धिको लागि आवश्यकताअनुसार 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 गर्नुपर्नेछ ।

(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 सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी कार्यपालिकामा पेस गर्नुपर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) "तालिम" भन्नाले अध्ययनबाहेक कुनै संस्थाबाट निश्चित पाठ्यक्रमअनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सिप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनुपर्छ ।

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

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

(२) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

७१. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि:** कार्यपालिकाको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधि एक वर्षभन्दा कम अवधिको भए एक वर्ष र एक वर्षभन्दा बढी अवधिको तालिम भए न्यूनतम दोब्बर अवधि अनिवार्य रूपले सेवा गर्नुपर्नेछ ।

७२. **कबुलियत गर्नुपर्ने:** (१) कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा अध्ययन गर्न, तालिम लिन वा अध्ययन भ्रमणमा जानुअघि दफा ७१ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिएबमोजिम कबुलियत गर्नुपर्नेछ ।

(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 असुलउपर गरिनेछ ।

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

(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 असुलउपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नुपर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह निजको निजी सम्पत्तिबाट असुलउपर गरिनेछ ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी संघीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा बढुवा

वा नियुक्त भएमा वा दफा ५८ बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएमा वा मृत्यु भएको कारणले दफा ७१ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुलउपर 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 गर्नुपर्नेछ र यथासम्भव पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

७४. **अनुशासन र आदेशपालनः** कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालन गर्नु पर्नेछः

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

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

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

(घ) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने,

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

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

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

७७. **सरकारको आलोचना गर्न नहुनेः** (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 कानुन र स्थानीय तहको नीति विपरीत नहुने गरी लेख, रचना वा अन्य अनुसन्धानमूलक सामग्री प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन।

७८. **सरकारी कामकाजसम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्धः** (१) कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानुनद्वारा 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 प्रतिबन्धः</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 गर्नुपर्नेछ ।

८०. **<u>कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुनेः</u>** 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 कानुन बमोजिम दर्ता गराउनुपर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन ।

८१. **<u>अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुनेः</u>** (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 कानुनबमोजिम 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 संघसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाको 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 पेसागत सङ्गठन वा अन्य कुनै सामाजिक संस्थामा आबद्ध हुन ।

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनको लागि "सामाजिक संस्था" भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशील रहेको सामाजिक संघसंस्था सम्झनुपर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानुन 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 नहुने: 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 कानुन बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन ।

८३. प्रदर्शन र हड्ताल गर्न प्रतिबन्ध: (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 पुर्‍याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुर्‍याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ ।

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

८५. सम्पत्ति विवरण पेस गर्नुपर्ने: कर्मचारीले प्रचलित कानुनबमोजिम आफ्नो सम्पत्ति विवरण पेस गर्नुपर्नेछ ।

८६. 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 गर्नुपर्नेछ ।

८७. **सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नुपर्ने:** (१) संविधान र कानुनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

(२) प्रचलित कानुन 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 गर्नुपर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयमै विभागीय कारबाही गर्नुपर्नेछ ।

(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 सुपरिवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण फाइलमा राख्नु पर्नेछः-

(क) समय पालन नगरेमा,

(ख) सरकारी कामसम्बन्धी 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 पनिकर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई स्थानीय सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैनः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पूरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार 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 निजउपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन ।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि स्थानीय तहको स्वीकृति नभई निजउपर मुद्दा चल्न सक्ने छैन ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन स्थानीय तहले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा स्थानीय तहले गर्नेछ ।

९२. **<u>कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षाः</u>** कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी त्यस्तो कर्मचारीको सहमति बिना परिवर्तन गरिने छैन ।

परिच्छेद–११

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९३. **<u>विभागीय सजायः</u>** उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहायबमोजिमको 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. **<u>नसिहत दिने</u>**ः (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 कानुनबमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,

(घ) प्रचलित कानुनबमोजिम पेस्की 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 रहँदा पुनः सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा,

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

(ञ) कुनै कर्मचारीलाई गैरकानुनी 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. **<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 कानुनले तोकेको पदीय दायित्व पूरा नगरेमा,

(ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) सेवाग्राहीको पिर मर्का र उजुरी पटक पटक 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 १४३ 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 झुटो 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 कसुर 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. **<u>सेवाबाट हटाउने:</u>** देहायको कसुर 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 कसुर 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 दफाबमोजिम सजाय हुने काम गरेमा,

(झ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएको प्रमाणित भएमा,

(ञ) व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नुपर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानुन बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता खारेज भएमा ।

९७. <u>सेवाबाट बर्खास्त गर्ने</u>: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, राष्ट्रविरुद्ध जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पूरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा, वा

(ख) सरकारी सेवामा नियुक्ति हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा ।

९८. <u>हाजिरी र गयलकट्टीसम्बन्धी व्यवस्था</u>: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्नसक्नेछ । 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 गर्नुपर्नेछ । 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 अधिकारीः** (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 कम्तीमा 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 ९३ को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१००. **निलम्बन गर्नेः** (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 प्रहरी वा न्यायिक हिरासतमा रहेको कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ ।

(४) कुनै समिति वा व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता गर्नुपर्ने कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानुन बमोजिम गठन भएको सम्बन्धित समिति वा व्यवसायी परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको अवधिभर गरिने छैन ।

(५) कुनै कर्मचारीविरुद्ध भ्रष्टाचार, राष्ट्र विरुद्ध जासुसी, 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. <u>निलम्बनको समाप्तिः</u> 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. <u>सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्नेः</u> (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 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 गर्नुपर्नेछ 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 गर्नुपर्नेछ।

१०३. <u>सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्नेः</u> 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 माग्नुपर्नेछ ।

१०४. <u>आयोगको परामर्श लिनुपर्नेः</u> (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 गर्नुपर्ने देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी आयोगको परामर्श लिनुपर्नेछ ।

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

१०५. <u>सजायसम्बन्धी निर्णय गर्नेः</u> (१) दफा १०४ बमोजिम आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुत प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको निर्णय गर्नुपर्नेछ ।

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

१०६. <u>जानकारी दिन सकिने:</u> (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 कानुन बमोजिमको प्रकृया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ ।

१०७. <u>पुनरावेदन गर्न सकिने:</u> यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर चित्त नबुझेमा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिनेछ ।

१०८. <u>निर्णयमा असर नपर्ने:</u> कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम कर्मचारीले गरेको कामकारबाहीको तात्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन ।

१०९. <u>सजायको अभिलेख:</u> कुनै कर्मचारी उपर सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा समेत पठाउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद–१२

<u>प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद सम्बन्धी व्यवस्था</u>

११०. <u>प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद सम्बन्धी व्यवस्था:</u> (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ ।

(२) मन्त्रालयले प्रदेश प्रशासन सेवा अन्तर्गतको 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) मन्त्रालयले एक वा सोभन्दा बढी स्थानीय तहमा कामकाज गर्ने गरी र खटिएको स्थानीय तहबाटै तलबभत्ता र अन्य सुविधा पाउने गरी कानुन सेवाको कर्मचारी खटाउन सक्नेछ ।

(६) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कर्मचारी खटाउने वा तोक्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले बनाएको मापदण्ड बमोजिम हुनेछ ।

१११. <u>निमित्त भई काम गर्ने</u>: (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद रिक्त रहेमा वा निज कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहमा कार्यरत वरिष्ठतम् अधिकृत कर्मचारीले निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा काम गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्ने अधिकार हुनेछ ।

<u>स्पष्टीकरण</u>: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत आफैले गर्नुपर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नुपर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनुपर्छ ।

११२. <u>प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार</u>: प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) आफ्नो 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) आफ्नो स्थानीय तहको चलअचल सम्पतिको संरक्षण गर्ने, लगत राख्ने तथा अद्यावधिक गर्ने, गराउने,

(ज) आफ्नो कार्यालयको कामलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाई सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र प्रभावकारी बनाउने,

(झ) आफ्नो 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) आफ्नो स्थानीय तहको प्रशासकीय तथा आर्थिक नियन्त्रण गर्ने,

(थ) सार्वजनिक खरिद योजना तयार गरी खरिद सम्बन्धी कार्य, गर्ने, गराउने,

(द) आवश्यकता अनुसार यो ऐन वा प्रचलित कानुन बमोजिम आफैले 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) प्रचलित कानुनमा 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) प्रसूति बिदा,

