प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना: प्रदेश निजामती सेवालाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, उत्तरदायी, सहभागितामूलक र व्यावसायिक बनाउँदै प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

बागमती प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद–१
प्रारम्भिक

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

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

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

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा १५ बमोजिम प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।

(ख) "आधिकारिक ट्रेड युनियन" भन्नाले दफा १२१ बमोजिमको प्रदेश कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्झनु पर्छ।

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

(घ) “कार्यालय” भन्नाले प्रदेश सरकारको कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(ङ) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले कार्यालयको प्रमुख भई कामकाज गर्न तोकिएको कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

(च) “केन्द्रीय निकाय” भन्नाले प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा केन्द्रीय निकाय भनी तोकेका प्रदेश सरकारको निकाय सम्झनु पर्छ ।

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

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

(झ) “प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत” भन्नाले दफा ११३ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ ।

(ञ) “प्रमुख सचिव” भन्नाले नेपाल सरकारबाट खटिआएको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सो सरहको कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

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

(ठ) “प्रदेश निजामती सेवा” भन्नाले दफा ४ बमोजिमको प्रदेश निजामती सेवा सम्झनु पर्छ।

(ड) “प्रदेश किताबखाना” भन्नाले प्रदेश तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश सरकारले स्थापना गरेको कार्यालय सम्झनु पर्छ।

(ढ) “प्रदेश लोक सेवा आयोग” भन्नाले बागमती प्रदेशको प्रदेश लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।

(ण) “मन्त्रालय” भन्नाले प्रदेशको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ।

(त) “विभागीय प्रमुख” भन्नाले तोकिएको अधिकारी सम्झनु पर्छ।

(थ) “विशेषज्ञ पद” भन्नाले विशेष प्रकृतिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व भएको र विशेष योग्यता चाहिने प्रदेश निजामती सेवाको पद सम्झनु पर्छ।

(द) “सचिव” भन्नाले प्रदेश सरकारको अधिकृत एघारौं तहको कर्मचारी सम्झनु पर्छ। सो शब्दले प्रदेशमा सचिवको पदपूर्ति नभएसम्म नेपाल सरकारबाट सचिवको पदमा खटिआएको कर्मचारीलाई समेत जनाउनेछ।

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

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

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

(फ) “स्थायी पद” भन्नाले निवृत्तभरण वा योगदानमूलक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको प्रदेश निजामती सेवाको पद सम्झनु पर्छ।

परिच्छेद- २

प्रदेश निजामती सेवाको गठन

३. प्रदेश निजामती सेवा सम्बन्धी केन्द्रीय कर्मचारी निकाय: (१) प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन र सञ्चालनका सम्बन्धमा मन्त्रालयले केन्द्रीय कर्मचारी निकायको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएदेखि बाहेक प्रदेश कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी काम मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिएर मात्र गर्नु पर्नेछ।

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

(क) प्रदेश इन्जिनियरिङ्ग सेवा,

(ख) प्रदेश कृषि सेवा,

(ग) प्रदेश न्याय सेवा,

(घ) प्रदेश प्रशासन सेवा,

(ङ) प्रदेश वन सेवा,

(च) प्रदेश शिक्षा सेवा, र

(छ) प्रदेश स्वास्थ्य सेवा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमका सेवा अन्तर्गत रहने समूह तथा उपसमूह तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रहने समूह तथा उपसमूहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

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

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश न्याय सेवाका कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा १५६ बमोजिम हुनेछ।

५. <u>तह र पदनाम</u>: (१) प्रदेश निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरू रहने छन्:-

अधिकृत तह	**सहायक तह**
एघारौं	पाँचौं
दशौं	चौथौ
नवौं	तेस्रो
आठौं	तह विहीन
सातौं	
छैठौं	

(२) प्रदेश निजामती सेवाका विभिन्न तहमा तोकिए बमोजिमका प्राविधिक तथा अप्राविधिक पदहरू रहने छन्।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायक तेस्रो र चौथो तहमा कुनै कर्मचारीको पदाधिकार नरहेमा सो तहको पद स्वतः खारेज हुनेछ। यस्तो पदमा नयाँ पदपूर्ति गरिने छैन।

(४) प्रदेश निजामती सेवाका सम्बन्धित सेवा समूहमा रहने तह र सोको पदनाम तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(५) तह विहीन पदमा रहने तहको स्तर वृद्धि तोकिए बमोजिम हुनेछ।

६. **कार्य विवरण र कार्यसम्पादन सम्झौता**: (१) प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्य विवरणको आधारमा प्रत्येक कार्यालयको कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचक समेत उल्लेख गरी सङ्गठनका लागि स्वीकृत पदहरूको कार्य विवरण स्वीकृत गरी लागू गर्नु पर्नेछ।

तर अधिकृतस्तर छैठौं, सातौं र आठौं तहको कार्य विवरण सम्बन्धित सचिवले, नवौं र दशौं तहको कार्य विवरण प्रमुख सचिवले र एघारौं तहको कार्य विवरण प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको कार्य विवरण समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

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

तर आयोजना प्रमुख तथा तोकिए बमोजिमका कार्यालय प्रमुखसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्नु पर्नेछ।

(४) प्रत्येक सुपरिवेक्षकले आर्थिक वर्ष शुरू भएको एक महिनाभित्र आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीलाई उपदफा (१) बमोजिमको कार्य विवरणको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीले सम्पादन

गर्नु पर्ने कार्यको वार्षिक लक्ष्य निर्धारण गरी जिम्मेवारी तोकी काममा लगाउनु पर्नेछ। त्यस्तो वार्षिक लक्ष्य बमोजिम सम्पादित काम समेतको आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

परिच्छेद-३

प्रदेश निजामती सेवाको दरबन्दी तथा पदपूर्ति

७. **दरबन्दी सिर्जना**: (१) कुनै कार्यालयको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सिर्जना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीय निकायले मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिई तोकिए बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सर्वेक्षण गर्दा सर्वेक्षण गरिने कार्यालयको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ विश्लेषण गरी दरबन्दी सिर्जना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नु पर्ने देखिएमा सोको कारण र औचित्य समेत खुलाई प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सर्वेक्षण गरी तयार गरिएको प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीय निकायले आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको सहमति लिई मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र मन्त्रालयले सोको औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी प्रस्ताव गरी स्वीकृतिको लागि प्रदेश सरकार समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पेस भएको प्रस्ताव बमोजिम प्रदेश सरकारले सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रदेश किताबखानामा पद दर्ता गरी पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउनेछ।

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

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

(८) उपदफा (७) मा उल्लिखित निकायको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमको समिति रहनेछ।

(९) यस दफा बमोजिम सिर्जना भएको स्थायी पदमा नियुक्त वा बढुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै निकायमा खटाइएको वा नियुक्त गरिएको वा उपदफा (७) बमोजिम अस्थायी दरबन्दीमा

खटाइएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

८. **<u>प्रदेश निजामती सेवाको पदपूर्ति</u>**: (१) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

तह		खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवाद्वारा			कैफियत
				आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	
(क)	चौथो	-	-	१००%	-	-	-
(ख)	पाँचौं	१००%	-	-	-	-	-
(ग)	छैठौं	-	-	-	-	-	तह वृद्धि
(घ)	सातौं	५०%	५%	-	२०%	२५%	-
(ङ)	आठौं	-	-	-	-	-	तह वृद्धि (स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवा अन्तर्गतको पशु चिकित्सक बाहेक)
(च)	आठौं	१००%	-	-	-	-	स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवा

							अन्तर्गतको पशु चिकित्सकको हकमा
(छ)	नवौं	१०%	१०%	१०%	३५%	३५%	स्वास्थ्य सेवा बाहेकको सेवा
(ज)	नवौं	२०%	१०%	३५%	३५%	-	स्वास्थ्य सेवा
(झ)	दशौं	-	-	-	-	-	तह वृद्धि
(ञ)	एघारौं	-	-	-	८०%	२०%	-

(२) उपदफा (१) बमोजिमको चौथो तहको कर्मचारी पाँच वर्ष सेवा अवधि पुरा गरेपछि स्वतः पाँचौं तहमा तह वृद्धि हुनेछ । यसरी तह वृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ।

तर दफा ९५ को खण्ड (क) को उपखण्ड (१) बमोजिम सजाय पाएकोमा एक वर्षसम्म र उपखण्ड (२) बमोजिम सजाय पाएकोमा सजायको अवधिभर र निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर तह वृद्धि गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) मा उल्लिखित खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने अधिकृत नवौं तहको पदको लागि उम्मेदवार हुन सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गरेको र सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा वा अन्य कुनै सरकारी सेवाको

अधिकृतस्तरको पदमा पाँच वर्ष वा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सङ्गठित संस्थाको अधिकृतस्तर वा सो सरहको पदमा कम्तीमा सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ।

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "प्रदेश निजामती सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा र "स्थानीय सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेश अन्तर्गत रहेको स्थानीय तहको सेवा सम्झनु पर्छ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) को खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट पूर्ति हुने पदमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको उम्मेदवारको लागि कम्तीमा तीन वर्ष र दर्शनाचार्य(एम.फिल) उपाधि प्राप्त गरेको उम्मेदवारको लागि कम्तीमा चार वर्ष सेवा अनुभव भएमा योग्य मानिनेछ।

(५) उपदफा (३) र (४) को प्रयोजनको लागि कुनै निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव गणना हुने छैन।

(६) उपदफा (१) बमोजिमको अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै 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।

(७) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि छुट्याइएको पदमा पदपूर्ति हुन नसकेमा सोही वर्षको खुला प्रतियोगिता र आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुन नसकेका पदहरू अर्को वर्षको कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(८) उपदफा (१) बमोजिम आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको र प्रदेश निजामती सेवाको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

<u>स्पष्टीकरण:</u> यस दफाको प्रयोजनको लागि "आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिता" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा भित्रका सेवा, समूह बिचको प्रतिस्पर्धा सम्झनु पर्छ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन र ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि अधिकृत दशौं तहसम्मको पदमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह मुनिको पदको कर्मचारी र एघारौं तहको पदको हकमा एक तह मूनिको सम्बन्धित सेवाको कर्मचारी बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पूरा गरेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

तर,

(क) प्रशासन सेवाको एघारौं तहको सचिवको पदमा बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेश प्रशासन सेवा र प्रदेश शिक्षा सेवाका एक तह मुनिका आवश्यक

न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम योग्यता पुरा गरेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

(ख) प्रदेश सरकारले विशेषज्ञ पद भनी तोकेको एघारौं तहको पदमा सम्बन्धित सेवाभित्रको समूह र उपसमूहको कर्मचारी मात्र बढुवा हुनेछ।

(१०) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारी यस ऐन बमोजिम आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिता तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि त्यसरी समायोजन हुनु पूर्व बहाल रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह माथिको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

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

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा त्यस्तो पदमध्ये अधिकृतस्तर नवौं तह वा सो सरहको पद र सोभन्दा माथिको पदमा सोही वर्ष आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा र अन्य पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(१३) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनु पूर्वको सम्बन्धित पदको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

(१४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कर्मचारी देहायको अवधिभर खुला, आन्तरिक अन्तर सेवा वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि समेत सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

(क) प्रचलित कानून बमोजिम निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) यो ऐन तथा सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय सजाय भई बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर।

(१५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायक पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पद र सहायक चौथो तहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, चौकीदार, इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, माली, सरसफाइ गर्ने कर्मचारी वा यस्तै काम गर्ने अन्य तोकिए बमोजिमका पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन।

(१७) उपदफा (१५) बमोजिमको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद, कम्प्युटर अपरेटर पद र उपदफा (१६) बमोजिमको

सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी वा चौकीदार पदबाट सम्पादन गरिने कार्य दरबन्दीभित्र रही सिधै व्यक्तिसँग करार गरी सेवा करारबाट सम्पादन गराउनु पर्नेछ।

तर इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, अन्य मर्मत कार्य र यस्तै काम गर्ने अन्य तोकिए बमोजिमका दरबन्दी भित्र नपर्ने दैनिक ज्यालादारीमा काम लगाउनु पर्ने कर्मचारी व्यक्ति वा संस्था करार गरी सेवा करारबाट सम्पादन गराउनु पर्नेछ।

(१८) उपदफा (१७) बमोजिम संस्थासँग सेवा करार गर्दा दिइने पारिश्रमिक तथा सुविधा प्रदेशको अर्थ हेर्ने मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ।

तर व्यक्तिसँग करार गरी सेवा करार गर्दा दिइने पारिश्रमिक तथा सुविधा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

(१९) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्दा देहाय बमोजिम गर्नु पर्नेछः-

(क) पाँचौं वा छैठौं तहको कुनै पद रिक्त भएमा पाँचौं तह रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(ख) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवा अन्तर्गतको पशु चिकित्सक बाहेक सातौं वा आठौं तह रिक्त भएमा सातौं तह रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(ग) स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवा अन्तर्गतको पशु चिकित्सक आठौं तह रिक्त भएमा सोही तह रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,

(घ) नवौं वा दशौं तह रिक्त भएमा नवौं तह रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने।

(२०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि वनरक्षक, सशस्त्र वन रक्षक पदमा पदपूर्ति गर्न बाधा पर्ने छैन।

(२१) प्रदेश निजामती सेवामा गरिने पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

९. <u>समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउनेः</u> सङ्घीय सेवा वा जुनसुकै प्रदेश वा जुनसुकै स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाको खुला वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन।

१०. <u>पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>: (१) प्रदेश निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैंतालिस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बिच छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ।

(क) महिला -अठतिस प्रतिशत

(ख) आदिवासी जनजाति -पैंतिस प्रतिशत

(ग) दलित -नौ प्रतिशत

(घ) थारु -पाँच प्रतिशत

(ङ) मधेशी -चार प्रतिशत

(च) अपाङ्गता भएको व्यक्ति -तीन प्रतिशत

(छ) पिछडिएको क्षेत्र -तीन प्रतिशत

(ज) अल्पसङ्ख्यक समुदाय - तीन प्रतिशत

स्पष्टीकरणः यस उपदफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) "पिछडिएको क्षेत्र" भन्नाले प्रदेश सरकारले हरेक तीन वर्षमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेका मानव विकास सूचकाङ्कमा सबैभन्दा पछाडि परेका अन्तिमबाट क्रमशः पाँचवटा स्थानीय तह सम्झनु पर्छ।

(ख) "अल्पसङ्ख्यक समुदाय" भन्नाले तोकिए बमोजिमको समूदायलाई जनाउँछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिमको विशेष सुविधा एक व्यक्तिले सहायक तहमा एक पटक र अधिकृत तहमा एक पटक मात्र लिन पाउनेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको कुनै उम्मेदवार एकभन्दा बढी समूहमा प्रतिस्पर्धा गर्न बाधा पुगेको मानिने छैन।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) र (२) बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको

लागि छुट्याइएको पदमा कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू बिच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्न सकिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको समूहको लागि छुट्याइएको पदमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले आफूले बुझाउने दरखास्त फारामसँग आफू सम्बन्धित समूहको व्यक्ति भएको प्रमाणित हुने सम्बन्धित निकायबाट जारी भएको तोकिए बमोजिमको कागजात पेस गर्नु पर्नेछ। पिछडिएको क्षेत्रको हकमा सम्बन्धित स्थानीय तहले सोही स्थानीय तहको स्थायी बासिन्दा हो भनी प्रमाणित गरेको कागजात पेस गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हैसियतमा सो समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न चाहने उम्मेदवारले बुझाउने दरखास्तको साथमा प्रचलित कानून बमोजिमको अपाङ्गताको प्रमाणपत्र समेत पेस गर्नु पर्नेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पनि समूहका लागि छुट्याइएको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै पनि उम्मेदवार लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्ष भएको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(८) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा सर्वप्रथम समूह र क्रमशः उपसमूहको लागि प्रतिशत निर्धारण गर्नु

पर्छ। कुनै समूह वा समूह अन्तर्गतको उपसमूहमा एक प्रतिशतभन्दा कम घाताङ्क(फ्य्राक्सन) आएमा त्यस्तो घाताङ्क जुन समूह वा उपसमूहको हकमा घाताङ्क आएको हो सोभन्दा लगत्तै पछिको समूह वा उपसमूहमा क्रमशः सर्दै जानेछ।

(९) प्रदेश सरकारले उपदफा (१) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था हरेक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ।

११. <u>प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने</u>: (१) प्रदेश निजामती सेवाको खुला प्रतियोगिता, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिता र अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ।

(२) दफा ८ बमोजिम पदपूर्तिको लागि निर्धारण गरिएको प्रतिशत बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगले पद सङ्ख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको जानकारी प्राप्त भएपछि सो कार्यालयले सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने भए पूर्ति गर्ने र नसकिने भए अधिकृतस्तरको पदको हकमा सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय मार्फत माग फाराम भरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र सहायक तहको पदको हकमा पदपूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाउन सम्बन्धित कार्यालयलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) मन्त्रालयले अधिकृतस्तरको रिक्त पदपूर्तिका लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पुग्ने गरी पदपूर्तिका लागि माग पठाई सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयलाई समेत जानकारी गराउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाको पदपूर्तिका लागि माग गर्दा उपदफा (१) बमोजिम रिक्त हुन आएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नेछ।

(५) उपदफा (२) बमोजिम सहायक तहको पदमा पदपूर्तिको लागि प्रदेश लोक सेवा आयोगमा माग गर्न लेखी आएपछि सम्बन्धित कार्यालयले प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा मागको आकृति फाराम भरी सो आयोगमा पठाउनु पर्नेछ र त्यसको जानकारी माथिल्लो कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

१३. **पदपूर्तिमा बन्देज**: (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य 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 असुल उपर गरिनेछ।

(३) प्रदेश निजामती सेवाको स्थायी पदमा नियुक्त वा बढुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै निकायमा खटाइएको वा नियुक्त गरिएको वा यस ऐन बमोजिम स्वीकृत गरिएको अस्थायी दरबन्दीमा काज वा अन्य रूपमा खटाएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

१४. **ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने** : (१) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्त व्यक्तिले खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

१५. **नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने अधिकारी**: (१) अधिकृतस्तर एघारौं तहको पदमा प्रदेश सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले, अधिकृतस्तर दशौं र नवौं तहको पदमा प्रमुख सचिवले तथा आठौं, सातौं र छैठौं वा सो

सरहको पदमा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले नियुक्ति र पदस्थापन गर्नेछ। यसरी गरिएको नियुक्तिको सूचना प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको सहायक तह वा सो सरहको पदमा विभागीय प्रमुख वा अधिकृतस्तरको कार्यालय प्रमुखले नियुक्ति गर्नेछ।

(३) नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले यस ऐनले तोकेको अवधिभित्र नियुक्ति एवम् पदस्थापन नगरेमा निजलाई प्रचलित कानून बमोजिम कारबाही हुनेछ।

१६. <u>**उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता**</u>: देहायको व्यक्ति प्रदेश निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

(क) सहायकस्तर पाँचौं तहसम्मको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ख) अधिकृतस्तर सातौं तह वा सोभन्दा माथिको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको

(ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतिस वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा चालिस वर्ष उमेर पूरा भएको,

तर,

(१) सङ्घीय निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय

सेवामा समायोजन भएका तथा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भई सेवामा बहाल रहेका कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको नवौं तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगितामा पैंतालिस वर्ष उमेर ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(घ) तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,

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

(च) गैर नेपाली नागरिक,

(छ) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासुसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचविखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

(ज) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको।

१७. <u>अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस

नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाको रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्ने भएमा सम्बन्धित मन्त्रालयले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले उपदफा (१) बमोजिमको योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको मागको आधारमा अस्थायी नियुक्ति गर्न नाम सिफारिस गरी पठाउनेछ।

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

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सम्बन्धित मन्त्रालयले सात दिनभित्र मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्त गरिएको व्यक्तिले खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

१८. <u>पदाधिकार र जिम्मेवारी</u>: (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछः-

(क) आफ्नो पदमा कामकाज गरी रहँदासम्म,

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

(ग) बिदामा रहेको अवधिभर,

(घ) निलम्बनमा रहेको अवधिभर,

(ङ) अर्को पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर,

(च) काजमा खटिएको अवधिभर।

(२) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई तीस दिनभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैन:-