(ज) प्रसूति स्याहार बिदा ।

(२) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमका बिदा बाहेक तोकिए बमोजिमको सट्टा बिदा पाउन सक्नेछन् ।

(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 तोकिएबमोजिम 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. **<u>कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषः</u>** (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. **<u>सेवा समूह सञ्चालनः</u>** स्थानीय सेवा, समूह वा उपसमूहको सञ्चालनसम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

११८. **<u>भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधाः</u>** (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 निवृत्तभरण बापत जम्मा भएको रकम र सोको ब्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन ।

(२) स्थानीय सेवाबाट अवकाश प्राप्त व्यक्तिको मृत्यु 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. **<u>नोकरी नथामिनेः</u>** कुनै कर्मचारीले दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनः स्थापित 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. **<u>स्थानीय सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधा</u>ः** (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 हुनुअघि 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. **<u>सेवा अवधि गणना हुनेः</u>** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यसअघि संघीय 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 ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहमा अस्थायी वा करार सेवाका निरन्तर रूपमा बहाल रहेको कर्मचारीले निज बहाल रहेको पदको लागि विज्ञापन गरिएको आन्तरिक परीक्षामा उत्तीर्ण भई स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति पाएमा उपदान वा निवृत्तभरण प्रयोजनका लागि निजको साबिकको सेवा अवधिमा अस्थायी वा करार सेवाको अवधि समेत गणना गरिनेछ ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस अघि स्थानीय निकायमा अस्थायी वा करार सेवामा काम गरेको र स्थानीय निकायमा स्थायी नियुक्ति भई कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम समायोजन भएका कर्मचारीको अस्थायी वा करार सेवाको निरन्तर सेवा अवधि उपदान वा निवृत्तभरण प्रयोजनका लागि शत प्रतिशत गणना गरिनेछ ।

१२२. **समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने:** संघीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशभित्रका स्थानीय तहको स्थानीय सेवा, अन्य प्रदेश वा स्थानीय तहको सेवामा समान तहमा कार्यरत कर्मचारी स्थानीय सेवाको खुला, आन्तरिक र अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

तर स्वास्थ्य सेवाको हकमा संघीय स्वास्थ्य सेवा ऐन बमोजिम हुने छ ।

१२३. **अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी ब्यवस्था:** (१) आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरूमध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) स्थानीय सेवाको कुनै रिक्त पदमा अस्थायी रूपमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा आयोगले अस्थायी उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारहरूमध्येबाट सम्बन्धित स्थानीय तहको माग बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गर्न योग्यताक्रमको आधारमा नाम सिफारिस गरी पठाउनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई सो पदमा स्थायी पदपूर्ति भई नआएसम्मका लागि सम्बन्धित स्थानीय तहले अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो नियुक्ति गरेको मितिले सात दिनभित्र आयोगलाई दिनु पर्नेछ ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्त गरिएको व्यक्तिले खाईपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट असुलउपर गरिनेछ ।

१२४. **कर्मचारीहरूको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीले यस ऐनको अधीनमा रही कर्मचारीको हकहितको संरक्षण एवम् सम्वर्द्धनको लागि सामुहिक सौदावाजी गर्न एक स्थानीय तहमा बढीमा पाँच जना सदस्य भएको समिति गठन गर्न सक्नेछन् ।

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

१२५. **<u>बरबुझारथ गर्नुपर्ने</u>**: कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ र सो बुझ्नुपर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ ।

१२६. **<u>अपाङ्गता भएका कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था</u>**: अपाङ्गता भएका कर्मचारीको पदस्थापना वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ ।

१२७. **<u>कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन</u>**: (१) स्थानीय सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि सम्बन्धित स्थानीय तहले कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सक्नेछ ।

(२) कर्मचारी कल्याण कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१२८. **<u>निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने</u>**: सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी उपदान वा निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग स्थानीय तहले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ ।

१२९. **<u>कागजात उपलब्ध गराउनुपर्ने</u>**: आयोगले माग गरेको स्थानीय सेवाका कर्मचारीको संगठन संरचना, रिक्त पद, पदपूर्तिको अवस्था, नियुक्ति, पदस्थापना, बढुवा जस्ता कर्मचारीसँग सम्बन्धित जुनसुकै कागजात उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत तथा अन्य पदाधिकारीको कर्तव्य हुनेछ ।