(क) लामो बिदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

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

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

१९. <u>निरोगिताको प्रमाणपत्र पेस गर्नु पर्ने:</u> (१) प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले तोकिए बमोजिम

ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेस नगरी निजलाई प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति गरिने छैन।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्र नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा स्वीकृत चिकित्सकबाट प्राप्त भएको हुनु पर्नेछ ।

२०. <u>शपथ ग्रहण</u>: प्रदेश निजामती सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

२१. <u>परीक्षणकाल</u>: (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्ष परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा वा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको आचरण विपरीतको कुनै काम गरेमा निजको नियुक्ति अख्तियारवालाले बदर गर्न सक्नेछ।

(३) परीक्षणकालमा नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई परीक्षण काल भुक्तान गरिसके पश्चात सेवालाई अविछिन्न राखी अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनःपरीक्षण कालमा राखिने छैन।

२२. **व्यक्तिगत विवरण**: (१) प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति भएका व्यक्तिले नियुक्ति भएको एक महिनाभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण(सिटरोल) भरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्नेछ।

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

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

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

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

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

(३) उपदफा (१) वा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम मुकरर गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

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

<u>स्पष्टीकरण</u> : यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्य र प्रचलित कानूनमा कार्यालय प्रमुखले आफैंले गर्नु पर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नु पर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

२४. **<u>सचिवको पदावधिः</u>** सचिवको पदावधि पाँच वर्षको हुनेछ।

तर समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको एघारौं तहमा समायोजन भई आएको कर्मचारीको पदावधि सङ्घीय निजामती सेवा ऐन बमोजिम हुनेछ।

२५. <u>अतिरिक्त समूह रहने</u>: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयमा एक अतिरिक्त समूह रहनेछ।

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

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा १८ को उपदफा (२) को अवस्थामा बाहेक अन्य अवस्थामा कर्मचारीलाई दुई महिनाभन्दा बढी अतिरिक्त समूहमा राखिने छैन।

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

परिच्छेद-४

<u>सरुवा र काज</u>

२६. <u>सरुवा गर्ने अधिकार</u>: (१) कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार तोकिए बमोजिमको आधारमा तोकिएको अधिकारीलाई हुनेछ।

तर,

(क) अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सरुवा गर्नेछ।

(ख) अधिकृतस्तर नवौं र दशौं तहका कर्मचारीलाई प्रमुख सचिवले सरुवा गर्नेछ।

(ग) एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय वा अन्तर्गतको कार्यालयमा प्रमुख सचिवले सरुवा गर्नेछ।

(घ) मन्त्रालय एवम् मातहतका अधिकृतस्तर आठौं तहसम्मका कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले सरुवा गर्नेछ।

(ङ) प्रदेश प्रशासन सेवा, लेखा समूहका कर्मचारीलाई आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको सचिवले सरुवा गर्नेछ।

(२) कर्मचारीलाई यथासम्भव सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउने र पूर्वानुमानयोग्य हुने गरी तोकिए बमोजिमको आधार र प्राथमिकता बमोजिम चक्रीय रूपमा सरुवा गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सबै भौगोलिक क्षेत्रमा पद नभएका सेवा, समूह र तहका कर्मचारीलाई पद भएका क्षेत्रमा तोकिए बमोजिम सरुवा गर्न सकिनेछ।

(४) कर्मचारीलाई सामान्यतया दुई वर्ष पूरा नभई अर्को कार्यालयमा सरुवा गरिने छैन।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा सहायक तहका कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीभन्दा एक तह माथिको अधिकारीको सहमति

लिई र अधिकृत तहको कर्मचारीलाई मन्त्रालयको सहमति लिई सो बमोजिमको अवधि पुरा नभई सरुवा गर्न सकिनेछः-

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

(ख) कुनै कर्मचारीलाई निजको काम कारबाही, व्यवहार र आचरणको कारण कार्यरत कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएको पर्याप्त आधार र कारण भएमा,

(ग) प्रदेश निजामती सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेमा।

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

(७) उपदफा (५) र (६) बमोजिम अवधि नपुग्दै कुनै कर्मचारीलाई सरुवा गर्दा वा सरुवा गर्न सहमति माग गर्दा त्यसरी सरुवा गर्नु परेको कारण खुलाई सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(८) यस दफा विपरीत मन्त्रालयले गरेको सरुवा प्रदेश सरकारले र अन्य निकाय वा अधिकारीले गरेको सरुवा मन्त्रालयले बदर गर्न सक्नेछ।

(९) यस दफा विपरीत सरुवा गर्ने अधिकारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्न सक्नेछ।

(१०) यस दफा बमोजिम सरुवा हुने कर्मचारी बाटोको म्याद बाहेक तोकिएको समयभित्र बरबुझारथ गरी सरुवा गरिएको कार्यालयमा हाजिर हुन जानु पर्नेछ।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम हाजिर हुन जानु पर्ने कर्मचारीलाई रमाना दिई पठाउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी हुनेछ।

(१२) उपदफा (१०) र (११) विपरीत हाजिर हुन नजाने वा रमाना नदिने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ।

(१३) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२७. <u>भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण</u>: यस ऐनको प्रयोजनको लागि प्रदेशको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२८. काज सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीलाई सामान्यतया एउटा कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा काजमा खटाइने छैन।

(२) कर्मचारीको विशिष्ट ज्ञान, सीप, योग्यता र अनुभवको उपयोग गर्न आवश्यक परेको अवस्थामा निज कार्यरत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गतको कार्यालयमा एक वर्षमा बढीमा तीन महिनाको लागि मात्र काज खटाउन सकिनेछ।

तर निर्वाचन, लेखापरीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, तथ्याङ्क सङ्कलन, तालिम, नापी टोली, सर्वेक्षण, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, महामारी वा सङ्क्रामक रोग नियन्त्रण, विपद् व्यवस्थापन लगायतका काम र अस्थायी प्रकृतिका आयोग वा समितिको काम गर्न कुनै कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा एक वर्षसम्म काज खटाउन सक्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवाको पद नभएको निकाय वा प्रदेश सरकारको आयोजनाका लागि स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा सहायक तहका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालयले र अधिकृत तहका कर्मचारीको हकमा मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा एक आर्थिक वर्षका लागि खटाउन सकिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गत काजमा खटाउनु पर्ने भएमा काज खटिने निकायको माग

र कर्मचारीको पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा मन्त्रालयले काज खटाउन सक्नेछ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखको पदमा पदाधिकार राखी अन्यत्र निकाय वा आयोजनामा काज खटाइने छैन।

(६) कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको विशेषज्ञ सेवा अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगलाई आवश्यक परेमा माग गर्ने निकायको अनुरोध र पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा मन्त्रालयले बढीमा तीन महिनाका लागि काज खटाउन सक्नेछ।

(७) यस दफा बमोजिमको काजको अवधि समाप्त हुनासाथ सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार रहेको कार्यालयमा हाजिर हुन रमाना दिई पठाउनु पर्नेछ।

(८) यस दफा बमोजिम काज अवधि समाप्त भएपछि पदाधिकार रहेको निकायमा हाजिर हुन नजाने कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी गर्नु हुँदैन। त्यस्तो कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख, लेखा प्रमुख र भुक्तानी लिने कर्मचारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालयको माग बमोजिम प्रदेश निजामती सेवाको समान तहको मिल्दो रिक्त पदमा एक पटकमा

बढीमा एक वर्षको लागि खटिएको निकायबाटै तलब भत्ता खाने गरी काज खटाउन सकिनेछ।

(१०) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश निजामती सेवाको कुनै सेवा, समूह वा तहको दरबन्दीमा अन्य सेवा, समूह, उपसमूह वा तहको कर्मचारी वा स्थानीय तहको सेवाका कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सकिने छैन।

(११) यस दफा विपरीत मन्त्रालयले खटाएको काज प्रदेश सरकारले र अन्य निकाय वा अधिकारीले खटाएको काज मन्त्रालयले बदर गर्न सक्नेछ।

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (२) बमोजिम काज खटाउन बाहेक कुनै एक कार्यालयको कर्मचारीलाई अर्को कार्यालयमा कामकाज गर्ने गरी खटाउन पाइने छैन।

(१३) यस दफा विपरीत काज वा कामकाज गर्न खटाउने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

परिच्छेद-५
तह वृद्धि र बढुवा

२९. ज्येष्ठता गणना सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको ज्येष्ठता गणना गर्दा समायोजन हुनु पूर्वको

साबिकको सेवा समूहको समान तहको पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको मितिबाट कायम हुने गरी सेवा अवधि गणना गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ज्येष्ठता कायम गर्न नसकिएमा सिफारिसको योग्यताक्रम, सम्बन्धित सेवा समूहको पदमा स्थायी सेवा गरेको अवधि र उमेरलाई क्रमशः आधार लिई छुट्याउनु पर्नेछ।

३०. <u>तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तह मुनीको पदमा पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा भएका, पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पन्चानब्बे प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका र देहाय बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह भित्र तह वृद्धि गरिनेछः-

क्र.सं.	हालको तह	तह वृद्धि हुने तह	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
			स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य प्रदेश निजामती सेवा	प्रदेश निजामती स्वास्थ्य सेवा
१.	पाँचौं	छैठौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
२.	सातौं	आठौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको

			उत्तीर्ण	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
३.	नवौं	दशौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

(२) प्रत्येक वर्षको साउन एक गते र माघको एक गतेदेखि लागु हुने गरी तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ।

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

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

(५) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाइपाइ आएको तलबभन्दा घटी हुने भएमा खाइपाइ आएको तलबभन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(६) अधिकृतस्तर दशौं तहमा तह वृद्धि गर्दा प्रमुख सचिवले र अधिकृतस्तर आठौं र छैठौं तहमा तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले गर्नेछ। यसरी गरिएको तह

वृद्धिको जानकारी मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दिनु पर्नेछ।

(७) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत प्रदेश निजामती सेवाको अधिकृत सातौं तहको पशु चिकित्सक पदमा कार्यरत कर्मचारी स्वतः आठौं तहमा तह वृद्धि हुनेछन्। यसरी तह वृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ र साबिकको पद स्वतः खारेज हुनेछ।

३१. <u>बढुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता</u>: (१) यस ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा हुने पदहरूमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुने तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका, ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाका लागि पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औसतमा कम्तीमा पन्चानब्बे प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका र विज्ञापन हुनुभन्दा अघिको असार मसान्तसम्ममा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछः-

बढुवा हुने पद	बढुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत	अधिकृत दशौं तहमा	सेवा समूहसँग सम्बन्धित

एघारौं	कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।	विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण।
अधिकृत नवौं	अधिकृत आठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण।
अधिकृत सातौं	अधिकृत छैठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण।

स्पष्टीकरणः "तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका" भन्नाले सातौं तहको पदका लागि पाँचौं वा छैठौं तहमा, नवौं तहको पदका लागि सातौं वा आठौं र एघारौं तहको पदका लागि नवौं वा दशौं तहमा न्यूनतम तीस कार्य दिनको सेवासँग सम्बन्धित तालिम लिएको सम्झनु पर्छ।

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि प्रदेश निजामती सेवामा समायोजन भई आएका कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) बमोजिम बढुवाका लागि सेवा अवधि गणना गर्दा यस ऐन बमोजिम निजको तह वृद्धि भएको वा नभएको दुवै अवस्थामा समायोजन हुनु पूर्वको सेवा अवधि समेत जोडी गणना गरिनेछ।

(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि प्रदेश निजामती सेवामा समायोजन भई आएका कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) बमोजिम बढुवाका लागि सेवा अवधि गणना गर्दा देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ।

(क) अधिकृत एघारौं तहको लागि अधिकृत दशौं, नवौं र समायोजन पूर्वको रा.प.द्वितीय श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।

(ख) अधिकृत नवौं तहको लागि अधिकृत आठौं, सातौं र समायोजन पूर्वको रा.प.तृतीय श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।

(ग) अधिकृत सातौं तहको लागि अधिकृत छैठौं, सहायक पाँचौं र समायोजन पूर्वको रा.प.अनं.प्रथम श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।

तर यस उपदफा बमोजिम एकपटक बढुवा भइसकेको कर्मचारीले पुनः बढुवा हुनुपरेमा उपदफा (१) बमोजिमको सेवा अवधि पुरा गर्नुपर्नेछ।

(४) यस दफा बमोजिम कर्मचारीको बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि सम्बन्धित सेवा समूहमा कायम गर्दा प्रदेशमा समायोजन भई समायोजन ऐनको म्यादभित्र हाजिर भएका कर्मचारीलाई समायोजनको निर्णय मितिको आधारमा बढुवा गरिनेछ।

तर समायोजन ऐनको म्यादभित्र हाजिर नभएका एवम् सङ्घ, अन्य प्रदेश वा स्थानीय तहबाट समायोजन संशोधन भई

हाजिर हुन आएका कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवामा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा नगरी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने छैनन्।

३२. **कर्मचारी बढुवाको योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेका दशौं तह वा सोभन्दा मुनिका कर्मचारीको दफा ५६ बमोजिम अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ।

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

३३. **बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का**: दफा ३१ र ३२ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारी देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन र उक्त अवधिभर निजको तह वृद्धि समेत रोक्का गरिनेछः-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) दफा ४५ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षको अवधिभर,

(ङ) प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर।

३४. <u>तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्तिको रोक्का</u>: (१) कुनै कर्मचारीको बढुवा नियुक्ति हुनु पूर्व निजको कुनै कारणबाट निलम्बन भएमा निजको तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति रोक्का भएको कुनै कर्मचारीको निलम्बन फुकुवा भएमा वा निलम्बनको अवधि समाप्त भएपछि निजलाई तह वृद्धि वा बढुवा भएको मितिदेखि कायम हुने गरी तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

३५. <u>कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधार</u>: (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछः–

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत – चालिस अङ्क

(ख) ज्येष्ठता बापत – तिस अङ्क

(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत – सोह्र अङ्क

(घ) शैक्षिक योग्यता बापत – बाह्र अङ्क

(ङ) तालिम बापत – दुई अङ्क

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

३६. <u>कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनः</u> (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत दिइने अधिकतम कुल चालीस अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम – पच्चीस अङ्क

(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम – दश अङ्क

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम – पाँच अङ्क

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

(४) अधिकृत तहको कर्मचारीको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्ध वार्षिक र वार्षिक रूपमा तथा सहायक तहको कर्मचारीको लागि वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

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

(६) अधिकृत तहको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा केन्द्रीय निकायको सचिवले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोग र एक प्रति बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग वा केन्द्रीय निकायमा राख्नु पर्नेछ।

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

(८) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयावधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब

कारणसहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा तोकिएको समयावधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

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

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

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

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

(१३) उपदफा (१२) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र एक तह माथिको 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।

(१४) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरिवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ताले पन्चानब्बे प्रतिशतभन्दा बढी वा पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क प्रदान गरेकोमा सोको स्पष्ट कारण खुलाउनु पर्नेछ र पचहत्तर प्रतिशतभन्दा कम अङ्क दिएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीलाई जानकारी गराई निजले प्रतिक्रिया दिएमा सो समेत राखी पुनरावलोकन समिति समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

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

(१६) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको लागि अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको

सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको औसतबाट हिसाब गरिनेछ।

तर,

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

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

(१७) प्रदेशमा कामकाज गर्न खटिई आएका कर्मचारीको हकमा समेत यसै ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

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

३७. <u>ज्येष्ठता बापतको अङ्कः</u> (१) कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क हाल बहाल रहेको देहायको बमोजिमको पदमा काम गरे बापत देहायको दरले बढीमा तीस अङ्क प्रदान गरिनेछः-

(क) अधिकृत तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३ को दरले,

(ख) सहायक तहको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३.७५ को दरले,

तर,

(१) ज्येष्ठता बापत 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 दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन भएपछि कुनै कर्मचारीको पहिलो पटक एक तह माथिको पदमा बढुवा प्रयोजनको लागि ज्येष्ठता बापतको अङ्क गणना गर्दा

प्रदेश निजामती सेवामा समायोजन भई प्रदेश सरकार मातहतको निकायमा हाजिर भएको मिति पछि प्रत्येक वर्षको हिसाबले उपदफा (१) बमोजिम पाउने अङ्कमा १ अङ्क थप गरी गणना गरिनेछ।

३८. **भौगोलिक क्षेत्रको विभाजनः** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको 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 ४.० का दरले,

(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.५ का दरले,

(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.० का दरले,

(घ) "घ" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५ का दरले,

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

(३) कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजू 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 तह मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ।

<u>स्पष्टीकरणः</u> यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "रुजू हाजिर" भन्नाले सार्वजनिक बिदा, किरिया बिदा, भैपरी आउने र पर्व बिदाको अवधिलाई समेत जनाउँछ।

(४) विदेशस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोग वा अन्य कुनै कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीलाई "घ" वर्ग सरहको र अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई "घ" वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ।

(५) प्रदेशमा समायोजन भए पनि उपदफा (३) बमोजिमको अवधिसम्म प्रदेशमा हाजिर नहुने कर्मचारीको सो अवधि बापतको भौगोलिक अङ्क गणना गरिने छैन।

३९. <u>शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याङ्कनः</u> (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिंदा प्रदेश निजामती सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ठ नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ठ तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो

शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ।

(२) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि दुई अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पाँच अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक अङ्क प्रदान गरिनेछ।

(३) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिंदा तीस कार्य दिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ। तालिमको अङ्क गणना गर्दा जुन तहमा छँदा तालिम लिएको हो सोही तहभन्दा एक तह माथिको पदमा बढुवाको लागि मात्र गणना गरिनेछ।

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

(५) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग 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 दरखास्तसँग पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

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

(७) कर्मचारीलाई तालिमको लागि मनोनयन गर्दा तालिमको आवश्यकता मूल्याङ्कन गरी सम्बन्धित सेवा समूहको ज्येष्ठताको आधारमा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

४०. <u>नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था:</u> अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको कर्मचारीको तोकिए बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिनेछ।

४१. <u>ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा:</u> (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनीको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गरिनेछः-

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

(ख) अधिकृत नवौं वा सोभन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा

सो सरहको तथा सातौं तहको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

(ग) बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको अधिकृतस्तरको पदमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा एक महिना वा सोभन्दा बढीको सेवाकालीन तालिम लिएको,

(घ) हाल बहाल रहेको तहको पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत दफा ३८ बमोजिम पूरा अङ्क प्राप्त गरेको।

तर भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा अङ्क प्राप्त गरेको सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा वा छुट्याइएको रिक्त पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नपुग हुने अवस्था भएमा त्यस्तो पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पूरा अङ्क प्राप्त नगरेको कर्मचारीलाई पनि सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश बमोजिमको सम्भाव्य उम्मेदवार

बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारीको ज्येष्ठता सोही उपदफा बमोजिम बढुवा हुने अन्य कर्मचारीभन्दा पछि हुने गरी कायम गरिनेछ।

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

४२. <u>बढुवा समितिः</u> (१) प्रदेश निजामती सेवाको पदमा बढुवाको सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछः-

(क) <u>अधिकृत एघारौं तहको पदको लागि</u>

(१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष -अध्यक्ष

(२) प्रमुख सचिव -सदस्य

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य

(४) मन्त्रालयको कानून विषय हेर्ने सचिव -सदस्य

(५) मन्त्रालयको प्रशासन महाशाखा हेर्ने सचिव-सदस्य सचिव

(ख) <u>नवौं र सातौं तहको पदको लागि</u>

(१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको प्रदेश लोक सेवा आयोगका सदस्य -अध्यक्ष

(२) सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव -सदस्य

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य

(४) मन्त्रालयको कानून विषय हेर्ने सचिव -सदस्य

(५) मन्त्रालयको प्रशासन महाशाखा हेर्ने सचिव -सदस्य सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा रहनेछ।

(३) बढुवा समितिले उपदफा (१) बमोजिम बढुवा सिफारिस गर्न अपनाउनु पर्ने कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(४) बढुवा समितिले बढुवा नामावली प्रकाशन गर्दा बढुवाको लागि आवेदन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(५) बढुवा समितिले आवेदन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले तीन महिनाभित्र बढुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ हुनु पूर्व लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट चौथो, पाँचौं र छैठौं तहका पदहरूमा बढुवाका लागि प्रतिशत निर्धारण भइसकेका उम्मेदवारहरूको बढुवाको लागि उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको समितिले बढुवाको कार्य सम्पन्न गर्नेछ।