१३०. **<u>समायोजन भई आएका कर्मचारीको सेवा सुविधा</u>**: समायोजन ऐन र संघीय कानून बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था यस ऐनका अतिरिक्त संघीय र प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

१३१. **<u>स्वास्थ्य उपचार सेवा सम्बन्धी व्यवस्था</u>**: स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीका लागि स्वास्थ्य उपचार सेवासम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१३२. **<u>व्यवस्थापन परीक्षण</u>**: (१) आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषयबाहेक मन्त्रालयले स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीले प्रचलित कानुन तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधि पालन गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्न सक्नेछ ।

(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 ।

१३३. **<u>अधिकार प्रत्यायोजन</u>**: (१) स्थानीय तहले यस ऐनबमोजिम 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 ।

१३४. **<u>कर्मचारी अभिलेखसम्बन्धी व्यवस्था</u>**: (१) कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश सरकारले तोकेको निकायले राख्नेछ ।

(२) कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१३५. **कार्यालयः** (१) सेवा प्रवाहको सघनता, सुलभता र स्थानीय तहबाट प्रवाह हुने सेवालाई विशिष्टीकृत गरी प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो केन्द्र रहेको स्थानभन्दा बाहेकको उपयुक्त स्थानबाट अस्थायी वा स्थायी सेवा कार्यालय स्थापना गरी सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थान छनोट गर्दा सेवाको सघनता, सुलभता र सेवा प्रभावको प्रभावकारिता समेतलाई अध्ययन गरी कार्यपालिकाले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ ।

१३६. **कार्यालय छापः** स्थानीय तहले नेपालको निशाना छाप प्रयोग गर्नुपर्नेछ र त्यस्तो छापको तल्लो किनारामा आफ्नो स्थानीय तहको नाम र प्रदेशको नाम उल्लेख गर्नुपर्नेछ । यस्तो छाप कार्यालयको पत्राचार गर्ने पत्रमा बायाँपट्टि ठेगाना सहित उल्लेख गर्नुपर्नेछ । स्थानीय तहले कार्यालयको छापमा आफ्नो संस्कृति र सम्पदा झल्कने छाप र लिपि समेत थप प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

१३७. **घुम्ती सेवा वा मोबाइल सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेः** भौगोलिक विकटता र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो स्थान वा सेवाग्राहीलाई लक्षित गरी घुम्ती वा मोबाइल सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

१३८. **आन्तरिक नियन्त्रण समितिः** (१) स्थानीय तहले सार्वजनिक खरिद, नियमित प्रशासनिक क्रियाकलाप, सेवा प्रवाहको वस्तुस्थिति सम्बन्धमा थप पारदर्शिता, स्वअनुगमन र नियन्त्रणको लागि उक्त कार्यमा खटिने कर्मचारी बाहेकको प्रतिनिधित्व हुने गरी बढीमा पाँच सदस्यीय आन्तरिक नियन्त्रण समिति गठन गर्नुपर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले दिएको प्रतिवेदन एवम् सुझाव पालना गर्नु सम्बन्धित कर्मचारी एवं पालना गराउनु लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुनेछ ।

१३९. **कर्मचारीको सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुने**ः कर्मचारीको सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई सेवाको काममा लगाउन सकिनेछ ।

१४०. **कार्यालय समय, समय पालन र हाजिरी**ः (१) नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको समयमा कर्मचारीले नियमित रूपमा आफ्नो कार्यालयमा उपस्थित भई हाजिर हुनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारित समयमा नआउने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुखले गयल गर्न सक्नेछ ।

(३) मनासिब माफिकको कारण परेमा बाहेक बिदाको निकासा नलिई कुनै पनि कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन । यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिनभित्र बिदाको निवेदन दिनु पर्नेछ ।

१४१. **राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा आफू कार्यरत कार्यालयमा लिखित रूपमा राजीनामा पेस गर्नुपर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आफ्नो कार्यालयमा पेस हुन आएको राजीनामामा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सनाखत गराउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पेस भएको राजीनामा अख्तियारवालाले स्वीकृत गर्नेछ । यसरी राजीनामा स्वीकृत गर्नु पूर्व सरकारलाई तिर्नु बुझाउनु पर्ने कुनै दायित्व बाँकी नरहेको, निजको राजीनामा लागु हुने मितिसम्मको नोकरी अवधि अद्यावधिक रहेको र विभागीय कारबाही सुरु नभएको यकिन भएमा निजको राजीनामा स्वीकृत गर्न सकिनेछ ।