४३. <u>बढुवाको उजुरी</u>: (१) दफा ४२ बमोजिमको समितिले गरेको बढुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बढुवा सिफारिस गरेको मितिले एक्काइस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ।

(२) प्रदेश लोक सेवा आयोगले उजुरी छानबिन गर्दा जानी-जानी त्रुटिपूर्ण मूल्याङ्कन गरेको देखिएमा बढुवा समितिको मूल्याङ्कनकर्तालाई चेतावनी दिन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झुटा ठहरिएमा उजुरीपछि हुने बढुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क घटाउन सकिनेछ।

(४) उपदफा (२) र (३) बमोजिम भएको कारबाहीको सूचना सम्बन्धित कर्मचारी लगायत बढुवा समितिको सचिवालय र सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद नाघेको मितिले साठी दिनभित्र उजुरीको टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

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

४४. <u>बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति</u>: (१) दफा ४२ को उपदफा (५) बमोजिम बढुवा नतिजा प्रकाशन भएपछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिबाट एक्काइस दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको मितिले बाइस दिनको मितिबाट बढुवा हुने तह कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

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

(क) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बढुवा नतिजा प्रकाशन भएको मितिले बाइसौं दिनदेखि,

(ख) बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन भएको मितिदेखि, र

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

४५. <u>सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था</u>: (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार दुई वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नु पर्ने भएमा प्रदेश सरकारले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका समान तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुन

सक्ने गरी विज्ञापन प्रकाशन गर्नेछ। यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनोट भएका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले प्रदेश स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा निजको विशेष योग्यतासँग सम्बन्धित सेवाको अन्य समूह वा उपसमूहमा तोकिए बमोजिम परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

(४) यस दफामा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

परिच्छेद-६

तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४६. **तलब, भत्ता**: (१) कर्मचारीले हाजिर भएको दिनदेखि तलब, भत्ता पाउनेछ।

(२) कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्नका लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(३) कुनै सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारी प्रदेश सरकार मातहतको निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा खटिंदा त्यस्तो

कर्मचारीको शुरू तलब प्रदेश निजामती सेवाको समान तह कायम हुने पदको कर्मचारीको शुरू तलबभन्दा कम हुने रहेछ भने कम हुने तलब त्यस्तो पदमा खटिएको अवधिभर सम्बन्धित प्रदेश मातहतको निकायबाट पाउनेछ।

(४) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश किताबखानाबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु हुँदैन।

तर प्रदेश किताबखाना गठन भई कार्य प्ररम्भ नभएसम्म प्रचलित कानून बमोजिमको निकायबाट तलबी प्रतिवेदन पारित गर्न बाधा पर्ने छैन।

(५) उपदफा (४) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता त्यसरी तलब भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुल उपर गरिनेछ।

(६) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउनेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम ग्रेड वृद्धि गर्दा कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम थप गरिएको दुई ग्रेड कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने अधिकतम ग्रेड संख्यामा समायोजन नगरी अतिरिक्त ग्रेडको रूपमा प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

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

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

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

(३) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीको तलब कट्टा गरिने छैन।

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

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

(२) कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब पाउने छैन।

४९. **चाडपर्व खर्च**: (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब

बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एकपटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

(२) निवृत्तभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारीलाई निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा दिइनेछ।

५०. कर्मचारी सञ्चयकोष: कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा प्रदेश सरकारले शत प्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

५१. सावधिक जीवन बीमा: (१) कर्मचारीले सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भए सरहको सावधिक जीवन बीमा र सो बापतको सुविधा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सावधिक जीवन बीमा कोषबाट हुनेछ।

५२. उपचार खर्चः (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिमको खाइपाइ आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च बापत पाउनेछः-

(क) अधिकृतस्तरभन्दा माथिको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर र तह विहीन कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको ।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपदफा (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च दिनेछः–

(क) रोगको उपचारको निमित्त स्वीकृत चिकित्सकले जाँच गर्दा लागेको शुल्क तथा जाँच गरी लेखी दिएको प्रेस्क्रिप्शन अनुसार औषधि किनेको खर्च,

(ख) स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना हुँदा र उपचार गराउँदा लागेको बिल बमोजिमको खर्च,

(ग) अस्पताल र स्वीकृत चिकित्सक पनि नभएको ठाउँमा भएको उपचारमा सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सिफारिस गरेको खर्च,

स्पष्टीकरणः "स्वीकृत चिकित्सक" भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम चिकित्सकको रूपमा दर्ता भएका डाक्टर, कविराज, हेल्थ असिष्टेण्ट वा वैद्य समेतलाई जनाउँछ।

(घ) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेशन) गर्दा लागेको बिल बमोजिमको खर्च,

(ङ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधि उपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दाको र कुरुवा चाहिने अवस्था भए एकजना कुरुवासम्मको यातायात खर्चको पुरै रकम र खाना

खर्च बापत सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने दैनिक भत्ता बरावरको रकम।

(३) यस दफा बमोजिम पाउने उपचार खर्च कुनै कर्मचारीले पेश्कीको रूपमा लिन चाहेमा सोको कारण मनासिब देखिए यस ऐनको अधीनमा रही पछि हिसाब बुझाउने गरी पेश्की दिन सकिनेछ। त्यसरी पेश्की लिएको रकम पछि हिसाब गर्दा उपचार बापत पाउने रकमभन्दा बढी हुन आएमा बढी भए जति रकम सम्बन्धित कर्मचारीको तलबबाट किस्ताबन्दीमा कट्टी गरिनेछ। त्यसरी कट्टी गर्नु पर्ने रकम भुक्तानी नहुँदै सम्बन्धित कर्मचारीको मृत्यु भएमा कट्टी गर्न बाँकी रहेको रकम मिनाहा हुनेछ।

(४) झुटा व्यहोरा पेस गरी उपचार खर्च माग गर्ने वा प्राप्त गर्ने कर्मचारी लगायत त्यस्तो झुटा व्यहोरा प्रमाणित गर्ने स्वीकृत चिकित्सक उपर विभागीय कारबाही वा कानून बमोजिम कारबाही हुन सक्नेछ।

(५) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरू जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये केही लिई वा नलिई उपचार खर्च लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ठ लिन पाउनेछ।

तर निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बिस वर्ष,

पच्चिस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बिस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ठ लिन पाउनेछ।

(६) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधि उपचारको लागि खर्च दिँदा यस दफामा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(७) यस दफा बमोजिम उपचार खर्च माग गर्ने कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर हुन नसक्ने गरी बिरामी भएको अवस्थामा बिरामी बिदा बाँकी भएसम्म बिरामी बिदा नै माग गर्नु पर्नेछ। बिरामी बिदा बाँकी नभएमा मात्र अन्य बिदा माग गर्न सक्नेछ।

(८) यस दफा बमोजिम स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना भई वा विदेशमा गई उपचार गराउनु पर्दा बाहेक कर्मचारीलाई एक वर्षमा निजले खाइपाइ आएको डेढ महिनाको तलब बराबरको रकमसम्म उपचार खर्च दिन सकिनेछ।

(९) यस दफा बमोजिम कर्मचारीले पाएको उपचार खर्चको अभिलेख खर्च लेख्ने कार्यालयले राखी त्यस्तो विवरण मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा अभिलेख राख्न पठाउनु पर्नेछ।

(१०) "क" वर्गका भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई लागेको रोग स्थानीय स्वास्थ्य संस्थाबाट उपचार हुन नसक्ने भई निजको ज्यानलाई नै जोखिम हुने अवस्था परेमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुखको स्वीकृति लिई त्यस्तो कर्मचारीको उपचारको

लागि त्यस ठाउँबाट सबैभन्दा नजिकको नेपालभित्रको अरू कुनै सुविधायुक्त स्वास्थ्य संस्थामा छिटो साधनद्वारा लैजाँदा र त्यहाँबाट फर्काउँदा लाग्ने खर्च सम्बन्धित निकायले व्यहोर्नेछ।

५३. **<u>विशेष आर्थिक सुविधा</u>**: कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई एकमुष्ठ दुई लाख विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिनेछ।

५४. **<u>थप आर्थिक सहायताः</u>** (१) सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी वा निजको पति वा पत्नीलाई स्वदेश तथा विदेशमा उपचार गर्न नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको आधारमा प्रदेश सरकारले उचित ठहऱ्याएमा दफा ५२ को अतिरिक्त थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आर्थिक सहायता प्रदेश सरकार समक्ष सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति रहनेछः-

(क) प्रमुख सचिव -अध्यक्ष

(ख) सचिव, स्वास्थ्य हेर्ने मन्त्रालय -सदस्य

(ग) सचिव, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय -सदस्य

(घ) सचिव, कानून हेर्ने मन्त्रालय -सदस्य

(ङ) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य सचिव

(३) उपदफा (२) बमोजिमको समितिले थप आर्थिक सहायताको लागि रकम सिफारिस गर्दा कडा रोगको हकमा उपचार गर्दा लागेको रकमको बिल बमोजिमको बढीमा पाँच लाख रुपैयाँसम्म सिफारिस गर्नेछ।

५५. <u>स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्ने:</u> दफा ५२ र ५४ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा यस दफा बमोजिमको उपचार खर्चको सट्टा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागु गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद-७

अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण

५६. <u>अनिवार्य अवकाश:</u> (१) साठी वर्ष उमेर पुरा भएपछि वा दफा २४ बमोजिमको पदावधि पूरा भएको कर्मचारीले प्रदेश निजामती सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षसम्मको लागि अन्ठाउन्न वर्ष उमेर पुगेका र त्यस पछिको दुई वर्षसम्मको लागि उनन्साठी वर्ष उमेर पुगेका कर्मचारीले सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

५७. <u>उमेर गणना:</u> (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म

दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण(सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर मध्ये 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 जन्म मिति कायम गरिनेछः-

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

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

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

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

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्म मितिको आधारमा निज जुन

मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिलाई जन्म मिति कायम गरी निजको उमेर गणना गरिनेछ।

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

५९. **स्वेच्छिक अवकाश:** (१) निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद पचास वर्ष पूरा भएका कर्मचारीले प्रदेश सरकारद्वारा प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित शर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ।

तर दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक नभएका पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै शर्त र सुविधा तोकी प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वेच्छिक अवकाशका लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ।

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

६०. **उपदान**: (१) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछः-

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

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

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

स्पष्टीकरणः यस दफा र दफा ६१ को प्रयोजनको लागि "आखिरी तलब" भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थाको तलबलाई जनाउँछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै कर्मचारी असाधारण बिदा वा निलम्बनमा रहेको भए त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पुरै तलबको हिसाब गरिनेछ ।

६१. **निवृत्तभरण**: (१) बिस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य

नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको मासिक निवृत्तभरण आजीवन 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 शुरू अङ्कको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरू स्केलभन्दा बढी हुने छैन।

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

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

(५) सम्वत् २०४९ साल कार्तिक २१ गतेभन्दा अघिदेखि निजामती सेवामा बहाल भई अन्ठाउन्न वर्ष उमेर पूरा भएको कारणबाट दफा ५६ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीको सेवा अवधिमा निवृत्तभरण प्रयोजनको लागि दुई वर्ष अवधि थप गरी निजको जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा सरकारी सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बिस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(७) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहिरहेका कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई साबिकको तहको पदभन्दा माथिल्लो पदको निवृत्तभरण लगायत अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ।

६२. **<u>निवृत्तभरणमा वृद्धि</u>:** बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरू अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका सेवा निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

६३. **<u>पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान</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 अवधि निजको परिवारलाई दफा ६० वा ६१ मा लेखिए बमोजिम उपदान वा निवृत्तभरण प्राप्त हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा यस्तो निवृत्तभरण सात वर्षभन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतीत भएपछि निवृत्तभरण प्राप्त हुने छैन।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने व्यक्ति नाबालिग रहेछ भने निज बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण पाउनेछ।

(४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तभरण त्यस्तो मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पाउने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा मृत्यु भएको सात वर्ष पछि, निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतीत भएपछि र निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतीत भई सकेपछि मृत्यु भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यु भएको मितिदेखि आजीवन निजले पाउने निवृत्तभरणको आधा रकम त्यस्तो पति वा पत्नीले पाउनेछ।

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

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तभरण पाइरहेको पति वा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको छोरा छोरीले

एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।

(६) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरू अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाइ रकम उपदफा (१), (३), (४) र (५) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

(७) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्य वा निजमा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनीमध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(८) निवृत्तभरण वा उपदान दिंदा मृत कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनी कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि नइच्छाएको भएमा क्रमशः त्यस्तो कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नी, छोरा छोरी, बाबु आमा, बाजे बज्यै, सासू ससुरा र तोकिए बमोजिमका अन्य हकवालालाई दिइनेछ।

६४. **सुविधा दाबी गर्नु पर्ने**: (१) सेवा निवृत्त हुने कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यले सेवा सम्बन्धित कार्यालय मार्फत नियमानुसार पाउने निवृत्तभरण, उपदान लगायतका सुविधा लिनका लागि निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको एक महिनाभित्र प्रदेश किताबखानाले सुविधा निर्धारण गरी निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयले यसरी प्राप्त भएपछि यथाशीघ्र निवृत्तभरण उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

६५. **बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण र उपदान**: (१) प्रदेश निजामती सेवामा रही काम गरेको कुनै कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ६० वा ६१ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तभरणको रकम दफा ६३ बमोजिम निजको हकवालालाई दिइनेछ।

(२) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६० बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ६१ बमोजिम पाउने निवृत्तभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

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

६६. **<u>पारिवारिक निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बिस वर्ष पुगेको भएमा सेवा अवधिको आधारमा र बिस वर्ष नपुगेको भएमा बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई दफा ६१ बमोजिमको निवृत्तभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६३ बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोरा छोरी रहेनछन् र त्यस्तो कर्मचारीको आश्रित आमा बाबु दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त उपदफा (१) बमोजिम हुने रकमको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी निवृत्तभरण बापत रकम दिइनेछ।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरू अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम यस दफा अनुसार निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ 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 छोरा छोरी भए त्यस्ता छोरा छोरीले एक्काइस बर्ष उमेर पूरा नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउने छन्।

(६) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा द्वन्द्वमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको व्यवस्था प्रदेश सरकारले तत्काल मिलाउनेछ र लाग्ने सम्पूर्ण खर्च समेत प्रदेश सरकारले व्यहोर्नेछ।

६७. **निवृत्तभरण नपाउने:** यस ऐन बमोजिम निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले देहायको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैनः-

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ख) प्रचलित कानून बमोजिम राज्य विरुद्धको कसूर मानिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ग) बहुविवाह गरेको प्रमाणित भएको।

६८. **योगदानमूलक निवृत्तभरण:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमूलक निवृत्तभरण सम्बन्धी सङ्घीय

कानूनमा उल्लेख भएको अवधि पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघिदेखि नै निजामती सेवामा बहाल रहेको वा प्रदेशमा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तर सेवा प्रतियोगितामा छनोट भई वा बढुवा भई प्रदेश निजामती सेवामा निरन्तर रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा आकर्षित हुने छैन।

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

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तभरण पाउने कर्मचारीले दफा ६०, ६१ र ६२ बमोजिमका सुविधा पाउने छैन।

परिच्छेद-८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुनै कर्मचारीलाई के-कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक

आर्थिक वर्ष शुरू भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गरी त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गर्नु पर्नेछ।

(३) तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७०. **<u>तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण</u>**: (१) सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

<u>स्पष्टीकरण</u>: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

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

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

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

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

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

(क) प्रमुख सचिव – अध्यक्ष

(ख) सचिव, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय – सदस्य

(ग) सचिव, आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय – सदस्य

(घ) मन्त्रालयको कानून विषय हेर्ने सचिव – सदस्य

(ङ) प्रमुख सचिवले तोकेको मन्त्रालयको सचिव – सदस्य-सचिव

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

(५) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले विषयवस्तु, आवश्यकता र औचित्य हेरी उपदफा (४) बमोजिम वैदेशिक तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्दा सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका कर्मचारीबिच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ।

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

७१. <u>तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने अवधि</u>: प्रदेश सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको न्यूनतम दोब्बर अवधिसम्म अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

७२. <u>कबुलियत गर्नु पर्ने</u>: (१) कुनै कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानु अघि दफा ७१ बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिम कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

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

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

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

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको निकाय, प्रदेश किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

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

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

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी दफा ५६ बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ७१ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन।

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

परिच्छेद-९

आचरण

७३. समयपालना र नियमितता: कर्मचारीले कार्यालय समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

७४. अनुशासन र आदेशपालन: कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेशपालना गर्नु पर्नेछ:-

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

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताकासाथ पालना गर्नुपर्ने,

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

(घ) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने।

७५. **राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने**: कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन।

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

७७. **सरकारको आलोचना गर्न नहुने**: (१) कुनै पनि सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा सङ्घ, प्रदेश, स्थानीय सरकार र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चार माध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन, कुनै वक्तव्य प्रकाशन विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा प्रतिक्रिया व्यक्त गर्न हुँदैन।

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

७८. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध**: (१) कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय

आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन। यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट सरकारी सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागु रहनेछ।

(२) उपदफा (१) विपरीत सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको व्यक्तिले सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार 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 पूर्व स्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कुनै व्यक्तिबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीले विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको प्रतिनिधिबाट उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले आफ्नो कार्यालयलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

तर द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा अन्य सरकारी निकायबाट कुनै कार्यक्रममा औपचारिक रूपमा प्रदान गरिने मायाको चिनो स्वीकार गर्न बाधा पर्ने छैन।

८०. <u>कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने</u>: कर्मचारीले प्रदेश सरकारको स्वीकृति बिना कुनै बैङ्क, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न हुँदैन।

८१. <u>अन्यत्र नोकरी गर्न वा सेवा गर्न नहुने</u>: (१) कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन।

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

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

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

(ख) अख्तियारवालाको स्वीकृति लिई प्रदेश सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,

(ग) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई कार्यालय समय बाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,

(घ) सङ्घीय, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा सङ्घीय, प्रदेश 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 संघ संस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुनेदेखि अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

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

<u>स्पष्टीकरण</u>: यस खण्डको प्रयोजनको लागि "सामाजिक संस्था" भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशिल रहेका सामाजिक संघ संस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला, संस्कृति, खेलकुद, सङ्गीत, विज्ञान, धर्म वा अन्य यस्तै कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित संस्थालाई समेत जनाउँछ।

(छ) कर्मचारीको योगदानमूलक सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न।

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

(५) अधिकृत एघारौं तह वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले प्रदेश सरकारको पूर्व स्वीकृति बिना सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैन:-

(क) प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले गर्ने कुनै नियुक्ति बाहेकको पदमा नियुक्ति लिन,

(ख) नेपालस्थित कूटनीतिक नियोग, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था वा दातृ निकायहरूबाट सञ्चालित आयोजनाहरूमा कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न।

(६) उपदफा (५) विपरीतको काम गर्ने व्यक्तिले त्यस्तो काम गरेको अवधिभर यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको सेवा सुविधा लिन पाउने छैन।

८२. <u>निर्वाचनमा भाग लिन नहुने</u>: कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन।

तर प्रचलित कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन।

८३. <u>प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध</u>: (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, सरकारको विरुद्ध दबाब सिर्जना गर्ने उद्देश्यले अनशनमा बस्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउन समेत हुँदैन।

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

८४. <u>प्रतिनिधित्व गर्न नहुने</u>: कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन।

८५. <u>यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने</u>: कुनै कर्मचारीले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राही कसैलाई पनि कुनै लिखित, मौखिक, इशारा गरी वा कुनै श्रव्य वा दृश्य वा दुवै वा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न, गराउन हुँदैन।

८६. <u>यातना दिन नहुने</u>: कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

८७. <u>सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्ने</u>: कर्मचारीले तोकिएको अवधिभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो सम्पत्तिको विवरण पेस गर्नु पर्नेछ।

८८. <u>स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने</u>: (१) कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोको लागि आवेदन दिन हुँदैन।