(५) राजीनामा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१४२. <u>अवकाशपत्र</u>ः कर्मचारीलाई अवकाशको पत्र दिने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

१४३. <u>कर्मचारीको परिचयपत्र सम्बन्धी व्यवस्था</u>: कार्यालयमा कार्यरत रहेको समयमा प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको ढाँचामा परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ ।

१४४. <u>स्थानीय सेवा कानुनको मार्ग दर्शन हुने</u>ः यस ऐनले निर्धारण गरेका कर्मचारीको सेवा, सर्त, सुविधा, पदपूर्ति, विभागीय सजाय, कारबाही, कर्मचारी व्यवस्थापन लगायतका विषय प्रदेशभित्रका स्थानीय तहका स्थानीय सेवाको कानुनको लागि मार्गदर्शन हुनेछ ।

१४५. <u>नियम बनाउने अधिकार</u>: (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 ।

१४६. <u>निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्ने</u>ः यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही कार्यपालिकाले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ ।

१४७. <u>आचारसंहिता जारी गर्नसक्ने</u>ः स्थानीय तहले कर्मचारीको लागि अलग्गै आचारसंहिता जारी गर्न सक्नेछ। त्यस्तो आचारसंहिता पालना गर्नु सबै कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

१४८. <u>स्थानीय तहको अन्य सरकारी सेवा गठन सम्बन्धी व्यवस्था</u>: यस ऐनलाई मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा लिई स्थानीय तहले अन्य सरकारी सेवा गठन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

१४९. <u>पदस्थापना सम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>: (१) पदस्थापना सम्वन्धी विशेष व्यवस्था देहाय बमोजिम हुनेछः

(क) लोकसेवा आयोगबाट स्थानीय तहमा सिफारिस भई स्थायी नियुक्ति भएको कर्मचारीले प्रदेश भित्रको स्थानीय तहमा वा अन्य प्रदेशका स्थानीय तह बाट प्रदेश भित्रको स्थानीय तहमा कामकाज गरिरहेको भए मन्त्रालयमा निवेदन दिनेछ,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम निवेदन पेश भई रिक्त दरबन्दीमा कार्यरत रहेको देखिएमा मन्त्रालयले कामकाज गरिरहेको स्थानीय तहमा पदस्थापन गर्नेछ,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम पदस्थापन भएको कर्मचारीले यस ऐन बमोजिमको तह मिलान, स्तरबृद्धि, बढुवा, उपदान र निबृत्तभरण लगायतका सुविधा पाउनेछ,

(घ) कार्यपालिकाले आधार र कारण खुलाई पेस गरेको सिफारिसका आधारमा मन्त्रालयले लोक सेवा आयोगको परामर्श एवं प्रचलित कानूनको प्रक्रिया पुरा गरी समुह परिवर्तन गरी पदस्थापन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१५०. <u>खारेजी र बचाउः</u> यो ऐन कार्यान्वयन हुनु भन्दा अघी स्थानीय तहबाट जारी भएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्त, सुरक्षा, सुविधा, बढुवा लगायत कानून अनुसार भए गरेका कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने छ ।

प्रदेश सभाको सम्वत् २०८२ साल जेठ १९ गते सोमबारका दिन बसेको छैटौं अधिवेशनको छैटौं बैठकले नेपालको संविधानको धारा १९९ बमोजिम यो विधेयक पारित गरेको हुँदा नेपालको संविधानको धारा २०१ को उपधारा (१) बमोजिम प्रमाणित गर्दछु ।

....

भीम बहादुर भण्डारी
सभामुख
सुदूरपश्चिम प्रदेश
मिति २०८२।...।...

सुदूरपश्चिम प्रदेशका सभामुखबाट प्रमाणित यो विधेयक नेपालको संविधानको धारा २०१ को उपधारा (२) बमोजिम प्रमाणीकरण गर्दछु ।
मितिः-

....
नजिर मियाँ
प्रदेश प्रमुख