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

८९. <u>आचरण पालना गराउने</u>: (१) कार्यालय प्रमुखले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यस ऐन र नियम बमोजिम तोकिएको आचरणको पालना गर्नु, गराउनु पर्नेछ।

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

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

९०. <u>चेतावनी दिन सकिने</u>: कुनै कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरिवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत फाइलमा राखिनेछ:-

(क) समयको पालना नगरेमा,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालना नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा,

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

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

परिच्छेद -१०

<u>सेवाको सुरक्षा</u>

९१. **<u>कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा</u>**: देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई प्रदेश निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन:-

(क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचविखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

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

(ग) सरकार वादी हुने फौजदारी कसूरमा तीन महिना वा सोभन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको।

९२. **<u>कर्मचारीको बचाउ</u>**: (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालना सम्झी गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

(२) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल

टुटिसकेपछि पनि प्रदेश सरकारको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चल्न सक्ने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन प्रदेश सरकारले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा प्रदेश सरकारले गर्नेछ।

९३. **कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षा**: कुनै कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन ।

९४. **सेवा पुनःस्थापित नहुने**: कुनै कर्मचारीले दफा ९५ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनःस्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको नब्बे दिन मध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको सेवा पुनःस्थापित हुने छैन ।

परिच्छेद-११
विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९५. **विभागीय सजाय**: उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारीले देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सक्नेछ :-

(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने,

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

(ख) <u>विशेष सजाय:</u>

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

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

९६. <u>नसिहत दिने</u>: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने सजाय गर्न सकिनेछः-

(क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

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

(ग) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,

(घ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा वा कार्यालय समयमा कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(ङ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीमाथि गाली गलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,

(च) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,

(छ) प्रचलित कानून बमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(ज) दफा ९८ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य नेपाल सरकार वादी हुने कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिबानाको सजाय भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा,

(झ) अख्तियार प्राप्त अधिकारीको स्वीकृति बिना अध्ययन वा तालिमको लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा ।

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

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

(ख) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) सेवाग्राहीको पीर मर्का र उजुरी पटक पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(घ) दफा ९०, ९६ र ९८ मा उल्लिखित आचरण बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित अन्य आचरण सम्बन्धी कुराहरू पालना नगरेमा,

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

(च) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि हातपात गरेमा,

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

(ज) दफा ९८ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी अभियोगमा तीन महिना वा सोभन्दा कम अवधि कैद ठहरी वा कैदमा नै बस्नु नपर्ने गरी तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको कैदको सजाय हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा।

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

९८. <u>सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने</u>: (१) देहायको कसुर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ:-

(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, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिएमा वा राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार बनेमा,

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

(घ) बिदा स्वीकृत 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,

(ङ) उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर सम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा,

(च) दफा ९६ बमोजिम दुई पटक सजाय पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछः-

(क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचविखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा सोको लागि आवेदन दिएमा,

(ग) सरकारी सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा,

(घ) बहु विवाह गरेको प्रमाणित भएमा ।

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

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९८ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई

हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन ।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९८ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) 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 पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(४) दफा ९८ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागू हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ । यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गरिनेछ ।

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

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

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

(क) अधिकृतस्तर एघारौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेश सरकार,

(ख) अधिकृतस्तर दशौं र नवौं तह वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रमुख सचिव,

(ग) अधिकृतस्तर छैठौंदेखि अधिकृतस्तर आठौं तहसम्म वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको सचिव वा सो सरहको पदाधिकारी,

(घ) सहायकस्तर वा सो सरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख वा निज कार्यरत कार्यालयको अधिकृतस्तर वा सो सरहको कार्यालय प्रमुख।

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

१०१. <u>निलम्बन गर्ने</u>: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९८ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन:-

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुटा सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,

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

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

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

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

(४) कुनै निजामती कर्मचारीका विरुद्ध भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचविखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा

नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ ।

१०२. <u>**निलम्बनको समाप्ति**</u>: कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, दफा १०१ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा, सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाई पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।

१०३. <u>**निलम्बन अवधिभरको तलब र सञ्चयकोषः**</u> कुनै कर्मचारी कुनै कारणले निलम्बनमा परेमा निजले सो निलम्बनको अवधिमा खाइपाइ आएको तलबको आधा तलब मात्र पाउनेछ । यस अवधि बिचमा सञ्चयकोष बापत कट्टा गर्दा सोही आधा तलबको दश प्रतिशत हुन आउने रकम कट्टा गर्नु पर्नेछ ।

१०४. <u>**सफाई पेस गर्ने मौका दिनु पर्ने**</u>: (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाई पेस गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निज माथी लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन तथ्य र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले पनि म्यादभित्र आफ्नो सफाई पेस गर्नु पर्नेछ।

(४) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयम् वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ।

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

१०५. <u>विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्ने</u>: विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०४ बमोजिम सफाई पेस गर्न दिइएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सफाई पेस नगरेमा वा पेस हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०६. <u>प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने</u>: (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०४ बमोजिम दिएको सफाई वा दफा १०५ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाई वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो

कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले बढीमा एक महिनाभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनेछ।

१०७. <u>सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने</u>: (१) दफा १०६ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुत प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पर्नेछ।

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

१०८. <u>जानकारी दिन सकिने</u>: (१) दफा ९८ को उपदफा (२) को खण्ड (ख) विपरीत कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालय वा मन्त्रालयमा दिन सक्नेछ।

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

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा मन्त्रालयले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम लेखी आएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गरी सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम छानबिन गर्दा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा अन्य कुनै सरकारी निकायसँग कुनै कुराको जानकारी वा सहयोग माग गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जानकारी वा सहयोग उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायलाई दिनु पर्नेछ।

१०९. **पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था**: यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर पुनरावेदनको कारबाही प्रशासकीय अदालतबाट हुनेछ ।

११०. **निर्णयमा असर नपर्ने**: कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम कर्मचारीले गरेको काम कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।

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

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

परिच्छेद-१२

सचिव तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

११२. **प्रदेश सचिव तथा अन्य कर्मचारीको पदमा सङ्घीय कर्मचारी खटाउन सक्ने**: (१) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारीबाट प्रदेश भित्र सेवा प्रवाह गर्न पर्याप्त नभएमा प्रदेश सरकारले नेपाल सरकारसँग अपुग सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहका कर्मचारी माग गरी खटाउन सक्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी सचिवमा बढुवा नभएसम्म प्रदेश सरकारको अनुरोधमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीलाई प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको पदमा कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम खटिआएको कर्मचारी र प्रदेश निजामती सेवाबाटै सचिवमा खटिएको कर्मचारीको सेवा सुविधा समान हुनेछ।

(४) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा समूहको कर्मचारी उपलब्ध भएमा सचिवको पदमा सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारी खटाइने छैन।

(५) सङ्घीय सरकारबाट खटिआएका सचिवको हकमा प्रदेश सरकार तथा अन्य कर्मचारीलाई मन्त्रालयले चाहेमा जिम्मेवारी हेरफेर गर्न सक्नेछ।

(६) सचिव तथा अन्य पदमा खटिने सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारी प्रदेशमा खटिएको अवधिभर प्रदेश सरकारप्रति उत्तरदायी हुनु पर्नेछ।

११३. <u>प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको पदमा स्वीकृत दरबन्दीका आधारमा मन्त्रालयले प्रचलित प्रदेश कानून बमोजिम सम्बन्धित सेवाका कर्मचारीलाई खटाउनेछ।

तर अधिकृतस्तर एघारौं तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहने स्थानीय तहमा प्रदेश सरकारले सोही तहको कर्मचारी खटाउनेछ ।

११४. <u>कार्यसम्पादन करार सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) प्रदेश मन्त्रालयको सचिवसँग प्रदेश सरकारले तोकिए बमोजिम कार्यसम्पादन करार गर्न सक्नेछ।

(२) प्रदेश मन्त्रालयको सचिवले मातहतका कार्यालय प्रमुख र आयोजना प्रमुखसँग तोकिए बमोजिम कार्यसम्पादन करार गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद-१३

विविध

११५. <u>सेवा समूह सञ्चालनः</u> सेवा, समूह वा उपसमूहको सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

११६. <u>निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा</u>: (१) कर्मचारीले देहायका बिदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछः-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा,

(ख) घर बिदा,

(ग) बिरामी बिदा,

(घ) प्रसूति बिदा,

(ङ) प्रसूति स्याहार बिदा,

(च) मृत्यु संस्कार बिदा,

(छ) अध्ययन बिदा,

(ज) असाधारण बिदा।

(२) सार्वजनिक बिदाको दिनमा काम गर्नुपर्ने कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीले बिदाको दिनमा काम गरेवापत तोकिए बमोजिम सट्टा बिदा पाउनेछ।

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

११७. <u>बेतलबी बिदा</u>: (१) कुनै कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो कर्मचारीले तोकिए बमोजिम बेतलबी बिदा पाउनेछ।

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

११८. <u>भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा</u>: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९५ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ५० बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ५१ बमोजिमको सावधिक बीमा र दफा ६८ बमोजिमको योगदानमूलक निवृत्तभरण बापत जम्मा

भएको रकम मध्ये त्यस्तो कर्मचारीले योगदान गरेको रकम र सोको व्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

तर दफा ९८ को उपदफा (२) को खण्ड (क) बमोजिम सजाय पाई बर्खास्त भएको कर्मचारीले सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदा बापतको रकम तथा उपचार खर्च बापतको रकम समेत पाउनेछ।

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

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा प्रदेश निजामती सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो

कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता र तलब वृद्धि पाउनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९८ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) र (घ) 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।

१२०. <u>प्रदेश स्वास्थ्य सेवामा करार सेवामा कामकाज गराउने सम्बन्धी व्यवस्था</u>: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारले देहायको अवस्थामा प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको पदमा करारद्वारा पदपूर्ति गर्न सक्नेछः-

(क) प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पदपूर्तिको लागि माग भएको तर पदपूर्ति भई नसकेको अवधिभर,

(ख) अध्ययन र असाधारण बिदा स्वीकृत भएको अवधिभर।

(२) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्ति गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको वैकल्पिक वा अस्थायी सूचीमा रहेका व्यक्तिहरूलाई मन्त्रालयले सोझै करारमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पूर्ति हुन नसकेमा प्रदेश सरकारले स्वीकृत गरेको कार्यविधि, मापदण्ड बमोजिम करारद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको अवधि सकिए पछि करार अवधि स्वतः समाप्त भएको मानिनेछ।

(५) प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पदपूर्तिको लागि सिफारिस भई नआएसम्म यस दफा बमोजिम करार सेवाको म्याद थप गर्न सकिनेछ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी वा करार सेवामा नियुक्ति गरे गराएमा त्यस्तो नियुक्ति भएको कर्मचारीले खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(७) यस दफामा जुन सुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको दरबन्दी रिक्त राखी वा लुकाई यस ऐनले तोकेको कर्तव्य पालना नगर्ने जिम्मेवार कर्मचारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ।

१२१. <u>कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन</u>: (१) यस ऐनको अधीनमा रही कर्मचारीको हक हितको लागि सामूहिक सौदाबाजी गर्न तथा कर्मचारीको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नको लागि एक प्रदेशस्तरको आधिकारिक ट्रेड युनियन हुनेछ।

(२) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन प्रत्येक तीन वर्षमा प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम गर्नेछ।

(३) आधिकारिक ट्रेड युनियन सदस्यहरू प्रदेश किताबखानाबाट सङ्केत नम्बर प्राप्त गरेका स्थायी कर्मचारीको प्रत्यक्ष मताधिकारको आधारमा निर्वाचित हुनेछन्।

(४) आधिकारिक ट्रेड युनियनमा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, कोषाध्यक्ष, सचिव र सात जना सदस्य गरी कूल एघार जना सदस्य रहनेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम आधिकारिक ट्रेड युनियनको सदस्य मनोनयन गर्दा महिला, आदिवासी जनजाति, दलित, अपाङ्ग र मधेशी समुदायको समेत प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(६) आधिकारिक ट्रेड युनियनले कर्मचारीको सामूहिक हक हितको संरक्षण तथा सम्बर्द्धनका लागि तोकिए बमोजिम सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउनेछ।

(७) आधिकारिक ट्रेड युनियन बाहेक अन्य कुनै पनि युनियनले वा कर्मचारीको समूहले सामूहिक मागदाबी पेस गर्न पाउने छैनन्। आधिकारिक ट्रेड युनियनले माग पूरा गर्नको लागि तोकिएको प्रक्रिया बमोजिम वार्ता गर्ने, छलफल गर्ने तथा मध्यस्थताको माध्यम अपनाउने बाहेक हडताल वा काम बन्द गर्न पाउने छैनन्।

(८) कर्मचारीको ट्रेड युनियनमा कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नु पर्ने बाहेक अधिकृतस्तर आठौं वा सोभन्दा मुनिको कर्मचारी सहभागी हुन सक्नेछन्।

(९) प्रदेश निजामती सेवामा सुधार, सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धि र नीति तथा मापदण्ड निर्माणमा सरकारलाई रचनात्मक सहयोग गर्नु आधिकारिक ट्रेड युनियनको कर्तव्य हुनेछ।

(१०) प्रदेश निजामती सेवालाई तटस्थ, मर्यादित, भ्रष्टाचारमुक्त, अनुशासित, जनमुखी, परिणाममुखी र व्यवसायिक बनाउन क्रियाशिल हुनु आधिकारिक ट्रेड युनियनको जिम्मेवारी हुनेछ।

(११) एउटै व्यक्ति दुई कार्यकालभन्दा बढी आधिकारिक ट्रेड युनियनको अध्यक्ष पदमा रहने छैन।

(१२) आधिकारिक ट्रेड युनियनको पदाधिकारी वा सदस्य भएको कारणले कुनै पनि कर्मचारीले पदीय जिम्मेवारी बमोजिमको काम गर्नबाट उन्मुक्ति वा छुट वा कुनै विशेष सुविधा पाउने छैन। आफ्नो पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्नु त्यस्तो पदाधिकारी तथा सदस्यको पहिलो कर्तव्य हुनेछ।

१२२. सामूहिक राजीनामा स्वीकृत गर्न सक्नेः कर्मचारीले सामूहिक राजीनामा दिएमा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीले त्यस्तो राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीले दिएको यकिन गरी स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

१२३. कर्मचारीको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाइको व्यवस्थाः (१) कर्मचारीले यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत

बनेको नियम बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा वा सो सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा समेत कारबाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो मन्त्रालयमा तोकिए बमोजिम राख्न सक्नेछ।

(२) कर्मचारीको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाई सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२४. <u>बरबुझारथ गर्नु पर्ने</u>: कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र सो बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१२५. <u>अपाङ्गता भएको कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था</u>: (१) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

(२) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको कार्य सहजताको लागि कार्य वातावरण र कार्यालयको भौतिक संरचना अपाङ्ग मैत्री बनाउन तथा निजको कामलाई सहजीकरण गर्न कार्यालय प्रमुखले आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

१२६. <u>कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन</u>: (१) प्रदेश निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको स्थापना तथा सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२७. <u>पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) प्रदेश निजामती तथा स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदेश र स्थानीय तहबाट छुट्टा छुट्टै समग्र प्रदेशको सेवा प्रवाहमा विशिष्ट, लगनशील, कर्मशील कर्मचारीलाई सर्वोत्कृष्ट, उत्कृष्ट कर्मचारी पुरस्कारबाट निजामती सेवा दिवसको दिन सम्मान गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदान गर्ने पुरस्कार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२८. <u>प्रदेश सरकारले सेवा निवृत्त पूर्व कर्मचारीको सेवा लिन सक्नेः</u> (१) प्रदेश निजामती सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग प्रदेश सरकारले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा उपलब्ध गराउनु त्यस्ता सेवा निवृत्त पूर्व कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१२९. <u>व्यवस्थापन परीक्षण</u>ः (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र भित्रका विषयहरू बाहेक मन्त्रालयले प्रदेश सरकारका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा आवश्यकता अनुसार निर्देशन दिन तथा कुनै प्रशासकीय

अनियमितता देखिएमा सम्बन्धित कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारीलाई लेखी पठाउन सकिनेछ।

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

१३०. <u>अधिकार प्रत्यायोजन</u>: (१) प्रदेश सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारमध्ये केही अधिकार प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको कर्मचारी वा अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

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

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

१३१. <u>कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी व्यवस्थाः</u> (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा तथा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेखको लागि एक प्रदेश किताबखाना रहनेछ।

(२) अभिलेख व्यवस्थापनको लागि प्रदेश किताबखानाले माग गरेको विवरण उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(३) कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व कर्मचारी कार्यरत निकाय, राष्ट्रिय किताबखाना, प्रदेश किताबखाना र सम्बन्धित कर्मचारी समेतको हुनेछ।

(४) प्रदेश किताबखाना स्थापना नहोउञ्जेलसम्म कर्मचारीको अभिलेख राष्ट्रिय किताबखानामा रहनेछ।

(५) प्रदेश किताबखानाको स्थापना भए पश्चात उक्त निकायले यस दफामा उल्लिखित कर्मचारीको विवरण राष्ट्रिय किताबखानाबाट माग गरी व्यवस्थापन गर्नेछ।

(६) प्रदेश किताबखाना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

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

१३३. <u>सेवा अवधि जोडिनेः</u> सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवाको कर्मचारी वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा प्रदेशको कुनै निकायमा नियुक्त वा पदस्थापन भई साबिकको निकायबाट रमाना लिई हाजिर भएमा साबिकमा गरेको सेवा अवधि निजको सेवा अवधिमा जोडिनेछ।

१३४. <u>यस ऐन बमोजिम सुविधा नपाउनेः</u> (१) प्रदेशभित्र समायोजन भएका वा सङ्घीय वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा पदपूर्ति भएकोमा बाहेक सङ्घ, अन्य प्रदेश वा जुनसुकै स्थानीय तहबाट कामकाज वा काजमा खटिएका कर्मचारीले यो ऐन बमोजिम हुने

तह वृद्धि, बढुवा, उपदान, निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा पाउने छैन।

(२) प्रदेश सरकारका निकायले आफ्नो निकाय मातहत पदाधिकार रहेका कर्मचारी बाहेक अन्य प्रदेश वा जुनसुकै स्थानीय तहबाट कामकाज वा काजमा खटिएका कर्मचारीको सम्बन्धमा उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा दिने गरी निर्णय गर्न सकिने छैन।

१३५. <u>नियम बनाउने अधिकार</u>: (१) यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम बनाउँदा प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवाहरूमा सामान्य रूपले लागू हुने वा बेग्ला बेग्लै सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि पृथक रूपले लागू हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

१३६. <u>निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने</u>: यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही मन्त्रालयले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१३७. <u>आचारसंहिता बनाउन सक्नेः</u> प्रदेश सरकारका मन्त्रालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीको लागि आवश्यक आन्तरिक आचारसंहिता बनाई लागु गर्न सक्नेछ।

१३८. <u>यसै ऐन बमोजिम हुनेः</u> (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा पहिले प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारीको सरुवा, बढुवा, पदस्थापन, सङ्गठन

सर्वेक्षण तथा व्यवस्थापन परीक्षण लगायत कर्मचारीको सम्बन्धमा भए गरेका काम, कारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(२) प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन भए पश्चात प्रदेश निजामती सेवामा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा भएका पदपूर्ति, पदस्थापन, बढुवा, विभागीय कारबाही लगायतका कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

१३९. <u>बचाउः</u> प्रदेश निजामती सेवा अध्यादेश, २०७९ बमोजिम भए गरेको कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

बागमती प्रदेश सभाको संवत् २०७९ साल फागुन महिनाको १४ गते बसेको बैठकले प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक पारित गरेको हुँदा प्रदेश प्रमुखबाट प्रमाणीकरणको लागि नेपालको संविधानको धारा २०१ को उपधारा (१) बमोजिम प्रमाणित गरी संविधानको धारा १९९ बमोजिम पेस गर्दछु।

....
भुवन कुमार पाठक
सभामुख

बागमती प्रदेश सभाको सभामुखबाट प्रमाणित यो विधेयक नेपालको संविधानको धारा २०१ को उपधारा (२) बमोजिम प्रमाणीकरण गर्दछु।

....
यादवचन्द्र शर्मा
प्रदेश प्रमुख

मितिः / /